
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **La gestion individualisée du personnel dans la fonction publique territoriale**
- ▶ **Hygiène et sécurité : le décret du 16 juin 2000**

CIG petite couronne



N°7 juillet 2000

**Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne**

3, rue de Romainville
75940 Paris cédex 19
tél : 01 40 03 81 00
e-mail : info@cig929394.fr
site : www.cig929394.fr

Directeur de la publication
Pierre Gravelle

Directeur de la rédaction
Marine Dorne-Corraze

**Conception, rédaction,
documentation et P. A. O.**
Sous-direction des Affaires Juridiques
et de la Documentation

© La **documentation** Française

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en

1. ACTUALITE COMMENTEE

DOSSIER

La gestion individualisée du personnel dans la fonction publique territoriale	3
--	---

STATUT AU QUOTIDIEN

Hygiène et sécurité : le décret du 16 juin 2000	20
---	----

2. ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

* Textes	26
* Documents parlementaires	33
* Chronique de jurisprudence	35
* Presse et livres	36

TEXTES INTEGRAUX

* Lois et règlements	40
* Jurisprudence	47
* Réponses aux questions écrites	52

DOSSIER

La gestion individualisée du personnel dans la fonction publique territoriale

Depuis l'entrée en vigueur du statut des fonctionnaires territoriaux issu des lois du 13 juillet 1983 et du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont soumis, pour la gestion de leur personnel, à un ensemble de règles nationales, reposant notamment sur l'existence de cadres d'emplois définis par décret en Conseil d'Etat. L'objectif poursuivi par le législateur visait alors à adapter le statut des agents locaux au nouveau contexte créé par les lois de décentralisation de 1982-1983, caractérisé notamment par d'importants transferts de compétences aux collectivités territoriales.

Cette réforme a aussi entraîné une uniformisation du cadre statutaire des agents locaux, qui étaient auparavant soumis à des régimes distincts selon qu'ils relevaient des communes, des départements ou encore des offices publics d'habitations à loyer modéré.

Les lois statutaires précitées ont surtout transposé aux fonctionnaires locaux le principe de la séparation du grade et de l'emploi, qui leur garantit une carrière attachée au grade dont ils sont titulaires et non plus seulement liée à l'emploi occupé dans une collectivité ou un établissement déterminé. Ce système, dit « de la carrière », par opposition au système antérieur dit « de l'emploi », consacre la vocation du fonctionnaire à occuper tous les emplois correspondant à son grade. Il se traduit notamment par l'existence d'un véritable droit à la mobilité, mais aussi à reclassement en cas de perte d'emploi, sans que la continuité de la carrière ne soit affectée.

Parallèlement à la mise en oeuvre de ces principes statutaires caractéristiques de la conception française de la fonction publique est apparu le souhait des employeurs publics locaux, mais aussi de l'Etat vis-à-vis de ses agents, de développer des pratiques de gestion des ressources humaines ayant pour objectif d'améliorer l'efficacité et le dynamisme des services publics.

Parmi les outils utilisés dans le cadre de ces politiques, figurent les procédés d'individualisation de la gestion du personnel. Ces procédés doivent permettre d'intégrer dans les décisions de gestion la prise en compte, par exemple, de la qualité du travail de chacun, des

responsabilités assumées, du comportement, des aptitudes professionnelles générales ou encore de la contribution apportée au fonctionnement du service. La poursuite de tels objectifs s'appuie nécessairement sur des procédés d'évaluation, de valorisation, de motivation mais aussi de sanction, permettant d'introduire une certaine différenciation dans la gestion des agents selon l'appréciation portée sur leur travail par l'administration.

Il est intéressant d'étudier dans quelles conditions et limites de tels objectifs, par nature liés à un pouvoir local d'administration et de gestion, s'articulent avec le cadre statutaire de la fonction publique territoriale. Cette étude n'évoquera cependant ni les règles applicables aux agents non titulaires ni les procédures dérogatoires relatives à l'occupation des emplois dits « fonctionnels » de direction.

Le statut général des fonctionnaires, dans la mesure où il soumet la plupart des décisions de gestion à des textes législatifs et réglementaires précis et impose le respect du principe d'égalité, est en effet souvent perçu comme peu propice au développement de procédés d'individualisation.

Or, s'il se caractérise effectivement par l'existence d'un cadre juridique impératif, par le souci de garantir une certaine unité au sein de la fonction publique, et finalement par une dimension collective incontestable de la gestion des grades et des cadres d'emplois, il ne s'oppose cependant pas à une gestion individualisée du personnel et la prévoit parfois expressément.

Sur les différents aspects de la gestion statutaire, les autorités territoriales disposent en effet d'une certaine marge de manoeuvre qui permet une telle individualisation, dans le respect des principes d'égalité et d'unité de la fonction publique.

Cette marge et les différents outils d'individualisation ainsi à la disposition des administrations décentralisées seront présentés dans les deux grands domaines de gestion du personnel suivants :

- la gestion des compétences,
- la gestion des carrières et de la rémunération.

LA GESTION INDIVIDUALISEE DES COMPETENCES

La nécessité d'individualiser la gestion du personnel s'exprime avant tout au regard des compétences des fonctionnaires. L'administration a en effet besoin de faire coïncider ces compétences avec les besoins du service public. L'analyse du statut de la fonction publique territoriale démontre qu'en la matière les autorités locales disposent de moyens adaptés à de telles exigences.

Tout d'abord, en matière de recrutement et d'affectation des fonctionnaires, les textes statutaires leur laissent une importante marge d'appréciation et de manoeuvre permettant de tenir compte des capacités et compétences individuelles. Ensuite, il est important de rappeler qu'une procédure d'évaluation permanente et régulière des fonctionnaires est non seulement prévue mais aussi imposée aux administrations locales. Enfin, un dispositif de formation professionnelle propre à la fonction publique territoriale permet de concourir en permanence à l'ajustement entre les compétences individuelles des fonctionnaires et les besoins du service, et peut aussi constituer un outil de reconnaissance et de motivation important.

L'individualisation du recrutement

Lors du recrutement de leurs fonctionnaires, les collectivités territoriales disposent d'un pouvoir d'appréciation important leur permettant de choisir librement quels agents seront employés sur quels emplois. Cette liberté doit néanmoins s'exercer dans le respect du principe d'égalité dans l'accès aux emplois publics, et respecter certaines règles de procédures et de fond.

La liberté du choix de leurs fonctionnaires

Le recrutement des fonctionnaires territoriaux s'effectue selon les principes généraux applicables en matière d'accès aux emplois publics. Or, ces principes peuvent sembler de prime abord exclure tout procédé d'individualisation, puisqu'ils conduisent à une fixation des conditions d'accès extérieure à l'administration de recrutement.

Ainsi, le recrutement dans la fonction publique territoriale doit être conforme aux impératifs constitutionnels fixés à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 aux termes duquel « *tous les citoyens étant égaux (...) sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Cette consécration de l'égalité dans l'accès aux emplois publics est à l'origine de deux caractéristiques fonda-

mentales du recrutement dans la fonction publique, pleinement applicables à la fonction publique territoriale en application des lois du 13 juillet 1983 et du 26 janvier 1984.

En premier lieu, les critères de sélection et de choix des candidats échappent très largement à l'autorité administrative dans la mesure où ils relèvent avant tout de dispositions législatives et réglementaires précises. Le fonctionnaire doit tout d'abord répondre de certaines conditions générales énoncées à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 : nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique. A ces conditions générales peuvent également s'ajouter des conditions propres à chaque cadre d'emplois, prévues par les statuts particuliers, telles que des conditions d'âge, de diplôme, de titres ou encore d'ancienneté de service.

Ensuite, la procédure de recrutement repose sur le principe du concours, traduction concrète de l'objectif d'égalité d'admissibilité aux emplois publics proclamé par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Le droit commun du recrutement dans la fonction publique ne fait donc en principe dépendre la décision d'embauche que de la satisfaction, d'une part aux conditions générales, d'autre part aux épreuves du concours.

Ces principes conduisent donc a priori à un effacement du pouvoir d'appréciation et de décision de l'administration de recrutement et diminuent sa capacité à individualiser l'acte de recrutement.

Toutefois, le législateur a apporté quelques aménagements à ces principes s'agissant de la fonction publique territoriale, laissant ainsi apparaître une liberté de choix des candidats aux emplois publics plus grande pour les administrations locales que pour l'Etat.

Ainsi, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit tout d'abord plusieurs cas de dérogations au recrutement sur concours. Outre les dispositions particulières prévues au titre de la législation sur les emplois réservés, celles favorisant le recrutement de travailleurs handicapés et celles prévues lors de la constitution initiale des cadres d'emplois, cet article autorise les statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie C, notamment lorsque le grade de début est affecté de l'échelle 2 de rémunération, à prévoir une procédure de recrutement direct sans concours.

Le deuxième type d'aménagement concerne les règles de nominations des lauréats de concours. Dans la fonction publique territoriale, la réussite au concours fait bénéficier le lauréat d'une inscription sur une liste d'aptitude en application de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, mais ne lui procure aucune garantie d'occuper un emploi, celle-ci étant conditionnée par un recrutement laissé à la libre appréciation des autorités locales, dont il doit se rapprocher. L'article 44 dispose ainsi que « l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement ». Le principe constitutionnel de libre administration s'opposerait en effet à ce que les collectivités territoriales se voient imposer par une autorité extérieure le recrutement d'un lauréat déterminé.

La procédure de recrutement s'éloigne donc considérablement des affectations automatiques découlant d'une réussite à un concours de la fonction publique de l'Etat, et se rapproche davantage des conditions de fonctionnement du marché de l'emploi privé qui voit s'ajuster librement les offres et demandes d'emplois.

Il est donc possible de conclure que les conditions de recrutement des fonctionnaires territoriaux laissent largement place à une individualisation du choix effectué par l'autorité territoriale en fonction de la personne des candidats. L'article 4 de la loi du 26 janvier 1984, après avoir précisé que les fonctionnaires territoriaux relèvent de cadres d'emplois de caractère national, en ajoutant qu'ils sont néanmoins « *gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent* » et que « *leur nomination est faite par l'autorité territoriale* ». De même, l'article 40 de cette même loi indique que « *la nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale* ».

L'encadrement juridique de cette liberté de recrutement

La marge d'appréciation importante laissée aux collectivités locales dans le choix de leurs fonctionnaires doit cependant respecter un cadre juridique précis.

En amont du choix du candidat, il est rappelé que les collectivités territoriales sont tout d'abord tenues de respecter les règles applicables à la création des emplois, et principalement celles conditionnant l'existence de certains d'entre eux au classement démographique de l'administration concernée. Par exemple, un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef ne pourra être créé par une commune que si elle atteint le seuil de 10 000 habitants en application du statut particulier des ingénieurs territoriaux.

De plus, le recrutement de fonctionnaires dans certains grades ne peut s'effectuer que si le nombre maximum de membres de ce grade imposé par le statut particulier correspondant n'est pas déjà atteint dans la collectivité. Ainsi, le recrutement de fonctionnaires dans le grade d'éducateur hors classe du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ne peut intervenir si l'effectif de ce grade atteint déjà 15 % de l'effectif total du cadre d'emplois.

A ces quotas régissant le recrutement dans certains grades, s'ajoute aussi les quotas limitant les recrutements prononcés par certaines voies, et notamment celles s'adressant à des agents déjà en fonction dans la fonction publique. L'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 indique ainsi qu' « *en vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration* ».

Une autre limitation du pouvoir d'appréciation des autorités locales réside dans la règle prévue par l'ar-

ticle 41 de la loi du 26 janvier 1984, qui précise qu'à partir d'un délai de quatre mois suivant la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi à pourvoir, l'autorité territoriale ne peut recruter qu'un lauréat de concours inscrit sur liste d'aptitude. Le recrutement d'un fonctionnaire par voie de mutation, avancement de grade, promotion interne ou détachement ne peut alors en principe plus intervenir à partir de cette date.

L'existence de ces règles statutaires, sans faire disparaître la marge de liberté de la collectivité dans le choix de ses fonctionnaires, vise à garantir une certaine régulation des carrières dans les cadres d'emplois et au sein de la fonction publique territoriale en général.

Au delà de ces principes, l'acte de recrutement lui-même est soumis à un certain nombre de principes essentiels.

Tout d'abord, le juge administratif a eu l'occasion de rappeler que la marge d'appréciation reconnue aux collectivités locales en matière de recrutement ne permettait cependant pas la nomination d'un agent contre son gré :

« (...) *Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que M. Thibaudeau ait demandé son intégration dans la fonction publique territoriale au grade d'ouvrier d'entretien de la voie publique ou ait répondu positivement à la proposition de nomination à ce grade qui lui avait été faite par le maire ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne conférerait à cette autorité le pouvoir de nommer d'office l'intéressé* » (Conseil d'Etat, 12 décembre 1997, M Thibaudeau).

Ensuite et surtout, toute la procédure de recrutement doit être conforme au principe de non discrimination contenu à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 en vertu duquel « *aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique* ». De la même façon, l'article 6 proscrit « *toute mesure concernant notamment le recrutement (...) prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération le fait qu'il a subi ou refusé de subir* » des agissements relevant du harcèlement sexuel ou « *le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés* ».

Dans son célèbre arrêt Barel du 28 mai 1954, le Conseil d'Etat a consacré ce principe de non discrimination entre les candidats aux emplois publics en annulant des décisions qui avaient refusé l'accès de candidats au concours d'entrée à l'ENA « *en se fondant exclusivement sur leurs opinions politiques* ».

Si les administrations locales bénéficient d'une marge d'appréciation importante quant aux choix de leurs fonctionnaires, elles demeurent donc liées par ces principes et ne peuvent tenir compte, lors d'une procédure de recrutement que des seuls « *vertus et talents* » des candidats. Elle doivent donc centrer leurs exigences sur la nécessité de trouver un candidat dont les quali-

fications et aptitudes professionnelles, et elles seules, permettent de dire qu'il pourra occuper le poste à pourvoir. A cet égard, on peut évoquer le risque de discrimination que peut par exemple constituer la préférence accordée par l'autorité locale aux demandeurs d'emplois résidant sur le territoire de la collectivité. Le lieu de résidence est en effet un critère extérieur aux « capacités » et aux « talents » du candidat à l'emploi public.

On ajoutera enfin que le contenu de l'information recueillie par l'administration sur les candidats dans le cadre de la procédure de recrutement doit aussi être apprécié à la lumière du principe figurant à l'article 9 du Code civil selon lequel chacun a droit au respect de sa vie privée. De manière plus générale, les renseignements exigés du candidats doivent être en stricte relation avec le but poursuivi par la procédure, à savoir pourvoir un emploi requérant certaines aptitudes professionnelles. Ils ne sauraient donc porter sur des éléments n'ayant aucun lien direct avec l'emploi proposé, et notamment ceux relevant de la vie privée du candidat. On signalera à ce sujet que le législateur a inscrit dans le code du travail ce principe de « pertinence » des informations collectées, en faveur des candidats à un emploi dans le secteur privé, à l'article L 121-6.

L'évaluation individuelle permanente des fonctionnaires

A partir de sa nomination et jusqu'à son départ de l'administration, le fonctionnaire est soumis à une évaluation individuelle permanente, permettant à l'administration de veiller à l'adéquation entre ses aptitudes et comportements professionnels et les exigences attachées à son grade ou tirées de l'intérêt du service. Les textes organisent cette procédure d'évaluation individuelle dans le cadre du stage précédant la titularisation, mais aussi tout au long de la carrière, avec la notation annuelle obligatoire du fonctionnaire. L'organisation d'une telle évaluation permet ainsi à l'administration de prendre toutes les décisions nécessaires au maintien des compétences individuelles de ses agents mais aussi, le cas échéant, de sanctionner les insuffisances ou fautes qu'elle a révélées.

Le stage précédant la titularisation

Après le recrutement et la nomination, l'appartenance du fonctionnaire à l'administration n'est pas définitivement acquise puisque la loi impose une période probatoire au cours de laquelle il doit faire preuve de son aptitude à exercer les fonctions correspondant à son grade. L'article 46 de la loi du 26 janvier 1984 indique ainsi que « *la nomination (...) à un grade de la fonction publique territoriale présente un caractère conditionnel* » et que « *la titularisation peut être*

prononcée à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier ». Le même article envisage d'ailleurs clairement l'hypothèse où cette période d'évaluation ne serait pas probante en précisant que « *l'agent peut être licencié au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire et après avis de la commission administrative paritaire* ». Le décret d'application de ces dispositions, en date du 4 novembre 1992¹ envisage à son article 4 une autre possibilité pour l'administration confrontée à une insuffisance professionnelle du stagiaire : la prorogation du stage pour une période au maximum équivalente à la durée initiale du stage.

On constate donc que la titularisation n'est pas un droit mais seulement, comme l'exprime d'ailleurs l'article 1^{er} du décret du 4 novembre 1992, une « vocation » : « *Est fonctionnaire territorial stagiaire la personne qui, nommée dans un emploi permanent (...) accomplit les fonctions afférentes audit emploi et a vocation à être titularisée dans le grade correspondant à cet emploi* ». L'absence de droit à titularisation ressort également de la jurisprudence administrative qui n'impose pas la motivation du licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé en fin de stage ni la communication préalable du dossier au fonctionnaire. Le juge considère alors qu'un tel licenciement ne constitue en effet que la « *conséquence nécessaire du refus de titularisation intervenu à l'expiration de la période de stage* ». Le licenciement prononcé en cours de stage devra cependant quant à lui faire l'objet d'une motivation et d'une communication préalable du dossier. Il ne peut en outre être prononcé que si l'agent a accompli « *un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage* » en application de l'article 5 du décret du 4 novembre 1992.

Dans tous les cas, il résulte des articles 30 et 46 de la loi du 26 janvier 1984 que toute décision s'opposant à la titularisation ne saurait en revanche être prise sans avis préalable de la commission administrative paritaire.

Au delà de ces règles de procédure, la marge d'appréciation de l'administration dans l'évaluation individuelle du stagiaire doit aussi respecter certains principes essentiels dégagés notamment par le juge administratif, qui ont été présentés dans le détail dans le dossier consacré au licenciement pour insuffisance professionnelle publié dans le numéro des Informations administratives et juridiques de juillet 1999. On rappellera notamment ici que l'évaluation des capacités professionnelles justifiant ou non la titularisation :

- doit s'effectuer au regard de fonctions correspondant au grade du fonctionnaire telles qu'elles sont définies par son statut particulier ;
- doit être indépendante de l'état de santé de l'agent, pour lequel d'autres dispositifs statutaires sont prévus par les textes ;

1. Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

- ne doit pas reposer sur des faits ou un comportement fautifs relevant du pouvoir disciplinaire de l'administration et non du champ de l'insuffisance professionnelle ;

- doit, si elle débouche sur une décision de licenciement, reposer sur des éléments probants et justifiant la gravité de la mesure.

Dans le respect de ces principes, la finalité même du stage est donc bien l'évaluation professionnelle individuelle du fonctionnaire. Il permet de révéler l'éventuelle inadéquation entre des capacités et des fonctions pour en tirer toutes les conséquences.

La procédure de notation annuelle

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont l'obligation de procéder à une évaluation individuelle de la manière de servir de leurs fonctionnaires dans le cadre de la procédure de notation annuelle. Cette procédure est évoquée par l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983, selon lequel les fonctionnaires doivent recevoir communication des « notes et appréciations générales » qui leur sont attribuées et qui ont pour finalité d'exprimer leur « valeur professionnelle ». L'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 complète cet article pour la fonction publique territoriale en précisant que « le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires (...) est exercé par l'autorité territoriale au vu des propositions du secrétaire général ou du directeur des services de la collectivité ou de l'établissement ». Les modalités de cette procédure sont fixées par un décret d'application du 14 mars 1986².

Il résulte de ces dispositions que les compétences professionnelles du fonctionnaire, même lorsqu'il a été titularisé dans son grade, demeurent soumises à l'évaluation permanente de l'administration, tout au long de sa carrière.

Le caractère obligatoire et régulier de la procédure de notation ressort de la rédaction de l'article 2 du décret du 14 mars 1986 précité, qui précise que « la notation est établie chaque année au cours du dernier trimestre ». Il convient cependant d'indiquer que trois cadres d'emplois territoriaux ne sont pas concernés par la procédure de notation. Il s'agit des cadres d'emplois des médecins territoriaux, des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, et des psychologues territoriaux. Cette dérogation s'appuie sur la faculté d'exclure certains corps ou cadres d'emplois de la notation qui est prévue par l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983.

2. Décret n°86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux.

De périodicité annuelle, la notation se décompose en trois éléments énumérés par l'article 3 du décret du 14 mars 1986 :

- une appréciation d'ordre général exprimant la valeur professionnelle de l'agent,

- une note chiffrée allant de 0 à 20,

- les observations de l'autorité territoriale sur les vœux exprimés par l'agent.

S'agissant des vœux exprimés par l'agent, qui constituent d'ailleurs le premier acte de la procédure de notation, on indiquera qu'ils sont conçus par l'article 2 du décret comme un moyen pour l'agent d'exprimer à l'administration ses aspirations professionnelles personnelles : « la notation est établie (...) après que l'intéressé a fait connaître ses vœux relatifs aux fonctions et affectations qui lui paraîtraient les plus conformes à ses aptitudes ».

L'expression de ces vœux et la réponse qui y est apportée permettent donc un échange d'informations caractéristique d'une approche individualisée et personnalisée de la situation professionnelle de l'agent. Leur prise en compte peut ainsi conduire l'administration à prendre des décisions de gestion, par exemple des changements d'affectation ou la mise en place d'actions de formation.

Le caractère individualisé de la notation ressort d'ailleurs aussi de la faculté pour l'administration d'accompagner l'appréciation générale portée sur l'agent de l'indication, « le cas échéant », des « aptitudes de l'intéressé à exercer d'autres fonctions dans le même grade ou dans un grade supérieur » (article 3 du décret du 14 mars 1986).

Le pouvoir de notation ainsi reconnu à l'administration est cependant encadré par un certain nombre de règles et de principes importants.

Tout d'abord, outre le contenu obligatoire de la notation tel qu'il a été présenté ci-dessus, une procédure précise est imposée par l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret du 14 mars 1986 impliquant notamment :

- l'examen par les commissions administratives paritaires des fiches individuelles de notation au cours du premier trimestre de l'année suivant celle au titre de laquelle elles ont été établies,

- la communication à l'intéressé d'une fiche individuelle de notation, dite « provisoire », trois semaines au moins avant la réunion de la commission administrative paritaire compétente, le fonctionnaire pouvant demander à cette dernière la révision de l'appréciation et de la note attribuée par l'administration,

- la notification de la note et de l'appréciation définitives retenues par l'administration après leur examen par la commission administrative paritaire. Cette notation dite « définitive » est alors susceptible de recours contentieux dans un délai de deux mois suivant sa notification.

Il est important de rappeler aussi que l'évaluation à laquelle procède l'administration doit reposer sur certains critères contenus dans les statuts particuliers, et qui peuvent différer selon les cadres d'emplois. Ces critères ne sont cependant pas limitatifs et peuvent le cas échéant être complétés. Ainsi, par exemple, l'article 24 du décret du 10 janvier 1995 relatif au statut particulier des techniciens territoriaux indique que la valeur professionnelle des membres de ce cadre d'emplois « est appréciée notamment en fonction de leurs aptitudes générales, de leur efficacité ainsi que de leurs qualités d'encadrement et de leur sens des relations humaines ».

De manière plus générale, l'évaluation à laquelle conduit la notation, qui ne peut porter que sur la manière de servir, doit respecter un certain nombre de principes fondamentaux.

Le juge administratif a notamment eu l'occasion de décider dans ce cadre, par exemple, que des absences pour raisons de santé ne pouvaient servir de critères de notation : « (...) *Considérant (...) qu'il ressort des pièces du dossier (...) que pour l'établissement de la notation du personnel, il est tenu compte des absences pour cause de maladie ; que la note attribuée à M. Marcellin au titre de l'année 1993 a été calculée en tenant compte d'un tel critère dont il n'est pas contesté (...) qu'il n'était pas au nombre de ceux pouvant être pris en considération pour la notation* » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1^{er} décembre 1997, Syndicat intercommunal d'ordures ménagères « Garrigue Vistrenque »).

La notation peut aussi être annulée par le juge si elle apparaît en elle-même comme une sanction déguisée ayant privé l'agent des garanties de la procédure disciplinaire :

« *Considérant que, pour abaisser de 17,5/20 à 15,5/20 la note de Mme Morgan, le directeur fait apparaître que l'intéressée affiche une désinvolture inadmissible à l'égard de l'administration et que « ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues sont méprisants, discourtois et insolents ; qu'un tel comportement est incompatible avec le poste qui lui est confié au secrétariat du directeur et mériterait une sanction disciplinaire si elle ne devait quitter prochainement le bureau d'aide sociale » ; que cette appréciation est en contradiction avec l'appréciation littérale portée à l'égard de la manière de servir de Mme Morgan par son chef direct qui la qualifie de très bon agent, et n'est pas corroborée par les pièces du dossier ; qu'en outre, il ressort de l'importance de la diminution de la note attribuée à Mme Morgan et de la nature des critiques qui lui sont adressées, ainsi d'ailleurs que des termes employés par le chef de service, que l'administration a entendu, par cette notation, sanctionner le comportement de Mme Morgan en la privant des garanties attachées à la procédure disciplinaire* » (Cour administrative d'appel de Paris, 18 novembre 1999, Centre d'action sociale de la ville de Paris).

Toute erreur manifeste d'appréciation dans la fixation de la notation peut aussi être sanctionnée par le juge administratif : « *Considérant que s'il ressort des pièces du dossier que M. Beaujard, ingénieur en chef responsable de la division « exploitation » au sein des services techniques de la ville de Dole a commis dans l'exercice de ses fonctions des manquements à la discipline et des négligences dans le contrôle des heures supplémentaires effectuées par des agents placés sous son autorité, le maire de Dole a cependant entaché sa décision de notation d'une erreur manifeste d'appréciation en abaissant la note de l'intéressé de 16,5 en 1986 à 10 en 1987* » (Conseil d'Etat, 8 novembre 1995, Ville de Dole).

La notation repose donc par définition sur une appréciation individualisée du service accompli par chaque agent. C'est d'ailleurs pourquoi elle perd toute signification si elle est établie collectivement de façon uniforme pour tous les fonctionnaires d'un grade, d'un service ou d'une collectivité. Une cour administrative d'appel a par exemple récemment jugé illégal un système de notation ne comportant que trois possibilités de notation chiffrée :

« (...) *Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et qu'il n'est pas contesté que la commune de Saint-Denis a mis en place un système de notation de ses agents qui ne comporte l'attribution que de trois notes : dix, quatorze et dix-huit sur vingt ; qu'un tel système de notation, quels qu'en soient les finalités et les avantages exposés par la commune, est contraire aux dispositions de l'article 3 du décret du 14 mars 1986 précité* » (Cour administrative d'appel de Paris, 6 juillet 1999, commune de Saint-denis c/ Mme Baum)

Elle constitue un élément administratif essentiel susceptible d'éclairer toutes les décisions de gestion impliquant la prise en compte, à des degrés divers, de la manière de servir des fonctionnaires, qu'il s'agisse du choix et de l'ordre des promotions, ou le cas échéant de l'attribution d'avantages indemnitaires. La procédure de notation va donc permettre d'opérer une distinction et une différence de traitement entre les agents d'un même grade en fonction de leurs mérites respectifs.

Dans ce cadre, lorsqu'elle révèle des manquements des fonctionnaires à leurs obligations statutaires, elle constitue aussi un élément déterminant pour la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire prévue par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit l'échelle des sanctions susceptibles d'être infligées par l'administration.

Si la notation établit clairement et précisément une insuffisance professionnelle d'une importance telle que l'administration estime que le maintien de l'agent en fonction n'est plus possible au regard de l'intérêt du service, elle peut même contribuer à justifier sa radiation des cadres. La loi du 26 janvier 1984 prévoit en effet l'hypothèse du licenciement pour insuffisance professionnelle à son article 93³, Dans ce cas le respect

de la procédure prévue en matière disciplinaire s'impose, comprenant notamment la réunion du conseil de discipline.

Le pouvoir permanent d'affectation individuelle

Les textes offrent des pouvoirs importants aux administrations locales pour décider de l'affectation de leurs fonctionnaires à l'intérieur des services.

Il est rappelé que dans le prolongement de la règle de la séparation des grades et des emplois, les fonctionnaires ont vocation à occuper tous les emplois correspondant à leur grade. Cela peut se traduire par la possibilité pour le fonctionnaire de demander une nouvelle affectation conforme à son grade, soit hors de sa collectivité, par voie de mutation, à condition que sa candidature ait été retenue par une autre collectivité, soit à l'intérieur de sa collectivité, par voie de changement d'affectation interne si l'administration l'accepte.

Mais les mêmes principes permettent aussi d'imposer au fonctionnaire un changement d'affectation décidé par la seule administration. Ce type de décision se rattache au pouvoir de gestion de ses services dont dispose toute administration. L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 indique ainsi que « *l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement* ».

Dans ce cadre, les autorités territoriales disposent donc d'une marge de manoeuvre importante leur permettant d'affecter au mieux, dans l'intérêt du service, leurs agents en fonction de leurs capacités et aptitudes professionnelles individuelles.

De telles décisions sont d'ailleurs en principe considérées par la jurisprudence administrative comme relevant de la catégorie des mesures d'ordre intérieur insusceptibles d'être contestées au contentieux par les agents qu'elles concernent.

Toutefois, le contrôle du juge peut néanmoins intervenir lorsqu'il s'avère que l'administration n'a pas respecté un certain nombre de principes essentiels, qui constituent le cadre légal de ce type de décisions. Tout d'abord, sur le fond, ces changements d'affectation interne ne doivent pas être pris pour des motifs étrangers à l'intérêt du service : « (...) *Considérant que la décision du 19 septembre 1983 par laquelle le maire d'Hyères a muté M. Blache, conducteur de transport en commun, à la 2^e subdivision des services techniques de la ville « pour assurer la fonction qui lui serait délivrée par le chef de service » et qui a abouti à lui confier des fonctions d'éboueurs-chargeur qui ne correspondaient*

pas à son emploi a, dans les circonstances de l'espèce et nonobstant le fait qu'elle n'a eu aucun effet sur la situation pécuniaire de l'intéressé, fait grief à celui-ci ; « (...) Considérant qu'en réponse aux allégations précises de M. Blache, la ville d'Hyères n'invoque aucun élément de nature à établir que la décision contestée ait été prise dans l'intérêt du service ; qu'ainsi la note de service attaquée est entachée d'excès de pouvoir » (Conseil d'Etat, 11 février 1987, Ville d'Hyères c/ M. Blache).

Le changement d'affectation ne doit notamment pas constituer en réalité une sanction déguisée, auquel cas le juge administratif procédera à son annulation pour non respect des garanties disciplinaires, alors même qu'elle aurait aussi été décidée dans l'intérêt du service :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier (...) que la décision du 11 juin 1990 par laquelle le directeur départemental de la direction des affaires sanitaires et sociales (DDASS) de la Seine Saint-Denis a dessaisi M. Boyer, directeur-adjoint du corps du personnel supérieur des directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales, des fonctions de chef des services généraux qu'il assumait dans cette direction, l'a invité à libérer son bureau sans délai et lui a ordonné de transmettre ses dossiers à un agent moins ancien du même corps, a été prise en raison de son comportement dans l'exercice de ces fonctions (...) sans que, pour autant, sa compétence professionnelle ait été mise en cause ; qu'en égard à la perte importante de responsabilité liée à la nature de ses nouvelles fonctions de chargé de mission auprès du même directeur, au fait que ses tâches d'encadrement ont été confiées à un agent du même service moins ancien que lui et au caractère volontairement ostentatoire avec lequel est intervenu, dans les vingt quatre heures, le déménagement de son bureau dans un autre local dépourvu de moyens matériels et de personnel de secrétariat, la décision précitée, bien qu'elle ait été prise également dans l'intérêt du service et que M. Boyer ait conservé les avantages statutaires de son grade, a le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée ; que les mesures constitutives de cette sanction ne sont pas au nombre de celles qui sont limitativement énumérées dans l'article 66 de la loi susvisée du 11 janvier 1984 ; qu'en prenant la décision du 11 juin 1990, le directeur départemental de la direction des affaires sanitaires et sociales a, ainsi, commis une erreur de droit » (Cour administrative d'appel de Paris, 18 mars 1997, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville).

La loi impose par ailleurs des règles de procédure précises dans certains cas de changement d'affectation interne. L'article 52 précise ainsi que la commission administrative paritaire doit donner son avis préalable à la décision de mutation interne, lorsqu'elle a pour conséquence un « *changement de résidence* » ou une « *modification de la situation des intéressés* ». Il est rappelé que le changement d'affectation interne entraînant un changement de résidence doit s'appré-

3. Se reporter sur ce point au dossier consacré au licenciement pour insuffisance professionnelle des *Informations administratives et juridiques* de juillet 1999.

cier à la lumière de la définition de cette notion fournie par l'article 17 du décret n°91-573 du 19 juin 1991 relatif aux frais de déplacement des agents territoriaux, qui prévoit notamment qu'est assimilé à un tel changement de résidence la mutation interne entraînant l'occupation ou la libération d'un logement de fonctions concédé par nécessité absolue de service.

S'agissant du changement de la situation du fonctionnaire, il convient d'admettre à partir des éléments fournis par la jurisprudence, qu'il peut notamment correspondre à la diminution des responsabilités ou des attributions, à la perte de certains éléments de rémunération tels que par exemple des primes et indemnités liées aux fonctions antérieures, ou encore à la modification conséquente des horaires ou des conditions de travail.

Il convient de rappeler que l'avis émis par la commission administrative paritaire dans ce cadre ne lie pas l'administration qui peut librement décider le changement d'affectation initialement projeté. Si l'autorité territoriale ne suit pas l'avis émis par la commission, elle doit informer celle-ci dans un délai d'un mois des motifs de cette décision conformément à l'article 30 du décret du 17 avril 1989⁴.

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit cependant une hypothèse dans laquelle l'autorité territoriale peut décider le changement d'affectation interne avant la réunion de la commission administrative paritaire, sous réserve que celle-ci examine la décision ultérieurement. Est ainsi visé le « *cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement* ».

La formation, outil de gestion individualisée des compétences

Le dispositif de formation professionnelle prévu dans la fonction publique territoriale constitue un levier essentiel pour agir sur les compétences et aptitudes professionnelles des fonctionnaires, en vue de les faire correspondre le plus possible aux besoins du service. A ce titre, il autorise donc pleinement une approche individualisée de la gestion des compétences.

Il est rappelé que la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux impose l'élaboration par chaque administration locale d'un plan de formation⁵. Ce plan doit prévoir « *les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents* ».

4. Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et établissements publics.

5. Se reporter sur ce point au dossier des *Informations administratives et juridiques* de septembre 1997 consacré au droit à la formation des agents territoriaux.

L'obligation ainsi formulée par la loi, si elle découle directement de la consécration par l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 du droit des fonctionnaires à la formation permanente, a aussi pour effet d'affirmer clairement que chaque administration locale est responsable du suivi, du maintien et de l'évolution des compétences de son personnel. La loi du 12 juillet 1984 précitée indique d'ailleurs que ce plan de formation « peut être révisé chaque année en fonction de l'évolution des besoins ».

Le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985, pris pour l'application de la loi du 12 juillet 1984, précise en son article 2 les objectifs des actions de formation professionnelle continue susceptibles d'être délivrées « en relation avec les fonctions exercées ». Elles doivent permettre soit de maintenir ou parfaire la qualification professionnelle des agents, soit d'assurer l'adaptation à l'évolution des techniques ou des structures administratives, soit d'assurer leur adaptation à l'évolution culturelle, économique et sociale.

Ces actions de formation constituent donc bien des outils de gestion individualisée des compétences à la disposition de l'administration, susceptible de venir compléter les effets des formations statutaires obligatoires liées au grade de l'agent, de nature plus collective qu'individuelle.

Comme l'illustre l'extrait de jugement suivant, l'administration a d'ailleurs la faculté d'imposer une action de formation dès lors qu'elle est en relation avec les fonctions de l'agent et donc conforme à l'intérêt du service :

« (...) *Considérant (...) que si l'autorité territoriale doit établir un plan de formation (...) ce plan ne revêt pas un caractère limitatif, et que l'autorité peut imposer à ses agents des formations supplémentaires qu'elle estime nécessaires ; que la formation que devait suivre Mme Da Costa, qui portait sur la mise en place d'un self-service en restauration scolaire, était en relation avec ses fonctions d'agent spécialisé des écoles maternelles et revêtait pour elle un caractère obligatoire* » (Tribunal administratif de Nantes, 20 juillet 1998, Mme Da Costa).

Dans le cadre du plan de formation, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont aussi la faculté de renforcer ce suivi personnalisé et individualisé des compétences par le biais d'outils de gestion qui, à défaut d'être rendus obligatoires par les textes, sont souvent présentés comme des accessoires indispensables de toute politique de formation.

Il s'agit tout d'abord de la mise en place d'un plan individuel de formation pour chaque fonctionnaire. Un accord cadre national du 8 février 1990 relatif à la formation des agents territoriaux⁶ préconise ainsi la

6. Accord cadre du 8 février 1990, signé par le ministre chargé des collectivités locales, les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et les représentants des élus locaux.

mise en place de ce type de plan dans la fonction publique territoriale. Un accord de même nature en date du 22 février 1996 relatif à la fonction publique de l'Etat indique quant à lui que ce plan individuel de formation « fait apparaître la situation prospective de l'agent à moyen terme, compte tenu du plan de formation ministériel, des besoins du service d'emploi, du projet personnel de carrière de l'agent ». La finalité du plan individuel de formation est alors de compléter la réflexion de l'administration d'emploi autour des projets de formation de nature collective et avant tout conditionnés par les besoins du service, par une réflexion tenant compte des situations et des projets individuels des agents, notamment en termes de carrière.

Dans le prolongement de cette logique, un accord cadre applicable à la fonction publique de l'Etat du 10 juillet 1992 recommande l'organisation d'entretiens individuels de formation. Cette pratique, qui peut être mise en oeuvre dans la fonction publique territoriale, vise à permettre au fonctionnaire de s'exprimer « avec son supérieur hiérarchique direct », sur « ses demandes de formation à partir de l'analyse qu'il fait des exigences de ses fonctions actuelles ou futures, de leur évolution, de son projet personnel ».

Enfin, il est intéressant de noter que le décret du 14 juin 1985 relatif à la formation des agents de l'Etat prévoit expressément l'obligation de tenue, pour chaque fonctionnaire, d'une fiche individuelle de formation, incluse dans son dossier individuel. Selon l'article 29 de ce décret la fiche retrace « les actions de formation auxquelles il a participé (...) l'ensemble des correspondances par lesquelles le fonctionnaire a sollicité sa participation à des actions de formation et des documents rapportant les suites qui ont été données à ses demandes ». Une telle fiche peut bien entendu aussi être tenue dans les collectivités locales mais n'y est actuellement pas obligatoire.

LA GESTION INDIVIDUALISEE DE LA CARRIERE ET DE LA REMUNERATION

C'est en matière de carrière et de rémunération que les procédés d'individualisation peuvent paraître les plus difficiles à mettre en oeuvre. Le statut de la fonction publique repose en effet dans ces deux domaines sur l'existence de règles nationales garantissant une unité et égalité de traitement entre fonctionnaires, quelle que soit leur affectation. Les administrations locales disposent toutefois d'outils autorisant dans certaines limites et à des degrés divers une telle individualisation.

La gestion individualisée de la carrière

La carrière des fonctionnaires territoriaux est avant tout fixée précisément par le statut particulier de leur cadre d'emplois et s'impose aux autorités locales qui ne peuvent définir d'autres modalités d'avancement que celles qu'il prévoit. S'agissant de l'accès à des cadres d'emplois supérieurs, les administrations locales demeurent également liées par les conditions imposées par les textes à ce type de promotion. Néanmoins, à l'intérieur de ce cadre juridique, le législateur et le pouvoir réglementaire ont souhaité concilier des garanties minimales de carrières applicables à l'ensemble des fonctionnaires d'un même grade ou cadre d'emplois, et la nécessité de reconnaître la possibilité d'une certaine individualisation des décisions. Il est en outre important d'indiquer que le Conseil d'Etat a précisé la portée du principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires en matière de carrière en limitant son application aux agents relevant d'un même statut particulier : « Considérant (...) que le principe d'égalité dans le déroulement de la carrière des fonctionnaires n'est susceptible de s'appliquer qu'entre agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emplois » (voir par exemple Conseil d'Etat, 14 avril 1995, Syndicat national des psychologues).

Les avancements d'échelon

La carrière des fonctionnaires territoriaux comprend d'abord l'avancement d'échelon en application de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984. Cet avancement, qui intervient au sein d'un même grade, s'effectue selon l'article 78 de la même loi « de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur ». Le nombre de ces échelons est fixé pour chaque grade par le décret portant statut particulier du cadre d'emplois concerné. L'article 78 indique qu'il se traduit par « une augmentation de traitement », les statuts particuliers attribuant en effet un indice de rémunération distinct à chaque échelon.

L'avancement d'échelon présente une double nature. L'article 78 précise qu'il est tout d'abord « fonction de l'ancienneté ». Les statuts particuliers déterminent en effet pour chacun des échelons la durée de carrière nécessaire pour avancer à l'échelon suivant. Parvenu au terme de cette durée, le fonctionnaire avance donc obligatoirement et automatiquement d'échelon sur la base du seul critère de son ancienneté. Cet avancement automatique est donc applicable à tous les fonctionnaires dans les mêmes conditions.

Cependant, l'article 78 précise que l'avancement d'échelon est « fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle ». C'est pourquoi chaque échelon est affecté de deux durées, l'une maximale, l'autre minimale. L'avancement automatique évoqué ci-dessus ne concerne que la durée maximale, la loi disposant que « l'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit ».

En revanche, l'avancement à la durée minimale, qui procure un gain de traitement plus rapide, ne peut être décidé qu'en faveur du « *fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie* ». L'autorité territoriale, compétente pour prononcer l'avancement d'échelon aux termes de l'article 78, peut donc décider des durées d'avancement différentes selon les agents. Le critère de distinction est alors la valeur professionnelle, telle que l'exprime notamment la notation.

La différence entre la durée minimale et la durée maximale correspond la plupart du temps à quelques mois, voire une année pour certains échelons. Il a en outre été admis par le Conseil d'Etat, qu'un avancement pour une durée intermédiaire entre le maximum et le minimum, c'est à dire pour n'importe quelle durée comprise entre ces deux limites, puisse être prononcé :

« (...) [Considérant] (...) que les durées maximales et minimales passées au 7^e échelon, qui était l'échelon détenu par l'intéressée avant l'intervention de l'arrêté litigieux, sont respectivement de 3 ans et de 2 ans ;

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, qu'alors même que l'arrêté litigieux mentionne « l'ancienneté minimum », le maire de Saint-Gratien a entendu promouvoir Mme Dairin au 8^e échelon, avec effet au 17 avril 1989, soit deux ans et demi après son accès au 7^e échelon ;

« Considérant que rien ne s'opposait légalement à ce qu'un tel avancement fût pratiqué » (Conseil d'Etat, 31 juillet 1992, Commune de Saint-Gratien).

L'ensemble de ces éléments indique bien qu'il existe un moyen pour les administrations locales d'atténuer le caractère uniforme des avancements automatiques que constituent les avancements d'échelon en y associant une logique d'individualisation des décisions.

Cette faculté ouverte par les textes de lier une partie de la durée de carrière dans les échelons à la valeur professionnelle des fonctionnaires peut même conduire le juge à sanctionner l'administration lorsqu'elle refuse, en commettant une erreur manifeste d'appréciation, d'accorder l'avantage de la durée minimale à un fonctionnaire qui pouvait y prétendre :

« (...) Considérant que, par décision du 16 janvier 1985, le maire d'Angers a refusé à Mme Rouillard, infirmière responsable de crèche, le bénéfice de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale, au titre de l'année 1985 ; que, pour motiver sa décision, le maire d'Angers lui a indiqué, d'une part, que l'attribution de cet avantage devait être réservé aux agents " ayant un travail et un comportement extrêmement satisfaisants " et, d'autre part, que sa manière de servir au cours des derniers mois ne justifiait pas cet avancement exceptionnel » ;

« Considérant, toutefois, qu'il ressort de la fiche de notation pour 1984 de Mme Rouillard que l'intéressée a reçu la note A, qui est la plus élevée dans l'échelle de notation, assortie de la mention de son supérieur hiérarchique qu'elle était une « très bonne responsable de crèche » ; que l'appréciation favorable ainsi portée

sur la valeur professionnelle de l'intéressée est d'ailleurs corroborée par ses précédentes notations ; que, par suite, en refusant à Mme Rouillard le bénéfice de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale, le maire d'Angers a entaché sa décision du 16 janvier 1985 d'une erreur manifeste dans l'appréciation qu'il lui appartenait de porter sur la valeur professionnelle de l'intéressée, en application des dispositions susrappe- lées de l'article 78 relatives à l'avancement d'échelon » (Conseil d'Etat, 11 mars 1992, Ville d'Angers c/Mme Rouillard).

S'agissant de la procédure, il est rappelé que l'avancement d'échelon à une durée autre que maximale, dans la mesure où il n'est pas accordé de plein droit, fait partie des décisions que l'administration doit soumettre pour avis à la commission administrative paritaire compétente en application de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984. L'instance paritaire doit dans ce cas connaître les motifs liés à l'appréciation de la valeur professionnelle ayant justifié la décision.

Les promotions au choix

Si le statut de la fonction publique garantit bien aux fonctionnaires territoriaux un avancement automatique à l'intérieur de leur grade, il prévoit aussi des formes d'avancement ou de promotion qui sont au contraire avant tout fondées sur un choix de l'administration, au vu des mérites individuels des fonctionnaires. Ce déroulement de carrière laissé à l'appréciation de l'administration est celui correspondant à l'avancement à un grade supérieur ou à la promotion dans un cadre d'emplois supérieur. Dans ces deux cas en effet, si le principe d'unité et d'égalité entre fonctionnaires se manifeste bien à travers l'existence de conditions statutaires communes à tous les agents, le pouvoir de décision final appartient à l'autorité territoriale et laisse une place prépondérante à la prise en compte de la valeur professionnelle.

L'avancement au grade supérieur

Si l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'avancement de grade « a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur », sauf dérogation autorisant le saut de grade subordonnée à une sélection professionnelle, il n'a cependant pas pour effet de lui conférer un caractère automatique. Les deux principales modalités d'avancement de grade, que l'inscription au tableau d'avancement après avis de la commission administrative paritaire soit prononcée « au choix » et « par appréciation de la valeur professionnelle » ou conditionnée par « une sélection par voie d'examen professionnel », ont en effet pour caractéristique commune de laisser à l'autorité territoriale une importante marge de manœuvre dans le choix des bénéficiaires et de permettre une individualisation des décisions.

Il convient d'indiquer que le choix des bénéficiaires ne saurait cependant s'effectuer en dehors des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires minimales d'avancement de grade, qui sont quant à elles définies de manière générale et nationale par les statuts particuliers des cadres d'emplois, et s'imposent donc aux autorités locales⁷. Il pourra s'agir par exemple de l'exigence d'une certaine ancienneté dans le grade ou de l'accomplissement d'une formation précise. La portée du principe d'égalité entre fonctionnaires que doit respecter le pouvoir réglementaire dans la fixation de ces règles nationales a été précisée par le Conseil d'Etat qui considère que « *l'égalité de traitement à laquelle ont droit les agents d'un même corps ou d'un même cadre d'emplois fait obstacle à l'établissement de règles d'avancement discriminatoires au détriment de certains d'entre eux, à moins que des circonstances exceptionnelles n'en justifient l'établissement dans l'intérêt du service* » (Conseil d'Etat, 27 octobre 1989, M. Cottrel). Dans cette décision, la haute juridiction administrative avait annulé sur ce fondement les dispositions du statut particulier des attachés territoriaux qui prévoyaient des conditions d'avancement de grade plus favorables pour les fonctionnaires ayant occupé certains emplois de direction.

Il est en outre rappelé qu'hormis les conditions relatives aux agents, les textes réglementent parfois directement la création des emplois correspondant au grade d'avancement, exigeant par exemple un seuil démographique minimal de la collectivité ou fixant le quota maximum de membres du grade.

Lorsque les possibilités d'avancement de grade existent et que des fonctionnaires remplissent les conditions statutaires requises, l'autorité territoriale dispose cependant d'une liberté de choix parmi ces agents promouvables.

Tout d'abord, l'inscription au tableau d'avancement est dans tous les cas laissée à son appréciation en application de l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984, qu'il s'agisse de l'avancement « *au choix* » ou « *après examen professionnel* ». Les critères retenus par l'administration pour choisir les fonctionnaires qu'elle souhaite inscrire au tableau d'avancement laissent alors la place à une appréciation des mérites individuels des fonctionnaires et de leur valeur professionnelle. On rappellera notamment dans ce cadre :

- que la notation chiffrée ne constitue qu'un des éléments susceptibles d'être pris en compte, ceux-ci pouvant aussi être liés, par exemple, à la nature des fonctions confiées (Conseil d'Etat, 21 janvier 1994, Secrétaire d'Etat aux anciens combattants c/ Mlle Rua),

- que l'ancienneté des agents ne peut davantage constituer le seul critère de sélection, l'appréciation de l'administration devant obligatoirement tenir compte de la valeur professionnelle des fonctionnaires (Conseil d'Etat, 10 mai 1995, M. Dewez).

Si l'administration dispose donc d'un pouvoir d'appréciation dans le choix des agents qu'elle souhaite faire figurer au tableau d'avancement, elle ne saurait toutefois refuser cette inscription à un agent sans avancer aucun élément de nature à justifier sa décision, ou permettant de le distinguer des agents inscrits à ce même tableau :

« (...) *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'administration, qui ne conteste pas que M. Benhaim remplissait les conditions statutaires pour figurer au tableau d'avancement à la hors classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale, l'a exclu de ses propositions au motif qu'il ne présentait pas les qualités requises pour une telle promotion ; que toutefois, le ministre de l'éducation nationale n'a produit devant la cour aucun élément permettant de considérer que la valeur professionnelle de l'intéressé, établie par les notes chiffrées égales à 19,5 et des appréciations élogieuses sur sa manière de servir, n'était pas suffisante au regard des mérites comparés des différents candidats, dont certains ont été proposés alors qu'ils avaient une ancienneté et des notes chiffrées inférieures, pour justifier son refus de le proposer en vue d'une inscription sur ledit tableau ; que dans ces conditions, (...) le ministre n'a pu, sans entacher sa décision son appréciation d'une erreur manifeste, refuser de proposer l'inscription de M. Benhaim sur le tableau d'avancement à la hors classe au titre de l'année 1990* » (Cour administrative d'appel de Paris, 27 janvier 2000, M. Benhaim).

Une fois le tableau d'avancement établi, l'administration dispose encore d'une liberté d'appréciation puisqu'elle n'est pas obligée de nommer effectivement au grade supérieur tous les fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement annuel. L'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 indique ainsi que l'avancement est prononcé par l'autorité territoriale « *parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement* ». Le Conseil d'Etat a confirmé ce point dans une décision « M. Meleo » du 20 janvier 1988 : « *Considérant qu'à la suite du tableau d'avancement pour l'année 1982, l'administration n'était tenue ni de promouvoir tous les agents inscrits au tableau au titre de cette année, ni de pourvoir à tous les postes vacants* ».

En revanche, si elle décide de promouvoir des fonctionnaires inscrits, l'autorité territoriale ne peut le faire qu'en respectant l'ordre qu'elle a retenu lors des inscriptions, comme le prévoit l'article 80 : « *les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau* ». Cette disposition, en tant qu'elle rend obligatoire un classe-

7. Pour une analyse détaillée des conditions d'avancement de grade, se reporter au dossier des *Informations administratives et juridiques* de septembre 1999, consacré à l'avancement de grade dans la fonction publique territoriale.

ment des inscrits en fonction de leur valeur professionnelle et de leurs mérites, confirme la dimension d'individualisation que doivent nécessairement comporter, tout au long de la procédure d'avancement de grade, les appréciations et décisions de l'administration.

La promotion dans un cadre d'emplois supérieur

L'accès à un cadre d'emplois supérieur est l'expression la plus forte de l'avancement et de la carrière au sein de la fonction publique territoriale. Cette progression de carrière n'est jamais automatique puisqu'elle est toujours soumise au pouvoir d'appréciation des autorités locales.

La première modalité de l'accès à un cadre d'emplois supérieur est le concours interne, dont les grands principes sont fixés par l'article 36 2° de la loi du 26 janvier 1984. Il s'adresse notamment aux fonctionnaires ayant accompli une « certaine durée de services publics » ou « reçu une certaine formation ». Le détail de ces conditions est alors précisé par les statuts particuliers des différents cadre d'emplois. La satisfaction de ces différentes conditions permet aux intéressés de passer le concours interne et en cas de réussite, d'être inscrit sur une liste d'aptitude établie sur la base de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984. La nomination du fonctionnaire dans le cadre d'emplois supérieur ne présente alors aucun caractère obligatoire et demeure liée à la libre appréciation de sa collectivité ou d'une autre, dans le cadre de la liberté de recrutement évoquée plus haut.

L'autre modalité d'accès à un cadre d'emplois supérieur est la promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie au titre de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, couramment qualifiée de « promotion interne ». L'inscription sur la liste d'aptitude s'effectue alors soit après examen professionnel, soit au choix après avis de la commission administrative paritaire⁸. Ce mode de recrutement est réservé à des fonctionnaires remplissant des conditions précises s'imposant à l'administration en vertu des statuts particuliers. Ces exigences peuvent concerner une durée minimale de services publics effectifs, un âge minimum, mais aussi l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités.

L'existence de ce dernier type de conditions, à savoir l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières, mérite d'être signalée dans la mesure où, en tenant compte de l'emploi et des fonctions réellement occupées par les fonctionnaires, elles marquent aussi une certaine individualisation du choix des promouvables. Ainsi, par exemple, pour l'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux par la voie de la promotion interne, l'article 5 du statut particulier de

ce cadre d'emplois prévoit des conditions d'accès plus favorables en matière d'ancienneté pour les fonctionnaires ayant occupé certains emplois de direction des communes. Le Conseil d'Etat, dans sa décision Cottrel précitée, a d'ailleurs estimé que cette différenciation n'était pas contraire au principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même cadre d'emplois :

« *Considérant que lorsqu'il s'agit d'organiser au profit des agents d'un corps ou d'un cadre d'emplois déterminé l'accès par promotion interne à un corps ou un cadre d'emplois de niveau hiérarchique supérieur, il ne peut être légalement dérogé au principe d'égalité de traitement à laquelle ont droit les agents d'un même corps ou cadre d'emplois que lorsque l'intérêt du service dans le corps ou le cadre d'emplois de niveau hiérarchique supérieur l'exige ;*

« *Considérant que, si les dispositions précitées ont pour effet qu'il peut être exigé d'agents appartenant à un même cadre d'emplois des conditions différentes d'ancienneté suivant qu'ils ont ou non exercé les fonctions de secrétaire général d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants, le gouvernement n'a, compte tenu de la nature des fonctions et des emplois que sont appelés à exercer les membres du cadre hiérarchiquement supérieur, fait une appréciation erronée de l'intérêt du service (...), qu'édicte les dispositions en cause, le gouvernement n'a pas méconnu l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ; que les conclusions dirigées contre l'article 5, 2° du décret attaqué doivent donc être rejetées (Conseil d'Etat, 27 octobre 1989, M. Cottrel).*

L'inscription sur une liste d'aptitude n'est jamais accordée automatiquement aux agents qui satisfont aux conditions statutaires, même lorsqu'ils ont réussi l'examen professionnel. Il est en outre rappelé que le nombre d'inscrits sur la liste est limité par l'article 38 de la loi puisqu'il ne peut être supérieur au « nombre d'emplois pouvant effectivement être pourvus » compte tenu des quotas réglementaires limitant l'accès au cadre d'emplois par cette voie. Une telle inscription repose donc sur un choix de l'administration entre plusieurs fonctionnaires.

Si la valeur professionnelle doit entrer pour une part importante dans cette appréciation elle peut être complétée par d'autres critères dès lors bien sûr qu'ils ne sont pas contraires au principe de non discrimination. La nature des fonctions occupées, les formations suivies, l'ancienneté, voire l'âge, peuvent ainsi servir à départager les fonctionnaires.

Une fois la liste d'aptitude établie, la nomination des fonctionnaires reste aussi soumise à l'appréciation de l'administration comme pour n'importe quel recrutement dans un cadre d'emplois. A l'instar de la liste d'aptitude après concours, la liste d'aptitude, établie par ordre alphabétique, a d'ailleurs une valeur nationale autorisant aussi le recrutement du fonctionnaire par une autre collectivité que celle ayant décidé son inscription.

8. Pour une analyse détaillée, se reporter au dossier des *Informations administratives et juridiques* de novembre 1999, consacré à « la promotion interne au choix ou après examen professionnel ».

La rémunération

En matière de rémunération, une politique d'individualisation consiste à moduler le montant des sommes versées à l'occasion du travail sur la base de critères liés par exemple à l'efficacité, à l'assiduité, au rendement ou encore à l'exercice de responsabilités particulières. Une telle logique paraît cependant peu compatible avec les règles de calcul de la rémunération dans la fonction publique, fixées directement et précisément par des textes législatifs et réglementaires, et reposant avant tout sur des éléments attachés au grade de l'agent. La rémunération des fonctionnaires ne saurait ainsi comprendre d'autres éléments que ceux énumérés par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, à savoir « *le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ». L'article 87 de la loi du 26 janvier 1984 précise en outre que les fonctionnaires territoriaux « ne peuvent percevoir directement ou indirectement aucune autre rémunération à raison des mêmes fonctions ».

Le mode de calcul de ces différents éléments de rémunération est déterminé par un décret commun à l'ensemble de la fonction publique, le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985. Dans ce cadre le traitement, élément principal et central de la rémunération des fonctionnaires, apparaît directement lié à l'indice détenu par ceux-ci en fonction de leur échelon de classement dans le grade. L'administration locale ne dispose donc en ce domaine d'aucune marge lui permettant de faire varier le montant du traitement d'un agent puisqu'il est fixé, ainsi que son évolution, par le statut particulier du fonctionnaire. S'agissant de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, l'autorité territoriale ne dispose pas davantage du pouvoir d'en faire varier le montant puisqu'il découle de critères objectifs définis par le décret du 24 octobre 1985 précité, liés à la zone géographique d'exercice des fonctions pour la première et au nombre d'enfants à charge pour le second.

Si l'essentiel de la rémunération des fonctionnaires échappe donc au pouvoir des autorités territoriales et est avant tout déterminé par la carrière du fonctionnaire dans son grade, quelques dispositifs importants autorisent néanmoins une logique d'individualisation.

Le premier est constitué des primes et indemnités évoquées par l'article 20 cité plus haut, dont la possibilité de variations individuelles est expressément envisagée par les textes.

Le deuxième, de création récente, vise à reconnaître l'exercice de responsabilités ou la mise en oeuvre de techniques particulières par les fonctionnaires et s'impose d'ailleurs aux administrations locales. Il s'agit de la nouvelle bonification indiciaire instituée par la loi n°91-73 du 18 janvier 1991.

Enfin, la faculté reconnue par les textes d'accorder certains avantages en nature aux fonctionnaires dont les conditions d'exercice des fonctions le justifient exprime aussi une certaine individualisation de la rémunération des fonctionnaires.

Les primes et indemnités

Dans le prolongement de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 donne compétence aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales pour définir quelles primes et indemnités peuvent être versées à leurs agents. Or, dans le cadre de cette compétence, la mise en oeuvre de procédés d'individualisation du montant des primes et indemnités est non seulement possible mais aussi expressément envisagée. Ainsi, l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88, après avoir rappelé que « *l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe (...) la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités et établissements* », consacre la compétence de l'autorité « investie du pouvoir de nomination » pour déterminer « *le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire* ». Des objectifs d'individualisation de la rémunération sont donc clairement associés par les textes à la mise en oeuvre du régime indemnitaire, qui ne saurait donc dépendre du seul grade détenu par l'agent mais aussi d'autres critères.

La détermination de ces critères incombe alors à l'assemblée délibérante lorsqu'elle est appelée à fixer les « conditions d'attribution » du régime indemnitaire. La nécessité de respecter cette répartition des rôles entre l'assemblée délibérante et l'autorité exécutive en matière de régime indemnitaire a d'ailleurs été rappelé par le juge administratif :

« *Considérant (...) qu'il n'appartient qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire au maire, de fixer le montant des primes accordées individuellement aux agents de la commune ;*
« *Considérant qu'il est établi par les pièces du dossier que les primes allouées au personnel municipal de Guignen (...) l'ont été en vertu d'une délibération du conseil municipal (...) et non par décision du maire ; qu'ainsi les dispositions législatives susmentionnées ont été méconnues ; que ladite délibération du conseil municipal de Guignen est, dès lors, entachée d'incompétence et doit être annulée* » (Conseil d'Etat, 22 mars 1993, Commune de Guignen).

La collectivité ou l'établissement a donc la possibilité de faire varier le montant des primes et indemnités versées à chaque fonctionnaire en fonction de critères qu'elle aura préalablement définis. Elle pourra dans ce cadre tenir compte, par exemple, de la valeur professionnelle ou de responsabilités ou contraintes particulières.

A titre d'illustration, une telle individualisation semble particulièrement adaptée à la répartition de l'enveloppe indemnitaire complémentaire que les collectivités locales peuvent constituer en application de l'article 5 du décret du 6 septembre 1991, calculée notamment à partir de la masse des indemnités pour travaux supplémentaires. Cet article autorise ainsi l'attribution, sur la base de cette enveloppe, d'une « indemnité supplémentaire » au profit des agents bénéficiaires des indemnités pour travaux supplémentaires, sans qu'aucun critère précis ne soit imposé, laissant ainsi une réelle marge de manoeuvre à l'autorité gestionnaire.

Cette liberté reconnue en matière d'attribution du régime indemnitaire doit cependant s'exercer dans le respect du principe de parité issu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, selon lequel « l'assemblée délibérante (...) fixe (...) les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Plus précisément, le décret du 6 septembre 1991 indique que « le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes (...) ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes ». Ce même texte précise alors dans ses annexes les corps de fonctionnaires de l'Etat devant servir d'équivalence aux cadres d'emplois pour apprécier cette limite maximale, ainsi que les primes attribuées aux membres de ces corps.

Dans la fixation du régime indemnitaire, les assemblées délibérantes doivent donc respecter les équivalences ainsi établies, et notamment les conditions d'octroi associées à chacune de ces primes par les textes institutifs correspondants, et ne sauraient verser d'autres primes que celles bénéficiant aux corps de l'Etat équivalents.

Il convient toutefois de préciser que le Conseil d'Etat a considéré que la liste des primes et indemnités mentionnées dans le décret du 6 septembre 1991 n'était pas exclusive, les employeurs publics locaux pouvant le cas échéant décider de verser une prime n'y figurant pas dès lors qu'elle est effectivement instituée au profit des corps de l'Etat équivalents (Conseil d'Etat, 27 novembre 1992, Fédération Interco-CFDT et autres).

La marge de manoeuvre des administrations locales en matière de définition des critères d'attribution du régime indemnitaire est donc d'abord encadrée par la nécessité de respecter les conditions d'octroi applicables aux fonctionnaires de l'Etat relevant des corps de référence. Ainsi, le juge administratif a eu l'occasion d'annuler une délibération qui n'avait pas repris tous les critères conditionnant le versement d'une prime dans la fonction publique de l'Etat :

« Considérant qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 4 du décret du 6 septembre 1991 rapprochées de celles de l'article 1^{er} que l'indemnité dite de participation aux travaux ne peut être attribuée qu'aux agents participant à ceux des travaux de la collectivité

concernée qui permettraient aux fonctionnaires du ministère de l'équipement de bénéficier des rémunérations accessoires instituées par la loi du 29 septembre 1948 ; que s'il appartient au maire de déterminer par arrêté individuel le taux applicable à chaque agent, la délibération litigieuse, en ne précisant pas que l'indemnité de participation aux travaux ne serait accordée qu'aux agents participant effectivement à des travaux de la nature de ceux qui sont effectués pour le compte des collectivités territoriales par les agents du ministère de l'équipement, est intervenue en méconnaissance des dispositions précitées du décret du 6 septembre 1991 » (Conseil d'Etat, 4 mai 1998, Commune de Mont-Dol). Il convient toutefois de préciser que si la prime en cause dans cet exemple n'est désormais plus susceptible d'être versée⁹, le raisonnement suivi par le juge demeure significatif.

Le choix des critères servant à la fixation du montant individuel des primes doit bien entendu s'effectuer parmi des critères légaux. On rappellera à cette occasion que le principe de non discrimination exposé plus haut s'applique aussi pleinement au versement du régime indemnitaire et proscribit donc toute distinction de traitement « en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique ».

De plus, le juge administratif a aussi précisé qu'une décision individuelle de l'autorité territoriale diminuant le régime indemnitaire d'un agent ne pouvait se fonder exclusivement sur des fautes disciplinaires, puisqu'elle correspondrait alors à une sanction déguisée :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que par l'arrêté du 23 septembre 1986, le maire d'Angers a mis fin à compter du 1^{er} septembre 1986, au versement à M. Bidault de l'indemnité spéciale de fonctions à laquelle ont droit les agents de la police municipale et dont l'intéressé bénéficiait depuis le 26 juin 1983 ; que, dans les circonstances dans lesquelles elle est intervenue, cette décision revêtait un caractère disciplinaire : que la suppression d'une indemnité ne figure pas au nombre des sanctions qui peuvent être infligées à un agent municipal ; que la mesure prise à l'encontre de M. Bidault est donc entachée d'illégalité » (Conseil d'Etat, 11 juin 1993, M. Bidault).

Une telle diminution ne saurait davantage se fonder sur un abaissement de la notation lorsque ce dernier est lui-même illégal : « (...) Considérant, (...) que pour l'établissement de la notation du personnel, il est tenu compte des absences pour cause de maladie ; que la note attribuée à M. Marcellin au titre de l'année 1993 a été calculée en tenant compte d'un tel critère dont il n'est pas contesté, comme l'ont décidé les premiers juges, qu'il n'était pas au nombre de ceux pouvant être

9. Se reporter sur ce point au dossier consacré à l'indemnité spécifique de service dans le numéro des Informations administratives et juridiques du mois d'avril 2000.

pris en considération pour la notation ; qu'ainsi, le syndicat n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a annulé cette notation ;

« Considérant (...) que le tribunal administratif a annulé la décision diminuant la prime de fin d'année 1993 attribuée à M. Marcellin en conséquence de l'illégalité affectant la notation de l'intéressé au titre de la même année ; qu'il n'est pas sérieusement contesté que la diminution de cette prime, qui n'est au demeurant justifiée par aucun autre motif, est la conséquence de la baisse de la notation de M. Marcellin ; que, par suite, et alors même que l'arrêté du 10 décembre 1993 fixant le montant des indemnités attribuées à chaque agent ne ferait pas apparaître de lien entre le calcul de la note et de la prime, le syndicat intercommunal n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Montpellier a annulé la décision susmentionnée » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1^{er} décembre 1997, Syndicat intercommunal d'ordures ménagères « Garrigue Vistrenque »).

Le juge peut aussi être conduit à sanctionner l'administration qui aura exclu sans motif légal un agent du bénéfice d'une prime alors même qu'il satisfait bien aux conditions et critères prévus par les textes instituant la prime :

« Considérant que par délibération du 15 décembre 1988, la commune de Plessis-Trevisé a décidé l'octroi de telles primes ; que M. Pierucetti qui, dans le cadre de ses fonctions de directeur des services techniques de la commune, avait participé à l'élaboration et à l'exécution de travaux satisfaisait aux conditions réglementaires susrappelées relatives à l'octroi de la prime de technicité ; que si la répartition de cette prime pouvait être librement décidée par le conseil municipal de la commune de Plessis-Trevisé, cette dernière ne fait état d'aucune circonstance particulière justifiant sa décision d'exclure M. Pierucetti du bénéfice de ladite prime ; qu'il en résulte que la commune de Plessis-Trevisé n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par jugement du 21 mars 1991, le tribunal administratif de Paris a annulé l'article 2 de la délibération du 15 décembre 1988 de son conseil municipal réservant le bénéfice de la prime de technicité à deux techniciens de la commune à l'exclusion du directeur des services techniques » (Conseil d'Etat, 14 avril 1995, Commune de Plessis-Trévisé).

Dans le cadre de ces différents principes, une individualisation du versement des primes est donc néanmoins possible. Elle est même souvent prévue par les textes institutifs eux-mêmes. On citera par exemple le cas de l'indemnité spécifique de service créée récemment en faveur de certains corps techniques de la fonction publique de l'Etat, par un décret du 18 février 2000, transposable à certains fonctionnaires territoriaux de la filière technique en application du décret du 6 septembre 1991¹⁰. Parmi les modalités de calcul de cette prime, l'article 7 de ce décret prévoit en effet expres-

sément la possibilité de faire varier le montant versé à chaque agent sur la base de coefficients maximum et minimum de « modulation individuelle » fixés par un arrêté du 18 février 2000. Cette modulation individuelle repose sur la prise en compte, aux termes de l'article 7 précité, « des fonctions exercées et de la qualité des services rendus ».

Le régime indemnitaire constitue donc le principal outil d'individualisation de la rémunération à la disposition des administrations locales.

La nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire créée par une loi du 18 janvier 1991¹¹, constitue un élément de la rémunération des fonctionnaires particulièrement original dans la mesure où il est davantage lié aux fonctions effectivement exercées par les agents, qu'au grade détenu. Elle consiste alors en l'attribution d'un nombre de points d'indice majoré venant s'ajouter au traitement des agents bénéficiaires et est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite.

La loi précitée précise qu'elle est attribuée « pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière ». Pour cette raison, on peut considérer qu'elle relève alors d'une logique d'individualisation même si cette logique s'applique aux emplois occupés et non aux agents qui les occupent. Un décret du 24 juillet 1991 détermine les cas d'octroi de la NBI dans la fonction publique territoriale en énumérant les fonctions ou responsabilités y ouvrant droit¹².

A la différence de l'individualisation laissée à l'appréciation de la collectivité dans le cadre du régime indemnitaire, l'individualisation liée à la NBI n'est cependant maîtrisée, ni par l'assemblée délibérante, ni par l'autorité territoriale puisqu'elle est directement rendue obligatoire par les textes dans les situations qu'elle vise. Par exemple, en application de l'article 1^{er} 13^o du décret du 24 juillet 1991 les éducateurs de jeunes enfants assurant la direction d'établissement d'accueil de la petite enfance bénéficient de 15 points d'indice majoré. Comme le montre cet exemple, si la notion de grade peut donc intervenir dans la définition des cas d'attribution de la NBI, elle ne constitue pas en principe une condition suffisante de son octroi, la nature des fonctions précisément exercées par le fonctionnaire demeurant l'élément déterminant.

10. Sur ce point, se reporter au dossier d'actualité publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'avril 2000.

11. Loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales, article 27.

12. Pour une analyse détaillée du dispositif, se reporter au dossier consacré à la nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires territoriaux publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de décembre 1999.

La mise en place de la NBI permet donc de répondre aux besoins des administrations gestionnaires qui souhaitent développer une certaine individualisation de la rémunération des fonctionnaires tenant compte des responsabilités et compétences techniques, que n'autorisent pas les règles applicables au traitement. La définition nationale des cas d'attribution de la NBI, par décret, permet quant à elle de garantir une certaine égalité de traitement entre fonctionnaires exerçant des missions identiques.

Il est important de souligner que le caractère obligatoire de la NBI et son fondement lié à l'exercice de certaines fonctions empêchent l'administration de subordonner son versement à d'autres critères que ceux prévus par le décret du 24 juillet 1991. Autrement dit, dès lors que le fonctionnaire remplit les conditions d'un cas d'attribution, la NBI lui est accordée indépendamment de sa manière de servir. L'individualisation permise par la NBI est donc plus limitée dans ses objectifs que celles autorisée dans le cadre du régime indemnitaire.

Les avantages en nature et les frais de représentation

L'attribution d'avantages en nature aux agents publics peut être considérée comme une forme d'individualisation de la rémunération dans la mesure où cette attribution vise à tenir compte des contraintes inhérentes aux fonctions effectivement exercées, indépendamment du grade détenu.

Les administrations locales ont ainsi la faculté, sous certaines conditions, de décider l'attribution de logements de fonction lorsque l'accomplissement du service le justifie. De la même façon, des véhicules ou des frais de représentation peuvent être attribués à certaines catégories d'agents.

Pendant, à l'instar de la NBI, cette attribution ne relève en réalité que d'une logique d'individualisation partielle puisqu'elle n'est pas tant prononcée à l'égard des agents personnellement, qu'au titre des emplois auxquels la collectivité a décidé de l'associer. L'article législatif à l'origine de cette faculté dispose en effet que « les organes délibérants des collectivités territoriales et leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribuée »¹³. Le véhicule et les frais de représentation ne peuvent quant à eux être attribués que dans la mesure où l'agent occupe un emploi fonctionnel de direction des régions et départements ou un emploi de directeur des communes ou encore de l'un des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) mentionnés à ce même article.

13. Article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

Ce n'est donc que dans la mesure où les agents exercent certaines fonctions déterminées que l'octroi d'avantages en nature ou de frais de représentation peut leur être reconnu.

A la différence de la NBI, l'attribution de ces avantages demeure cependant facultative puisqu'elle est subordonnée par l'article précité à l'intervention d'une délibération de l'assemblée délibérante.

Si la collectivité décide l'octroi de ces avantages, elle doit en outre respecter un certain nombre de règles essentielles.

S'agissant du logement de fonction, la loi du 28 novembre 1990 précise que deux modalités d'attribution sont possibles : le logement peut être attribué « à titre gratuit » ou « moyennant une redevance ». La distinction entre les deux régimes doit « notamment » se fonder sur les « contraintes liées à l'exercice » des fonctions correspondantes. La loi n'apportant pas d'autre précision, le Conseil d'Etat a eu l'occasion de considérer que cette attribution devait s'effectuer dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'attribution de logement de fonction aux fonctionnaires de l'Etat, au nom du principe de parité :

« (...) Considérant toutefois que, dans l'exercice de la compétence qui leur est ainsi reconnue par les dispositions précitées de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent se conformer au principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ; qu'ils ne peuvent par suite légalement attribuer à leurs agents des prestations, fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes » (Conseil d'Etat, 2 décembre 1994, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais).

Il résulte alors de ce principe que les administrations locales doivent se référer à la distinction prévue par le code du domaine de l'Etat entre l'attribution gratuite de logements de fonction par « nécessité absolue de service » et celle décidée pour simple « utilité de service », qui implique le versement d'une redevance.

L'article R 94 du code du domaine de l'Etat indique que l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service se justifie « lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions » et la concession d'un logement pour utilité de service « lorsque, sans être absolument nécessaire à l'exercice de la fonction, le logement présente un intérêt certain pour la bonne marche du service ».

Sur la base de ces principes le Conseil d'Etat a eu l'occasion de faire référence aux dispositions du code du domaine de l'Etat lors de l'appréciation qu'il devait porter sur les conditions d'octroi de logements de fonction à des fonctionnaires territoriaux.

Dans l'exemple suivant la commune avait prévu un loyer anormalement bas au regard des règles du code du domaine de l'Etat pour un logement concédé par utilité de service :

« *Considérant que par la délibération attaquée en date du 7 juillet 1992, le conseil municipal de Muret a décidé que l'emploi de secrétaire général de la commune donnait droit à un logement de fonction par utilité de service moyennant une prise en charge par le secrétaire général de 5% du montant du loyer et de la totalité des charges locatives ; qu'il est constant qu'en application des articles R.100 et A.92 du code du domaine de l'Etat, un agent de l'Etat logé dans les mêmes conditions ne peut être assujéti au paiement d'une redevance aussi symbolique ; qu'ainsi, en prévoyant un loyer aussi faible pour l'occupation du logement attribué par utilité de service au secrétaire général de la commune, le conseil municipal a méconnu le principe de parité susmentionné ; que, par suite, la commune de Muret et M. Darrigrand ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a annulé la délibération attaquée décidant l'attribution d'un logement de fonction au secrétaire général de la commune dans les conditions susmentionnées et par voie de conséquence l'arrêté du 17 juillet 1992 concédant, par utilité de service, ce logement à M. Darrigrand (Conseil d'Etat, 30 octobre 1996, Commune de Muret et M. Darrigrand).*

Dans la décision précitée du 2 décembre 1994 le Conseil d'Etat annule, au nom du respect du principe de parité, la disposition d'une délibération qui prévoyait la gratuité des charges liées à un logement de fonctions concédé par utilité de service : « *Considérant que le comité syndical du syndicat intercommunal à vocation multiple de Trith-Saint-Léger a, par la délibération attaquée, attribué un logement de fonction au directeur du centre de gériatrie, ainsi que la gratuité des prestations d'eau, d'électricité et de chauffage ; que l'attribution de ce logement n'a été décidée qu'en raison de son utilité pour le service, et non de la nécessité de la présence constante de cet agent ; qu'il est constant qu'un agent de l'Etat logé dans les mêmes conditions ne peut bénéficier de la fourniture gratuite par l'administration, de l'eau, de l'électricité et du chauffage ; qu'ainsi, en prévoyant que l'emploi de directeur du centre de gériatrie bénéficierait de la gratuité des prestations liées à l'occupation du logement qui lui était attribué, le comité du syndicat intercommunal a méconnu le principe de parité susmentionné ; que par suite le préfet du Nord est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lille a refusé de prononcer l'annulation de cette disposition de la délibération attaquée » (Conseil d'Etat, 2 décembre 1994, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais).*

Il convient en outre d'indiquer que l'article 79 de la loi du 12 juillet 1999 relative à la coopération intercommunale a ajouté un alinéa à l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 afin de prévoir expressément la possi-

bilité d'accorder un logement de fonction par nécessité absolue de service, et donc à titre gratuit, aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction des départements et régions ou encore l'emploi de directeur général des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale dès lors qu'il relève de ceux mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

S'agissant de l'octroi des frais de représentation et des véhicules, le principe de parité semble devoir s'appliquer de la même façon. Ainsi, les attributions décidées dans ce cadre par les collectivités territoriales à leurs agents ne sauraient excéder celles dont peuvent bénéficier des fonctionnaires de l'Etat soumis au mêmes contraintes¹⁴. Une circulaire ministérielle du 20 décembre 1999¹⁵ est venue préciser ces nouvelles dispositions. Elle indique notamment que « *les frais de représentation consistent en un crédit ouvert par l'assemblée territoriale, au budget de fonctionnement de la collectivité* » et *qu'ils ont vocation à couvrir les charges liées à la mission de représentation exercée par ces agents pour le compte de la collectivité employeur* ». Elle précise que « *le remboursement des dépenses engagées à ce titre ne pourra s'effectuer que sur présentation des pièces justifiant ces dépenses* ».

Enfin et surtout, la circulaire confirme l'application du principe de parité en fixant comme plafond maximum de ces frais celui applicable au sous-préfets en vertu d'une circulaire du 10 décembre 1998¹⁶.

Dans les domaines les plus importants de la gestion du personnel, le statut de la fonction publique prévoit donc la possibilité d'une individualisation des décisions. Comme on l'a vu, cette individualisation est parfois directement imposée par les textes, voire sanctionnée par le juge lorsque l'administration, pour des raisons diverses, décide de ne pas y recourir.

Mais elle est le plus souvent laissée à l'appréciation de l'administration qui peut donc exprimer son pouvoir de gestion en la fondant sur des critères et objectifs qu'elle définit librement, dans le respect de la loi.

La construction statutaire, tout en répondant aux impératifs d'égalité et d'unité caractéristiques de la fonction publique française, laisse donc aussi la place à la nécessaire prise en compte d'éléments propres aux agents non plus seulement considérés comme détenteurs d'un grade, mais comme des individus dont les mérites autant que les défauts retentissent directement sur la qualité du service public.

14. Sur les règles d'octroi de véhicules, il est possible de se reporter au dossier consacré à cette question dans le numéro des Informations administratives et juridiques de février 1999, sous réserve des nouvelles dispositions introduites postérieurement par la loi du 12 juillet 1999.

15. Circulaire du ministère de l'intérieur du 20 décembre 1999, NOR INTB9900261C.

16. Circulaire NOR/INT/A/98/00256/C du 10 décembre 1998 relative aux règles d'utilisation des crédits et moyens liées à l'exercice de la fonction de représentation.

LE STATUT AU QUOTIDIEN

Hygiène et sécurité : le décret du 16 juin 2000

Le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail et à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale a été modifié par un décret du 16 juin 2000 publié au Journal officiel du 20 juin.

Cette modification a pour objet de transposer la directive européenne du 12 juin 1989 relative à la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et de tenir compte des modifications déjà introduites en 1995 dans le décret relatif à l'hygiène et la sécurité applicable à la fonction publique de l'Etat. Il convient de rappeler que dans les services des collectivités et établissements territoriaux, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies au titre III du livre II du code du travail, sous réserve des dispositions spécifiques qui sont prévues par le décret du 10 juin 1985 modifié, lesquelles concernent les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité, la médecine de prévention, la formation en matière d'hygiène et de sécurité, le contrôle et la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans les administrations.

Le décret précité consacre directement dans le texte relatif à l'hygiène et à la sécurité des fonctionnaires territoriaux le droit pour ces derniers de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent. Ce droit de retrait, inséré dans le code du travail depuis 1982 pour les salariés du secteur privé, avait été introduit dans le texte applicable aux fonctionnaires de l'Etat par un décret du 9 mai 1995. S'agissant des fonctionnaires territoriaux, le juge administratif avait considéré, dans l'attente de la modification des textes, que le droit de retrait constituait un principe général du droit qu'avait pu valablement invoquer un agent communal pour refuser d'effectuer des travaux dangereux sans équipement approprié¹.

Outre l'introduction du droit de retrait, le décret du 16 juin 2000 précise la mission des agents chargés de mettre en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité ainsi que celles des agents chargés d'assurer une

fonction d'inspection, et renforce les exigences de formation du personnel en matière d'hygiène et de sécurité du personnel. Par ailleurs, il définit plus précisément l'organisation et les missions des services de médecine professionnelle ainsi que le rôle des organismes paritaires en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces différents points seront successivement présentés².

LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Le décret du 16 juin 2000 introduit dans le titre 1^{er} du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité des fonctionnaires territoriaux les nouveaux articles 5-1 à 5-4 consacrés au droit de retrait.

– En premier lieu, le nouvel article 5-1 reconnaît à tout agent territorial, sur le fondement du droit à l'intégrité physique, un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il dispose ainsi :

« Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défektivité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

« Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

« La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

« L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent... ».

1. Tribunal administratif de Besançon, 10 octobre 1996, M. Patrick Glory c/ Commune de Chateaufort-les-Forges.

2. Le décret du 10 juin 1985 modifié est reproduit intégralement dans la partie documentaire du présent numéro, p. 40.

Comme indiqué plus haut, le décret du 28 mai 1982 prévoit depuis sa modification par le décret du 9 mai 1995³, un droit de retrait analogue pour les fonctionnaires de l'Etat. On peut donc signaler à titre indicatif que la circulaire qui en fait application⁴ entend la notion de danger grave et imminent, par référence à la jurisprudence sociale, comme une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne.

Elle prévoit ainsi que le danger en cause doit nécessairement présenter un certain caractère de gravité et être susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

On peut évoquer à titre d'information, quelques éléments d'interprétation issus de la jurisprudence de la chambre sociale concernant la mise en oeuvre du droit de retrait des salariés du secteur privé.

La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Toutefois, il a été décidé que la vitesse de réalisation du dommage importait peu. Ainsi, que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent.

En outre, il a été jugé qu'il n'était pas nécessaire que le danger grave et imminent soit dû à une cause extérieure à la personne du salarié ou à son état de santé. A ainsi pu valablement exercer son droit de retrait un agent de surveillance, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subissait de graves problèmes d'allergie (*Cour de cassation, 20 mars 1996*).

Enfin, peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, a posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause avait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité. Il suffit en effet, en application des textes, que l'appréciation du salarié soit raisonnable, c'est-à-dire qu'elle ne soit pas extravagante. Il a ainsi été jugé qu'une secrétaire en proie à des courants d'air n'avait aucun motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent et qu'en

conséquence, son changement de bureau non autorisé constituait « un acte d'indiscipline caractérisé » et une cause réelle et sérieuse de licenciement. En revanche, il a été jugé que le refus de travaux d'entretien en raison d'une température de -2 °C dans un atelier était justifié et qu'en conséquence, le licenciement prononcé de ce fait était dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cour d'appel de Paris, 7 juin 1988*). Enfin, il a été décidé que la persistance du défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité normalement applicables autorisait les salariés à se prévaloir d'une situation dangereuse pour leur vie ou leur santé et à se retirer de leur poste de travail (*Cour de cassation, 1^{er} mars 1995*).

Pour tenir compte des particularités de certaines des missions de service public, l'article 5-1 nouveau du décret du 10 juin 1985 prévoit que seront déterminées par voie d'arrêté interministériel les missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale. Le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit de manière analogue pour les services de l'Etat que sont incompatibles avec le droit de retrait individuel les missions de sécurité notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

– En second lieu, les nouveaux articles 5-2 et 5-3 définissent la procédure et le rôle respectif de l'administration et des membres du Comité d'hygiène et de sécurité (ou du comité technique paritaire lorsque celui-ci n'est pas assisté par un comité d'hygiène et de sécurité) dans les situations de danger grave et imminent. L'article 5-2 prévoit ainsi que si un membre du CHS ou CTP, constate, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail, qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-3⁵.

L'autorité doit alors procéder à une enquête immédiate, en compagnie du membre du comité ayant signalé le danger, prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informer le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité est réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

Il faut noter que dans l'hypothèse où le désaccord entre l'administration et le membre du comité persiste, il peut être fait appel aux services de l'inspection du travail et, dans leurs domaines respectifs, aux membres du corps des vétérinaires inspecteurs, à celui des médecins inspecteurs de la santé ou à celui des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'oeuvre. L'intervention du service de la sécurité civile peut être

3. La reconnaissance tardive d'un tel droit dans la fonction publique s'explique par le fait que ce dernier a longtemps été considéré comme difficilement compatible avec les missions de service public dont sont chargés les fonctionnaires. La note de présentation au Conseil supérieur de la fonction publique du premier projet de décret signalait toutefois que le problème de la compatibilité entre le droit de retrait et les missions de service public ne se posait pas dans les mêmes termes pour toutes les fonctions administratives et qu'en outre, la France se trouvait sur ce point en contradiction avec la directive n° 89/391/CEE du Conseil des communautés européennes du 12 juin 1989.

4. Circulaire Fonction publique du 24 janvier 1996 FP/4 n°1871.

sollicitée dans les mêmes conditions. Le quatrième alinéa de l'article 5-2 dispose par exemple concernant l'intervention du médecin du travail :

« En cas de désaccord persistant, après l'intervention du ou des agents mentionnés à l'article 5 [les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité], l'autorité territoriale ainsi que la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité mentionné à l'article 39 peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail... ».

Ces différentes interventions des corps d'inspection de l'Etat donnent lieu à l'établissement d'un rapport qui indique, le cas échéant, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation. Ce rapport est adressé conjointement à l'autorité territoriale, au CHS (ou CTP) ainsi qu'à l'agent de la collectivité chargé d'une mission d'inspection (ACMI).

Il incombe ensuite à l'autorité territoriale, dans un délai de quinze jours, d'adresser à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au premier alinéa du présent article ;
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le CHS (ou CTP), réuni en urgence ;
- les mesures prises au vu du rapport ;
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en oeuvre.

Dans le même délai de quinze jours, l'autorité territoriale doit également communiquer copie de sa réponse au CHS (ou CTP) ainsi qu'à l'agent de la collectivité chargé d'une mission d'inspection.

– Enfin, l'article 5-4 du décret du 10 juin 1985 modifié prévoit que le régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime de mutualité agricole qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité mentionné à l'article 39 avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

Ce régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur est fixé par les articles L. 452-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Il a pour objet de prévoir une indemnisation complémentaire de la victime ou de ses ayants droit, lesquels perçoivent dans ce cas une majoration des indemnités qui leur sont dues.

L'APPLICATION ET LE CONTROLE DES REGLES RELATIVES A L'HYGIENE ET LA SECURITE

A l'instar de l'article L.230-2 du code du travail, lequel énonce qu'il appartient au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, le nouvel article 2-1 du décret du 10 juin 1985 dispose dorénavant expressément que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Il convient de rappeler à cette occasion que la responsabilité de l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité, à laquelle il est désormais fait expressément référence, n'est pas que de pure forme et contient au contraire une portée juridique importante.

En effet, si le décret du 10 juin 1985 ne prévoit expressément aucune sanction en cas d'inobservation de ses dispositions, la responsabilité de l'autorité territoriale peut le cas échéant être recherchée, à l'instar de celle du chef d'entreprise, sur le fondement des dispositions du Code pénal pour délit non intentionnel. Il convient de rappeler que constituent des règlements au sens de la loi pénale les décrets et arrêtés pris par l'autorité administrative et qu'il n'est pas nécessaire que l'inobservation des règlements soit en elle-même punissable pour que la responsabilité pénale en cette matière puisse être recherchée⁶. La responsabilité pénale ne sera toutefois retenue par le juge que dans l'hypothèse où il existe un lien de causalité entre le dommage et la violation des règles ainsi édictées.

Il faut signaler à ce propos que la loi du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels a encadré plus strictement cette responsabilité pour des faits non intentionnels, s'agissant des personnes physiques n'ayant pas causé directement le dommage mais créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage⁷. En application des nouvelles dispositions de l'article 121-3 du Code pénal, les personnes physiques n'ayant pas causé directement le dommage seront responsables pénalement seulement dans la mesure où il est établi qu'elles ont, soit « violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité

5. L'article 5-3 nouveau du décret du 10 juin 1985 prévoit que les avis des membres du CHS (ou CTP) sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité en question. Il prévoit aussi que sous la responsabilité de l'autorité territoriale, ce registre spécial est tenu à la disposition des membres de ce comité et de tout agent qui est intervenu en application de la procédure de l'article 5-2 susvisée et que tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par l'autorité territoriale doivent également y être consignées.

6. Tribunal de grande instance de Poitiers, 9 mars 1994.

7. Le cas échéant, l' élu d'une collectivité locale, par exemple.

prévue par la loi ou le règlement », soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Le décret du 16 juin 2000 précise ensuite les missions et les exigences de formation des agents respectivement chargés de mettre en oeuvre et de contrôler l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Les agents chargés d'assurer la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

Le décret du 16 juin 2000 prévoit désormais que leur désignation par l'autorité territoriale s'effectue avec l'accord du ou des agents concernés et après avis du comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut du comité technique paritaire.

Il définit plus précisément leur mission qui consiste à assister et à conseiller l'autorité territoriale dans la mise en oeuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Le nouvel article 4-1 indique ainsi que celle-ci doit viser à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

Il indique également que l'agent ACMO doit être associé aux travaux du CHS (ou CTP) et qu'il assiste de plein droit aux réunions de ce comité lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée. La circulaire d'application du décret applicable aux fonctionnaires de l'Etat précise que d'une façon générale, l'ACMO doit concourir à l'élaboration de la politique de prévention et de sécurité menée par son administration et à la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées, contribuer à l'analyse des causes des accidents de service et de travail, participer avec les autres acteurs de la prévention à la sensibilisation et à la formation des personnels.

Elle indique aussi que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'ACMO doivent pouvoir s'exercer à temps complet.

Enfin, l'article 4-2 prévoit que les agents désignés par l'autorité territoriale pour être ACMO devront désormais recevoir, comme les agents chargés de l'inspection des règles d'hygiène et de sécurité, en application du

2°(b) de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984⁸, une formation préalable à leur prise de fonction ainsi qu'une formation continue. Le contenu de cette formation sera défini par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités territoriales.

Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (ACMI)

Ces agents qui sont désignés par l'autorité territoriale après avis du CHS (ou du CTP) sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Il leur incombe de contrôler les conditions d'application de l'ensemble des règles d'hygiène et de sécurité applicables dans les collectivités ou établissements territoriaux. Outre le contrôle des règles spécifiques prévues par le décret du 10 juin 1985, ces agents sont chargés de contrôler l'application de l'ensemble des règles prévues au titre III du livre II du code du travail, qui ont trait notamment aux principes généraux de prévention, à l'environnement physique des agents (adaptation des postes de travail, locaux de travail et installations annexes telles que réfectoires et vestiaires), à l'équipement des machines et appareils, à la qualité des matériaux et produits, à la protection contre l'incendie, aux conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes etc... On peut signaler à titre d'information qu'à l'Etat, ces agents d'inspection font l'objet d'un rattachement fonctionnel au service d'inspection générale du département ministériel concerné.

L'article 5 du décret du 10 juin 1985 modifié prévoit désormais qu'en cas d'urgence, les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection proposeront directement à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires, à charge pour cette dernière de les informer ensuite des suites données à leurs propositions.

Auparavant, ces agents devaient en pareil cas proposer les mesures immédiates qu'ils estimaient indispensables au chef de service intéressé, qui leur rendait compte des suites données à leurs propositions (Il était prévu que dans tous les cas, le chef de service transmettait les propositions par la voie hiérarchique à l'autorité territoriale).

L'article 5-2 du décret du 10 juin 1985 modifié prévoit aussi que ces agents d'inspection seront directement associés à la procédure mise en oeuvre dans les situations de travail présentant un danger grave et imminent. L'intervention de ces agents est en effet requise, en application du nouvel article 5-2 du décret du 10 juin 1985, lorsqu'il existe un désaccord persistant entre l'administration et le CHS (ou CTP) quant à l'appréciation de la réalité du danger ou à la façon de le faire cesser et qu'il est envisagé de solliciter l'intervention des agents de contrôle externes (inspection du travail

8. Il s'agit de la formation dispensée en cours de carrière

ou autre corps d'inspection approprié). Dans l'hypothèse où il est effectivement décidé de recourir aux corps d'inspection de l'Etat, le rapport d'inspection ainsi que la réponse de la collectivité doivent être communiqués notamment à l'ACMI.

Pour accomplir ces différentes missions, les agents d'inspection devront bénéficier avant leur prise de fonction d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité en application du 2° (b) de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984.

Il est prévu en outre que l'autorité territoriale ou le centre de gestion⁹ pourront demander au ministre chargé du travail le concours des agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

LA FORMATION DU PERSONNEL EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Les exigences de formation des personnels en matière d'hygiène et de sécurité sont renforcées. Outre les formations destinées aux agents chargés de mettre en oeuvre ou de contrôler l'application des règles d'hygiène et de sécurité dont il a été question plus haut, le décret du 16 juin 2000 conforte le dispositif de formation prévu pour l'ensemble des agents en précisant désormais que cette formation « pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité » s'effectue en application du 2° (b°) de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 et que, dispensée sur les lieux de travail, elle porte désormais aussi sur les responsabilités encourues (articles 6 et 7 nouveaux du décret du 10 juin 1985).

Les conditions dans lesquelles doit être organisée la formation des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité sont en outre précisées. L'article 8 du décret du 10 juin 1985 prévoit ainsi que les membres du CHS ou du CTP bénéficieront d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Cette formation sera dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article 1^{er} du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale, soit par des organismes agréés par arrêté ministériel. Elle sera organisée dans les conditions définies par les textes réglementant le droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

9. L'article 5 prévoit que l'autorité territoriale désigne le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection ou passe convention à cet effet avec le centre de gestion.

LA MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

Les modifications introduites par le décret du 16 juin 2000 concernent à la fois l'organisation et les missions des services de médecine professionnelle et préventive.

- Concernant l'organisation des services de médecine professionnelle et préventive, l'article 11 du décret du 10 juin 1985 prévoit les possibilités suivantes :
- la création par la collectivité ou l'établissement de son propre service de médecine professionnelle ;
- l'adhésion à un service commun à plusieurs collectivités ;
- l'utilisation du service de médecine professionnelle créé par le centre de gestion ;
- le conventionnement avec un service de médecine du travail interentreprises ;
- le conventionnement avec le service médical du travail et de l'agriculture agréé dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 relatif au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture.

En outre, il est prévu dans un nouvel article 11-1 que le médecin du service de médecine professionnelle consacre à ses missions un temps minimal fixé à une heure par mois pour vingt agents et à une heure par mois pour dix agents pour lesquels il lui incombe d'exercer une surveillance médicale particulière en application de l'article 22 du décret du 10 juin 1985 modifié. Il s'agit notamment des personnes reconnues travailleurs handicapés, des femmes enceintes ou des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux.

Un nouvel article 11-2 rappelle que ce médecin exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique et qu'il ne peut être chargé ni des visites d'aptitude physique prévues par l'article 10 du décret du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, ni du contrôle médical des agents.

- S'agissant de l'action sur le milieu professionnel, le médecin de médecine professionnelle doit désormais, en application d'un nouvel article 14-1, établir et tenir à jour, en liaison avec l'agent désigné pour mettre en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et après consultation du CHS (ou du CTP), une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques. Cette fiche doit être établie conformément aux

dispositions de l'article R. 241-41-3 du code du travail, communiquée à l'autorité territoriale et tenue à la disposition des agents chargés d'une mission d'inspection. Elle doit également être présentée au CHS (ou au CTP), en même temps que le rapport annuel du médecin du service de médecine professionnelle, le comité devant en outre être tenu régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence.

La mission en milieu de travail du médecin de médecine professionnelle doit représenter au moins le tiers du temps dont il dispose en application de l'article 11-1 précité pour accomplir l'ensemble de ses missions.

– Enfin, concernant la surveillance médicale des agents, le décret du 16 juin 2000 complète la liste des personnes pour lesquelles il doit exercer une surveillance particulière. Il s'agit désormais non seulement des handicapés, des femmes enceintes et des agents dont les conditions de travail présentent des risques spéciaux mais aussi des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée et des agents souffrant de pathologies particulières. Il est également précisé qu'il lui appartient de définir la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicales et que ces visites présentent un caractère obligatoire.

Par ailleurs, il est prévu dorénavant qu'en cas de contestation par les agents intéressés des propositions d'aménagement de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions faites par le médecin de médecine professionnelle et préventive, l'autorité territoriale pourra saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre territorialement compétent.

LE ROLE ET LES MISSIONS DES ORGANISMES COMPETENTS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

– En premier lieu, le rôle et les missions des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité qui figurent au chapitre VI du décret du 10 juin 1985 modifié, sont plus précisément définies. Il convient de rappeler qu'en application de l'article 28, les dispositions de ce chapitre s'appliquent aux CHS et aux CTP, lorsque ces derniers ne sont pas assistés d'un CHS.

Ces comités ont notamment à connaître des questions relatives :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène

et de sécurité, et de bien-être au travail ;

- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés et aux mesures prises, en application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, afin de permettre le reclassement de ces fonctionnaires ;
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes.

L'article 40 précise également que sur la base du rapport relatif à l'évolution des risques professionnels que lui transmet le comité, le centre des gestion établit un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en annexe au rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Par ailleurs, un nouvel article 40-1 institue au bénéfice des membres du comité un droit d'accès aux locaux, sous forme de délégation. Celle-ci, qui exerce son droit d'accès sous réserve du bon fonctionnement du service, doit comporter des représentants de la collectivité territoriale et des représentants du personnel et peut, le cas échéant, être assistée d'un service de médecine professionnelle et préventive et de l'agent chargé d'une mission d'inspection. Cette mission doit donner lieu à l'établissement d'un rapport.

L'article 41-1 nouveau prévoit que le comité pourra demander à l'autorité territoriale de faire appel à un expert agréé dans les conditions de l'article R.236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise sont supportés par l'autorité territoriale, laquelle doit fournir à l'expert toutes les informations nécessaires à sa mission. Dans l'hypothèse où l'autorité territoriale refuse la désignation d'un expert, sa décision doit être motivée.

– En second lieu, pour les seules collectivités ou établissements qui comportent un CTP assisté d'un CHS¹⁰, l'article 28 modifié précise que le CTP recevra communication du rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus respectivement aux articles 40 et 45 accompagnés de l'avis formulé par les comités d'hygiène et de sécurité.

En outre, l'article 30 modifié indique que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive assistera désormais de plein droit aux séances du CHS, avec voie consultative.

Enfin, en application de l'article 38 modifié, le CHS aura la possibilité d'entendre les agents chargés d'une fonction d'inspection.

10. Il faut noter que les CHS ne demeurent obligatoires que dans les collectivités ou établissements occupant un effectif d'au moins 200 agents titulaires ou non, à temps complet ou non complet, dans un ou plusieurs services comportant des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité.

Les documents sélectionnés sont classés par thème par ordre alphabétique. Chacun des documents est si nécessaire suivi d'un résumé.

Tous les documents signalés dans les IAJ seront répertoriés dans l'index annuel paraissant au mois de janvier de l'année suivante (les abréviations les représentant sont précisées en début de rubrique).

REFERENCES

TEXTES

TEX — Cette rubrique regroupe les références des textes législatifs et réglementaires concernant la fonction publique territoriale parus et non parus au J.O.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Circulaire DRP n°19/2000/ENSM n°22/2000 du 21 avril 2000 de la CNAMTS relative aux modalités d'application de l'article L. 461-2, 4^e alinéa du code de la sécurité sociale relatif à l'entrée en vigueur des nouveaux tableaux de maladies professionnelles.

Les demandes de reconnaissance sont recevables dès que la première constatation médicale se situe entre le 1^{er} janvier 1947 et la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau. Les demandes de victimes guéries sont recevables. Le délai de trois mois pendant lequel la victime doit faire sa demande n'est pas assorti de sanction et ne la prive donc pas du droit à réparation.

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE ACTIVITES A TEMPS COMPLET ET CONGES / Report ou rémunération des congés non pris

Lettre DH/FH 1 n°24884 du 1^{er} mars 2000 concernant la position statutaire d'un agent participant à un jury d'assises.

(NOR : MESH0030165Y).

B.O. Solidarité-santé, n°2000/20, Tome II, 3 juin 2000, pp. 159-160.

Selon cette interprétation ministérielle, la participation à un jury d'assises pour un agent est obligatoire et lui donne droit à une autorisation spéciale d'absence. Il conserve durant cette période ses droits à traitement, prime de service et congés. Il lui est éventuellement accordé une indemnité de session, des frais de voyage et une indemnité de séjour, cette dernière étant déduite de la rémunération.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière culturelle. Attaché de conservation du patrimoine

Arrêté du 15 mai 2000 portant modification du nombre de postes ouverts par la délégation régionale de la Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2000). (NOR : FPPT0000083A).

J.O., n°16, 12, 13 et 14 juin 2000, p. 8940.

Arrêté du 17 mai 2000 portant modification du nombre de postes ouverts par la délégation régionale Bourgogne du Centre national de la fonction publique territoriale aux concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2000).

(NOR : FPPT0000081A).

J.O., n°16, 12, 13 et 14 juin 2000, p. 8940.

Arrêté du 18 mai 2000 portant modification du nombre de postes ouverts par la délégation régionale de la première couronne du Centre national de la fonction publique territoriale aux concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2000).

(NOR : FPPT0000082A).

J.O., n°16, 12, 13 et 14 juin 2000, p. 8940.

Arrêté du 19 mai 2000 portant modification du nombre de postes ouverts par la délégation régionale Martinique du Centre national de la fonction publique territoriale aux concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2000).

(NOR : FPPT0000085A).

J.O., n°16, 12, 13 et 14 juin 2000, pp. 8940-8941.

Arrêté du 25 mai 2000 portant modification du nombre de postes ouverts par la délégation régionale Haute-Normandie du Centre national de la fonction publique territoriale aux concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2000).

(NOR : FPPT0000084A).

J.O., n°16, 12, 13 et 14 juin 2000, p. 8941.

Le nombre de postes ouverts est réparti de la façon suivante :

- délégation Réunion : 7 postes dont 5 au concours externe et 2 au concours interne ;
- délégation Bourgogne : 23 postes dont 16 au concours externe et 7 au concours interne ;
- délégation Première couronne : 65 postes dont 9 au concours externe et 4 au concours interne ;
- délégation Martinique : 13 dont 9 au concours externe et 4 au concours interne ;
- délégation régionale Haute-Normandie : 46 postes dont 31 au concours externe et 15 au concours interne ;

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière médico-sociale. Vétérinaire
DIPLOMES EXIGIBLES POUR L'ACCES A L'EMPLOI DE VETERINAIRE ENVIRONNEMENT POLICE DU MAIRE

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2000-550 du 15 juin 2000 relative aux parties législatives des livres VII (Dispositions sociales) et IX (Santé publique vétérinaire et protection des végétaux) et à la mise à jour des parties législatives des livres I^{er} (Aménagement et équipement de l'espace rural), III (Exploitation agricole) et VI (Production et marchés) du code rural.

(NOR : AGRX0000054R).

J.O., n°143, 22 juin 2000, pp. 9355-9358.

Ordonnance n°2000-549 du 15 juin 2000 relative aux parties législatives des livres VII (Dispositions sociales) et IX (Santé publique vétérinaire et protection des végétaux) et à la mise à jour des parties législatives des livres I^{er} (Aménagement et équipement de l'espace rural), III (Exploitation agricole) et VI (Production et marchés) du code rural.

(NOR : AGRX0000054R).

J.O., n°143, 22 juin 2000, pp. 9358-9362.

Le livre IX relatif à la santé publique vétérinaire et à la protection des végétaux reprend les dispositions du livre II (ancien) du code rural ainsi que des textes épars non codifiés, le titre IV concernant l'exercice de la profession de vétérinaire. La loi n°82-899 du 20 octobre 1982 relative à l'exercice des activités vétérinaires est abrogée.

Une annexe au Journal officiel, pp. 37903-37983, publie les livres VII et IX de la partie Législative du code rural.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Arrêté du 5 mai 2000 portant ouverture de concours (un concours externe, un concours interne) pour le recrutement d'ingénieurs en chef territoriaux de 1^{ère} catégorie et fixant la liste des centres d'épreuves écrites des concours externe et interne (session 2000).

(NOR : FPPT0000086A).

J.O., n°157, 8 juillet 2000, pp. 10360-10361.

Les épreuves écrites auront lieu les 21 et 22 novembre 2000. Le retrait des dossiers de candidature est fixé au 1^{er} septembre 2000. 80 postes sont ouverts aux concours dont 51 au concours externe et 29 au concours interne.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Capitaine

Avis de concours en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2000.

(NOR : INTE0000330V).

J.O., n°137, 15 juin 2000, p. 9027.

Par arrêté du 7 juin 2000, un concours interne sur épreuves est ouvert. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 18 septembre et les épreuves orales le 20 novembre.

Les dossiers de candidature retirés auprès des services départementaux d'incendie et de secours seront transmis par ces derniers au ministère de l'intérieur au plus tard le 18 août 2000.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Lieutenant

Avis de concours en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2000.

(NOR : INTE0000331V).

J.O., n°137, 15 juin 2000, p. 9027.

Par arrêté du 7 juin 2000, un concours interne sur épreuves est ouvert. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 20 septembre et les épreuves orales le 27 novembre.

Les dossiers de candidature retirés auprès des services départementaux d'incendie et de secours seront transmis par ces derniers au ministère de l'intérieur au plus tard le 21 août 2000.

**CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale
CENTRE DE SANTE
DECENTRALISATION / Action sociale et santé
DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE
ENVIRONNEMENT
POLICE DU MAIRE
RESPONSABILITE / Pénale
SERVICE COMMUNAL D'HYGIENE ET DE SANTE**

*Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2000-548 du 15 juin 2000 relative à la partie Législative du code de la santé publique.
(NOR : MESX0000036R).
J.O., n°143, 22 juin 2000, pp. 9337-9339.*

*Ordonnance n°2000-548 du 15 juin 2000 relative à la partie Législative du code de la santé publique.
(NOR : MESX0000036R).
J.O., n°143, 22 juin 2000, pp. 9340-9342.*

La partie Législative du code de la santé publique est refondue et des reclassements entre cette partie et la partie Réglementaire sont opérés. Les dispositions relatives aux infractions au code pénal ainsi que l'habilitation des agents à les constater ont été réécrites. Elle comprend six parties, le livre I^{er} de la première étant consacré aux droits de la personne malade, qui comprend les dispositions de la loi n°99-477 du 9 juin 1999 relative aux soins palliatifs, et aux droits des usagers du système de santé, le livre III à la protection de la santé et à l'environnement, la seconde partie à la santé de la famille, de la mère et de l'enfant, la troisième à la lutte contre les dépendances, la quatrième aux professions de santé, la sixième aux établissements et services de santé. La parution de ce code entraîne l'abrogation ou la modification d'un certain nombre de textes, certains articles n'entrant en vigueur ou n'étant abrogés qu'à compter de la parution de la partie Réglementaire du code.
Une annexe au Journal officiel, pp. 37503-37713, publie la partie Législative du code de la santé publique.

**CADRE D'EMPLOIS / Sapeur pompier
professionnel
SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE
SECOURS
CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT /
Aptitude physique
MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE**

*Arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours.
(NOR : INTE0000272A).
J.O., n°135, 11 juin 2000, pp. 8869-8872.*

Le sapeur-pompier professionnel, volontaire et volontaire du service civil en position d'activité doit remplir des conditions d'aptitude médicale Celle-ci est prononcée par un médecin sapeur-pompier habilité lors de visites médicales de recrutement, d'engagement, de visites annuelles et éventuellement après un arrêt de travail pour accident ou maladie. Ce texte fixe également les vaccinations obligatoires, les caractéristiques physiques auxquelles doit répondre le sapeur-pompier, les modalités de reclassement et de recours en cas d'inaptitude physique, l'organisation de la médecine professionnelle des sapeurs-pompiers.

**CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier
professionnel
RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE
CONGE POUR DIFFICULTE OPERATIONNELLE
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE
SECOURS**

*Loi n°2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels.
(NOR : INTX0004161L).
J.O., n°157, 8 juillet 2000, pp. 10321-10322.*

L'article 3 précise les conditions dans lesquelles les sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins cinquante ans qui, pour exercer leurs missions, rencontrent des difficultés constatées par le médecin de sapeurs-pompiers peuvent bénéficier, soit d'un reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique par la voie du détachement, soit d'un congé pour difficulté opérationnelle.

**CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier
professionnel
RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE
CONGE POUR DIFFICULTE OPERATIONNELLE
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE
SECOURS
CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT /
Dispense de diplôme
CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT /
Recul et suppression de la limite d'âge
COMITE D'OEUVRES SOCIALES
CUMUL D'ACTIVITES
SPORT
SPORTIF DE HAUT NIVEAU**

*Loi n°2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.
(NOR : MJSX9900111L).
J.O., n°157, 8 juillet 2000, pp. 10311-10321.*

Un certain nombre de modifications porte sur les conditions d'intervention des agents publics aux activités physiques et sportives.

Une modification de l'article 6 de la loi n°84-610 (art. 4) porte sur la formation des enseignants et des éducateurs sportifs aux différentes formes de handicap.

L'article 19 modifie l'article 20 qui vise à favoriser l'activité sportive des agents publics en faisant référence à l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1963 portant droits et obligations des fonctionnaires.

S'ils sont agents publics, les arbitres et juges de haut niveau bénéficient de conditions particulières d'emploi (article 22 modifiant l'article 25).

Il est créé un article 26-1 (art. 24) prévoyant la parution d'un décret relatif, en partie, aux droits et obligations des sportifs de haut niveau.

Il est ajouté à l'article 31 (art.25) la possibilité pour les sportifs, arbitres ou juges de haut niveau, lorsqu'ils ont été agents non titulaires et qu'ils se trouvent radiés des listes de sportifs de haut niveau, de bénéficier de conditions particulières d'accès à la formation et à la préparation à un concours de la fonction publique.

Un nouvel article, 31-1, (art. 27), offre la possibilité à un agent public occupant un emploi d'une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail d'exercer une activité sportive.

Les articles 37 et 38 fixent les modalités d'exercice des fonctions d'enseignement ou d'encadrement sportif, notamment pour ce qui concerne les ressortissants de l'Espace économique européen, ainsi que l'obligation de détenir un diplôme d'Etat pour des activités exercées dans un environnement dangereux.

L'article 43, modifiant l'article 46 de la loi, précise que lorsque l'employeur est une collectivité territoriale ou un établissement public, la formation s'effectue conformément à la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Il est à noter que la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 vient d'être en partie abrogée et codifiée par l'ordonnance n°2000-549 du 15 juin 2000 relative à la partie législative du code de l'éducation.

CNFPT / Ressources

CENTRE DE GESTION / Ressources

CIG DE LA PETITE COURONNE / Ressources

PRINCIPE DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Arrêté du 30 mai 2000 modifiant l'arrêté du 12 novembre 1999 fixant le montant global des ressources à transférer du Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de gestion et sa répartition entre centres de gestion.

(NOR : INTB0000314A).

J.O., n°148, 28 juin 2000, pp. 9718-9719.

L'annexe à l'arrêté du 12 novembre 1999 est remplacée.

Arrêté du 30 mai 2000 fixant le montant global des ressources à transférer du Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de gestion et sa répartition entre centres de gestion.

(NOR : INTB0000313A).

J.O., n°148, 28 juin 2000, pp. 9717-9718.

En compensation du transfert de l'organisation de certains concours, examens professionnels et concours réservés pour les catégories A et B, le montant des ressources à reporter du CNFPT aux centres de gestion est de 12 443 942 F. Un tableau annexé fixe le montant du transfert financier attribué à chaque centre de gestion.

COMITE D'HYGIENE ET SECURITE DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE / Attributions HYGIENE ET SECURITE

Décret n°2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPA0010011D).

J.O., n°141, 20 juin 2000, pp. 9249-9252.

Le décret ainsi modifié est reproduit page 40.

CONGES DE MALADIE / Accidents de service et maladies professionnelles ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Décret n°2000-638 du 7 juillet 2000 modifiant le décret n°99-247 du 29 mars 2000 relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999.

(NOR : MESF0010479D).

J.O., n°158, 9 juillet 2000, p. 10423.

Ce texte fixe les modalités de détermination de l'âge pour l'allocation de l'allocation de cessation anticipée d'activité. Cette allocation est attribuée aux salariés victimes de l'amiante.

CONTENTIEUX ADMINISTRATIF CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Acte susceptible de recours CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Suspension DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE JUSTICE ADMINISTRATIVE REFERE

Loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives.

(NOR : JUSX9900017L).

J.O., n°151, 1^{er} juillet 2000, pp. 9948-9952.

Le livre V du code de justice administrative est intitulé « Le référé ».

Il y est inséré les titres II et III relatifs au juge des référés statuant en urgence, ordonnant un constat ou une mesure d'instruction. Parmi les nouvelles dispositions, on notera l'article L. 521-1 (**art. 5**) relatif à la compétence du juge des référés en matière de suspension d'une décision administrative faisant l'objet d'une requête en annulation ainsi que l'article L. 521-2 (**art. 6**) qui prévoit que toute atteinte à une liberté fondamentale par une personne morale de droit public ou un organisme privé chargé de la gestion d'un service public peut faire l'objet d'une saisine en urgence devant le juge des référés qui se prononcera dans un délai de quarante huit heures.

Des dispositions similaires, modifiant les articles L. 2131-6, L. 3132-1 et L. 4142-1 du code général des collectivités territoriales, sont applicables aux collectivités territoriales (**art. 16**). La demande de suspension peut émaner du préfet.

L'article **23** prévoit que, sauf en matière de recrutement et d'exercice du pouvoir disciplinaire, les recours contentieux formés par des agents publics soumis aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires doivent être précédés d'un recours administratif préalable exercé dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions d'application de la présente loi, loi qui prendra effet le même jour que l'ordonnance n°2000-387 du 4 mai 2000 relative à la partie législative du code de justice administrative, soit le 1^{er} janvier 2001.

COTISATIONS SUR BASES FORFAITAIRES INTERMITTENT DU SPECTACLE

Arrêté du 2 juin 2000 fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle vivant participant à des spectacles occasionnels.

(NOR : MESS0021753A).

J.O., n°136, 14 juin 2000, p.8927.

Les cotisations perçues par le régime général de sécurité sociale sont recouvrées forfaitairement sous certaines conditions. Le montant est fixé, par représentation, à deux fois et demie le montant du plafond horaire de la sécurité sociale, 25% de ce montant étant à la charge de l'artiste.

Les arrêtés du 20 novembre 1992 et du 26 février 1993 sont abrogés.

DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE ELU LOCAL RESPONSABILITE / Pénale

Loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels.

(NOR : JUSX0003957L).

J.O., n°159, 11 juillet 2000, pp. 10484-10486

L'article 1^{er} de la loi modifie l'article 121-3 du code pénal et prévoit qu'il y a délit en cas d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité, les personnes physiques étant responsables pénalement lorsqu'il y a violation grave et délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité ou faute exposant autrui à un risque grave. Les articles **10** à **12** étendent cette dernière disposition aux élus locaux, l'article **13**, modifiant l'article 11 *bis* A de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public. La collectivité est tenue de protéger l'élu poursuivi pénalement pour des fautes commises dans l'exercice de ses fonctions.

ELUS LOCAUX

EUROPE

JUSTICE

RESPONSABILITE / Pénale

RESPONSABILITE / Du fonctionnaire

RESPONSABILITE / Administrative

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES

PROFESSIONNELLES

Loi n°2000-516 du 15 juin 2000 renforçant la protection de la présomption d'innocence et les droits des victimes.

(NOR : JUSX9800048L).

J.O., n°138, 16 juin 2000, p. 9038.

Un certain nombre de dispositions peuvent concerner tant les élus locaux que les agents publics.

Ainsi, l'article **17** insère un article 15-2 dans le code de procédure pénale relatif aux enquêtes concernant les officiers de police judiciaire. L'article **33** insère dans ce même code une sous-section 2 intitulée « Du témoin assisté ». Elle indique qu'une personne visée par un réquisitoire introductif mais non mise en examen peut être entendue comme témoin assisté. L'article **81** complète le même code d'un chapitre VIII relatif à l'appel des décisions rendues comprenant un article 380-2 permettant, entre autres, aux administrations publiques, en cas d'appel du ministère public, de faire elles-mêmes appel. Le code de procédure pénale comprend désormais un titre III intitulé « Du réexamen d'une décision pénale consécutif au prononcé d'un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme » (article **89** de la loi).

L'article **107** y introduit un article 2-18 relatif à l'aide délivrée par des associations aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et l'article **108** un article 2-19 permettant à toute association

départementale de maires affiliée à l'Association des maires de France depuis au moins cinq ans de défendre des élus victimes d'injures, d'outrages, de menaces ou de coups et blessures dans l'exercice de leurs fonctions.

ENSEIGNEMENT

AGE DE LA RETRAITE

CAISSE DES ECOLES

CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT /

Recul et suppression de la limite d'âge

CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT /

Dispense de diplôme

CULTURE

DIPLOMES

SPORT

SPORTIF DE HAUT NIVEAU

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2000-549 du 15 juin 2000 relative à la partie Législative du code de l'éducation.
(NOR : MESX0000033R).

J.O., n°143, 22 juin 2000, pp. 9343-9346.

Ordonnance n°2000-549 du 15 juin 2000 relative à la partie Législative du code de l'éducation.
(NOR : MENX0000033R).

J.O., n°143, 22 juin 2000, pp. 9346-9350.

Le code de l'éducation comprend neuf livres. Le livre Ier présente les grands principes en matière d'éducation, le livre II la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités locales, entre autres, le livre III l'organisation des enseignements scolaires, le livre IV l'organisation des établissements scolaires, le livre V la vie scolaire, les livres VI, VII et VIII les enseignements supérieurs et le livre IX les personnels.

La parution de ce code entraîne l'abrogation ou la modification d'un certain nombre de textes.

On notera l'abrogation de la loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire, de la loi du 30 octobre 1886 sur l'organisation de l'enseignement primaire, d'un certain nombre d'articles de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative aux activités physiques et sportives, des articles 3 et 4 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique, articles concernant le personnel enseignant, des lois de 1988 et de 1989 relatives à l'enseignement artistique et à l'enseignement de la danse, d'un certain nombre d'articles de la loi n°92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels et enfin de l'article 89 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique, article relatif aux directeurs de recherches.

Une annexe au Journal officiel, pp. 37803-37882, publie la partie Législative du code de l'éducation.

ENSEIGNEMENT

SPORT

Circulaire n°99-136 du 21 septembre 1999 du ministère de l'éducation nationale relative à l'organisation des sorties scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires publiques.

(NOR : MENE9902002C).

B.O. de l'Education nationale, hors-série n°7, 23 septembre 1999.- 23 p.

Cette circulaire présente les nouvelles instructions du ministère en matière d'encadrement des élèves dans l'enseignement maternel et élémentaire tant pendant les activités scolaires que périscolaires.

Elles s'appliquent à certains personnels des collectivités locales intervenant dans ce domaine tels les agents spécialisés des écoles maternelles et les intervenants spécialisés.

Elle abroge un certain nombre de circulaires dont les n°97-176 du 18 septembre 1997 et n°97-176 bis du 21 novembre 1997.

ENVIRONNEMENT

CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale

ASSISTANT MATERNEL / Droits et obligations

Avis du conseil supérieur d'hygiène publique de France (section des milieux de vie) relatif aux conduites à tenir lors d'épisodes de pollution atmosphérique (séance du 18 avril 2000).

B.O. Solidarité-santé, n°2000/21, Tome II, 10 juin 2000, pp. 203-207.

Le conseil attire l'attention des professionnels de santé sur la sensibilité aux polluants atmosphériques et invite tous les personnels s'occupant d'enfants à observer certaines prescriptions notamment en cas de dépassement des seuils d'information et d'alerte.

ETAT-CIVIL

CAPITAL-DECES / Dispositions du régime général

REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE /

Bénéficiaires

Circulaire DSS/2A-4C n°2000-250 du 9 mai 2000 relative à la mise en œuvre des articles 7 et 9 de la loi n°99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.
(NOR : MESS0030163C).

B.O. Solidarité-santé, n°2000/20, Tome III, 3 juin 2000, pp. 433-439.

Cette circulaire tire les conséquences de la loi n°99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité au regard de l'assurance maladie. Sont examinées les conséquences de la création d'une nouvelle catégorie d'ayants droit, d'une redéfinition du concubinage ainsi que d'un nouveau bénéficiaire du capital-décès.

**EUROPE / Fonction publique
OBLIGATION DE DESINTERESSEMENT
RESPONSABILITE / Pénale**

Loi n°2000-595 du 30 juin 2000 modifiant le code pénal et le code de procédure pénale relative à la lutte contre la corruption.

(NOR : JUSX9800178L).

J.O., n°151, 1^{er} juillet 2000, pp. 9944-9946.

La présente loi a pour finalité de transposer en droit interne les conventions relatives respectivement à la protection des intérêts financiers des Communautés européennes faite à Dublin le 27 septembre 1996 et à la lutte contre la corruption impliquant des fonctionnaires des Communautés européennes ou des fonctionnaires des Etats membres de l'Union européenne faite à Bruxelles le 26 mai 1997.

Cette traduction législative passe par la modification d'un certain nombre d'articles des codes pénal (435-1 à 435-6) et de procédure pénale (689-8) et par la création de nouveaux articles, instaurant pour ces agents publics des délits de corruption passive et de corruption active et une extension hors du territoire français des compétences des juridictions nationales si le délit y a été commis.

**REMUNERATIONS D'AUTRES PERSONNELS POUR
LE COMPTE DES COLLECTIVITES LOCALES /
Architectes, ingénieurs et techniciens (services
techniques)**

Circulaire n°2000-32 du 2 mai 2000 du ministère de l'équipement relative aux concours de services d'ingénierie publique.

(NOR : EQUP0010071C).

Le Moniteur, n°5036, 2 juin 2000, pp. 468-469.

Les précisions apportées par le ministère sur la réforme mise en place par le décret n°2000-257 du 15 mars 2000 relatif à la rémunération des prestations d'ingénierie réalisées au profit de tiers par certains services des ministères de l'équipement et de l'agriculture et l'arrêté du 20 avril 2000 portent principalement sur la budgétisation des rémunérations accessoires, sur le mode de passation des contrats de services et l'instruction des autorisations de concours.

**REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS
INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI /
Convention chômage
ALLOCATION D'ASSURANCE CHOMAGE
CONVENTION DE GESTION AVEC L'UNEDIC
ALLOCATION DE FORMATION**

Protocole d'accord du 14 juin 2000 sur les voies et moyens favorisant le retour à l'emploi.

Le Moniteur, n°5036, 23 juin 2000, pp. 479-481.

Convention du 14 juin 2000 d'aide au retour à l'emploi.

Le Moniteur, n°5036, 23 juin 2000, pp. 481-482.

Ces deux documents signés du Medef et de certaines fédérations syndicales viennent d'être présentés au ministère de l'emploi en vue d'un agrément de la nouvelle convention chômage qui va être officialisée au cours du second semestre 2000 et s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2003.

**REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS
INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI /
Convention chômage
ALLOCATION D'ASSURANCE CHOMAGE
CONVENTION DE GESTION AVEC L'UNEDIC
ALLOCATION DE FORMATION**

Décret n°2000-601 du 30 juin 2000 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs privés d'emplois.

(NOR : MESF0010819D).

J.O., n°151, 1^{er} juillet 2000, p. 9963.

Les dispositions de la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1997 sont prorogées à compter du 1^{er} juillet 2000 jusqu'à la parution de l'arrêté portant agrément de la nouvelle convention.

**SMIC
MINIMUM GARANTI DE REMUNERATION**

Décret n°2000-589 du 29 juin 2000 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

(NOR : MESX0000102D).

J.O., n°150, 30 juin 2000, p. 9860.

A compter du 1^{er} juillet 2000, le montant du SMIC est porté à 42,02 F de l'heure et le minimum garanti de rémunération à 18,70 F.

DOCUMENTS PARLEMENTAIRES

DP — Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

ACTE ADMINISTRATIF CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES CONTROLE DE LEGALITE DECENTRALISATION

Proposition de loi adoptée par le Sénat tendant à réformer les conditions d'exercice des compétences locales et les procédures applicables devant les chambres régionales des comptes.

Document de l'Assemblée nationale, n°2389, 11 mai 2000.

L'article 5 *ter* prévoit que, dans le cadre d'une procédure de gestion de fait, l'assemblée délibérante doit se prononcer par une délibération sur l'utilité publique des dépenses litigieuses. Si c'est le cas, l'article 15 précise que l'ordonnateur n'ayant commis ni malversation, ni détournement ou enrichissement personnel, ne peut être mis en débet ni se voir infliger une amende.

ASSISTANT MATERNEL COTISATIONS AU REGIME DE RETRAITE

Proposition de loi tendant à élargir le champ d'application des nouvelles modalités de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des assistantes maternelles / Présentée par M. François Goulard.

Document de l'Assemblée nationale, n°2384 (rectifié), 10 mai 2000.

Cette proposition vise à étendre aux assistantes maternelles en retraite, les dispositions de l'arrêté du 26 décembre 1990 qui prévoient que les cotisations d'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC sont calculées sur le salaire réel.

AVANCEMENT OFFICE PUBLIC D'AMENAGEMENT ET DE CONSTRUCTION (OPAC)

Projet de loi modifié par le Sénat après déclaration d'urgence, relatif à la solidarité et au renouvellement urbains / Transmis par M. le Premier ministre à M. le Président de l'Assemblée nationale.

Document de l'Assemblée nationale, n°2408, 18 mai 2000.

Rapport fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la solidarité et au renouvellement urbains.

Document de l'Assemblée nationale et du Sénat, n°2458 et n°381, 6 juin 2000.

L'article 62 *ter* maintient les possibilités d'avancement des fonctionnaires des offices publics d'habitations à loyer modéré lorsque ces derniers sont transformés en offices publics d'aménagement et de construction. Il prévoit également leur accès par promotion interne ou par concours à un autre cadre d'emplois, l'office pouvant créer dans ce cas l'emploi concerné.

Pour le reste, le président de la commission a constaté l'échec de la commission mixte paritaire.

CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

Proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels / Transmise par M. le Président de l'Assemblée nationale à M. le Président du Sénat.

Document du Sénat, n°405, 8 juin 2000.

A l'article 3, les sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins cinquante ans et qui pour exercer leurs missions rencontrent des difficultés constatées par le médecin de sapeurs-pompiers peuvent bénéficier, soit d'un reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique par la voie du détachement, soit d'un congé pour difficultés opérationnelles lorsqu'ils ont accompli vingt-cinq ans de services effectifs en tant que sapeurs-pompiers.

EUROPE DROIT DU TRAVAIL

Proposition de résolution sur la proposition de directive du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (COM (1998) 612 final / n°E1182).

Document de l'Assemblée nationale, n°2424, 25 mai 2000.

Cette proposition préconise l'approbation de la proposition de directive européenne par le gouvernement sous réserve que l'obligation de consultation et d'information des travailleurs concerne également les rémunérations, les conditions de travail, la formation, la promotion et la parité des hommes et des femmes dans les entreprises, les Etats devant transposer ces dispositions pour les administrations.

LIBERTE D'OPINION NON DISCRIMINATION

Proposition de loi relative à la lutte contre la discrimination / Présentée par MM. Noël Mamère, André Aschieri, Mme Marie-Hélène Aubert, MM. Yves Cochet et Jean-Michel Marchand.

Document de l'Assemblée nationale, n°2376, 10 mai 2000.

Cette proposition de loi vise à lutter contre toutes les formes de discrimination, notamment sur les lieux de travail, l'article 2 prévoyant des sanctions pénales en cas de harcèlement, de refus d'embauche, de sanction ou de licenciement et l'article 4 la possibilité pour une association déclarée de se porter partie civile.

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE MESURES POUR L'EMPLOI ASSURANCES SOCIALES

Rapport d'information fait au nom de la commission des Affaires sociales sur l'application de la loi de financement de la sécurité sociale / par MM. Charles Descours, Jacques Machet et Alain Vasselle.

Document du Sénat, n°356, 24 mai 2000.

Les rapporteurs ont axé leur contrôle sur les difficultés de fonctionnement des caisses d'allocations familiales, la gestion des exonérations des cotisations de sécurité sociale et la mise en place de la couverture maladie universelle. Constatant la diversité et la complexité des mécanismes d'exonération des cotisations, ils préconisent le regroupement des mesures pour l'emploi (CES, CEC...) et une harmonisation des mesures d'exonération.

LOI DE FINANCES HYGIENE ET SECURITE

Projet de loi de finances rectificative pour 2000, adopté par l'Assemblée nationale / Transmis par M. le Premier ministre à M. le Président du Sénat.

Document du Sénat, n°351, 23 mai 2000.

L'article 1^{er} ter nouveau prévoit que l'allocation de cessation anticipée d'activité aux salariés et anciens

salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante soit exonérée de cotisations de sécurité sociale. A l'article 2, le taux normal de T.V.A. est ramené à 19,60 %.

PARIS (Ville de) POLICE DU MAIRE CADRE D'EMPLOIS / Police municipale

Proposition de loi tendant à la suppression du régime d'exception applicable à Paris en matière de pouvoirs de police.

Document de l'Assemblée nationale, n°2379, 10 mai 2000.

Cette proposition vise à créer à Paris une police municipale à laquelle seraient applicables les dispositions des articles L. 2-214-3 et L. 2-214-4 du code général des collectivités territoriales.

POSITIONS CONGES

Proposition de loi instituant un congé et une allocation favorisant l'exercice de la solidarité familiale en cas de maladie d'un enfant ou de fin de vie d'un proche.

Document du Sénat, n°348, 23 mai 2000.

Cette proposition de loi vise à créer au profit des salariés et des fonctionnaires un congé non rémunéré lorsqu'un de leurs enfants malade nécessite des soins pendant trois mois au moins, à supprimer la disposition qui prévoit qu'un décret fixera les modalités du congé d'accompagnement d'un proche en fin de vie institué par la loi n°99-477 du 9 juin 1999 et à instituer une allocation pour le bénéficiaire d'un de ces congés. L'article 2 prévoit la modification des articles 57 et 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

RETRAITE PENSION DE RETRAITE

Proposition de loi relative à la forclusion des textes législatifs pour la prise en compte des droits à reconstitution de carrière administrative de certains fonctionnaires anciens combattants et rapatriés du ministère de la Défense.

Document de l'Assemblée nationale, n°2372, 10 mai 2000.

Cette proposition de loi vise à permettre aux fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales de demander pendant un an la prise en compte de leur participation aux campagnes d'Afrique du Nord, de la guerre d'Indochine ou de la seconde guerre mondiale pour leur reconstitution de carrière et le calcul de leur pension.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

CJ — Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine.
Aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

AGENT DE DROIT PRIVE AGENT DE DROIT PUBLIC CONTRAT DE TRAVAIL NON TITULAIRE

Les agents contractuels des services publics administratifs.
Revue du droit public, n°2, mars-avril 2000, pp. 521-552.

Cet article examine, à partir de la jurisprudence, les critères qui permettent de déterminer la qualité publique ou privée des agents contractuels, les conséquences positives et négatives de la jurisprudence Berkani pour les agents et pour le service public en général ainsi que les solutions apportées par la doctrine, la jurisprudence et la législation.

ENSEIGNEMENT DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE / Liberté d'opinion et non discrimination OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE

Avis n°217017 du mai 2000 du Conseil d'Etat sur une question de droit posée par le tribunal administratif de Châlons -en-Champagne.
J.O. , n°144, 23 juin 2000, p. 9471.

Le fait pour un agent participant au service public de l'enseignement, qu'il soit enseignant ou non, de manifester ses croyances religieuses, par exemple par le port de signes extérieurs, constitue un manquement à ses obligations et ce du fait du principe de laïcité régissant l'enseignement public.

EUROPE / Fonction publique AGENT DE DROIT PUBLIC JURISPRUDENCE / Européenne

L'adoption d'un critère fonctionnel d'applicabilité de l'article 6 § 1 de la Cour européenne des droits de l'homme au contentieux des agents publics.
Petites affiches, n°98, 17 mai 2000, pp. 7-20.

Pour déterminer l'applicabilité de l'article 6 § 1 de la Cour européenne des droits de l'homme relatif au droit à un procès équitable jugé dans un délai raisonnable aux litiges opposant l'administration et ses agents, la Cour européenne des droits de l'homme abandonne,

dans l'arrêt Pellegrin c/ France, le critère fondé sur la nature patrimoniale du litige, pour développer un critère fonctionnel reposant sur l'analyse de la nature des fonctions et des responsabilités exercées par l'agent. Elle tend ainsi vers une définition européenne de l'administration publique en se rapprochant de la définition de l'emploi dans l'administration publique retenue par la Cour de justice des communautés européennes pour interpréter l'article du traité de Rome relatif à la libre circulation des travailleurs.

NON DISCRIMINATION SEXISTE GARANTIE DE CARRIERE DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX / Situation des représentants syndicaux

Un tournant en matière de preuve des discriminations.
Droit social, n°6, juin 2000, pp. 589-593.

Cet article commente deux arrêts de la Cour de cassation, du 23 novembre 1999 et du 28 mars 2000, relatifs à des pratiques discriminatoires dans le déroulement de la carrière de salariés du fait de leur appartenance sexuelle ou syndicale. Anticipant la transposition en droit français de la directive européenne n°97/80 du 15 décembre 1997, la Cour a jugé que, quel que soit le motif de discrimination, le demandeur doit présenter des faits probants et non de simples allégations, l'employeur devant justifier de la disparité des situations par des données objectives, notamment des statistiques.

NON TITULAIRE / Acte d'engagement NON TITULAIRE / Licenciement CONTROLE DE LEGALITE AGENT DE DROIT PUBLIC

Contrat de recrutement d'un agent non-titulaire conclu par des collectivités et établissements publics territoriaux. Clause de tacite reconduction. Effet.
Revue du droit public, n°2, mars-avril 2000, pp. 362-365.

A l'occasion de l'arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 27 octobre 1999 (M. Bayeux), cet article fait le point sur les critères qui fondent le caractère d'un contrat à durée déterminée ou non déterminée et sur les conséquences, suivant les cas, de son non renouvellement.

PRESSE ET LIVRES

AP, LI — Cette rubrique regroupe les références d'articles de presse et d'ouvrages.
Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

ABSENTEISME

Dossier : Des indicateurs pertinents pour lutter contre l'absentéisme.

La Lettre de l'employeur territorial, n°732, 8 juin 2000, pp. 5-7.

Deux administrateurs territoriaux viennent de réaliser une étude sur 25 grandes villes dans le cadre de leur formation à l'INET, Institut national des études territoriales. Ces taux d'absentéisme varient de 4,87 % à 10,60 %.

ACTIVITES PRIVEES CESSATION DE FONCTIONS DISPONIBILITE DEONTOLOGIE

Rapport 1999 au Premier ministre / Commission de déontologie compétente pour la fonction publique territoriale.

- Paris : Ministère de l'intérieur : DGCL, 2000.- 53 p.

Ce second rapport porte sur 294 dossiers contre 222 en 1997. Si la commission constate une progression des saisines de 32,5 %, certaines collectivités locales semblent ignorer les règles en vigueur.

Les données sont analysées en fonction de l'origine des saisines (type de collectivités et d'agents) et les différents types d'avis sont décrits.

ASSURANCE CHOMAGE EMPLOIS JEUNES

Les emplois-jeunes en fin de contrat pourront bénéficier d'une indemnisation du chômage.

La Lettre de l'employeur territorial, n°734, 22 juin 2000, p. 8.

La ministre déléguée à la famille et à l'enfance a annoncé, le 8 juin, l'attribution de l'allocation unique dégressive aux bénéficiaires de contrats emplois-jeunes après la cessation de leur contrat de travail.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A CONCOURS / Préparation

Concours administratifs catégorie A. La copie de concours: principes et méthodes.

- Paris : Vuibert, 1999.- 214 p.

Cet ouvrage, à partir de copies de concours donne des méthodes et techniques de travail pour les épreuves de notes de synthèse, de résumé de texte et de dissertation en culture générale, ainsi que pour les sujets de droit public et d'économie politique.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B CONCOURS / Préparation

Concours administratifs, catégories C et B : les savoirs de base en français / Frank Marchand.

- Paris : Vuibert, 1998.- 248 p.

Cet ouvrage rédigé après dépouillement des annales de concours de fonctionnaires contient les règles de base en grammaire, orthographe, vocabulaire et conjugaison et présente également un grand nombre d'exceptions et de particularités linguistiques.

CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale

Mutations de la société et travail social / Présenté par M. Daniel Lorthiois.

Avis et Rapports du Conseil économique et social, n°5, 2 juin 2000.- 161 p.

Après une étude du travail social dans son acception la plus large, le Conseil économique et social préconise face à une complexification de la demande, une clarification du rôle et de la place du travail social, d'améliorer la commande publique et d'assurer une meilleure coordination entre les donneurs d'ordre, d'améliorer la coordination, la formation et l'encadrement des travailleurs sociaux.

**CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale
CRECHE
ASSISTANT MATERNEL**

Adapter les lieux d'accueil des tout-petits aux modes de vie des parents.

Le Monde, 16 juin 2000, p. 11.

Dans le cadre de la relance d'une politique familiale visant à concilier mode de garde des enfants et travail des femmes, le gouvernement annonce un décret de modernisation des établissements et services d'accueil d'enfants de moins de six ans qui serait publié au mois de juillet. Il portera en particulier sur les conditions d'encadrement et sur le renforcement des liens avec les autres modes de garde. Ainsi les assistants maternels pourraient prendre le relais des haltes garderies en cas de fermeture.

**CADRE D'EMPLOIS / Sapeur pompier
professionnel
SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE
CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT /
Aptitude physique
MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE**

Dossier : La réglementation relative à l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

La Lettre de l'employeur territorial, n°733, 15 juin 2000, pp. 4-8.

La parution de l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours au *Journal Officiel* du 11 juin 2000 modifie profondément la réglementation antérieure. Le présent dossier en propose une synthèse.

**CESSATION DE FONCTIONS
CHOMAGE**

Accord sur l'assurance chômage.

Liaisons sociales, 15 juin 2000.

Le 14 juin les employeurs et les syndicats sont parvenus à un accord sur l'assurance chômage et à un protocole d'accord sur la convention d'aide au retour à l'emploi. Une baisse des cotisations d'assurance chômage sur trois ans, la suppression de la surcontribution pour les rémunérations dépassant le plafond de la sécurité sociale ainsi que des sanctions pour les chômeurs refusant des propositions d'embauche sont prévues.

*Le projet de nouvelle convention d'assurance chômage.
Liaisons sociales, 30 juin 2000.*

L'Unedic a adressé le 28 juin, une nouvelle convention à tous les partenaires sociaux et au gouvernement. Elle prévoit l'application au 1^{er} juillet des mesures concernant l'indemnisation et la baisse des cotisations, celles relatives au plan d'aide au retour à l'emploi étant applicables au 1^{er} janvier 2001.

Nouvelle convention d'assurance chômage.

Liaisons sociales, 3 juillet 2000.

Dans l'attente de l'agrément du nouveau dispositif, l'actuelle convention d'assurance chômage va être prorogée jusqu'au 21 juillet.

**CHOMAGE
INTERMITTENT DU SPECTACLE**

Indemnisation du chômage des intermittents du spectacle.

Liaisons sociales, 19 juin 2000.

Un accord réformant le mode de calcul des indemnités journalières, prévoyant une cotisation spécifique ainsi qu'une meilleure protection des professionnels vient d'être signé le 15 juin.

**COUR DE CASSATION
CONGE DE MALADIE
HYGIENE ET SECURITE
RESPONSABILITE PENALE**

Rapport de la Cour de cassation 1999.

.- Paris : La documentation Française, 2000.- 577 p.

La première partie est consacrée aux propositions de réformes législatives que la Cour suggère d'adopter. On notera parmi celles-ci, la modification ou la suppression de l'article 1384 alinéa 2 du code civil qui prévoit que le gardien d'un équipement où se déclenche un incendie n'est responsable des dommages qu'en cas de faute prouvée.

La partie consacrée aux « Etudes et documents » commente des décisions de l'année 1999 parmi lesquelles certaines ont trait à la responsabilité pénale du médecin, à la prise illégale d'intérêts et à l'atteinte à l'égalité des candidats dans les marchés publics.

DROIT DE L'INFORMATIQUE

La Cnil dénonce la « cybersurveillance ».

Liaisons sociales, 7 juillet 2000.

Dans son 20^e rapport d'activité rendu public le 5 juillet, la Cnil dénonce des atteintes à la vie privée dans le

recrutement des candidats, les atteintes aux droits des salariés que constituent certains systèmes de sécurité informatiques. Une étude visant à sécuriser les architectures en réseau vient d'être lancée.

DUREE DU TRAVAIL

Le gouvernement avance sur la voie des 35 heures dans les administrations.

Le Monde, 21 juin 2000, p. 7.

Le projet de décret sur la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat a été soumis au Conseil supérieur le 20 juin 2000. Le texte pourrait paraître au cours du mois de juillet. Il reprend les dispositions incluses dans l'accord-cadre refusé par les fédérations syndicales.

Le ministre de la fonction publique prévoit de les étendre à la fonction publique territoriale par un amendement au projet de loi relatif aux conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours.

DUREE DU TRAVAIL

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE EMPLOI A TEMPS NON COMPLET

Les comités techniques paritaires devront être associés au passage aux 35 heures dans les collectivités locales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°734, 22 juin 2000, p. 5.

L'avant-projet de décret qui a été examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 6 juillet, prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public pourra réduire la durée annuelle du travail et adopter des dispositions particulières relatives à l'organisation du travail, notamment pour les cadres après consultation du comité technique paritaire.

Le seuil d'intégration des agents à temps non complet dans un cadre d'emplois sera fixé à 17 h 30.

ELU LOCAL

RESPONSABILITE PENALE

Les sénateurs et les députés s'accordent sur la responsabilité pénale des élus.

Le Monde, 30 juin 2000, p. 7.

Dans le texte définitif, adopté le 28 juin et qui modifie l'article 121-3 du code pénal, la notion de faute pouvant exposer autrui à un dommage a été élargie et les personnes à l'origine du dommage ou y ayant contribué pourront être poursuivies.

INFORMATIQUE

HYGIENE ET SECURITE

L'ordinateur, l'employeur et le salarié.

Droit social, n°6, juin 2000, pp. 580-588.

Cet article examine les conséquences de l'arrivée de l'ordinateur au sein du milieu de travail. Outre une modification des postes de travail et des suppressions d'emploi, elle peut entraîner une perte de confiance vis-à-vis du salarié. Une mauvaise utilisation de l'ordinateur peut être constitutive d'une faute lourde. Les connexions intranet et extranet posent les problèmes de l'accès aux informations confidentielles, du contrôle du salarié et des atteintes aux droits de la personne.

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

DOSSIER MEDICAL

Le gouvernement rend les derniers arbitrages pour démocratiser le système de santé.

Le Monde, 6 juillet 2000, p. 10.

L'avant-projet de loi sur la santé qui doit être présenté en conseil des ministres en septembre, prévoit l'accès direct du malade à son dossier médical, l'assistance d'un médecin pouvant être conseillée dans certains cas, l'obligation de formation continue des médecins encadrée par un conseil national ainsi que la création de chambres disciplinaires régionales comprenant des magistrats.

MESURES POUR L'EMPLOI

PERTE D'EMPLOI / Allocations d'assurance chômage

Le cumul salaires / allocations représente-t-il une voie d'avenir ?

Droit social, n°6, juin 2000, pp. 632-636.

Depuis 1986, il est possible aux demandeurs d'emplois, indemnisés ou non, d'exercer une activité réduite ou occasionnelle. Il en est de même des allocataires de minima sociaux. Face à la complexité des règles qui régissent ces possibilités, des réformes sont évoquées, notamment par le Commissariat au Plan.

NON TITULAIRE

Fonctions publiques : résorption de l'emploi précaire.

Liaisons sociales, 10 juillet 2000.

Les fédérations syndicales de fonctionnaires ont fait part de leur volonté de signer le 10 juillet, le protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques.

NON TITULAIRE CONCOURS

Le ministre de la fonction publique dévoile ses propositions contre la précarité.

Le Monde, 17 juin 2000, p. 7.

Le projet d'accord sur la résorption de l'emploi précaire ne concernera que les agents de droit public des trois catégories. Les fédérations syndicales souhaiteraient qu'il soit étendu aux emplois jeunes et aux contrats emplois-solidarité. Cet accord d'une durée de cinq ans portera sur les conditions de titularisation mais aussi sur une réforme dans l'organisation des concours et la cessation de l'emploi précaire à terme.

Résorption de la précarité dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 28 juin 2000.

Un protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques prévoit pour les agents de droit public bénéficiant d'un contrat à durée déterminée la titularisation grâce à des concours spécifiques, des examens professionnels et un accès direct à l'échelle 1. Une titularisation sur titres pour certains agents de la fonction publique territoriale est également prévue ainsi qu'une amélioration de la mobilité et une simplification de l'organisation des concours. Les personnes occupant un « emploi aidé » pourront bénéficier d'une formation aux concours et d'un recrutement direct en catégorie C, échelle 2.

L'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 29 juin 2000.

Le protocole d'accord, bien accueilli par les syndicats et en cours de signature, doit faire l'objet d'un projet de loi qui sera examiné par le Parlement à l'automne prochain pour une application en 2001.

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES TITRES DE TRANSPORT

Frais de transport des salariés : région parisienne. Tarifs au 1^{er} juillet 2000.

Liaisons sociales, 26 juin 2000.

Les tarifs RATP et SNCF en Ile-de-France sont relevés de 1,8% à compter du 1^{er} juillet 2000. Ce bulletin présente le nouveau tarif des titres de transport et le montant du remboursement par l'employeur.

REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

Convention d'aide au retour à l'emploi : accord du 14 juin 2000 sur l'assurance chômage.

Liaisons sociales, 23 juin 2000, 8 p.

L'accord auquel sont parvenus les organisations syndicales et patronales le 14 juin, prévoit un plan d'aide au retour à l'emploi à caractère général et obligatoire, des propositions d'embauche et des sanctions en cas de refus, une baisse des cotisations d'assurance chômage, la création de nouveaux contrats à durée déterminée et la revalorisation des allocations de 2 % au 1^{er} juillet 2000.

Ces textes, transmis au ministère de l'emploi doivent faire l'objet d'un agrément et faire l'objet d'une transposition législative ou réglementaire avant le 1^{er} janvier 2001.

SMIC

SMIC au 1^{er} juillet : en principe + 3,2 %.

Liaisons sociales, 26 juin 2000.

La revalorisation minimale obligatoire du SMIC devrait être au 1^{er} juillet de 3,19 %, et son taux horaire porté à 42,02 F. Le chiffre définitif devrait être fixé lors du Conseil des ministres du 28 juin 2000.

Le SMIC est porté à 42,02 F, soit une hausse de 3,2 % au 1^{er} juillet.

Liaisons sociales, 29 juin 2000.

Le décret revalorisant le taux horaire du SMIC à compter du 1^{er} juillet 2000 a été adopté en conseil des ministres le 28 juin.

STAGE / Généralités

La nomination du stagiaire dans un emploi permanent Actualité juridique fonctions publiques, n°3, mai-juin 2000, pp. 17-25.

La nomination du fonctionnaire stagiaire doit répondre à deux objectifs : la formation à l'emploi et la probation, enjeu fondamental qui dépasse souvent la vocation formatrice.

TEXTES INTEGRAUX

LOIS ET REGLEMENTS

LO, DE, AM — Cette rubrique propose une sélection de lois, décrets et arrêtés modifié, en texte intégral, relatifs à la fonction publique territoriale, dans leur dernière version en droit positif.

COMITE D'HYGIENE ET SECURITE DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE / Attributions HYGIENE ET SECURITE

Les modifications apportées par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 au décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale sont présentées et analysées dans la partie commentée du présent numéro, page .

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

(J.O. du 18 juin 1985).

Modifié par :

- Décret n°85-1230 du 23 novembre 1985 (J.O. du 24 novembre 1985) ;

- Décret n°88-544 du 6 mai 1988 (J.O. du 7 mai 1988) ;

- Décret n°2000-542 du 16 juin 2000 (J.O. du 20 juin 2000).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et de la décentralisation,

Vu le code des communes, et notamment les articles L. 417-26 à L. 417-8 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 33-5° et 119-III ;

Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires ;

Vu l'avis du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décète :

TITRE I^{er}

Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application

Art. 1^{er}.- Le présent décret s'applique aux collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Art. 2.- Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes.

Art. 2-1.- Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Art. 3.- Dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies au titre III du livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du travail déterminent, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de certains services.

Art. 4.- L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements visés à l'article 1^{er} avec l'accord du ou des agents concernés et après avis du comité mentionné à l'article 39, le ou les agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité, la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Art. 4-1.- La mission de l'agent mentionné à l'article 4 est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé dans la mise en oeuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

Cet agent est associé aux travaux du comité mentionné à l'article 39. Il assiste de plein droit aux réunions de ce comité lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

Art. 4-2.- En application du 2° (b) de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, une formation préalable à la prise de fonction et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnés à l'article 4 en matière d'hygiène et de sécurité.

Les modalités de cette formation sont définies par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités territoriales.

Art. 5.- L'autorité territoriale désigne également, après avis du comité mentionné à l'article 39, le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité ou peut passer convention à cet effet avec le centre de gestion. Ces agents contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence ils proposent à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. L'autorité territoriale les informe des suites données à leurs propositions.

En application du 2° (b) de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 précitée, une formation en matière d'hygiène et de sécurité est assurée à ces agents préalablement à leur prise de fonction. Les modalités de cette formation sont définies par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités territoriales.

L'autorité territoriale ou le centre de gestion peut demander au ministre chargé du travail de lui assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

Art. 5-1.- Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent.

La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Art. 5-2.- Si un membre du comité mentionné à l'article 39 constate, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-1, qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-3. Il est procédé à une enquête immédiate par l'autorité territoriale, en compagnie du membre du comité mentionné à l'article 39 ayant signalé le danger. L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité mentionné à l'article 39 est réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

En cas de désaccord persistant, après l'intervention du ou des agents mentionnés à l'article 5, l'autorité territoriale ainsi que la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité mentionné à l'article 39 peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue aux alinéas 4 et 5 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au comité mentionné à l'article 39 et à l'agent mentionné à l'article 5. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au premier alinéa du présent article ;
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité mentionné à l'article 39 réuni en urgence ;

- les mesures prises au vu du rapport ;
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en oeuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse au comité mentionné à l'article 39 ainsi qu'à l'agent mentionné à l'article 5.

Art. 5-3.- Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-2 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité mentionné à l'article 39. Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, ce registre est tenu à la disposition des membres de ce comité et de tout agent qui est intervenu en application de l'article 5-2.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par l'autorité territoriale y sont également consignées.

Art. 5-4.- Le régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité mentionné à l'article 39 avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

TITRE II

Formation en matière d'hygiène et de sécurité

Art. 6.- En application du 2° (b) de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 précitée, une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

- 1° Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- 2° Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- 3° En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- 4° En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

A la demande du service de médecine professionnelle et préventive, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie

professionnelle.

La formation en matière d'hygiène et de sécurité est au nombre des actions prévues par la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation.

Art. 7.- La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. Cette formation, normalement dispensée sur les lieux de travail, porte en particulier sur les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours, les conditions d'exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.

Art. 8.- Les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au titre IV du présent décret bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.

La formation prévue à l'alinéa précédent est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 236-18 du code du travail, soit par un des organismes visés à l'article 1^{er} du décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale, soit par des organismes agréés par arrêté ministériel. Elle est organisée dans les conditions définies par le décret n°85-1076 du 9 octobre 1985 pris en application des articles 4, 5 et 6 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Art. 9.- La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

TITRE III

Médecine professionnelle et préventive

Art. 10.- Les collectivités et établissements visés à l'article 1^{er} disposent d'un service de médecine professionnelle et préventive dans les conditions définies aux articles L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes et au III de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

CHAPITRE I^{er}

Organisation des services de médecine professionnelle et préventive

Art. 11.- Les missions du service de médecine professionnelle et préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant :

- soit au service créé par la collectivité ou l'établissement;
- soit à un service commun à plusieurs collectivités auxquelles celles-ci ont adhéré ;
- soit au service créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale ;
- soit à un service de médecine du travail interentreprises et avec lequel l'autorité territoriale passe une convention ;
- soit au service médical du travail et de l'agriculture agréé dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du décret n°82-397 du 11 mai 1982 relatif au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture et avec lequel l'autorité territoriale passe une convention. Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par du personnel de secrétariat médico-social.

Art. 11-1.- Le temps minimal que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois :

- pour vingt agents ;
- dix agents appartenant aux catégories mentionnées à l'article 22.

Art 11-2.- Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique. Ce médecin ne peut être chargé des visites d'aptitude physique prévues à l'article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il ne peut être médecin de contrôle.

Art. 12.- Tout docteur en médecine doit, pour être engagé dans le service de médecine professionnelle et préventive, être titulaire d'un certificat d'études spéciales de médecine du travail, ou d'autres titres reconnus équivalents par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Toutefois ce certificat n'est pas exigé des médecins en fonctions dans un service de médecine professionnelle ou de médecine préventive à la date de publication du présent décret.

Art. 13.- Dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

CHAPITRE II

Missions des services de médecine professionnelle et préventive

Section I

Action sur le milieu professionnel

Art. 14.- Le service de médecine professionnelle et préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2° L'hygiène générale des locaux de service ;
- 3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6° L'information sanitaire.

Art. 14-1.- Dans chaque service d'une collectivité territoriale et dans chaque établissement public relevant d'une collectivité territoriale ou établissement public des collectivités territoriales entrant dans le champ d'application du présent décret, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive établit et tient à jour, en liaison avec l'agent désigné en application de l'article 4 et après consultation du comité mentionné à l'article 39, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels mentionnée ci-dessus. Cette fiche est établie conformément aux dispositions de l'article R. 241-41-3 du code du travail. Elle est communiquée à l'autorité territoriale. Elle est tenue à la disposition des agents mentionnés à l'article 5. Elle est présentée au comité mentionné à l'article 39, en même temps que le rapport annuel du médecin du service de médecine professionnelle et préventive prévu aux articles 26 et 45.

Le comité mentionné à l'article 39 est, en outre, régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence.

Art. 15.- Le service de médecine professionnelle et préventive est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues au titre II ainsi qu'à la formation des secouristes mentionnés à l'article 13.

Art. 16.- Le service de médecine professionnelle et préventive est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

Il formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés.

Art. 17.- Le service de médecine professionnelle et préventive est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi.

Art. 18.- Le service de médecine professionnelle et préventive peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Le refus de celle-ci doit être motivé. Le service de médecine professionnelle et préventive informe l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité, en application du titre IV du présent décret des résultats de toutes mesures et analyses.

Art. 19.- Le service de médecine professionnelle et préventive participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

Art. 20.- En sus des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 417-28 du code des communes, l'autorité territoriale peut organiser des examens plus fréquents pour les catégories d'agents soumis à des risques particuliers.

Art. 20-1 .- Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins le tiers du temps dont il dispose en application de l'article 11-1.

Section II

Surveillance médicale des agents

Art. 21.- Les médecins du service de médecine professionnelle et préventive peuvent recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, ils informent l'administration territoriale de tous risques d'épidémie.

Art. 22.- Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Art. 23.- Des autorisations d'absence sont accordées par l'autorité territoriale pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 20, 21 et 22.

Art. 24.- Les médecins du service de médecine professionnelle et préventive sont habilités à proposer des

aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine professionnelle et préventive, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène ou, à défaut, le comité technique paritaire doit en être tenu informé.

En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par les médecins du service de médecine professionnelle et préventive, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre territorialement compétent.

Art. 25.- Le service de médecine professionnelle et préventive est informé par l'autorité territoriale dans les plus brefs délais de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Art. 26.- Le service de médecine professionnelle et préventive établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.

Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

TITRE IV

Organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité

CHAPITRE 1^{er}

Rôle des comités techniques paritaires

Art. 27.- Les comités techniques paritaires exercent les attributions mentionnées au 5° de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée dans les conditions fixées au présent titre.

Art. 28.- Lorsqu'ils ne sont pas assistés de comités d'hygiène et de sécurité, les comités techniques paritaires exercent les compétences fixées au chapitre 6 du présent titre.

Dans ce cas, un représentant du service de médecine professionnelle et préventive et l'un des agents chargés en application de l'article 5 du présent décret d'une fonction d'inspection, peuvent assister, avec voix consultative, aux réunions du comité technique paritaire qui sont consacrées aux problèmes d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'ils sont assistés de comités d'hygiène et de sécurité, les comités techniques paritaires reçoivent communication des documents élaborés par ceux-ci et

examinent les questions d'hygiène et de sécurité dont ils se saisissent ou sont saisis par lesdits comités. Ils reçoivent également communication du rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus respectivement aux articles 40 et 45 accompagnés de l'avis formulé par les comités d'hygiène et de sécurité.

CHAPITRE II

Organisation des comités d'hygiène et de sécurité

Art. 29.- Sont tenus de créer un ou plusieurs comités d'hygiène et de sécurité les collectivités ou établissements mentionnés à l'article 1^{er}, occupant un effectif d'au moins 200 agents titulaires ou non, à temps complet ou non complet, dans un ou plusieurs services comportant des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité, notamment en raison de la nature des missions ou des tâches, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sous la responsabilité duquel fonctionnent lesdits services détermine, après avis du comité technique paritaire, le nombre, le siège et la compétence des comités d'hygiène et de sécurité, et peut décider le cas échéant la division d'un comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services.

Les dépenses de fonctionnement du comité sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public.

CHAPITRE III

Composition des comités d'hygiène et de sécurité

Art. 30.- Le comité est composé en nombre égal :

- a) D'une part de représentants de la collectivité ou de l'établissement désigné par l'autorité territoriale auprès de laquelle fonctionne le comité d'hygiène et de sécurité,
- b) D'autre part de représentants du personnel élus au suffrage direct sur les listes présentées par les organisations syndicales.

Le nombre des membres du comité d'hygiène et de sécurité est fixé, pour la durée du mandat des représentants du personnel par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel il est appelé à fonctionner.

Toutefois le nombre des membres titulaires de chaque catégorie de représentants ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à dix. Il est tenu compte, pour fixer ce nombre, de l'effectif des agents titulaires et non titulaires des collectivités, établissements ou services concernés et de la nature des risques professionnels. Chacun des membres du comité d'hygiène et de sécurité a un suppléant. Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. Des représentants du personnel suppléants peuvent suppléer les titulaires élus sur la même liste.

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive assiste de plein droit aux séances du comité avec voix consultative.

Art. 31.- Les membres des comités d'hygiène et de sécurité sont désignés pour une période de six ans dans les mêmes conditions que celles qui sont fixées à l'article 3 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires de la fonction publique territoriale.

Les collectivités et établissements peuvent procéder à tout moment et pour le reste du mandat à accomplir au remplacement de leurs représentants.

Les fonctions de membre du comité sont renouvelables. Toutefois, si, dans un comité d'hygiène et de sécurité déjà institué auprès d'une commune ou d'un établissement public intercommunal, le premier mandat des représentants du personnel venait à expiration dans les six mois précédant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès desquels fonctionne le comité d'hygiène et de sécurité, ce mandat, nonobstant les dispositions de l'article 31, se trouverait prorogé jusqu'au renouvellement de ladite assemblée.

Art. 32.- L'autorité territoriale désigne ses représentants parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.

Art. 33.- Les dispositions des articles 5 et 6 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires sont applicables au remplacement des membres du comité d'hygiène et de sécurité.

CHAPITRE IV

Election des représentants du personnel

Art. 34.- L'élection des représentants du personnel aux comités d'hygiène et de sécurité s'effectue selon les dispositions prévues aux articles 7 et suivants du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

Art. 35.- Sont électeurs les agents titulaires et non titulaires, à temps complet et à temps non complet, en fonctions dans le ou les services auprès desquels est institué le comité d'hygiène et de sécurité.

CHAPITRE V

Fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité

Art. 36.- Le comité est présidé par un représentant de la collectivité ou de l'établissement désigné par l'autorité territoriale parmi ses représentants au comité d'hygiène et de sécurité.

Art. 37.- Les règles de fonctionnement prévues par le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires sont applicables au comité d'hygiène et de sécurité.

Art. 38.- Le comité d'hygiène et de sécurité peut entendre les agents chargés d'une fonction d'inspection en application de l'article 5.

CHAPITRE VI

Rôle des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité

Art. 39.- Les dispositions du présent chapitre concernent le comité d'hygiène et de sécurité ou le comité technique paritaire lorsqu'il n'est pas assisté par un comité d'hygiène et de sécurité.

Art. 40.- Le comité a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. Il a notamment à connaître des questions relatives :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail ;
- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés et aux mesures prises, en application du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, afin de permettre le reclassement de ces fonctionnaires ;
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes.

Le comité procède en outre à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans son champ de compétence. A cette fin, il délibère chaque année d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels, présenté par le président.

Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.

Chaque centre établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Art. 40-1.- Les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier. Celui-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation. Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

La délégation doit comporter des représentants de la collectivité territoriale visés au a de l'article 30 et des représentants du personnel visés au b du même article. Elle peut, le cas échéant, être assistée d'un médecin du service de médecine professionnelle et préventive et de l'agent visé à l'article 5.

Les missions accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

Art. 41.- Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du présent décret.

Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant l'autorité compétente, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité et par les médecins de médecine professionnelle et préventive.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Art. 41-1.- Le comité peut demander à l'autorité territoriale de faire appel à un expert agréé dans les conditions de l'article R. 236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève l'organisme compétent. L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion. La décision de l'autorité territoriale refusant la désignation d'un expert sollicitée par le comité doit être motivée.

Art. 42.- Le comité suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

JURISPRUDENCE

JU — Cette rubrique présente une sélection d'arrêtés du Conseil d'Etat, des cours administratives d'appel, de jugements des tribunaux administratifs et d'arrêtés de la Cour de justice des Communautés européennes.

ADMISSION A LA RETRAITE POUR INVALIDITE PENSION D'INVALIDITE RENTE D'INVALIDITE

La dégradation de l'état de santé psychique motivant une mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire qui n'a présenté durant toute sa carrière aucune manifestation de troubles d'ordre psychique ou comportemental, doit être regardée en l'espèce comme la conséquence directe de la dégradation de ses relations de travail et lui ouvrir droit à une rente viagère d'invalidité.

Vu l'arrêt du Conseil d'Etat attribuant le 26 mai 1999, le jugement des conclusions de la requête de M. Agostini ci-dessous analysée, à la Cour administrative d'appel de Marseille ;

Vu la requête et le mémoire complémentaire, enregistrés au secrétariat du contentieux du conseil d'Etat le 10 juin et le 11 octobre 1993, présentés pour M. Alexandre Agostini, demeurant Résidence Saint-Joseph bâtiment A à Corté (20250), parla SCP Waquet-Farge-Hazan, avocat ; M. Agostini demande au conseil d'Etat :

1°) d'annuler le jugement en date du 25 mars 1993 par lequel le Tribunal administratif de Bastia a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 13 juin 1990 par laquelle le chef du service des pensions a rejeté sa demande à ce que la pension d'invalidité qui lui a été concédée à compter du 1^{er} juillet 1989 soit assortie d'une rente viagère d'invalidité ;

2°) d'annuler la décision précitée du 13 juin 1990 ;

M. Agostini soutient :

- que le jugement du Tribunal administratif de Bastia est suffisamment motivé ;

- qu'il ne répond pas à tous les moyens de la requête ;

- qu'il procède d'une dénaturaison des pièces produites et d'une violation des articles L. 27 et L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

- que l'imputabilité au service de son infirmité est établie par les pièces du dossier ; que la mise à jour d'une personnalité vulnérable chez M. Agostini résulte des conditions de travail dans lesquelles il a été placé du fait de l'hostilité systématique de son chef de service ; que, par ailleurs, sa maladie mentale trouve son origine dans un fait précis et déterminé de service ; Vu le jugement attaqué ;

Vu, enregistré au conseil d'Etat le 12 décembre 1993, le mémoire en défense présenté par le ministre du budget, porte-parole du gouvernement, tendant au rejet de la requête par les moyens que M. Agostini n'a

pas précisé dans son mémoire ampliatif en quoi le jugement ne répondait pas à tous les moyens exposés ; que tel n'a pas été le cas ; qu'à l'origine, le médecin de M. Agostini n'a pas motivé sa prescription par l'existence d'une maladie d'origine professionnelle ; que M. Agostini ne prouve pas que son invalidité trouve son origine dans un fait de service ;

Vu, enregistré au conseil d'Etat le 7 février 1994, le mémoire en réplique présenté pour M. Agostini, tendant aux mêmes fins que la requête par les mêmes moyens et en outre par le moyen que les conclusions de l'expert désigné par le comité médical vont dans le sens d'une relation de cause à effet entre l'infirmité de M. Agostini et le service ;

Vu, enregistré au conseil d'Etat le 14 février 1994, le mémoire présenté pour M. Agostini, tenant aux mêmes fins que la requête par les mêmes moyens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu la loi n°87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 12 octobre 1999 :

- le rapport de M. Gonzales, premier conseiller ;

- et les conclusions de M. Bocquet, premier conseiller ;

Considérant qu'en vertu des articles L. 27 et L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le droit à une rente viagère d'invalidité est reconnu au fonctionnaire civil qui « se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées... en service » ; et qu'aux termes de l'article R. 38 du même code : « Le bénéficiaire de la rente viagère d'invalidité prévue à l'article L. 28 est attribuable si la radiation des cadres ou le décès en activité surviennent avant la limite d'âge et sont imputables à des blessures ou maladies résultant par origine ou aggravation d'un fait précis et déterminé de service ou de l'une des autres circonstances énumérées à l'article L. 27 » ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. Agostini n'a présenté durant toute sa carrière jusqu'en janvier 1984, aucune manifestation de troubles d'ordre psychique ou comportemental ; qu'il ressort des observations du psychiatre de M. Agostini, non

contredites sur ce point par le rapport d'expertise établi le 30 mars 1989 à la demande du comité médical départemental, ni par les autres pièces médicales du dossier, que cet état de santé aurait pu permettre à l'intéressé de poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge de la retraite, dans le cadre des conditions relationnelles qu'il a connues dans son service jusqu'en 1984 ; que la grave décompensation psychique dont il a été atteint depuis lors, est survenue à l'époque à laquelle ses relations de travail se sont dégradées et où il a eu connaissance de l'abaissement de sa note pour 1983 figurant sur sa fiche de notation établie le 4 janvier 1984 ; que, dans ces conditions, la dégradation de son état de santé, qui a motivé sa mise à la retraite pour invalidité, doit être regardée comme la conséquence directe de ces circonstances et de ce fait précis inhérents au service, au sens de l'article R. 38 du code précité ; qu'il suit de là que M. Agostini est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Bastia a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de la décision de refus opposée à sa demande d'allocation d'une rente viagère d'invalidité ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le jugement susvisé du Tribunal administratif de Bastia est annulé.

Article 2 : La décision en date du 13 juin 1990 par laquelle le chef de service des pensions a rejeté la demande de M. Agostini tendant à ce que la pension d'invalidité qui lui a été concédée à compter du 1^{er} juillet 1989 soit assortie d'une rente viagère d'invalidité est annulée.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à M. Agostini et au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie.

Cour administrative d'appel de Marseille, 23 novembre 1999, M. Agostini, req. n°99MA01038.

DISTRICT

NON-TITULAIRE / Licenciement

LICENCIEMENT PAR SUPPRESSION D'EMPLOI

La dissolution d'un district permet la suppression par délibération de postes occupés par des agents contractuels. Ceux-ci ne peuvent invoquer l'interdiction de procéder à un dégageant de cadres dans cette circonstance, cette disposition législative n'étant valable que pour les agents titulaires.

Vu l'ordonnance en date du 29 août 1997 par laquelle le président de la Cour administrative d'appel de Lyon a transmis à la Cour administrative d'appel de Marseille, en application du décret n°97-457 du 9 mai 1997, la requête présentée pour M. Bernard Champenois ;

Vu la requête, enregistrée au greffe de la Cour administrative d'appel de Lyon le 4 avril 1996 sous le n°96LY00709, présentée pour M. Bernard Champenois, demeurant La Conchette, à Barcelonnette (04400), par la SCP d'avocats Bayetti, Devedeux, Douarinou ;

M. Champenois demande à la Cour :

1°) de réformer le jugement n°93-6616 en date du 25 janvier 1996 par lequel le Tribunal administratif de Marseille l'a renvoyé devant le district des Hautes Vallées de l'Ubaye pour qu'il soit procédé à la liquidation et à l'ordonnement de l'indemnité de licenciement qui lui est due et a rejeté le surplus de ses demandes tendant :

- à l'annulation de la délibération en date du 26 octobre 1993 du conseil du district des Hautes Vallées de l'Ubaye décidant de le licencier ;

- à l'annulation de l'arrêté en date du 29 décembre 1993 du président du même district mettant fin à ses fonctions ;

- à sa réintégration ;

- à la condamnation du district à lui payer la totalité de salaires échus depuis le 28 décembre 1993 ;

- à la condamnation du district à lui payer la somme de 20 321 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 600 000 F à titre de dommages et intérêts ;

1°) de prononcer la nullité de son licenciement ;

3°) d'ordonner sa réintégration ;

4°) de condamner le district des Hautes Vallées de l'Ubaye au paiement de la totalité des salaires échus depuis le 28 décembre 1993 ;

5°) et à titre subsidiaire, à défaut de réaffectation, de condamner le district à lui payer la somme de 600 000 F à titre de dommages et intérêts ;

Il soutient que le jugement attaqué aurait dû tirer les conséquences du défaut de motivation des décisions prononçant son licenciement ; que le juge administratif doit exercer un contrôle normal sur la légalité des décisions de licenciement ; que le poste qu'il occupait au service du district des Hautes Vallées de l'Ubaye n'a jamais été supprimé ; que la délibération en date du 26 octobre 1993 du conseil du district des Hautes Vallées de l'Ubaye constitue un faux en écritures publiques ; que cette délibération n'a été enregistrée en sous-préfecture que postérieurement à son licenciement ; que la dissolution du district, par laquelle celui-ci prétend justifier la décision de licenciement de M. Champenois n'est intervenue que treize mois après ce licenciement ; que l'arrêté préfectoral portant dissolution du district a été annulé par jugement du Tribunal administratif de Marseille en date du 25 janvier 1996 ; que, comme l'a relevé ce même jugement, sa situation aurait dû être réglée conformément aux dispositions des articles L. 164-9, L. 167-3, R. 167-1 et R. 167-2 du code des communes ; qu'il a subi un préjudice important du fait de la perte de toute rémunération depuis décembre 1993 et de la perte d'une chance d'être inté-

gré dans la fonction publique territoriale sur la base du décret du 18 février 1986 ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 21 août 1996 au greffe de la Cour administrative d'appel de Lyon, présenté pour la communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » représentée par son président en exercice, par Me Menestrier et Cagnol, avocats ;

La communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » demande à la Cour :

1°) de confirmer le jugement attaqué et de rejeter les demandes de M. Champenois ;

2°) de condamner M. Champenois à lui verser la somme de 15 000 F au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Elle soutient qu'elle doit être mise hors de cause, dans la mesure où elle n'a hérité de l'actif et du passif du district que pour les compétences rattachables aux activités de ski, auxquelles M. Champenois ne participait pas ; et, à titre subsidiaire, que le licenciement de M. Champenois était parfaitement régulier, dans la mesure où le poste qu'il occupait avait été supprimé par une délibération en date du 26 octobre 1993 ; que cette délibération ne constitue pas un faux, comme le soutient M. Champenois ; que l'indemnité de licenciement due à l'intéressé a bien été payée en janvier 1994 ; que le contrat à durée indéterminée de M. Champenois a été conclu dans des conditions peu régulières ; que M. Champenois ne justifie pas du préjudice qu'il expose ; que, notamment, il n'est pas fondé à faire état d'une perte de chance ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 ;

Vu la loi n°87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 14 septembre 1999 :

- le rapport de M. Bedier, premier conseiller ;

- les observations de Me Menestrier, pour la communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » ;

- et les conclusions de M. Bocquet, premier conseiller ;

Considérant que, par jugement en date du 25 janvier 1996, le Tribunal administratif de Marseille a renvoyé M. Champenois devant le district des Hautes Vallées de l'Ubaye pour qu'il soit procédé à la liquidation et au paiement de l'indemnité de licenciement qui lui est due et a rejeté le surplus des conclusions de l'intéressé tendant à l'annulation de la délibération du 26 octobre 1993 du conseil du district des Hautes Vallées de l'Ubaye décidant la suppression de son emploi, à l'annulation de l'arrêté du 29 décembre 1993 du président dudit district décidant son licenciement et à ce qu'il soit enjoint au district de le réintégrer avec paiement de la totalité des salaires échus depuis le 28 décembre 1993 ;

que M. Champenois relève appel de ce jugement en tant qu'il a rejeté le surplus de ses conclusions ;

Sur les conclusions en excès de pouvoir :

Sur la légalité de la délibération du 26 octobre 1993 du conseil du district des Hautes Vallées de l'Ubaye décidant la suppression du poste d'agent de développement :

Considérant que ni la retranscription manuscrite du procès-verbal de la séance du conseil du district du 26 octobre 1993, versée au dossier par M. Champenois ni le fait que ladite délibération ait été transmise avec retard au représentant de l'Etat pour l'exercice du contrôle de légalité ne permettent de tenir pour fondées les allégations de M. Champenois mettant en doute l'authenticité de cet acte ;

Sur la légalité de l'arrêté en date du 29 décembre 1993 du président du district des Hautes Vallées de l'Ubaye mettant fin aux fonctions de M. Champenois :

Considérant en premier lieu que ledit arrêté se réfère à la dissolution du district des Hautes Vallées de l'Ubaye et à l'impossibilité pour les communes composant le district et pour la communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » de maintenir l'emploi occupé au service du district par M. Champenois ; que, par suite, l'arrêté du 29 décembre 1993 est suffisamment motivé ;

Considérant en second lieu que le poste occupé par M. Champenois au service du district des Hautes Vallées de l'Ubaye a été supprimé par délibération du conseil du district en date du 26 octobre 1993 ; que, par suite, et contrairement à ce que soutient M. Champenois, l'arrêté du 29 décembre 1993 mettant fin à ses fonctions a été régulièrement précédé d'une délibération de l'organe délibérant du district supprimant son emploi ;

Considérant en troisième lieu que, si l'arrêté en date du 27 janvier 1995 portant dissolution du district des Hautes Vallées de l'Ubaye a fait l'objet d'une annulation contentieuse par jugement du Tribunal administratif de Marseille en date du 25 janvier 1996, devenu définitif, cette circonstance ne permet pas de considérer que le projet de dissolution du district n'était qu'un prétexte avancé pour permettre le licenciement de l'intéressé et que le motif de ce licenciement serait erroné ;

Considérant en quatrième lieu qu'aux termes de l'article L. 164-9 du code des communes dans sa rédaction issue de la loi du 31 décembre 1982, dans l'hypothèse de la dissolution d'un district, « la répartition des personnels concernés entre les communes membres est soumise pour avis aux commissions administratives paritaires compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégageant des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires

supportent les charges financières correspondantes » ;

Considérant qu'il résulte de ces dispositions que l'interdiction pour un district de procéder à un dégage-ment des cadres au moment de sa dissolution vaut pour les seuls agents titularisés dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale ; que, par suite, M. Champenois, en sa qualité d'agent contractuel, ne saurait invoquer utilement lesdites dispositions ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. Champenois n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la délibération du conseil du district des Hautes Vallées de l'Ubaye en date du 26 octobre 1993 et de l'arrêté du 29 décembre 1993 du président dudit district décidant son licenciement ;

Sur les conclusions à fin d'injonction et d'indemnisation de M. Champenois :

Considérant qu'il y a lieu de rejeter par voie de conséquence les conclusions de M. Champenois par lesquelles celui-ci demande à la Cour de prononcer sa réintégration, de condamner le district des Hautes Vallées de l'Ubaye à lui payer la totalité de ses salaires échus depuis le 28 décembre 1993 ou, à titre subsidiaire, à défaut de réaffectation, de condamner le district à lui payer la somme de 600 000 F à titre de dommages et

intérêts ;

Sur les conclusions de la communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » tendant à l'application de l'article L.8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner M. Champenois à payer à la communauté de communes la somme que celle-ci demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. Champenois est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » tendant à l'application de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel sont rejetées.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à M. Champenois et à la communauté de communes de la « Vallée de l'Ubaye » et au ministre de l'intérieur.

Cour administrative d'appel de Marseille, 5 octobre 1999, M. Champenois, req. n°96MA00709.

RADIATION DES CADRES / Perte de la nationalité

française, des droits civiques et interdiction d'exercer un emploi public par décision de justice

Un fonctionnaire mis sous tutelle et donc devenu incapable juridiquement par décision de justice, ne peut être maintenu dans un emploi public. L'autorité territoriale a compétence liée pour prononcer la radiation des cadres.

Vu la requête, enregistrée le 5 septembre 1996 au greffe de la cour, présentée pour la commune de Custines, représentée par son maire dûment habilité, par Me Muller pour la SCP Buisson-Behr ;

Elle demande que la cour :

1°) annule le jugement, en date du 2 juillet 1996, par lequel le tribunal administratif de Nancy a annulé la décision en date du 17 octobre 1995 par laquelle le maire de Custines a radié des cadres M. Revire et a prescrit à la commune de procéder à la réintégration de ce dernier ;

2°) condamne l'union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle à lui verser une somme de 4 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu le code électoral ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu la loi n°87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Les parties ayant été dûment averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 27 janvier 2000 :

- le rapport de M. Pietri, président ;

- les observations de Me Muller (SCP Buisson-Behr) pour la commune de Custines et de Me Verra pour Me Schaf-Codognot, avocat de M. Revire et de l'Union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle ;

- et les conclusions de M. Vincent, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : « Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire... 2° s'il ne jouit de ses droits civiques. » ; qu'il résulte de l'article 24 de cette même loi que « la déchéance des droits civiques » a pour effet la cessation définitive de fonction qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ; que

l'article 2 du code électoral dispose que : « Sont électeurs les françaises et les français, âgés de dix-huit ans accomplis, jouissant de leurs droits civils et politiques et n'étant dans aucun cas d'incapacité prévu par la loi. » ; qu'aux termes de l'article 5 du même code : « Ne doivent pas être inscrits sur les listes électorales, les majeurs sous tutelle. » ; que ces dispositions impliquent que nul ne peut accéder à un emploi public, ni être maintenu dans un tel emploi s'il ne jouit de l'intégralité de ses droits civiques ;

Considérant qu'il est constant que, par un jugement rendu le 14 décembre 1983, le juge des tutelles du tribunal d'instance de Nancy a prononcé la mise sous tutelle de M. Bernard Revire ; qu'en prononçant, par sa décision du 17 octobre 1995, la radiation des cadres, le maire de Custines s'est borné à tirer, comme il y était tenu, les conséquences de ce jugement eu égard aux dispositions de l'article 5-2 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article L. 5 du code électoral ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que c'est à tort que le tribunal administratif s'est fondé sur le motif selon lequel le placement d'un majeur sous tutelle n'a pas le caractère de sanction d'un comportement délicieux entraînant la perte du droit de vote en application de l'article L. 5 du code électoral pour annuler la décision du maire de Custines ;

Considérant toutefois qu'il appartient à la cour administrative d'appel, saisie de l'ensemble du litige par effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens soulevés par M. Revire devant le tribunal administratif de Nancy ;

Considérant que, ainsi qu'il vient d'être dit que le maire ayant compétence liée, les moyens tirés du non respect de la procédure contradictoire, de l'insuffisance de motivation de la décision et de ce que celle-ci aurait été prise sans tenir compte des données propres à l'affaire sont, en tout état de cause, inopérants ;

Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que la commune de Custines est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nancy a annulé la décision

du maire de Custines en date du 17 octobre 1995 ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner l'union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle à payer à la commune de Custines la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

Considérant que les dispositions de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel font obstacle à ce que la commune de Custines qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, soit condamnée à payer à l'union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : le jugement du tribunal administratif de Nancy en date du 2 juillet 1996 est annulé.

Article 2 : La demande présentée par l'union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle devant le tribunal administratif de Nancy est rejetée.

Article 3 : Les conclusions de l'union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle tendant à l'application des dispositions de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel sont rejetées.

Article 4 : Le présent arrêt sera notifié à l'union départementale des sociétés mutualistes de Meurthe-et-Moselle, à M. Revire et à la commune de Custines.

Cour administrative d'appel de Nancy, 17 février 2000, Commune de Custines c / M. Revire, req. n°96NC02439.

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

QE — Cette rubrique présente une sélection de réponses aux questions écrites de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

APTITUDES PHYSIQUES DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

Le ministre fait le point sur le rôle et la responsabilité du médecin du travail dans l'information et la mise en place des vaccinations obligatoires et facultatives dans le milieu professionnel. C'est en fonction de ces éléments et du poste de travail qu'il pourra délivrer un avis d'aptitude.

La circulaire du 26 avril 1998 relative aux vaccinations sera mise à jour prochainement.

33977. - 16 août 2000. - **M. Gilbert Meyer** appelle l'attention de **Mme La secrétaire d'Etat à la santé et à l'action sociale** sur les difficultés qui se posent aux médecins du travail en matière de réglementation relative à la vaccination. Une distinction subtile est opérée entre ce qu'il est convenu d'appeler les recommandations vaccinales, d'une part, et les obligations légales de vaccination, d'autre part. En raison de cette distinction, la responsabilité d'un médecin du travail risque d'être engagée en cas de surestimation des risques (accident vaccinal survenant alors que la vaccination est simplement recommandée) ou en cas d'inapplication des textes (sujet contractant une maladie dans le cadre de son travail alors que le vaccin, théoriquement obligatoire, présentait selon le médecin un certain nombre de contre-indications pour l'individu concerné et n'a, de fait, pas été administré). Il lui demande, par conséquent, s'il ne serait pas opportun de préciser les rôles et responsabilités respectifs des médecins impliqués à différents degrés dans la problématique de la vaccination (médecins traitants, services de la DDASS, médecins du travail, etc.).

Réponse. - La pratique des vaccinations en milieu de travail par les médecins du travail avait été précisée par une lettre circulaire du 26 avril 1998, document qui est actuellement en révision dans nos services. En ce qui concerne les vaccinations obligatoires, elles sont prévues par les articles L. 10 et L. 215 du code de la santé publique : l'article L. 10 prévoit l'obligation d'immunisation contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite pour toute personne qui exerce dans un établissement de soins une activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques et l'article L. 215 rend obligatoire la vaccination par le BCG, notamment pour les personnels susceptibles d'avoir des contacts avec des malades tuberculeux.

L'obligation vaccinale est uniquement déterminée par l'exposition au risque. Il appartient à l'employeur de procéder à l'évaluation des risques et de prendre les mesures de prévention et de protection qui en résultent. Il devra pour cela déterminer la nature, la durée et les conditions d'expositions des travailleurs à des agents biologiques. L'évaluation du risque est donc de la responsabilité de l'employeur. Le médecin du travail le conseille en fonction des agents biologiques et du risque de contamination selon les données scientifiques disponibles, et du risque individuel aux postes exposés. Il faut également souligner que pour les vaccinations obligatoires, l'obligation est une obligation contractuelle du salarié. En ce qui concerne les vaccinations non obligatoires, les articles R. 231-60 et suivants du code du travail fixent les règles de prévention à mettre en œuvre. S'il existe un vaccin et que l'exposition est clairement identifiée et non maîtrisée par les techniques de préventions rapportées, le médecin du travail propose la vaccination. Après information du CHSCT, l'employeur recommande alors, s'il y a lieu, la vaccination aux travailleurs non immunisés. C'est dans cette optique que le comité technique des vaccinations recommande la vaccination aux personnes qui, dans le cadre d'activités professionnelles, sont susceptibles d'être en contact direct avec des patients et/ou d'être exposés au sang et autres produits biologiques dans les mêmes conditions que le personnel de soins ou de prévention. La responsabilité du médecin du travail n'a pas dans ce domaine de spécificité particulière ; elle ne pourra être engagée que si le médecin commet une faute dans sa pratique professionnelle. Le médecin du travail doit informer, de la façon la plus complète possible, le salarié des risques auxquels il est exposé et des moyens de prévention collectifs et individuels mis à sa disposition, notamment la nécessité d'une immunisation. L'information doit porter également sur les risques inhérents à la vaccination elle-même et sur les risques pris par le salarié lors d'une exposition au risque sans être immunisé. Rappelons que le médecin du travail tenu à cette obligation d'information devra, en cas de contentieux, apporter la preuve qu'il a réalisé cette information. Le dossier médical doit en faire état. L'avis d'aptitude, comme tout avis d'aptitude, ne pourra être porté qu'après étude minutieuse du poste du travail, des possibilités de prévention, d'une information complète du salarié, des éventuelles conséquences d'une modification de son aptitude sur le contrat de travail. Cet avis répondra alors aux règles habituelles de la responsabilité médicale.

J.O. A.N. (Q), n°21, 22 mai 2000, pp.3133-3134.

REPertoire DES CARRIERES TERRITORIALES

Volume 1

La filière administrative, la filière technique,
les sapeurs-pompiers professionnels, la police municipale
Les emplois fonctionnels.

L'ouvrage de base **950 F** 144,83 €
Abonnement aux mises à jour pour 2000 **450 F** 68,60 €

Volume 2

La filière culturelle, la filière sportive,
la filière animation
Les emplois fonctionnels.

L'ouvrage de base **950 F** 144,83 €
Abonnement aux mises à jour pour 2000 **450 F** 68,60 €

Volume 3

La filière médico-sociale.
Les emplois fonctionnels.

L'ouvrage de base **950 F** 144,83 €
Abonnement aux mises à jour pour 2000 **450 F** 68,60 €

Collection complète des trois volumes **2 280 F** 347,59 €
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes **1 080 F** 164,65 €

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an (12 numéros et suppléments) **977,38 F** 149 €

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES

Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux Edition janvier 1997 **230 F** 35,06 €

RECUEIL DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux
Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT **390 F** 59,46 €

RECUEIL DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux
Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK **369 F** 56,25 €

RECUEIL DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux
Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD **350 F** 53,36 €

RECUEIL DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux
Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON **350 F** 53,36 €

RECUEIL DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux
Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT **350 F** 53,36 €

LES EMPLOIS FONCTIONNELS des collectivités locales

À

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 hors série)

- France TTC **977,38 F** 149 €
- Europe TTC **993,77 F** 151,50 €
- DOM-TOM, pays de la zone francophone de l'Afrique, hors Maghreb,
et de l'océan Indien (HT, avion éco.) **1 013,45 F** 154,50 €
- Autres pays (HT, avion éco.) **1 052,81 F** 160,50 €
- Supplément avion rapide **121,35 F** 18,50 €

Les **Informations Administratives et Juridiques**, revue du **Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région Ile-de-France**, commente chaque mois l'actualité législative et réglementaire relative au statut de la Fonction Publique Territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique en leur présentant chaque mois :

- ▶ une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires,
- ▶ un recensement des plus récentes références documentaires,
- ▶ la reproduction intégrale de circulaires d'accès difficile,
- ▶ des jurisprudences et des réponses ministérielles particulièrement significatives.

Abonnements et diffusion :
La **documentation** Française
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers
tél 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00
www.ladocfrancaise.gouv.fr

ISSN 1152-5908

PRIX : 101,67 F 15,50 €