
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Les assistants des élus locaux**
- ▶ **Les modifications apportées au décret du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement**

CIG petite couronne



N°9 septembre 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

Les assistants des élus locaux	3
---------------------------------------	----------

STATUT AU QUOTIDIEN

Les modifications apportées au décret du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement	16
--	-----------

2. ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

* Textes	19
* Documents parlementaires	23
* Chronique de jurisprudence	25
* Presse et livres	27

TEXTES INTEGRAUX

* Circulaires	32
* Jurisprudence	40
* Réponses aux questions écrites	43

DOSSIER

Les assistants des élus locaux

Le présent dossier expose et commente les dispositions applicables à deux catégories d'agents des collectivités :

- les collaborateurs de cabinet que les autorités locales sont autorisées à recruter, sous certaines conditions et dans certaines limites, par l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

- les agents qui sont susceptibles d'assister les groupes politiques dans les assemblées locales, en application de l'article 27 de la loi n°95-65 du 19 janvier 1995 relative au financement de la vie politique.

Même si les dispositions législatives et réglementaires applicables à ces deux catégories doivent être rigoureusement distinguées, ce qui justifie leur présentation ici en deux parties distinctes, les fonctions exercées par ces personnels ne sont pas sans présenter quelques analogies : si les premiers assistent l'autorité exécutive de la collectivité, les seconds collaborent au travail des membres des assemblées délibérantes, et la nature de leurs missions situe les uns et les autres en dehors de la hiérarchie fonctionnelle des services.

Ils constituent donc ensemble, au sein des effectifs rémunérés par la collectivité, les assistants des élus locaux, dans l'acception de ce terme retenu, par exemple, pour les « assistants parlementaires » dont peuvent disposer députés ou sénateurs.

LES COLLABORATEURS DE CABINET DE L'EXÉCUTIF LOCAL

Conformément à l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, une autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin, tout aussi librement, à leurs fonctions.

Cette faculté, instituée par la loi qui porte création et organisation de la fonction publique territoriale, offre un cadre juridique nouveau pour les exécutifs territoriaux.

En effet, différents par nature des emplois de l'administration, les emplois de cabinet se situent, traditionnellement, en dehors du champ d'application du droit de la fonction publique et échappent aux règles de droit commun en matière de recrutement et de cessation des fonctions, sans que cela fasse obstacle à la nomination de fonctionnaires dans ces emplois.

Les collaborateurs de cabinet bénéficient cependant, en application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, des mêmes droits et garanties que les agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article 3 de la loi précitée du 26 janvier 1984 modifiée.

LE CABINET

Un cabinet regroupe l'ensemble des collaborateurs directs choisis personnellement par une autorité politique pour l'assister dans son double rôle de responsable politique et de chef d'administration.

C'est un organe politique, qui prolonge l'autorité qui l'a constitué pour l'accomplissement de tâches qui supposent des relations d'étroite confiance. Les cabinets se situent à la charnière entre le domaine politique et le domaine administratif.

La particularité du lien unissant les collaborateurs de cabinet à l'autorité politique ressort notamment de la disposition insérée à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi du 12 juillet 1999 relative à la coopération intercommunale, aux termes de laquelle « ces collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle ». Le même article 110 précise toutefois que cette nouvelle disposition « ne saurait interdire aux juridictions compétentes et aux autorités administratives chargées du contrôle de légalité d'exercer leurs missions dans les conditions de droit commun ¹ ».

Les membres d'un cabinet n'ont pas vocation à administrer eux-mêmes. Aucune disposition ne prévoit, contrairement à ce que l'on constate dans les ministères, la possibilité pour un élu de déléguer sa signature à un membre de son cabinet. Un directeur ou un chef de cabinet territorial ne semble donc pouvoir signer, si telle était la décision de l'élu, que des courriers dépourvus de tout caractère administratif, et qui se rapporteraient exclusivement à la personne du maire ou du président.

Le cabinet a traditionnellement une mission :

- de conseil ;
- d'élaboration et de préparation des décisions de l'autorité au moyen, le cas échéant, de notes techniques, dossiers, calculs, simulations fournis par les services compétents de l'administration ;
- de liaison avec :
 - l'administration (transmission au secrétaire général ou au secrétaire général adjoint des ordres ou instructions, impulsion politique si nécessaire, suivi de l'exécution, etc.),
 - les assemblées ou organes politiques compétents,
 - les organes extérieurs : médias, associations ;
- de suivi des affaires purement politiques : coordination des différents mandats de l'élu, rapports avec le parti ou le groupe politique auquel appartient celui-ci ;
- de représentation, éventuellement, à la demande de l'élu (réceptions, délégations).

Constitué par l'autorité politique pour répondre aux besoins que celle-ci estime liés à l'exercice de sa fonction, le cabinet n'a d'existence que pour autant que la

personnalité politique qui l'a formé exerce cette fonction. Le cabinet « tombe » donc lorsque prend fin, pour quelque cause que ce soit, le mandat de l'élu qu'il est chargé d'assister.

LES EMPLOIS DE CABINET

La nature des emplois

Selon les termes des articles 2 et 3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent plus créer que des emplois permanents, c'est-à-dire des emplois qui correspondent aux grades institués par les statuts particuliers des cadres d'emplois ou par les statuts d'emplois fonctionnels (emplois de direction). Ces emplois, qui peuvent être pourvus par des fonctionnaires ou, dans certains cas limitativement énumérés, par des agents non titulaires, structurent l'administration de manière permanente pour l'accomplissement des missions de service public qui incombent à la collectivité ou à l'établissement.

En revanche, les emplois de cabinet sont limités dans le temps puisqu'ils sont liés à la durée des fonctions du détenteur de l'autorité territoriale, et leur existence peut être remise en cause à chaque renouvellement de l'exécutif ou en cas de changement de celui-ci. En effet, ces emplois :

- ne sont organisés ou régis de manière particulière et permanente par aucune disposition législative ou réglementaire. Les dispositions du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987, relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, ont seulement pour objet de préciser les limites à la liberté de recrutement prévues par l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée ;
 - n'existent que par la volonté de l'autorité territoriale qui, dans la limite de l'effectif autorisé pour la collectivité ou l'établissement par les articles 10 à 13 du décret du 16 décembre 1987 précité, décide seule, selon ses propres critères, de la nécessité ou de l'opportunité d'un recrutement, ainsi que du maintien ou non d'un collaborateur dans son emploi.
- Un élu n'est en aucun cas tenu par la composition du cabinet précédent.

Les emplois de cabinet peuvent être qualifiés d'emplois discrétionnaires.

En application de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, l'autorité territoriale peut en effet librement recruter les collaborateurs de son cabinet et tout aussi librement mettre fin à leurs fonctions.

1- Cette précision a été introduite par la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration.

La liberté de choix des élus n'est subordonnée à aucune règle ou condition particulière : diplôme, titre, mode de sélection.

De cette absence de règle découle pour l'agent une absence de droit au maintien dans un emploi de cabinet et la liberté de congédiement de l'autorité est totale. Une autorité territoriale ne peut toutefois nommer à son cabinet, en vertu de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et de l'article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, que des personnes remplissant les conditions générales de recrutement posées, pour les agents non titulaires des collectivités, par l'article 2 du décret du 15 février 1988 précité.

La dimension budgétaire des emplois de cabinet est aussi affirmée par les textes.

Selon l'article 3 du décret du 16 décembre 1987 précité :
« aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant. L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements doit être soumise à la décision de l'organe délibérant ».

Ces dispositions ne permettent pas, à elles seules, de conclure à l'existence d'emplois budgétaires de cabinet.

Sur leur fondement, l'organe délibérant pourrait en effet seulement décider d'un montant global de crédits, non individualisé en emplois distincts, et l'autorité territoriale pourrait utiliser et répartir ce crédit comme elle l'entend, dans la limite de 90% de la rémunération la plus élevée pour un même collaborateur, fixée par le même décret du 16 décembre 1987.

Cependant, les emplois de cabinet sont, sans doute possible, des emplois budgétaires, en raison :

- de l'article 4 du décret du 16 décembre 1987, selon lequel des fonctionnaires peuvent être détachés dans un emploi de cabinet,
- de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, selon lequel la création d'emplois est de la compétence de l'organe délibérant, rendu applicable aux emplois de cabinet par l'article 136 de cette loi.

L'organe délibérant n'a strictement compétence que pour voter le montant de crédits affectés aux emplois de cabinet (article 3 du décret du 16 décembre 1987 susvisé). Selon ces dispositions, l'inscription budgétaire prend la forme d'une enveloppe globale, que l'autorité territoriale utilise ensuite à son gré, conformément aux règles de la comptabilité publique. Rien n'interdit toutefois, si l'autorité territoriale et l'organe délibérant en conviennent, d'inscrire un montant de crédits particuliers pour chaque emploi de cabinet créé.

Le nombre des collaborateurs

L'importance du cabinet d'une autorité territoriale est limitée par le décret du 16 décembre 1987. A cette limitation réglementaire peut s'ajouter une limitation d'ordre budgétaire.

Conformément aux articles 10 et 13 du décret du 16 décembre 1987 précité, les emplois qui composent le cabinet d'une autorité territoriale ne peuvent excéder un certain nombre, variable selon :

- le type de collectivité (commune, département, région, établissement public),
- l'importance de la collectivité.

Ainsi, pour les communes, le nombre maximum de collaborateurs de cabinet du maire est fixé comme suit :

- une personne lorsque la population de la commune est inférieure à 20 000 habitants ;
- deux personnes lorsque la population est comprise entre 20 000 habitants et 40 000 habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants lorsque la population de la commune est comprise entre 40 001 et 400 000 habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants lorsque la population de la commune est supérieure à 400 000 habitants.

Pour les départements, le nombre maximum de collaborateurs de cabinet du président du conseil général est fixé à :

- trois personnes lorsque la population du département est inférieure à 100 000 habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 150 000 habitants lorsque la population du département est comprise entre 100 000 et 1 000 000 d'habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants lorsque la population du département est supérieure à 1 000 000 d'habitants.

Pour les régions, le plafond applicable au nombre de collaborateurs du cabinet du président du conseil régional est égal à :

- cinq personnes lorsque la population de la région est inférieure à 500 000 habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants.

Pour les établissements publics administratifs, le nombre de collaborateurs de cabinet du président ne peut excéder :

- une personne pour un établissement public administratif de moins de 200 agents ;
- deux personnes pour un établissement public administratif employant 200 agents et plus.

Le recrutement de collaborateurs de cabinet ne peut en outre intervenir, conformément à l'article 3 du décret du 16 décembre 1987 précité, que dans la limite des crédits disponibles prévus à cet effet par l'organe délibérant. La liberté de recrutement de l'autorité territoriale peut donc se trouver limitée, quantitativement et qualitativement, par le montant du crédit voté.

Un crédit global modeste au regard du nombre d'emplois créés peut en effet, soit limiter les rémunérations susceptibles d'être attribuées à un niveau inférieur au maximum réglementairement autorisé, soit conduire l'autorité territoriale à limiter le nombre des collaborateurs de son cabinet pour garantir à ces derniers une rémunération plus élevée.

La composition du cabinet

Aucune disposition législative ou réglementaire ne vient limiter la liberté de l'autorité territoriale quant à la composition de son cabinet et aux fonctions qui peuvent y être exercées.

A titre indicatif, et dans la limite de l'effectif autorisé, le cabinet d'une autorité territoriale peut comporter par exemple :

- un emploi de directeur de cabinet ;
- un emploi de directeur adjoint de cabinet ;
- un emploi de chef de cabinet ;
- un emploi de chef du secrétariat particulier ;
- un ou plusieurs emplois de conseiller technique ;
- un ou plusieurs emplois de chargé de mission ;
- un emploi d'attaché de presse.

A certains de ces emplois peuvent correspondre différentes fonctions.

La création des emplois de cabinet

Toutes les collectivités territoriales et tous leurs établissements publics, quelle que soit leur importance, sont autorisés à recruter au moins un collaborateur de cabinet si les crédits inscrits au chapitre budgétaire et à l'article correspondant le permettent.

Le Conseil Constitutionnel a en effet jugé contraire au principe de libre administration des collectivités territoriales que certaines collectivités, même de petite taille, puissent être privées de ce droit (*Décision n°83-168DC du 20 janvier 1984*).

En ce qui concerne la procédure de création, aux termes de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, dont les dispositions sont rendues applicables aux collaborateurs de cabinet par l'article 136 de la même loi, les emplois de cabinet sont créés, au même titre

que les emplois permanents, par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La publicité des créations et des vacances d'emplois de cabinet

Contrairement aux emplois permanents qui ne peuvent être occupés, conformément à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et sauf dérogation expressément prévue par la loi, que par des fonctionnaires, les emplois de cabinet ne sont pas réservés aux fonctionnaires.

Ces emplois, qui ne comptent pas parmi les emplois de la « hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant » (article 2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée), ont au contraire été prévus afin de permettre aux autorités territoriales de recruter des collaborateurs en dehors des règles statutaires et en contrepartie de l'instauration de telles règles (*Décision n°83-168DC du 20 janvier 1984 du Conseil constitutionnel*).

Les dispositions des articles 12 bis, 23 et 41 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, relatives à l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois ne sont donc pas applicables aux emplois de cabinet, ainsi que le confirme une réponse ministérielle :

« Il résulte des articles 12 bis, 23 et 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, que d'une manière générale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent préalablement à toute nomination déclarer, suivant le cas, au centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, les vacances ou les créations d'emplois. Cette obligation est notamment applicable aux créations ou vacances d'emplois relevant de l'article 3 (1^{er}, 3^e et 4^e alinéas), mais ne s'applique pas à celle de l'article 110 (emplois de collaborateurs de cabinet) de la loi précitée. » (*J.O. A.N. (Q) n°17, 29 avril 1991, p. 1753*)

LA SITUATION JURIDIQUE DES COLLABORATEURS DE CABINET

La nature juridique des services

Les personnes recrutées dans un emploi de cabinet ont la qualité d'agent non titulaire de droit public (article 1^{er}, décret du 15 février 1988 précité). Elles bénéficient de la plupart des droits et garanties reconnus aux agents non titulaires recrutés dans des emplois permanents.

Elles doivent donc figurer, comme ces derniers, au tableau des effectifs de la collectivité, comme le confirme la circulaire interministérielle (Intérieur - Budget) du 23 mars 1995 relative à la présentation et au contenu de l'état du personnel.

Les services accomplis par les personnes régulièrement nommées dans un emploi de cabinet sont donc des services publics. A ce titre :

- ils peuvent être pris en compte :
 - pour le classement lors de la titularisation dans un cadre d'emplois, selon les règles fixées par le statut particulier, dans l'hypothèse où le collaborateur non titulaire accéderait ultérieurement à ce cadre d'emplois (par concours),
 - dans les cas où une condition de services publics, le cas échéant de services public effectifs, est exigée (accès à la position hors cadres pour les fonctionnaires par exemple).
- ils peuvent être validés pour la retraite.

Les collaborateurs de cabinet ayant la qualité de fonctionnaires conservent cette qualité. Les services accomplis dans un emploi de cabinet correspondent à des services publics effectifs mais non à des services effectifs dans le grade détenu : l'intéressé étant nécessairement placé en dehors de son cadre d'emplois ou emploi, il est régi par les dispositions applicables aux non titulaires pour la durée des fonctions.

La nomination

Aux termes de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, les personnes appelées au cabinet d'une autorité territoriale sont nommées dans l'emploi de cabinet correspondant.

S'agissant d'un emploi à terme fixe d'une part, d'un recrutement discrétionnaire, affranchi de toute règle ou condition particulière d'autre part, cette nomination ne peut donner aucun droit à être titularisé dans un grade, comme le précise cet article.

Lorsque le choix de l'autorité territoriale se porte sur une personne extérieure à la collectivité, la nomination coïncide avec le recrutement dans l'emploi de cabinet.

Le choix de l'autorité territoriale peut se porter également sur une personne déjà en fonction dans la collectivité.

Les conditions générales

Les collaborateurs de cabinet doivent remplir l'ensemble des conditions prévues pour le recrutement des agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements (*articles 1^{er} et 2 du décret du 15 février 1988*).

Ces conditions sont celles qui sont exigées par l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée pour les fonctionnaires, à l'exception de la clause de nationalité.

Les collaborateurs de cabinet doivent en conséquence :

- lorsqu'ils ont la nationalité française ou la nationalité d'un pays membre de la Communauté européenne : jouir de l'intégralité de leurs droits civiques et se trouver en position régulière au regard du code du service national lorsqu'il en existe un.

La privation, ne serait-ce que d'une partie des droits civiques (droits électoraux notamment), fait obstacle, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, au recrutement et, le cas échéant, au maintien dans les fonctions.

- lorsqu'ils sont de nationalité étrangère : être en situation régulière au regard des lois sur l'immigration et sur la faculté d'occuper un emploi rémunéré ;

- n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation dont la mention sur le bulletin n°2 du casier judiciaire pourrait être jugée incompatible avec l'exercice des fonctions par l'autorité qui procède au recrutement ;

- remplir les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice des fonctions. Cette aptitude est attestée, au moment du recrutement, par un certificat médical dont le contenu est identique à celui fixé pour les fonctionnaires par l'article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987. Le certificat est délivré par un médecin généraliste agréé, qui peut, le cas échéant, conclure à l'opportunité d'un examen complémentaire qui sera effectué par un médecin spécialiste agréé. Sur ce point également, ce sont donc les dispositions du décret du 15 février 1988 précité qui s'appliquent.

Exigé par l'article 5 de ce décret pour le recrutement des agents non titulaires et non par le décret du 16 décembre 1987 pour la nomination dans l'emploi de cabinet, le certificat médical peut n'être exigé, sous réserve du contrôle administratif, que lors du recrutement d'une personne extérieure à la collectivité.

Il ne le sera donc pas lorsque le choix de l'autorité territoriale se portera sur un fonctionnaire, ou sur un agent non titulaire de la collectivité recruté précédemment dans un emploi permanent en application de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Il n'est exigé aucune condition particulière (diplôme, titre universitaire ou professionnel, etc.), ni fixé de limite d'âge pour l'accès aux emplois de cabinet.

Cependant, le juge administratif a précisé que la limite d'âge de 65 ans, applicable aux agents non titulaires sur le fondement de l'article L. 422-7 du code des communes² et empêchant tout maintien en activité au delà de cet âge, concernait aussi les agents non titulaires recrutés en qualité de collaborateurs de cabinet (*Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mars 1999, Préfet de la Corse du Sud, req. n°98MA01222*).

2 - Article maintenu en vigueur et étendu à l'ensemble des collectivités et établissements publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 par l'article 119 de cette même loi.

La procédure de nomination

La nomination dans un emploi résulte nécessairement d'un arrêté³ ce que confirme l'article 5 du décret du 16 décembre 1987, selon lequel les collaborateurs de cabinet sont recrutés par décision c'est-à-dire par un acte unilatéral de l'autorité, notion qu'on oppose traditionnellement à celle de contrat⁴.

Selon ce même article, l'arrêté détermine :

- les fonctions du collaborateur : directeur de cabinet, chef de cabinet, conseiller technique, chargé de mission, ...

Dans les deux derniers cas, l'arrêté pourra préciser le domaine dans lequel la personne nommée est appelée à travailler.

Exemples :

- conseiller technique chargé des affaires culturelles,
- chargé de mission aux relations extérieures (communication),
- chargé de mission auprès du président du Conseil économique et social régional.

- sa rémunération

L'arrêté ne fixe pas la durée du recrutement ni son terme. En effet, les fonctions d'un collaborateur de cabinet peuvent prendre fin à tout moment.

Pour les personnes extérieures à l'administration, l'arrêté de nomination emporte recrutement.

Pour les fonctionnaires, l'incompatibilité posée par l'article 2 du décret du 16 décembre 1987 interdit à un fonctionnaire d'occuper un emploi de cabinet en position d'activité : il ne peut pas y avoir d'affectation ou de mise à disposition d'un fonctionnaire dans un emploi de cabinet.

Les fonctionnaires ne peuvent donc être nommés dans un emploi de cabinet que par la voie du détachement ou par recrutement en qualité d'agent non titulaire après mise en disponibilité par l'administration d'origine.

S'il s'agit d'un détachement, il s'effectue dans les conditions fixées par les articles 64 à 69 de la loi du

3 - Selon l'article 3 du décret du 15 février 1988, applicable à l'ensemble des agents non titulaires (collaborateurs de cabinet y compris), les agents sont recrutés par contrat ou par décision. L'article 5 du décret du 16 décembre 1987 relatif aux seuls collaborateurs de cabinet, impose une décision.

4 - Selon J. L. Seurin (« les cabinets ministériels », La revue du Droit Public, 1956) la nomination vise à asseoir la légitimité des membres du cabinet de l'autorité publique face aux hauts fonctionnaires de l'administration, eux-mêmes nommés dans leur grade et détachés dans l'emploi de direction occupé.

26 janvier 1984 modifiée et par les articles 2 à 15 et 27 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux.

Par dérogation à l'article 2 (avant-dernier alinéa) de ce décret, le détachement peut être prononcé, en vertu de l'article 4 du décret du 16 décembre 1987, dans un emploi de cabinet de la collectivité dont relève le fonctionnaire.

L'agent est détaché hors de son cadre d'emplois ou emploi d'origine et nommé à la même date dans l'emploi de cabinet.

Conformément à l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, les fonctionnaires détachés conservent leurs droits à avancement et à la retraite dans leur emploi ou leur cadre d'emplois.

Ils sont soumis, pendant la durée du détachement, aux règles régissant la fonction exercée, c'est-à-dire, en ce qui concerne les membres des cabinets territoriaux, aux dispositions des décrets du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales et du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

S'il s'agit d'une disponibilité, elle est prononcée dans les conditions des articles 72 et 73 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et des articles 18 à 27 du décret du 13 janvier 1986 modifié précité.

L'agent est placé en disponibilité hors de son cadre d'emplois ou emploi par son administration d'origine puis recruté en tant que collaborateur de cabinet dans une autre collectivité. En effet, en l'absence de dérogation expresse, un fonctionnaire en disponibilité ne peut pas être recruté par sa propre administration. Cette impossibilité est consacrée par la jurisprudence :

« ... Considérant ... que la disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite ... ; qu'il résulte de ces dispositions qu'un fonctionnaire placé en position de disponibilité ne peut, tant qu'il se trouve dans cette position, être recruté par l'administration dont il relève... » (Cour Administrative d'appel de Lyon, 20 décembre 1989, François Grumel - Jacquignon, req. n°89LY00486).

Une réponse ministérielle du 29 mars 1993 confirme clairement ce principe :

« Aux termes de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, la disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il résulte de ces dispositions qu'un fonctionnaire territorial placé en position de disponibilité ne peut être recruté comme agent non titulaire par la collectivité dont il relève. Par contre, l'article 72 précité ne s'oppose pas au recrutement par une autre collectivité d'un fonctionnaire en position de disponibilité. » (J.O. A.N. (Q), n°13, 29 mars 1993, p. 1152)

Dans cette position, conformément à l'article 72 de la loi susvisée, les fonctionnaires perdent tout droit à l'avancement et à la retraite.

Les services accomplis pendant cette période sont des services publics. L'agent est régi par les dispositions des décrets du 16 décembre 1987 et du 15 février 1988 susvisés.

Le choix de l'autorité territoriale peut également se porter sur un agent non titulaire de la collectivité ou d'une autre collectivité.

L'incompatibilité entre la qualité de collaborateur de cabinet et l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité visée à l'article 2 du décret du 16 décembre 1987 s'applique également aux agents non titulaires.

Elle fait obstacle, comme pour les fonctionnaires, à ce que l'agent occupe un emploi de cabinet après recrutement dans les conditions prévues par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Dans ce cas, il devra être mis fin, selon les règles prévues au titre X du décret du 15 février 1988, au lien unissant l'agent non titulaire à la collectivité ou à l'établissement, et l'agent sera nommé, par arrêté, membre du cabinet de l'autorité territoriale à la même date.

Il sera régi, comme précédemment, par les dispositions des décrets du 16 décembre 1987 et du 15 février 1988 susvisés.

En application des articles 17 et 27 à 31 du décret du 15 février 1988, toutefois, l'agent non titulaire employé de manière continue, depuis au moins 3 ans à compter de la date d'effet de son premier engagement dans la collectivité, les établissements publics administratifs en relevant ou les établissements auxquels elle participe, peut bénéficier d'un congé pour convenances personnelles.

Le bénéficiaire d'un tel congé pourrait donc, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, être nommé dans un emploi de cabinet sans qu'il soit mis fin à son précédent engagement. Cette possibilité est toutefois limitée à 11 mois.

On évoquera enfin le cas particulier de la mise à disposition du président du Conseil économique et Social régional (CESR) : le président du conseil régional peut en effet mettre un ou plusieurs membres de son cabinet à la disposition du président du Conseil Economique et Social Régional (CESR) (*article 1^{er}, décret du 16 décembre 1987*). Il en décide librement.

Cette mise à disposition n'entre pas dans le champ d'application de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, dont l'article 136 n'a pas prévu l'extension aux agents non titulaires.

La rémunération

Les agents non titulaires

Dans la limite des crédits inscrits à cet effet au budget de la collectivité, l'autorité détermine librement le montant de la rémunération. Ce montant ne peut, toutefois, excéder un plafond fixé réglementairement mais variable d'une collectivité à l'autre.

La rémunération d'un collaborateur de cabinet non titulaire ne peut excéder « 90% de celle afférente à l'indice terminal de rémunération du fonctionnaire territorial titulaire du grade le plus élevé en fonctions dans la collectivité ou l'établissement public administratif » (*article 7, décret du 16 décembre 1987*).

— Recherche du grade le plus élevé

L'indice terminal du grade le plus élevé peut, à la lecture de l'article 7, être entendu soit comme :

- l'indice terminal du grade le plus élevé détenu par un fonctionnaire exerçant quelque fonction que ce soit dans la collectivité (y compris un de ceux occupant un emploi fonctionnel) ;

- ou l'indice terminal du grade le plus élevé dont au moins un titulaire exerce les fonctions dans cette même collectivité (à l'exclusion des fonctionnaires détachés dans l'un des emplois fonctionnels).

La première lecture conduit à plafonner la rémunération des collaborateurs de cabinet par rapport au grade le plus élevé détenu par un fonctionnaire occupant un emploi dans la collectivité, que celle-ci soit autorisée ou non à créer un emploi correspondant à ce grade (par exemple : emplois d'administrateurs au-dessous de 80 000 habitants, de directeur territorial au-dessous de 40 000 habitants).

La seconde assoit la rémunération maximale d'un collaborateur de cabinet sur la rémunération la plus élevée de la hiérarchie des grades (et non de la hiérarchie des emplois) effectivement représentés dans la collectivité.

Elle autorise des rémunérations moins élevées pour les collaborateurs de cabinet que la première.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, la première lecture paraît plus conforme à la volonté du législateur et à la liberté de recrutement voulue par celui-ci. En revanche, le calcul s'effectue réglementairement par rapport à la rémunération du fonctionnaire territorial titulaire du grade le plus élevé, ce qui exclut la référence à la rémunération d'un fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier en fonctions dans la collectivité ou l'établissement.

Il convient donc :

- de dresser la liste des grades les plus élevés détenus par les fonctionnaires territoriaux en exercice dans la collectivité ou l'établissement (en position d'activité ou de détachement),
- de rechercher le grade dont l'indice terminal est le plus élevé.

La rémunération des collaborateurs de cabinet ne pourra dépasser 90% de la rémunération afférente à cet indice.

— Rémunération servant de base au calcul de la rémunération des collaborateurs de cabinet

Le plafond de la rémunération des collaborateurs de cabinet est exprimé par le décret du 16 décembre 1987 en pourcentage de la rémunération afférente à un indice. Au sens strict, une telle formule ne devrait conduire à retenir à ce titre que le seul traitement indiciaire, puisqu'il s'agit du seul élément de rémunération directement lié à l'indice.

On signalera toutefois qu'une réponse ministérielle à un parlementaire retient une interprétation plus large de la notion de rémunération, et y inclut l'ensemble des éléments prévus par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 :

« Le niveau global de rémunération à prendre en compte pour vérifier le respect des 90 % précités inclut par conséquent, outre le traitement indiciaire (dans la limite de l'indice terminal auquel l'agent peut prétendre), le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités institués sur la base d'un texte législatif ou réglementaire. Parmi ces primes et indemnités figurent non seulement celles qui résultent des dispositions du décret du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et qui sont liées au grade de l'agent dont l'indice terminal de rémunération sert de référence, mais également les avantages collectivement acquis découlant de l'article 111, alinéa 3, de cette même loi dans sa rédaction issue de l'article 60 de la loi du 22 juillet 1988 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, dans la mesure où ces avantages ont été mis en place dans la collectivité avant 1984. » (J.O. S. (Q), n°11, 18 mars 1999, p. 892)

Une fois déterminé le plafond qu'elle ne saurait dépasser, la rémunération des collaborateurs de cabinet est composée des éléments énumérés ci-dessous.

Conformément à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, rendu applicable aux collaborateurs de cabinet par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, ceux-ci ont droit, après service fait et dans la limite du plafond, sous réserve des crédits disponibles : à la rémunération principale augmentée de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

— Rémunération principale

Elle est déterminée librement par l'autorité territoriale dans les limites exposées plus haut. Elle correspond à un

indice de rémunération et suit l'évolution des rémunérations de la fonction publique.

— Indemnité de résidence

Son versement aux collaborateurs de cabinet est prévu par les articles 136 de la loi du 26 janvier 1984 et 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitées.

— Supplément familial de traitement

Il est versé dans les conditions et selon les modalités prévues pour les fonctionnaires et agents de l'Etat et des collectivités territoriales par l'article 10 du décret n°85-11,48 du 24 octobre 1985 modifié.

— Primes et indemnités - Frais de déplacement

L'octroi de rémunérations accessoires est expressément exclu par l'article 9 du décret du 16 décembre 1987.

Selon cet article, les frais de déplacement engagés par les collaborateurs des cabinets territoriaux sont pris en charge dans les conditions fixées par le décret n°66-619 du 10 août 1966 modifié, relatif aux conditions et modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils de l'Etat sur le territoire métropolitain. La parution du décret 91-573 du 19 juin 1991 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics territoriaux rend toutefois caduque cette référence, et c'est donc à ce dernier décret qu'il convient de se référer, dans toutes ses dispositions.

Cette rémunération est soumise aux cotisations sociales :

— Assurance-maladie, maternité, invalidité et décès

La rémunération des collaborateurs de cabinet, agents non titulaires de droit public, est assujettie aux cotisations du régime général de la sécurité sociale.

— Assurance vieillesse

Comme l'ensemble des agents non titulaires, les collaborateurs de cabinet sont de même affiliés au régime général d'assurance vieillesse et cotisent à l'IRCANTEC.

La rémunération des collaborateurs de cabinet est en outre soumise dans les conditions de droit commun à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les fonctionnaires en disponibilité ou en détachement

Il convient tout d'abord d'envisager la situation des fonctionnaires occupant l'emploi de collaborateur de cabinet après avoir été préalablement placés en position de disponibilité.

Leur cas n'est pas différent des collaborateurs de cabinet qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire. Leur

rémunération est déterminée selon l'ensemble des dispositions analysées ci-dessus.

Ils relèvent du régime général de sécurité sociale pour le risque maladie et le risque vieillesse et cotisent à l'IRCANTEC.

Le fonctionnaire peut aussi occuper l'emploi de collaborateur de cabinet par voie de détachement.

Selon l'article 6 du décret du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux, « *le détachement ne peut être accordé que lorsque la rémunération afférente à l'emploi de détachement n'excède pas la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine, majorée, le cas échéant, de 15%* ». Cette disposition, d'ordre général, s'applique au détachement dans un emploi de cabinet, ce qu'a confirmé le Conseil d'Etat dans une décision « Commune de Bagnolet » du 16 juin 1997 (req. n°118420).

Un fonctionnaire détaché dans un emploi de cabinet ne pourra donc percevoir 90 % de la rémunération du grade le plus élevé, selon les règles décrites ci-dessus, que si le montant correspondant ne représente pas une majoration de plus de 15 % de sa rémunération globale d'origine.

En revanche, lorsque la rémunération perçue annuellement dans le dernier emploi occupé est supérieure à la rémunération maximale autorisée dans un emploi de cabinet de la collectivité, le fonctionnaire nommé peut, à titre dérogatoire, bénéficier du maintien de cette rémunération. Une réponse ministérielle a précisé que le maintien de la rémunération pouvait alors concerner « *tous les éléments constitutifs de la rémunération : traitement, supplément familial de traitement, indemnités de résidence, indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.* » (J.O. S. (Q), n°40, 23 octobre 1997, p. 2909)

Si telle est la décision de l'autorité territoriale, l'arrêté de nomination doit le prévoir explicitement, conformément à l'article 8 du décret du 16 décembre 1987.

Les fonctionnaires détachés dans un emploi de cabinet sont affiliés au régime général de sécurité sociale pour le risque maladie.

En revanche, en application de l'article 65 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, et notamment de son 2^e alinéa, les fonctionnaires en détachement restent tributaires de la C.N.R.A.C.L. et effectuent les versements fixés par le règlement de cette caisse sur le traitement afférent à leur grade et à leur échelon dans la collectivité ou l'établissement dont ils sont détachés, qu'ils occupent un emploi de cabinet dans la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent ou dans une autre collectivité ou un autre établissement.

Les versements de la part employeur sont à la charge de la collectivité qui a prononcé le détachement, c'est-à-dire de la collectivité d'origine.

La durée des fonctions

En vertu de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, l'autorité territoriale peut librement mettre fin aux fonctions des collaborateurs de son cabinet. Ceux-ci peuvent donc être « *congediés* » à tout moment.

La durée des fonctions des collaborateurs de cabinet est en outre liée à celles de l'autorité territoriale : l'article 6 du décret du 16 décembre 1987 précise que les fonctions d'un collaborateur de cabinet prennent fin, au plus tard, en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.

Toutefois, une réponse ministérielle indique que la cessation effective des fonctions, notamment après épuisement des congés annuels qui peuvent rester à prendre, peut être fixée à la date d'installation du successeur de l'élu considéré, en cas d'interruption du mandat :

« *Les dispositions provisoires d'exercice des fonctions de l'autorité territoriale, en cas d'interruption de son mandat (...), permettent jusqu'à l'installation de son successeur la prolongation des fonctions des collaborateurs de cabinet.* » (J.O. S. (Q), n°28, 14 juillet 1994, p. 1755)

Dans l'hypothèse d'un renouvellement du mandat de l'autorité, celle-ci doit donc renouveler la nomination de ses collaborateurs si elle souhaite les conserver auprès d'elle pour son nouveau mandat.

Les garanties, droits et obligations

Les collaborateurs de cabinet bénéficient, en application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée qui renvoie à un certain nombre d'articles de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, de l'ensemble des garanties et droits applicables à tous les agents non titulaires et ils sont soumis aux mêmes obligations.

Les congés et autorisations d'absence

Les collaborateurs de cabinet bénéficient, quelle que soit leur situation, de l'ensemble des droits à congé et autorisations d'absence prévus pour les agents non titulaires par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et le décret du 15 février 1988, dans les conditions prévues par ce décret.

A l'issue d'un congé, les collaborateurs de cabinet sont réemployés dans l'emploi précédemment occupé, sauf dans le cas de congé pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise (article 33, du décret du 15 février 1988 précité).

La faculté dont dispose l'autorité territoriale, de par la loi, de mettre fin à tout moment aux fonctions des collaborateurs de son cabinet peut cependant, le cas échéant, faire obstacle à cette garantie de réemploi qui résulte d'une mesure réglementaire.

Les congés non rémunérés pour raisons familiales et personnelles (*articles 14 à 18 du décret du 15 février 1988*) correspondent, à une exception près (*article 16*), aux différentes positions des fonctionnaires : congé parental, disponibilité pour élever un enfant ou pour convenances personnelles. Les fonctionnaires nommés dans un emploi de cabinet qui souhaiteraient bénéficier d'un tel congé seront réintégrés dans leur cadre d'emplois ou emploi, puis placés en position de congé parental ou de disponibilité en application de l'article 75 ou 72 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée selon le cas. En effet, un fonctionnaire ne peut être placé dans deux positions administratives pendant la même période.

La discipline

Conformément à l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, rendu applicable par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, les collaborateurs de cabinet peuvent, comme tout agent non titulaire, faire l'objet de l'une des sanctions disciplinaires prévues par l'article 36 du décret du 15 février 1988 dans les conditions de l'article 37 de ce même décret.

La fin de fonctions

Elle peut résulter :

- d'une décision de l'autorité territoriale,
- de la démission du collaborateur,
- de l'expiration du mandat ou de la fin des fonctions de l'autorité territoriale (décès, démission, incompatibilité avec un autre mandat, ...).

Elle est prononcée dans la forme de la nomination, c'est-à-dire par arrêté.

Les agents non titulaires

Les règles de cessation de fonction des agents non titulaires des collectivités territoriales sont fixées par les articles 38 à 50 du décret du 15 février 1988.

Les agents employés en qualité de collaborateurs de cabinet sont concernés par ces dispositions sauf lorsqu'ils en sont exclus expressément ou lorsqu'elles paraissent inapplicables à leur situation compte tenu de la spécificité de leur engagement telle qu'elle ressort de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 24 décembre 1987.

La procédure de fin de fonctions varie en fait selon la nature de celle-ci.

— L'arrivée de l'engagement à son terme

La première situation à envisager est l'expiration normale de l'engagement en raison de la fin du mandat de l'autorité territoriale.

Dans cette hypothèse, le préavis prévu par l'article 38 du décret du 15 février 1988 ne semble pas pouvoir s'appliquer. En effet, ce préavis n'est conçu qu'à l'égard d'engagements dont le renouvellement, ou le non renouvellement, est laissé à l'appréciation de l'autorité de nomination, qui doit alors informer l'agent de ses intentions dans un certain délai précédant le terme de l'engagement.

Cette anticipation est alors inapplicable à la situation des collaborateurs de cabinet puisque le renouvellement de leur engagement au-delà du terme n'est pas entièrement lié à une libre appréciation de l'autorité territoriale mais avant tout à un élément par nature imprévisible, à savoir le renouvellement du mandat de cette même autorité.

En outre, la jurisprudence administrative a eu l'occasion d'indiquer que s'agissant de l'arrivée d'un engagement à son terme normal, et non d'une rupture anticipée, ni la communication du dossier, ni la motivation de la décision ne s'imposait à l'autorité de nomination (*Conseil d'Etat, 15 mai 1994, Mme Mercier, req. n°135764*)⁵.

Toutefois, en application de l'article 5 du décret du 15 février 1988, l'agent parvenu au terme de son engagement sans avoir pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

— La démission

S'agissant de la démission du collaborateur de cabinet, les règles prévues par le décret du 15 février 1988 à son article 38 (préavis, lettre recommandée avec demande d'avis de réception) n'excluent pas de leur champ d'application les collaborateurs de cabinet et paraissent compatibles avec leur situation.

— Le licenciement

Le licenciement des collaborateurs de cabinet correspond à la rupture anticipée de leur engagement par l'autorité de nomination, sans attendre le terme légal de celui-ci, c'est-à-dire la fin du mandat de l'autorité territoriale.

Si la légalité interne de ce type de décision est marquée par l'importante marge de manoeuvre dont dispose l'autorité territoriale en raison du pouvoir discrétionnaire qui lui est reconnu par l'article 110 de la loi, aucune disposition n'exclut cependant l'application des règles de procédures prévues par le décret du 15 février 1988.

5 - Dans le même sens : Conseil d'Etat, 27 février 1995, Mme Roucoux, req. n°135561 et 29 janvier 1996, Mme Graux, requête n°135404.

Tout d'abord, le respect d'un préavis paraît s'imposer dans les conditions prévues par l'article 40.

Le juge administratif a de même considéré que les dispositions de l'article 110 de la loi ne faisaient pas obstacle à l'application de l'article 42 du décret du 15 février 1988, qui impose notamment la notification du licenciement « *par de lettre recommandée avec demande d'avis de réception* » et la motivation de la décision :

« *Considérant qu'aux termes de l'article 42 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale : " Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci prend effet compte tenu de la période du préavis et des droits au congé annuel restant à courir " ; qu'en vertu de l'article 1^{er} dudit décret : " Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents non titulaires de droit public des collectivités et établissements (...) qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies à l'article 3, à l'article 47 ou à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée " ; que si selon l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, " l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin librement à leurs fonctions", le pouvoir discrétionnaire ainsi reconnu à l'administration ne saurait, faute de dispositions expresses en ce sens, dispenser, pour le licenciement d'un collaborateur de cabinet, des prescriptions énoncées dans l'article 42 du décret du 15 février 1988 précité » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 juillet 1997, Département du Tarn-et-Garonne, req. n°96BXO2447).*

En cas de licenciement disciplinaire, l'article 37 du décret du 15 février 1988 précise que l'agent a droit à la communication de son dossier individuel. Une cour administrative d'appel impose d'ailleurs cette formalité pour tout licenciement de collaborateurs de cabinet, dès lors qu'il revêt « *le caractère d'une décision prise en considération de la personne* », sur le fondement de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 (Cour administrative d'appel de Paris, 6 octobre 1998, Commune de Villeparisis, req. n°97PAO1708).

Quel que soit le motif du licenciement, l'article 44 du décret du 15 février 1988 exclut en revanche le versement de l'indemnité de licenciement aux agents employés sur le fondement de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984.

Le collaborateur de cabinet licencié sans avoir épuisé ses congés annuels du fait de l'administration a toutefois droit à l'indemnité compensatrice de congés payés prévue par l'article 5 de ce décret, sauf si le licenciement intervient à titre de sanction.

Il est par ailleurs rappelé que l'interdiction de licencier une femme enceinte ou un agent en congé de maternité

ou d'adoption pendant toute la période légale d'interdiction d'emploi, posée par l'article 41 du décret du 15 février 1988 et élevée au rang de principe général du droit par le juge administratif, s'applique aux collaborateurs de cabinet.

Enfin, les collaborateurs de cabinet, agents non titulaires de droit public, bénéficient du régime d'assurance-chômage dans les conditions de l'article L.351-12 du code du travail, conformément aux dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et de l'article L. 422-4 du code des communes.

Les fonctionnaires

— Fonctionnaires détachés

Lorsque leurs fonctions prennent fin, quel qu'en soit le motif, ils sont réintégrés dans leur cadre d'emplois ou emploi d'origine, dans les conditions de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et du décret du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux.

— Fonctionnaires en disponibilité

Ils sont réintégrés conformément aux dispositions des articles 72 et 73 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 13 janvier 1986 précités.

Ils ne peuvent bénéficier de l'indemnité de licenciement en vertu de l'article 44 (1^o et 5^o) du décret du 15 février 1988.

Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier du service des prestations d'assurance-chômage.

LES AGENTS AFFECTES AUPRES DES GROUPES D'ELUS

Indépendamment de la faculté dont disposent les autorités territoriales, c'est-à-dire les détenteurs du pouvoir exécutif local, de recruter librement un certain nombre de proches collaborateurs, le législateur a précisé dans quelles conditions les groupes politiques formés au sein des assemblées locales les plus importantes peuvent disposer des services d'un ou de plusieurs agents qui leur seraient directement affectés.

Ces deux catégories de collaborateurs des élus doivent toutefois être juridiquement distinguées, parce qu'elles relèvent de dispositions législatives distinctes et que les effectifs affectés aux groupes d'élus ne peuvent donc en aucune façon être imputés sur l'effectif des collaborateurs de cabinet décrit précédemment. Même si les fonctions effectivement exercées par les uns et par les autres peuvent présenter à l'occasion quelques

analogies, les modes de recrutement, les situations juridiques et leurs traductions budgétaires se révèlent donc distincts.

La disposition législative concernée est l'article 27 de la loi n°95-65 du 19 janvier 1995 relative au financement de la vie politique, qui est venue préciser et compléter sur ce point l'article 32 bis de la loi 92-125 du 6 février 1992 modifiée, relative à l'administration territoriale de la République. Cette disposition est aujourd'hui codifiée à l'article L. 2121-8 du code général des collectivités territoriales pour les communes :

« Dans les conseils municipaux des communes de plus de 100 000 habitants, le fonctionnement des groupes d'élus peut faire l'objet de délibérations sans que puissent être modifiées, à cette occasion, les décisions relatives au régime indemnitaire des élus. (...) Le maire peut, dans les conditions fixées par le conseil municipal et sur proposition des représentants de chaque groupe, affecter aux groupes d'élus une ou plusieurs personnes. Le conseil municipal ouvre au budget de la commune, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 25% du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil municipal. Le maire est l'ordonnateur des dépenses susmentionnées ».

Une circulaire d'application du ministre de l'intérieur, datée du 6 mars 1995 et publiée au Journal officiel du 26 mars 1995, commente cette disposition.

LES COLLECTIVITES CONCERNEES

Seuls les collectivités et établissements les plus importants sont autorisés à délibérer en la matière.

Il s'agit :

- des villes de plus de 100 000 habitants en application de l'article L. 2121-28 du code général des collectivités territoriales ;
- des départements, en application de l'article L. 3121-24 ;
- des régions, en application de l'article L. 4132-23 ;
- des communautés urbaines de plus de 100 000 habitants en application de l'article L. 5215-18 ;
- des communautés d'agglomération de plus de 100 000 habitants en application de l'article L. 5216-4-2.

LA REPARTITION DES COMPETENCES

C'est à l'assemblée délibérante qu'il appartient de définir les modalités de fonctionnement des groupes d'élus formés en son sein, et son intervention en la matière demeure facultative. C'est également à l'assemblée délibérante qu'il incombe de fixer les conditions générales de répartition de ces personnels sur proposition des représentants de chaque groupe.

C'est en revanche à l'autorité exécutive, c'est-à-dire au maire et au président de conseil général ou régional, qu'il revient de recruter, d'affecter et de répartir les agents concernés entre les différents groupes. Cette même autorité reste seule compétente pour mandater les dépenses correspondantes, et sera donc l'ordonnateur unique des rémunérations.

L'ENVELOPPE BUDGETAIRE

La loi précitée institue un plafonnement des dépenses globales de rémunération des personnels affectés auprès des groupes d'élus : les crédits nécessaires à ces dépenses ne peuvent excéder 25% du total annuel des indemnités de fonction versées aux élus de l'assemblée en application de la loi du 3 février 1992 relative à l'exercice des mandats locaux.

La circulaire du 6 mars 1995 précise que le montant des indemnités servant de base de calcul est celui figurant au dernier compte administratif.

Ce plafond détermine indirectement le nombre total d'agents qui pourront être affectés aux différents groupes, ainsi que le niveau de rémunération de chacun d'eux. Les montants inscrits à ce titre au budget engloberont les traitements, les accessoires indemnitaires et toutes les charges sociales.

Le ministre de l'intérieur a indiqué dans une réponse à un parlementaire que la référence au compte administratif pouvait dans certains cas conduire l'assemblée délibérante à faire varier le montant de l'enveloppe consacrée à la rémunération des agents affectés auprès des groupes d'élus en fonction du montant des indemnités effectivement versées aux élus tel qu'il apparaît dans ce document :

« Le plafond législatif encadrant ces dépenses de personnels est déterminé à partir du montant réellement constaté des indemnités versées aux élus ; seul le compte administratif peut attester de ce montant. (...)

Si une baisse de plafond des crédits qui peuvent être affectés aux collaborateurs des groupes d'élus est constatée à l'occasion du vote du compte administratif, il convient d'en tirer les conséquences dès la plus proche

délibération budgétaire et de procéder dans les conditions ci-dessus rappelées à une nouvelle répartition des crédits entre les groupes d'élus. Dans l'hypothèse où les dépenses relatives aux indemnités versées au président et aux conseillers régionaux connaissent une augmentation au regard du dernier compte administratif, il est possible à l'assemblée délibérante d'augmenter le montant des crédits correspondant aux dépenses de personnel, dès lors que cette décision est précédée de la procédure prévue par le quatrième alinéa de l'article L. 4132-23 précité du code général des collectivités territoriales. » (J.O. S. (Q), n°32, 10 août 2000, pp. 2848-2849).

Dans la même réponse, le ministre précise aussi que la rémunération « paraît toutefois devoir tenir compte du niveau des tâches confiées à ces agents, tout en respectant la limite fixée par l'article L. 4132-23 précité ».

Les crédits correspondants figurent sur un chapitre budgétaire spécialement créé à cet effet : l'identification précise de ces dépenses répond à un souci de transparence à l'intérieur comme à l'extérieur de la collectivité, et facilite l'exercice du contrôle de légalité et du contrôle financier par les autorités compétentes.

L'AFFECTATION DES AGENTS

La formulation de la loi du 19 janvier 1995 précitée, qui parle « d'affectation » d'une ou de plusieurs personnes, renvoie nécessairement aux procédures de recrutement qui figurent dans la loi du 26 janvier 1984 modifiée, puisque l'affectation d'un agent est une opération distincte du recrutement.

Si l'article 110 de cette dernière loi, relatif aux emplois de cabinet des autorités territoriales traités dans la première partie du présent dossier, ne peut être invoqué en l'occurrence pour les raisons ci-dessus exposées, c'est donc un recrutement au titre de l'alinéa 3 de l'article 3 de cette même loi qui paraît le plus approprié.

Cette disposition autorise en effet le recrutement de contractuels « dans les mêmes cas et selon les mêmes conditions de durée que ceux applicables aux agents de l'Etat » c'est-à-dire :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- pour les emplois du niveau de la catégorie A... « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ».

Si l'expression de « nature des fonctions » peut être invoquée en l'occurrence, car les fonctions exercées auprès des groupes d'élus sont en effet particulières, elle n'autorise le recrutement de contractuels que pour assurer des missions situées au niveau de la catégorie A de la fonction publique, c'est-à-dire de conception et de coordination, voire de contrôle.

Pour les autres missions, qui comportent le plus souvent des tâches de secrétariat au sens le plus large du terme, aucune disposition de cet article 3 n'autorise le recrutement de contractuels, puisque les cadres d'emplois administratifs des catégories B et C sont susceptibles de satisfaire ces besoins.

C'est notamment pour cette raison que la circulaire ministérielle du 26 mars 1995 n'exclut pas l'affectation de fonctionnaires titulaires auprès des groupes d'élus, mais précise qu'en ce cas la collectivité devra recueillir l'accord de l'agent concerné.

Dans l'état actuel de la réglementation, ces fonctionnaires ne pourront pas être placés en position de détachement, du moins à l'intérieur de la même collectivité, ni être « mis à disposition » au sens statutaire du terme puisque les conditions posées par les articles 61 et 62 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et par le décret du 8 octobre 1985 modifié, relatifs à cette situation, ne sont pas réunies.

Ces fonctionnaires ne pourront pas davantage solliciter une disponibilité pour occuper ensuite des emplois de contractuels au sein de leur collectivité puisque la jurisprudence citée plus haut pour les collaborateurs de cabinet a établi en des termes très généraux l'illégalité d'une telle procédure. Il ne peut donc s'agir que d'une affectation de droit commun sur un emploi de la collectivité correspondant au grade et au cadre d'emplois de l'agent concerné.

LE STATUT AU QUOTIDIEN

Les modifications apportées au décret du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement

Le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale a été modifié sur plusieurs points par un décret en date du 31 juillet 2000¹. Ces modifications résultent pour l'essentiel de propositions du groupe de travail « *Concours* » constitué au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Elles se situent dans le prolongement de certaines recommandations du rapport « *sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière des agents territoriaux* », remis le 6 mai 1998 aux ministres de l'intérieur et de la fonction publique par M. Rémy Schwartz, Maître des requêtes au Conseil d'Etat.

Plusieurs étapes de l'organisation des concours et examens sont concernées par l'intervention de ces nouvelles dispositions : la procédure d'ouverture des concours et examens, la procédure d'inscription des candidats, la composition et le fonctionnement des jurys, l'établissement des listes d'admission et d'aptitude.

Les objectifs poursuivis par ce décret n'expriment pas un changement de l'économie générale du régime des concours et examens territoriaux² mais visent pour l'essentiel, selon les termes de la note de présentation soumise au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 15 décembre 2000, « *un allègement des mesures de publicité des concours et examens professionnels* », une « *clarification des dispositions relatives aux concours et examens professionnels* » et enfin « *l'institution de nouvelles règles en matière de fonctionnement des jurys* ».

L'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures n'est pas immédiate et est fixée au 1^{er} janvier 2001 par l'article 15 du décret du 31 juillet 2000.

1. Décret n°2000-734 du 31 juillet 2000, J.O. du 3 août 2000, pages 12023-12025.

2. Il est rappelé que les examens professionnels peuvent être organisés sur le fondement de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 pour l'accès à un cadre d'emplois supérieur au titre de la promotion interne, mais aussi sur le fondement de l'article 79 de la même loi, dans le cadre de l'avancement de grade au sein d'un cadre d'emplois.

L'OUVERTURE DES CONCOURS ET EXAMENS

L'article 8 du décret du 20 novembre 1985, relatif aux modes de publicité des avis d'ouverture de concours et examens, est entièrement modifié par l'article 2 du décret du 31 juillet 2000, afin notamment de prévoir un allègement des procédures.

la publicité des arrêtés d'ouverture de concours

Pour les concours de catégorie A et B dont les modalités réglementaires d'organisation ne prévoient pas une publication au Journal officiel, les arrêtés d'ouverture devront désormais être publiés dans « *au moins un quotidien d'information générale à diffusion nationale* ». Cette mesure constitue un allègement puisque les dispositions anciennes, applicables jusqu'au 31 décembre 2000, prévoyaient dans ce cas une publicité minimale dans « *au moins deux journaux d'information générale, dont un à diffusion nationale et un à diffusion régionale* ».

Dans le même objectif, la publicité minimale des ouvertures de concours de catégorie C ne s'effectuera plus à l'avenir que dans « *un quotidien d'information générale à diffusion régionale* ». Jusqu'à présent les avis de concours de catégorie C devaient faire l'objet d'une publication « *au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le département où siège l'autorité organisatrice* ». Lorsqu'une telle publicité s'avérait impossible en raison de la périodicité de publication de ce recueil, une double diffusion par voie de presse était alors imposée, « *dans deux journaux d'information générale à diffusion régionale* ».

Ces mesures de simplification s'accompagnent cependant d'un renforcement du nombre des affichages obligatoires des arrêtés portant ouverture de concours. L'ancien article 8 n'imposait qu'un seul affichage, quels que soient le niveau et la nature du concours, « *dans les locaux de l'autorité organisatrice* ». Désormais, l'ensemble des concours devra faire l'objet d'un

affichage dans les locaux :

- de l'autorité organisatrice,
- de la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) du ressort de l'autorité organisatrice,
- des centres de gestion concernés.

Par ailleurs, l'obligation d'affichage des avis d'ouverture de concours externes dans les locaux de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) est non seulement maintenue mais étendue, puisqu'elle s'applique désormais aussi aux concours externes organisés par le CNFPT, jusqu'à présent exclus du champ d'application de cette mesure.

la publicité des arrêtés d'ouverture d'examens professionnels

Le décret du 31 juillet 2000 simplifie les modalités de publicité des arrêtés d'ouverture des examens professionnels. Il atténue notamment la différence de réglementation qu'instituait la rédaction antérieure en fonction de la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois concerné. Ainsi, pour les catégories A et B, l'ouverture des examens professionnels devait être publiée au Journal officiel lorsque la réglementation du statut particulier correspondait l'exigeait, ou bien, dans le cas contraire, dans au moins deux journaux d'information générale, dont un à diffusion générale et un à diffusion régionale.

Pour la catégorie C, l'arrêté d'ouverture devait être publié au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le département, si sa périodicité de publication le permettait, ou dans le cas contraire dans deux journaux d'information générale à diffusion régionale.

A compter du 1^{er} janvier 2001, tous les arrêtés d'ouverture d'examens professionnels, quelle que soit la catégorie hiérarchique, doivent seulement faire l'objet d'un affichage dans les locaux de l'autorité organisatrice et du centre de gestion concerné, à la seule exception, pour la catégories A et B, des examens professionnels dont la réglementation exige une publication au Journal officiel.

LA PROCEDURE D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS

Quelques précisions et simplifications sont apportées par le décret du 31 juillet 2000 aux formalités d'inscription que doivent accomplir les candidats aux concours et examens professionnels.

Tout d'abord, il est désormais expressément indiqué au nouvel article 8-2 du décret du 20 novembre 1985 que les demandes de dossier d'inscription adressées à l'autorité organisatrice « *par voie postale* » doivent l'être « *au plus tard dans les huit jours avant la date limite*

de retrait du dossier (le cachet de la poste faisant foi) ». On signalera sur ce point que cette nouvelle disposition doit s'articuler avec celle contenue dans la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, qui prévoit, en son article 16, l'hypothèse des demandes adressées par les voies télématiques et informatiques : « *Toute personne tenue de respecter une date limite ou un délai pour présenter une demande (...) auprès d'une autorité administrative peut satisfaire à cette obligation au plus tard à la date prescrite au moyen d'un envoi postal, le cachet de la poste faisant foi, ou d'un procédé télématique ou informatique homologué permettant de certifier la date d'envoi* ».

Il est également précisé à l'article 9 dans sa rédaction nouvelle, que si tous les candidats aux concours externes devront continuer de remplir une demande d'extrait de casier judiciaire n°2, l'autorité organisatrice n'adressera désormais au service de l'Etat compétent pour établir et communiquer cet extrait que les seules demandes émanant de candidats admissibles.

S'agissant des pièces à fournir par les candidats de nationalité française aux concours externes, la communication du certificat de nationalité française n'est plus demandée : elle est remplacée par celle d'une fiche individuelle d'état civil et de nationalité française.

Il est en outre exigé des candidats qui sollicitent une dispense de diplôme en application d'une disposition légale qu'ils joignent à leur dossier d'inscription « *les justificatifs permettant à [l'autorité organisatrice] de vérifier qu'ils peuvent bénéficier de cette dispense* ».

Les articles 5 et 8 du décret du 31 juillet 2000 maintiennent l'obligation faite aux candidats aux concours internes ou aux examens professionnels de joindre à leur dossier d'inscription un état de services établi par leur administration. Toutefois, la formulation de cette obligation est clarifiée et distingue désormais l'état exigé pour les concours de celui requis pour les examens professionnels.

La nouvelle rédaction de l'article 10 du décret du 20 novembre 1985 indique ainsi que les candidats aux concours internes, doivent joindre à leur dossier d'inscription un « *état détaillé des services publics effectués en qualité de titulaire ou de contractuel indiquant notamment leur durée, le statut et le grade de l'agent (...) certifié par l'autorité investie du pouvoir de nomination* ». Comme auparavant, les fonctionnaires titulaires sont dispensés de la production de ces pièces justificatives « *figurant normalement dans leur dossier administratif* ».

Une disposition similaire est introduite à l'article 13 du décret du 20 novembre 1985 pour les candidats aux examens professionnels qui devront fournir « *un état détaillé des services publics effectués* », comportant notamment la durée de ces services et le grade détenu. La note de présentation au Conseil supérieur de la

fonction publique territoriale indique que cette modification substitue aussi la notion de « *services publics* » à celle de « *services civils* » que retenait l'ancienne rédaction, afin de ne pas exclure les « *services des militaires de carrière* ». On signalera qu'il s'agit en fait d'un alignement de la rédaction du décret du 20 novembre 1985 sur celle des statuts particuliers des cadres d'emplois qui expriment le plus souvent l'ancienneté de service requise en terme de « *services publics* », et donc sans procéder à l'exclusion des services de militaires.

LA COMPOSITION ET LE FONCTIONNEMENT DES JURYS

Dans le prolongement des propositions du rapport « *Schwartz* » visant une plus grande transparence de la composition des jurys de concours et d'examens, l'article 9 du décret du 31 juillet 2000 insère dans la nouvelle rédaction de l'article 14 du décret du 20 novembre 1985 une obligation d'affichage de la liste des membres des jurys, dans les locaux de l'autorité organisatrice.

La composition minimale des jurys est en outre modifiée puisque l'article 14-I précise désormais que « *les jurys comportent au moins six membres* » alors que ce nombre était jusqu'alors fixé à trois. Il est ensuite précisé que les membres sont répartis en trois collèges égaux représentant les fonctionnaires territoriaux, les personnalités qualifiées et les élus locaux. Le président du jury est désigné, ainsi que son remplaçant, « *parmi les membres du jury* ». L'intervention du remplaçant est précisée par le décret du 31 juillet 2000 : en cas d'« *absence ou d'empêchement du président* », le remplaçant assure alors la présidence du jury « *jusqu'à la délibération finale* ».

Il est rappelé que ces dispositions doivent se combiner avec celles de l'article 42 de la loi du 26 janvier 1984 qui imposent la présence dans le jury d'« *un représentant au moins de la catégorie correspondant au cadre d'emplois (...) pour le recrutement duquel le concours est organisé* ».

Le mode de désignation du représentant de la catégorie hiérarchique correspondant au concours est d'ailleurs précisé par le décret du 31 juillet 2000. Pour les concours relevant de la compétence des centres de gestion ou des collectivités non affiliées, ce représentant est désigné par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente. Si parmi les représentants du personnel de la commission figurent plusieurs agents relevant du cadre d'emplois, ou le cas échéant de la spécialité correspondant au concours, le tirage au sort doit alors s'effectuer parmi ces seuls agents.

Un régime de désignation spécifique est prévu pour les concours relevant de la compétence du CNFPT puisque le représentant de la catégorie hiérarchique correspondant au concours est dans ce cas « *choisi sur une liste établie par le conseil d'administration après avis du conseil d'orientation* ».

Le décret du 31 juillet 2000 insère en outre dans le décret du 20 novembre 1985 le principe énoncé par l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel « *le jury peut, si nécessaire, et pour toute épreuve, se constituer en groupe d'examineurs* ». Il est rappelé à ce sujet que la loi autorise dans ce cas une péréquation des notes données par les différents groupes d'examineurs afin de garantir l'égalité de notation entre candidats.

Le décret du 31 juillet 2000 ajoute une autre possibilité, permettant la désignation de « *correcteurs* » par l'autorité organisatrice du concours ou de l'examen professionnel, pour tout ou partie des épreuves.

LES LISTES D'ADMISSIBILITE, D'ADMISSION ET D'APTITUDE

L'article 15 du décret du 20 novembre 1985 fait l'objet d'une clarification rédactionnelle visant à indiquer expressément la compétence du jury pour arrêter, « *dans la limite des places mises au concours, la liste des candidats admis* ».

La publicité des listes d'admissibilité et d'admission est allégée puisque l'article 11 du décret du 31 juillet 2000 supprime l'obligation d'affichage « *dans les lieux de déroulement des épreuves* », et ne laisse donc subsister que le seul affichage « *dans les locaux de l'autorité organisatrice* », indépendamment bien sûr de la notification individuelle aux candidats.

Enfin, le décret du 31 juillet 2000 clarifie et simplifie la disposition prévue à l'article 18 du décret du 20 novembre 1985, relative aux conditions de réinscription des candidats sur les listes d'aptitude. Cet article précise que la réinscription peut intervenir en faveur des personnes inscrites sur une liste d'aptitude mais qui ne seraient pas nommées au terme d'un délai d'un an. Jusqu'alors, il prévoyait deux points de départs distincts pour le décompte de ce délai d'une année selon que la liste était établie au titre de la promotion interne (article 39 de la loi du 26 janvier 1984) ou au titre d'un concours (article 36 de la loi). Pour la promotion interne était mentionnée la date d'inscription sur cette liste tandis qu'était retenue pour les concours la date de « *l'organisation du concours* ». La nouvelle rédaction issue du décret du 31 juillet supprime cette différence de rédaction et retient la date d'inscription sur la liste d'aptitude comme point de départ du décompte du délai d'un an, qu'il s'agisse de listes d'aptitude après concours ou au titre de la promotion interne.

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.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur CNFPT
CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION COOPERATION INTERCOMMUNALE
EMPLOI FONCTIONNEL
MODALITES DE RECRUTEMENT / Recrutement direct à certains emplois de direction
PERTE D'EMPLOI ET LICENCIEMENT / Emplois fonctionnels**

Circulaire du 5 août 2000 du ministère de l'intérieur adressée aux préfets relative aux modalités d'application du décret n°2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et du décret n°2000-488 du 2 juin 2000 modifiant le décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux. (NOR : INTB0000191C).

(Voir Texte Intégral, p. 32)

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière administrative. Attaché

*Arrêté du 12 juillet 2000 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux pour la délégation régionale Pays de la Loire du Centre national de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPT0000098A).
J.O., n°203, 2 septembre 2000, p. 13674.*

*Arrêté du 12 juillet 2000 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux pour la délégation régionale Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPT0000099A).
J.O., n°203, 2 septembre 2000, p. 13674.*

*Arrêté du 12 juillet 2000 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux pour la délégation régionale Martinique du Centre national de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPT0000100A).
J.O., n°203, 2 septembre 2000, pp. 13674-13675.*

*Arrêté du 12 juillet 2000 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux pour la délégation régionale première couronne du Centre national de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPT0000101A).
J.O., n°203, 2 septembre 2000, p. 13675.*

*Arrêté du 12 juillet 2000 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux pour la délégation régionale Bourgogne du Centre national de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPT0000103A).
J.O., n°203, 2 septembre 2000, pp. 13675-13676.*

*Arrêté du 12 juillet 2000 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux pour la délégation régionale Aquitaine du Centre national de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPT0000102A).
J.O., n°203, 2 septembre 2000, p. 13676.*

Les dates des épreuves des concours externe et interne sont fixées aux 6 et 7 février 2001.

Le retrait des dossiers est fixé à partir du 2 octobre 2000 et leur date limite de dépôt au 3 novembre 2000. Le nombre de postes ouverts est le suivant :

- délégation régionale Pays de la Loire : 300 postes dont 196 au concours externe et 104 au concours interne ;
- délégation régionale Réunion : 21 postes dont 13 au concours externe et 8 au concours interne ;
- délégation régionale Martinique : 12 postes dont 7 au concours externe et 5 au concours interne ;
- délégation régionale Première couronne : 600 postes dont 376 au concours externe et 224 au concours interne ;
- délégation régionale Bourgogne : 212 postes dont 139 au concours externe et 73 au concours interne ;
- délégation régionale Aquitaine : 115 postes dont 75 au concours externe et 40 au concours interne.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 31 juillet 2000 modifiant l'arrêté du 17 décembre 1992 fixant la liste des établissements ou services dans lesquels peuvent être créés des emplois de conservateur territorial du patrimoine et de conservateur en chef territorial du patrimoine.

(NOR : MCCB0000518A).

J.O., n°194, 23 août 2000, pp. 12861-12872.

Les annexes I et II sont remplacées.

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS

Arrêté du 5 juillet 2000 modifiant l'arrêté du 26 mars 1993 relatif aux conditions de direction et d'animation éducative des séjours de vacances où sont hébergés, à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs, des mineurs âgés de six à dix-huit ans.

(NOR : MJSK0070088A)

J.O., n°203, 2 septembre 2000, p. 13676.

L'annexe est complétée.

Arrêté du 4 août 2000 modifiant l'arrêté du 8 décembre 1995 modifié fixant les modalités d'encadrement et les conditions d'organisation et de pratique dans les séjours de vacances déclarés et dans les centres de loisirs sans hébergement habilités de certaines activités physiques et sportives.

(NOR : MJSK0070087A)

J.O., n°203, 2 septembre 2000, p. 13677.

L'annexe est modifiée.

DECLARATION DES DONNEES SOCIALES

Circulaire du 18 janvier 2000 du ministère de l'intérieur relative à la nomenclature des emplois territoriaux.
(NOR : INTB0000011C).

B.O. Intérieur, n°2000-1, premier trimestre 2000, pp. 146-152.

Cette nomenclature applicable à la fonction publique territoriale permet de remplir la déclaration annuelle des données sociales.

Sont ainsi concernés les « organismes » communaux (communes, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles et autres établissements publics communaux), les « groupements » de collectivités de forme fédérative ou associative (établissements publics de coopération intercommunale), les « organismes » régionaux ou départementaux (régions, départements et leurs établissements publics), les offices HLM, les caisses de crédit municipal ainsi que les associations syndicales autorisées.

Une liste attribuée à chacun des cadres d'emplois, aux agents non titulaires de droit public ou de droit privé, aux élus et à toute personne pouvant participer à l'activité de ces organismes un code selon la nature d'occupation de l'emploi.

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX / Droit syndical DECHARGE DE SERVICE POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE / Pour activité syndicale

Décret n°2000-816 du 28 août 2000 modifiant le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPA0010015D).

J.O., n°199, 29 août 2000, p. 13302.

Le nombre d'agents mis à disposition des organisations syndicales au niveau national est porté à quatre-vingt-dix et à quatre pour chaque organisation représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

DUREE DU TRAVAIL

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

(NOR : FPPA0000085D).

J.O., n°199, 29 août 2000, pp. 13301-13302.

Ce texte dont certaines dispositions seront rendues applicables à la fonction publique territoriale par décret après l'adoption d'une disposition législative expresse, fixe la durée du travail effectif, dans la fonction publique de l'Etat, à trente-cinq heures par semaine pour une

durée annuelle de 1600 heures maximum par an. L'article 3 fixe les durées maximales de travail hebdomadaire et quotidien, les durées minimales de repos et temps de pause ainsi que les horaires du travail de nuit. L'article 5 définit l'astreinte. L'article 6 fixe les conditions d'organisation du travail en horaire variable. L'article 10 prévoit la possibilité de dispositions spécifiques pour les agents chargés de fonctions d'encadrement.

EUROPE / Généralités

DUREE DU TRAVAIL

Directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 modifiant la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive.

J.O.C.E., n°L 195, 1^{er} août 2000, pp. 41-45.

Cette directive étend les dispositions de la directive 93/104/CE, entre autres personnes, aux médecins en formation. L'obligation d'inclure le dimanche dans la période minimale de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures est supprimée.

FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES

CONCESSION DE LOGEMENT

RESTAURATION DU PERSONNEL

Lettre-circulaire n°2000-078 du 18 juillet 2000 de l'ACOSS relative à la détermination des avantages en nature en matière de nourriture, logement.

Le Moniteur, n°5046, 11 août 2000, pp. 293-294.

L'ACOSS examine les incidences de la revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1^{er} juillet 2000 sur les modalités d'application de l'arrêté du 9 janvier 1975 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

GOUVERNEMENT

MINISTERE / De l'intérieur

Décret du 29 août 2000 relatif à la composition du Gouvernement.

(NOR : HRUX0004322D).

J.O., n°200, 30 août 2000, pp. 13376.

M. Daniel Vaillant est nommé ministre de l'intérieur en remplacement de M. Jean-Pierre Chevènement.

INDEMNITE SPECIALE ALLOUEE AUX CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES

Arrêté du 6 juillet 2000 fixant les taux annuels de l'indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques.

(NOR : MENF0001972A).

J.O., n°202, 1^{er} septembre 2000, p. 13571.

Les nouveaux taux sont les suivants :

- Conservateurs en chefs : 37 337 F (taux moyen) ;
62 229 F (taux maximum) ;

- Conservateurs de 1^{re} classe : 31 113 F (taux moyen) ;
51 856 F (taux maximum) ;

- Conservateurs de 2^e classe : 20 728 F (taux moyen) ;
34 547 F (taux maximum).

Cet arrêté prend effet au 1^{er} janvier 2000. L'arrêté du 8 juin 1998 est abrogé.

INDEMNITE SPECIALE DE RISQUES

Arrêté du 6 juillet 2000 fixant le taux annuel de l'indemnité spéciale de risques attribuée à certains personnels du Muséum national d'histoire naturelle chargés de donner leurs soins aux animaux sauvages.

(NOR : MENF0001973A).

J.O., n°202, 1^{er} septembre 2000, p. 13571.

Cette indemnité est attribuée également aux agents des parcs zoologiques communaux chargés de donner des soins aux animaux sauvages. Son taux annuel maximum est fixé à 3 231 F.

Cet arrêté prend effet au 1^{er} janvier 2000. L'arrêté du 9 octobre 1995 est abrogé.

MESURES POUR L'EMPLOI / Apprentissage

Lettre-circulaire n°2000-086 du 3 août 2000 de l'ACOSS relative aux cotisations dues pour l'emploi des apprentis.

Le Moniteur, n°5047, 18 août 2000, p. 240.

L'ACOSS examine les conséquences de l'arrêté du 5 juillet 2000 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi d'apprentis. Le barème des cotisations patronales est publiée en annexe.

MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'équipement, des transports et du logement

Décret n°2000-864 du 4 septembre 2000 fixant les modalités temporaires d'accès au corps des secrétaires administratifs des services déconcentrés du ministère chargé de l'équipement.

(NOR : EQUIP0000757D).

J.O., n°206, 6 septembre 2000, p. 13935.

Les secrétaires des services déconcentrés du ministère de l'équipement sont recrutés pour l'année 2000 :

Par concours interne (art. 1^{er}) : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'intérieur

Décret n°2000-798 du 24 août 2000 relatif au statut particulier du corps des contrôleurs des transmissions du ministère de l'intérieur.
(NOR : INTA0000212D).

J.O., n°197, 26 août 2000, pp. 13119-13121.

Les contrôleurs des transmissions du ministère de l'intérieur sont recrutés :

Par concours interne (art. 8) : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, justifiant de quatre ans au moins de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours.

PRIME DE TECHNICITE FORFAITAIRE DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES

Arrêté du 6 juillet 2000 fixant le taux annuel de la prime de technicité forfaitaire allouée aux bibliothécaires, aux bibliothécaires adjoints spécialisés et aux bibliothécaires adjoints.
(NOR : MENF0001968A).

J.O., n°202, 1^{er} septembre 2000, pp. 13569-13570.

Les montants annuels sont les suivants :

- Bibliothécaires : 9 471 F ;
- Bibliothécaires adjoints spécialisés : 7 893 F ;
- Bibliothécaires adjoints : 6 840 F.

Ces nouveaux taux prennent effet au 1^{er} janvier 2000. L'arrêté du 26 mars 1993 est abrogé.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE / IRCANTEC

Circulaire DSS/DAEI n°2000-396 du 12 juillet 2000 concernant la situation des régimes complémentaires de retraite des travailleurs salariés de l'IRCANTEC et de la CNRPNPAC au regard des règlements (CEE) n°1408-71 et 574-72 du conseil relatifs à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

B.O. Solidarité et santé, n°230, T. 2, 12 août 2000, pp. 299-303.

Les prestations versées par l'Ircantec remplissent les conditions fixées par la Cour de justice des Communautés européennes pour être qualifiées de prestations de

sécurité sociale. Ce régime de retraite est donc inclus de plein droit dans le règlement CEE n°1408-71.

Arrêté du 21 juillet 2000 portant fixation de la valeur du point de retraite dans le régime de retraite complémentaire des assurances sociales institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 (IRCANTEC).

(NOR : ECOB0060023A).

J.O., n°185, 11 août 2000, p. 12448.

La valeur du point dans le régime de retraite est portée à 2,486 F pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2000.

SAPEUR POMPIER PROFESSIONNEL / Généralités ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES DIPLOMES FRANCAIS / Brevet SAPEUR POMPIER NON PROFESSIONNEL SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Décret n°2000-825 du 28 août 2000 relatif à la formation des jeunes sapeurs-pompiers et portant organisation du brevet national de cadets de sapeurs-pompiers.

(NOR : INTE0000233D).

J.O., n°200, 30 août 2000, pp. 13394-13395.

A l'article 4, les sapeurs-pompiers désignés pour encadrer de jeunes sapeurs-pompiers sont considérés comme étant en service en cas d'accident ou de maladie contractée à l'occasion de cette activité.

SMIC MINIMUM GARANTI DE REMUNERATION

Circulaire DRT n°2000-6 du 13 juillet 2000 relative à la valeur indicative du SMIC et du minimum garanti en euros.

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2000/15, 20 août 2000, pp. 117-118.

La valeur indicative et arrondie en euros du SMIC horaire est de 6,41 du SMIC mensuel brut de 1082,60 et du minimum garanti de 2,85.

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.

ACCIDENT DE SERVICE PENSION D'INVALIDITE

Proposition de résolution tendant à la création d'une commission d'enquête sur le contrôle des modalités et des décisions d'attribution des pensions d'invalidité pour accident du travail et des retraites anticipées pour invalidité.

Document de l'Assemblée Nationale, n°2548, 19 juillet 2000.

AIDE SOCIALE ETABLISSEMENT PUBLIC

Projet de loi rénovant l'action sociale et médico-sociale / Présenté au nom de M. Lionel Jospin, Premier ministre, par Mme Martine Aubry, ministre de l'emploi et de la solidarité.

Document de l'Assemblée nationale, n°2559, 26 juillet 2000.

Ce projet vise à remplacer en grande partie la loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales. Il fixe notamment dans son chapitre V les dispositions propres aux établissements et services relevant de personnes morales de droit public. Il prévoit une participation du personnel au fonctionnement de la structure pour les établissements non dotés de la personnalité juridique (art. 39). Pour ceux dotés de la personnalité juridique, il fixe la composition et les compétences du conseil d'administration (art. 41, 42, 43), les compétences du directeur, notamment en matière de personnel (art. 41).

COTISATIONS SMIC

Proposition de loi relative à la baisse des cotisations sociales salariales / Présentée par MM. Pierre Méhaignerie et Jean-Jacques Jegou.

Document de l'Assemblée nationale, n°2557, 26 juillet 2000.

Il est proposé une baisse du taux des cotisations de 6 points pour les salaires compris entre le SMIC et 1,3 fois la valeur du SMIC.

CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier professionnel SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Proposition de loi portant diverses mesures relatives à la nature des risques pris par les sapeurs-pompiers dans l'exercice de leurs fonctions / Présentée par M. Francis Giraud et les membres du groupe du Rassemblement pour la République et apparentés.

Document du Sénat, n°466, 17 juillet 2000.

Cette proposition vise à permettre la revalorisation des rentes de réversion et de pension d'orphelins pour les ayants-cause des sapeurs-pompiers décédés en service commandé, qu'ils soient cités ou non à titre posthume à l'Ordre de la Nation (art. 2), à valider pour la retraite les services effectués en tant que sapeur-pompier volontaire (art. 3), à remplacer la condition d'âge par celle d'années de services effectifs pour l'attribution de la bonification de cinq annuités lors de la liquidation de la retraite (art. 4).

RETENUES PAR SUITE DE GREVE TRAITEMENT

Proposition de loi relative aux retenues de salaires pour fait de grève des personnels de l'Etat, des collectivités locales et des services publics.

Document de l'Assemblée nationale, n°2550, 26 juillet 2000.

Cette proposition vise à rétablir les dispositions de la loi n°82-889 du 19 octobre 1982 qui instauraient un régime de retenues sur le traitement, en cas de grève, proportionnelles au temps de la cessation de travail.

HANDICAPES ADMISSION A LA RETRAITE POUR INVALIDITE COMMISSION DE REFORME RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des finances, de l'économie générale et du plan en conclusion des travaux d'une mission d'évaluation et de contrôle constituée le 22 décembre 1999 sur le fonctionnement des COTOREP / Présenté par M. Pierre Forgues.

Document de l'Assemblée Nationale, n°2542, 12 juillet 2000.

Ce rapport fait le point sur les dysfonctionnements qui affectent les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel et émet plusieurs propositions de réforme, notamment leur transformation en établissements publics, le développement du travail en réseau ainsi que l'information des services et institutions orientant les demandeurs, sur le renforcement du rôle des médecins coordonnateurs, des relations avec les organismes de sécurité sociale ainsi que des moyens financiers et en personnel.

HYGIENE ET SECURITE

*Proposition de résolution tendant à la création d'une commission d'enquête sur le harcèlement moral au travail afin de mettre en place les dispositifs législatifs et réglementaires permettant de mieux protéger les salariés / Présentée par Mme Roselyne Bachelot-Narquin.
Document de l'Assemblée nationale, n°2547, 19 juillet 2000.*

RECRUTEMENT

Proposition de loi permettant l'accès des ressortissants étrangers à la fonction publique.

Document de l'Assemblée nationale, n°2431, 30 mai 2000.

Cette proposition préconise l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants étrangers extracommunautaires résidant sur le sol français.

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.

ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES RESPONSABILITE / Pénale

*Le risque dans le délit de mise en danger délibérée
d'autrui.*

Petites affiches, n°165, 18 août 2000, pp. 6-13.

Cet article examine, à partir de la jurisprudence, le délit de mise en danger d'autrui prévu à l'article 223-1 du nouveau code pénal. Cette disposition trouve à s'appliquer notamment en matière d'accidents du travail.

CENTRE DE GESTION / Compétences CNFPT / Compétences PERTE D'EMPLOI ET LICENCIEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE / Prise en charge

*Avis n°364409 du 11 juillet 2000 rendu par le Conseil
d'Etat.*

Le Conseil d'Etat a apporté un certain nombre d'éclaircissements sur la situation du fonctionnaire territorial pris en charge et notamment précise que :

- Le CNFPT ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire momentanément privé d'emploi, bien qu'exerçant toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination, n'a pas la qualité d'employeur.

- Le fonctionnaire intéressé ne peut être inscrit au tableau d'avancement de grade de l'instance de gestion mais il bénéficie en revanche de l'avancement d'échelon. En l'absence d'activité, il ne peut bénéficier d'aucun régime indemnitaire.

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX / Secret professionnel et discrétion professionnelle RESPECT DE LA VIE PRIVEE SECRET MEDICAL

*Secret professionnel : les rapports entre l'activité
professionnelle et l'étendue du secret.*

Petites affiches, n°159, 10 août 2000, pp. 19-20.

Le secret professionnel peut être relatif ou absolu selon les professions exercées. Pour les médecins, un arrêt de la Cour de Cassation (chambre criminelle) du 8 avril 1998 a confirmé que c'est une obligation générale et

absolue. Elle est relative pour les travailleurs sociaux selon un jugement de cette même cour du 8 octobre 1997.

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

*Service de l'enseignement public. Principe de laïcité et
portée pour les agents du service.*

*L'Actualité juridique - Droit administratif, n°7-8, 20
juillet 2000, pp. 602-608.*

Est ici commenté l'avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000, Mlle Marteaux, req. n°217017.

Les dispositions constitutionnelles imposent la neutralité de l'ensemble des services publics et donc l'impossibilité de manifester ses croyances religieuses dans le cadre du service public de l'enseignement.

EUROPE / Fonction publique AGENT DE DROIT PUBLIC JURISPRUDENCE / Européenne

*Le contentieux de la fonction publique et la Convention
européenne des droits de l'homme.*

Revue du droit public, n°3, mai-juin 2000, pp. 617-632.

Avec l'arrêt Pellegrin c/ France rendu le 8 décembre 1999, la Cour européenne des droits de l'homme abandonne sa jurisprudence antérieure qui reconnaissait le droit au procès équitable des fonctionnaires et agents publics en application de l'article 6, § 1 de la Convention seulement lorsque les litiges revêtaient un caractère patrimonial.

S'inspirant de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, elle substitue à ce critère celui de la nature de l'emploi exercé par l'agent.

*Cour EDH (Grande chambre), Pellegrin c/ France,
8 décembre 1999 : art. 6, § 1 ; procès équitable et droits
et obligations de caractère civil.*

Revue du droit public, n°3, mai-juin 2000, pp. 711-716.

Avec l'arrêt Pellegrin, la Cour européenne des droits de l'homme adopte une interprétation dualiste de la fonction publique et considère que seuls les emplois

impliquant une participation à l'exercice de la puissance publique échappent au champ d'application de l'article 6,§1 de la Convention. Cet article analyse les conséquences de cette évolution de la jurisprudence.

**EUROPE / Fonction publique
NON DISCRIMINATION SEXISTE / Dérogation au
principe d'égalité d'accès**

*Sur les discriminations positives (CJCE 28 mars 2000, Badeck).
Droit social, n°9/10, septembre-octobre 2000, pp. 901-908.*

Par trois arrêts successifs, la Cour de justice des Communautés européennes a précisé dans quelles conditions les législations nationales peuvent prendre des mesures en faveur des femmes pour remédier aux inégalités de fait qui les affectent. Par ailleurs, la Commission européenne a adopté un projet de directive sur l'égalité de traitement visant à prendre en compte la jurisprudence de la Cour et le traité d'Amsterdam.

**PERTE D'EMPLOI ET LICENCIEMENT DANS LA
FONCTION PUBLIQUE / Prise en charge
CENTRE DE GESTION / Compétences
CNFPT / Compétences**

Avis n°364409 du 11 juillet 2000 rendu par le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a apporté un certain nombre d'éclaircissements sur la situation du fonctionnaire territorial pris en charge et notamment précise que :

- Le CNFPT ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire momentanément privé d'emploi, bien qu'exerçant toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination, n'a pas la qualité d'employeur.

- Le fonctionnaire intéressé ne peut être inscrit au tableau d'avancement de grade de l'instance de gestion mais il bénéficie en revanche de l'avancement d'échelon. En l'absence d'activité, il ne peut bénéficier d'aucun régime indemnitaire.

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.

ACCES AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ADMINISTRATION / Relations avec les administrés CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

Relations citoyens / administrations.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°7, juillet 2000, pp. 7-8.

Cet article reprend et commente le titre II, articles 16 à 25, de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration. Il concerne les délais de recours, d'astreinte, d'exécution des jugements et de constitution de la décision implicite d'acceptation par l'administration.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES HYGIENE ET SECURITE

1,35 million d'accidents du travail en 1999.

Liaisons sociales, 25 août 2000.

Selon des données provisoires de la Caisse nationale d'assurance maladie, les accidents du travail en 1999 sont en hausse de 1,5 % par rapport à 1998. Ceux ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 24 heures sont en augmentation de 3,6 % et ceux ayant entraîné la mort de 5,3 %. Les maladies professionnelles sont liées dans les deux tiers des cas aux troubles périarticulaires.

ADMINISTRATION / Relation avec les administrés AGENT DE DROIT PRIVE AGENT DE DROIT PUBLIC

Collectivités territoriales - Maisons des services publics : la consécration législative.

Cahiers de la fonction publique, n°192, juillet-août 2000, pp. 15-17.

Cet article expose le cadre juridique, historique ainsi que l'état des lieux des maisons de services publics dans lesquelles des agents de service public sont amenés à travailler.

APTITUDE PHYSIQUE AVANCEMENT DISCIPLINE RECRUTEMENT

L'aptitude dans le droit de la fonction publique / Frédéric Colin.

.- Paris : Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2000.- 490 p.

Cet ouvrage se propose de définir la notion d'aptitude à partir de la jurisprudence. Dans un premier temps, elle est envisagée comme une garantie générale du lien de service, dans un deuxième temps, comme un équilibre entre les intérêts des agents et ceux de l'administration. Cette étude permet également de distinguer aptitude et faute disciplinaire.

ARCHIVES OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE OBLIGATION DE RESERVE SECRET MEDICAL

Le secret, le juge et le citoyen / Francis Mallof, Kaira Bouderbali.

.- Paris : Editions Sorman, 2000.- 258 p.

Cet ouvrage définit, en première partie, la notion de secret professionnel, les personnes qui y sont soumises et les domaines plus particulièrement concernés. En deuxième partie, il évoque les cas où les impératifs de transparence s'opposent à la règle du secret.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A / Filière administrative. Administrateur

Administrateurs territoriaux : la relève.

Cahiers de la fonction publique, n°192, juillet-août 2000, pp. 22-23.

Le nombre de postes ouverts en 1999 et en 2000 au concours d'administrateur territorial est en augmentation. Cet article fait également le point sur les dernières modifications réglementaires de ce cadre d'emplois.

**CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAUX / Filière
médico-sociale
FORMATION**

*Travailleurs sociaux : des formations adaptées pour
lutter contre la maltraitance.*

*La Lettre de l'employeur territorial, n°739, 25 août
2000, p. 8.*

Une circulaire récente rappelle les programmes de formation auxquels doivent être soumis les travailleurs sociaux en matière de maltraitance. Par ailleurs, un groupe de travail du Conseil supérieur du travail social élabore un rapport sur la déontologie et l'éthique.

**CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAUX / Filière police
municipale
POLICE DU MAIRE**

*La police municipale : missions, moyens et contrôles /
Françoise Chaponneaux, Pascal Girault, Evence Richard.*

*.- Paris : Imprimerie nationale ; Editions locales de
France, 1999. - 389 p. - (Collection Action locale).*

Cet ouvrage présente dans une première partie les mesures de police qui peuvent être prises par le maire et leur exécution, dans une seconde partie les moyens de la police municipale notamment en matière de personnel et dans une troisième partie les contrôles de la police municipale, la responsabilité administrative des agents ainsi que la responsabilité pénale de la commune et du maire.

CAPITAL DECES

Capital décès des partenaires liés par un Pacs.

Liaisons sociales, 28 et 29 août 2000.

La Caisse nationale d'assurance maladie récapitule dans une circulaire les conditions d'ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale des bénéficiaires d'un pacte civil de solidarité. Elle rappelle ainsi les dates d'examen des demandes de capital-décès.

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

Médecine professionnelle et préventive.

*La Lettre sociale de la fonction publique, n°10, août-
septembre 2000, p. 1 et pp. 6-7.*

Cet article fait le point sur les dispositions du décret n°2000-542 du 16 juin 2000 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

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

*La réforme des procédures d'urgence devant le juge
administratif.*

*Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°7,
juillet 2000, pp. 4-5.*

*Le juge administratif des référés : un véritable juge de
l'urgence après la loi du 30 juin 2000.*

Petites affiches, n°159, 10 août 2000, pp. 6-11.

Ces articles examinent le contenu et les conséquences de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives.

**COTISATION
CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE
CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA
DETTE SOCIALE**

Plan d'allègement des impôts (2001-2003).

Liaisons sociales, 7 septembre 2000, pp. 1-6.

Ce plan présenté par M. Laurent Fabius le 31 août 2000 prévoit, entre autres, dans les trois ans qui viennent la suppression de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ainsi qu'une ristourne dégressive pour les revenus allant jusqu'à 1,3 fois le smic.

*Cotisations sociales des collaborateurs occasionnels du
service public.*

Liaisons sociales, 8 septembre 2000.

Par une circulaire du 21 juillet 2000, la direction de la sécurité sociale précise que les sommes perçues par les collaborateurs occasionnels de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics ne sont assujetties à cotisations que lorsqu'elles excèdent 9 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Lorsque la rémunération est versée par une tierce personne, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit recouvrer auprès d'elle la part patronale des cotisations et contributions sociales.

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES
JURISPRUDENCE / Européenne
JURISPRUDENCE / Internationale

Recueil de décisions des hautes juridictions administratives 2000 / Association internationale des hautes juridictions administratives.
.- Paris : Documentation française, 2000.- 502 p.

Cet ouvrage rassemble des décisions rendues par les hautes juridictions administratives d'une trentaine de pays ainsi que par la Cour de justice des communautés européennes et l'Organisation internationale du travail relatives à l'application du droit international par le juge administratif. Certaines de ces décisions concernent les droits et obligations des fonctionnaires.

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES
PROTECTION CONTRE LES ATTAQUES ET MENACES
DE TIERS
RESPONSABILITE / ADMINISTRATIVE
RESPONSABILITE / DU FONCTIONNAIRE
RESPONSABILITE PENALE

La protection du fonctionnaire / Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.
.- Paris : Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2000.- 53 p.- (Dossier n°3).

Cet ouvrage fait la synthèse de l'état du droit en matière de protection des agents publics par l'administration contre les attaques et menaces de tiers, en cas de faute de service et en cas de poursuites pénales. A cette occasion, il définit les notions de faute personnelle, de faute de service et de responsabilité pénale.

ELU LOCAL
CUMUL DE MANDATS ELECTORAUX ET DE
FONCTIONS ELECTIVES
EMPLOI FONCTIONNEL
INDEMNITES DE FONCTION DES ELUS
INDEMNITES DE FONCTION DES ELUS /
Indemnités des maires et des adjoints
OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE /
Incompatibilités
PARLEMENTAIRE

La limitation du cumul des mandats et des fonctions électives.
Revue générale des collectivités territoriales, n°12, juillet-août 2000, pp. 299-322.

Cet article fait le point sur le nouveau régime applicable aux incompatibilités entre mandats électoraux issu des lois n°2000-294 et n°2000-295 du 5 avril 2000 ainsi que sur les mesures d'accompagnement que sont la revalorisation des indemnités et le renforcement des droits sociaux des élus.

FONCTION PUBLIQUE
CARRIERE

La carrière des fonctionnaires dans les trois fonctions publiques / Pierre Bandet, Serge Salon.
.- Paris : Berger-Levrault, 2000. - 184 p. - (Collection gestion publique).

Cet ouvrage propose une analyse détaillée des principes, règles et mécanismes régissant les diverses étapes de la carrière d'un fonctionnaire. Il indique quels sont les avantages et les inconvénients de ce système ainsi que les possibilités de mobilité interne et externe.

HANDICAPES
RECRUTEMENT

Emploi des travailleurs handicapés : l'objectif à la portée d'un effort.
Cahiers de la fonction publique, n°192, juillet-août 2000, pp. 21-22.

Le rapport présenté récemment au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale montre en 1998 une augmentation des travailleurs handicapés employés par les collectivités locales (5,12 %) avec une progression du recrutement en tant que titulaires. Ce sont en majorité des hommes (70 %) appartenant à la catégorie C.

HYGIENE ET SECURITE

Bilan des conditions de travail 1999.
Documents pour le médecin du travail, n°82, 2^e trimestre 2000, pp. 141-144.

Ce document présente une synthèse des travaux des différentes commissions du Conseil supérieur des risques professionnels effectués au cours de l'année écoulée.

INFORMATIQUE
CNIL

Rapport d'activité 1999 / Commission nationale de l'informatique et des libertés.- 20^e édition.
.- Paris : La documentation Française, 2000.- 360 p.

Le dernier rapport de la CNIL portant sur l'année 1999 aborde notamment les conditions d'utilisation du NIR (numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques), le traitement et la diffusion des données médicales, les méthodes de recrutement des salariés et leur cybersurveillance en entreprise. Il reproduit par ailleurs une sélection des délibérations les plus marquantes adoptées par la commission au cours de l'année 1999.

INTERMITTENT DU SPECTACLE COTISATIONS SUR BASES FORFAITAIRES

*Cotisations des artistes employés de façon occasionnelle.
Liaisons sociales, 23 août 2000.*

Par une lettre-circulaire, l'ACOSS rappelle que la suppression du paiement par vignettes des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi occasionnel d'artistes du spectacle oblige les employeurs à avoir recours au guichet unique ou à appliquer les procédures déclaratives de droit commun.

JURISPRUDENCE / Administrative

*Les grands arrêts de la jurisprudence administrative.-
12^e édition.
.- Paris : Dalloz, 1999.- 894 p.*

Cet ouvrage rassemble par ordre chronologique, les principaux arrêts rendus par les juridictions administratives, certains concernant les fonctionnaires, de leur recrutement à leur cessation de fonctions.

MESURES POUR L'EMPLOI

*Trace : un jeune sur trois a un emploi.
Liaisons sociales, 1^{er} septembre 2000.*

Une étude de la Dares fait le point sur les bénéficiaires du système Trace. Fin décembre, 29 % d'entre eux occupaient un emploi et 40 % étaient des contrats emploi-solidarité. L'étude souligne en outre une croissance régulière de ces derniers.

MESURES POUR L'EMPLOI / Apprentissage STAGIAIRE ETUDIANT

*Stagiaires et apprentis : cotisations en 2000.
Liaisons sociales, 5 septembre 2000.*

Quatre circulaires (UNEDIC, ARCCO et ACOSS) viennent préciser les montants des cotisations patronales sur les rémunérations versées aux apprentis qui concernent le versement de transport, le FNAL et la retraite complémentaire ainsi que les cotisations qui sont dues pour l'emploi des stagiaires en entreprise.

MUTUELLE

*Les mutuelles ont-elles encore une raison d'exister ?
Droit social, n°9/10, septembre-octobre 2000, pp. 878-883.*

La transposition en droit français de deux directives européennes sur les assurances aux mutuelles implique une réforme du code de la mutualité avec l'obligation

pour ces dernières de constituer des entités juridiques distinctes pour chaque activité exercée, une modification de leur régime fiscal, ainsi qu'une adaptation au marché européen de la santé.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EUROPE MARCHES PUBLICS OBLIGATION DE DESINTERESSEMENT RESPONSABILITE / Pénale

*La convention de l'O.C.D.E. du 17 décembre 1997 sur la corruption des agents publics étrangers : mythe ou réalité ? (1^{ère} partie).
Petites affiches, n°153, 2 août 2000, pp. 10-15.*

Cet article dresse le bilan de l'application de la convention de l'O.C.D.E. du 17 décembre 1997 sur la corruption active et passive des agents publics étrangers dans les transactions commerciales et fait le point sur sa transposition en droit français par le projet de loi du 27 janvier 1999.

*La convention de l'O.C.D.E. du 17 décembre 1997 sur la corruption des agents publics étrangers : mythe ou réalité ? (suite et fin).
Petites affiches, n°154, 3 août 2000, pp. 17-25.*

La convention de l'O.C.D.E. du 17 décembre 1997 prévoit certaines dispositions de nature à renforcer son efficacité, notamment en matière de sanctions. De même des recommandations ont été formulées. En matière de marchés publics, elles doivent être reprises en droit français, dans un projet de loi.

RECRUTEMENT CONCOURS

*Une réglementation plus transparente pour l'organisation des concours et des examens.
La Lettre de l'employeur territorial, n°739, 25 août 2000, pp. 5-7.*

Cet article fait le point sur les modifications apportées par le décret n°2000-734 du 31 juillet 2000 en matière de publicité, de procédures d'organisation des concours et des examens et de composition des jurys.

RESPONSABILITE / Pénale

*La responsabilité pénale des élus locaux et des fonctionnaires d'autorité.
La Revue du Trésor, n°7, juillet 2000, pp. 426-427.*

Après une définition succincte des notions de responsabilité civile, responsabilité administrative et responsabilité pénale, cet article constate l'extension

récente du droit pénal, ses spécificités et les interférences de plus en plus nombreuses entre le droit pénal et le droit public.

**SAPEUR-POMPIER
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE
SECOURS (SDIS)**

*Dossier : Prévention des risques et sécurité civile.
Cahiers de la fonction publique, n°192, juillet-août
2000, pp. 3-12.*

Ce dossier comprend quatre articles. Le premier, de M. Serge Salon, fait le point sur l'organisation de la sécurité civile. Le second est consacré à la politique de prévention des risques. Les deux derniers présentent les positions de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France et de l'Assemblée des départements de France sur la départementalisation des services d'incendie et de secours.

***Bilan de la mise en œuvre de la réforme engagée en
1996 : rapport / de M. Jacques Fleury.***
.- Paris : Ministère de l'intérieur, 2000.- 60 p.

Après un rappel historique de l'organisation des services d'incendie et de secours, ce rapport dresse un état des lieux de leur organisation, de leur financement ainsi que de leurs personnels et de la formation de ces derniers. Il émet certaines propositions, qui sont notamment en matière de personnel : l'organisation de la carrière des officiers de sapeurs-pompiers avec des possibilités de mobilité et une formation avant recrutement, l'organisation de deux concours externe et interne, la validation des acquis professionnels et du volontariat.

TEXTES INTEGRAUX

CIRCULAIRES

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.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur CNFPT
CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION COOPERATION INTERCOMMUNALE
EMPLOI FONCTIONNEL
MODALITES DE RECRUTEMENT / Recrutement direct à certains emplois de direction
PERTE D'EMPLOI ET LICENCIEMENT / Emplois fonctionnels**

Cette circulaire commente les dispositions de deux décrets récemment publiés.

Le premier décret porte principalement sur les critères d'assimilation des établissements publics de coopération intercommunale et de certains établissements publics locaux tels les centres de gestion à différents seuils démographiques ainsi que sur leurs conséquences sur la situation de leurs emplois de direction.

Le second texte fait bénéficier les administrateurs territoriaux du même échelonnement indiciaire que les administrateurs civils qui comprend l'accès à la hors échelle B.

Circulaire du 5 août 2000 du ministère de l'intérieur adressée aux préfets relative aux modalités d'application du décret n°2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et du décret n°2000-488 du 2 juin 2000 modifiant le décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux. (NOR : INTB000 0191C).

Le Ministre de l'intérieur
à
Mesdames et Messieurs les Préfets

P. J. : Une annexe

Les deux décrets précités ont été publiés au Journal officiel, le 4 juin 2000. Vous voudrez bien trouver ci-après un certain nombre de précisions quant à leurs modalités d'application.

I.- Les conditions de mise en oeuvre du décret n°2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Le décret n°2000-487 du 2 juin 2000 constitue la traduction d'orientations retenues pour mieux adapter certains seuils démographiques aux besoins des collectivités territoriales, dans le cadre de la réflexion engagée sur la base des conclusions du rapport de M. Rémy SCHWARTZ sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière des fonctionnaires territoriaux.

Ce texte s'inscrit par ailleurs directement dans le cadre des objectifs de la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, qui vise à valoriser et à développer la coopération intercommunale fortement intégrée.

-
- Dans ce contexte, le décret du 2 juin 2000 modifie principalement les critères d'assimilation des EPCI à fiscalité propre à des communes pour déterminer les critères d'assimilation de leurs emplois de direction, en faisant désormais appel au seul critère de la population regroupée. L'objectif est ainsi, pour les formes intégrées de coopération intercommunale, de valoriser les emplois d'encadrement tout en facilitant le recrutement des personnels concernés, sur lesquels les élus intercommunaux doivent pouvoir s'appuyer pour exercer leurs nouvelles compétences.

Le décret traite également de la situation d'autres établissements publics qui répondent à une logique de mutualisation des moyens des collectivités territoriales, notamment les centres départementaux et interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale.

I-1 Le rappel du cadre juridique des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Les emplois administratifs de direction sont prévus par les articles 47 et 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Ces deux articles prévoient non seulement la liste de ces emplois mais également les modalités de leur occupation.

• **L'article 47** ouvre la possibilité **d'un recrutement direct en qualité d'agent non titulaire**. Les agents recrutés doivent justifier de certains diplômes ou capacités précisées par décret en conseil d'Etat. Il limite la liste des emplois de direction occupés par cette voie aux seuls emplois justifiant d'une certaine importance. Cette liste énumère les emplois de directeur général et directeur général adjoint des services des départements et régions, directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80.000 habitants et directeur général adjoint des communes de plus de 150.000 habitants.

Pour les établissements publics, cet article ne mentionne que le seul emploi de directeur et renvoie à un décret en conseil d'Etat le soin de fixer la liste des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance justifient un tel mode de recrutement.

Ce décret est le *décret n°88-545 du 6 mai 1988*.

• **L'article 53** organise les conditions dans lesquelles **certaines emplois de direction sont occupés par des fonctionnaires par la voie du détachement**. La liste de ces emplois est fixée de manière exhaustive pour les emplois de direction des communes, des départements et des régions.

A l'exception des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale que l'article 53 mentionne expressément, il est renvoyé également, pour les emplois de directeur et de directeur adjoint des établissements publics, à la fixation d'une liste par un décret en conseil d'Etat.

Le décret qui fixe la liste précitée est le *décret n°88-546 du 6 mai 1988*.

• Le décret qui fixe les modalités d'occupation des emplois relevant de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 est le *décret n°87-1101 du 30 décembre 1987* portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. En outre, ce décret rend applicable aux emplois de direction de l'article 47 précité les conditions d'avancement d'échelon des emplois relevant de l'article 53 pour ceux qui sont communs à ces deux articles.

• Enfin, le *décret n°87-1102 du 30 décembre 1987* portant échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés fixe cet échelonnement tant pour les emplois de l'article 53 que pour ceux de l'article 47.

D'une manière générale, les dispositions réglementaires précitées procèdent à une assimilation entre l'importance des établissements publics et la population d'une commune, afin à la fois de déterminer si l'établissement justifie de l'équivalent d'une strate suffisante pour créer des emplois fonctionnels et, si tel est le cas, de définir la strate fonctionnelle de rattachement en termes de grade et de niveau de rémunération indiciaire de l'agent nommé dans l'emploi.

Dans le cadre juridique antérieur aux modifications apportées par le décret du 2 juin 2000 et hormis certaines catégories pour lesquelles soit il était déjà recouru au critère de la population regroupée (communautés urbaines et de villes), soit les assimilations reposaient sur des critères propres (nombre de logements pour les OPHLM ; qualification spécifique pour le CNFPT et les caisses de crédit municipal), les mécanismes d'assimilation résultaient, quelle que soit la nature des établissements cités (communautés de communes, districts, syndicats, centres de gestion...) du cumul de trois critères :

- compétences de l'établissement ;
- importance du budget ;
- nombre et qualification des agents à encadrer.

C'est par la combinaison de ces critères que, pour apprécier si les emplois de direction de ces diverses catégories d'établissements relevaient du statut des emplois fonctionnels, devait être vérifiée l'assimilation de ces établissements à une commune correspondant, soit au seuil de plus de 80.000 habitants (pour l'application de l'article 47), soit à celui de plus de 20.000 habitants (pour la mise en oeuvre de l'article 53).

I-2. La modification de la liste des établissements publics assimilés dont les emplois administratifs de direction sont fonctionnels au sens des articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984 et la réforme des critères d'assimilation.

Le décret n°2000-487 du 2 juin 2000 élargit la liste des établissements publics des articles 47 et 53 précités en ce qu'il ouvre, d'une part, à de nouvelles catégories d'établissements publics la possibilité de relever des dispositions des articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984 (I-2-A) et en ce que, d'autre part, il assouplit pour certaines de ces catégories d'établissements les conditions leur permettant de justifier d'emplois fonctionnels de direction (I-2-B).

I-2-A L'extension des dispositions relatives aux emplois fonctionnels à de nouvelles catégories d'établissements publics (articles 3 et 4 du décret).

Aux catégories de collectivités et d'établissements actuellement mentionnés par les décrets du 6 mai 1988 pris pour l'application respectivement des articles 47 et 53 et qui continuent d'y figurer (sous réserve des modifications des critères d'assimilation évoquées au point I.2.B), de nouvelles catégories d'établissements publics sont désormais prises en compte.

Sont ajoutés :

- **au titre de l'article 47**

- les communautés d'agglomération et communautés d'agglomération nouvelle (regroupant au moins 80.000 habitants) ;
- les syndicats intercommunaux (assimilables à une commune d'au moins 80 000 habitants) ;
- les centres interdépartementaux de gestion relevant des articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 ;

- **au titre de l'article 53**

- les communautés d'agglomération et communautés d'agglomération nouvelle (quelle que soit la population regroupée) ;
- les directeurs d'OPHLM gérant plus de 5.000 logements.

Les districts (s'agissant des emplois visés à l'article 53) et les communautés de villes (au titre des articles 47 et 53) ne sont plus mentionnés dans les décrets du 6 mai 1988 mais à titre transitoire et jusqu'à leur transformation en application de la loi du 12 juillet 1999, ils pourront continuer à bénéficier d'emplois fonctionnels de direction, selon les mêmes critères d'importance ou d'assimilation qu'auparavant (articles 7 et 8 du décret du 2 juin 2000).

I-2-B La réforme des critères d'assimilation des établissements publics à une collectivité territoriale (article 1^{er} du décret)

- **La réforme des critères d'assimilation des EPCI à fiscalité propre**

Le décret du 2 juin 2000 remplace, pour l'ensemble des EPCI à fiscalité propre, au titre des articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984, le mécanisme des trois critères cumulés rappelés ci-dessus par le seul critère de la population regroupée.

Dorénavant, les communautés urbaines et leurs principales villes-centres, les communautés d'agglomération, les communautés d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes sont assimilés, pour déterminer leur strate fonctionnelle à des communes dont la population

serait égale à la somme des populations des communes regroupées.

Jusqu'à leur transformation en application de l'article 56 de la loi du 12 juillet 1999 précitée, les communautés de ville demeurent assimilées à une commune au regard du critère de la population regroupée.

Pour déterminer la strate dont relèvent les établissements précités, il convient de prendre en compte, conformément à une jurisprudence constante, le chiffre de population mentionné à l'article D 2151-1 du code général des collectivités territoriales (ancien article R 114-1 du même code), à savoir celui qui résulte de l'addition *du chiffre de la population municipale total des communes regroupées et de celui de la population comptée à part, tels qu'ils résultent du dernier recensement officiel* (CE Conseil d'Etat, 25/05/1990, Mlle Rouchon).

Lorsque la somme des populations des communes est modifiée compte tenu d'un recensement général ou d'un recensement complémentaire, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 20-I du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des fonctionnaires territoriaux, pour gérer les conséquences d'un changement de strate sur les emplois de direction.

Au regard des objectifs mêmes de la loi du 12 juillet 1999 tendant à valoriser et encourager la coopération intercommunale intégrée, le système des critères cumulés demeure applicable aux EPCI sans fiscalité propre, c'est-à-dire les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de ces collectivités.

Transitoirement, le dispositif des trois critères continue également de s'appliquer de manière inchangée aux districts jusqu'à leur transformation en application des articles 51 et 52 de la loi du 12 juillet 1999.

- **La réforme des conditions d'assimilation des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale.**

- Les centres départementaux de gestion

Ces centres bénéficient d'une simplification en même temps que d'une prise en compte plus fine de la spécificité de leurs compétences, liée à la gestion des personnels.

Ils sont désormais assimilés à des communes, en fonction du *total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres.*

L'annexe XI ajoutée au décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 établit un tableau de correspondance entre l'importance des centres de gestion selon ce nouveau

critère et les strates démographiques des communes. Les effectifs à retenir sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiée par l'INSEE.

Il convient ainsi, au regard des éléments statistiques officiels de cette brochure, dont la dernière publication en mai 2000 porte sur la dernière année connue, l'année 1997, de comptabiliser l'effectif de fonctionnaires territoriaux et d'agents non titulaires régis par la loi du 26 janvier 1984, et employés par les collectivités territoriales et les établissements publics locaux relevant de l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La brochure 2000 comprend l'ensemble de ces éléments. Toutefois ceux-ci n'étant pas présentés de manière synthétique, ils ont été rassemblés avec le concours de l'INSEE dans un tableau annexé à la présente circulaire.

Par agents non titulaires régis par la loi du 26 janvier 1984, il convient d'entendre les seuls agents recrutés dans les conditions définies par cette loi ou soumis aux dispositions de cette loi par un texte particulier.

Ne sont donc pas compris dans le champ des effectifs par ces dispositions :

- les assistants et assistantes maternels qui relèvent, hors de la loi du 26 janvier 1984, du régime particulier fixé par la loi n°92-642 du 14 juillet 1992, laquelle les qualifie d'agents non titulaires des collectivités territoriales régis dans des conditions précisées par décret ;
- Les personnels recrutés par le biais d'un contrat de droit privé (CES, CEC, emplois jeunes,...).

- Les centres interdépartementaux de gestion prévus aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984.

Les deux centres interdépartementaux de gestion de la région d'Ile-de-France sont, compte tenu de l'ampleur de leurs compétences plus étendues géographiquement, assimilés à des départements (de plus de 900 000 habitants pour le centre de gestion prévu par l'article 17 de la loi du 26 janvier 1984 ; de moins de 900 000 habitants pour celui visé par l'article 18).

- Le Centre national de la fonction publique territoriale

Les dispositions relatives aux emplois fonctionnels du Centre national de la fonction publique territoriale sont modifiées pour établir une nouvelle correspondance de cet établissement à vocation nationale avec les départements de plus de 900.000 habitants.

- **Une mesure transitoire relative aux incidences des nouvelles règles d'assimilation prévue par le décret du 2 juin 2000.**

Afin de prendre en compte les incidences des nouveaux critères d'assimilation des EPCI et des centres de gestion sur la situation des agents occupant actuellement des emplois de direction, l'article 8 du nouveau décret

prévoit expressément que la situation personnelle de ces agents ne peut être remise en cause en cas de changement de strate.

- *En cas de baisse de strate démographique de l'établissement :*

Les directeurs et directeurs adjoints conservent, à titre personnel, la grille fonctionnelle dont ils justifiaient à la veille de la publication du décret ainsi que le grade d'avancement qu'ils avaient d'ores et déjà atteint (disposition analogue à celle du premier alinéa de l'article 20-1 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 précité).

Lorsque l'agent quittera l'établissement, l'emploi de directeur ou de directeur adjoint devra être pourvu en tenant compte de la nouvelle strate dans laquelle il se situe.

- *En cas de hausse de strate démographique de l'établissement :*

Dans l'hypothèse où le niveau de l'établissement ne rendrait plus possible le détachement du fonctionnaire eu égard au grade qu'il détient : l'agent peut demander à continuer d'exercer ses fonctions ou d'occuper son emploi fonctionnel dans les conditions antérieures.

Dans l'hypothèse où le détachement est possible, le classement dans l'emploi fonctionnel s'effectue en tenant compte des conditions fixées par les dispositions combinées des articles 4 et 5 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

Dans le cas où la situation résultant des règles générales de classement ne serait pas favorable à l'agent, l'article 8 lui garantit en toute hypothèse de conserver à titre personnel la grille fonctionnelle antérieure.

*
* *

En matière de « reclassement » et de passage, le cas échéant, sur une nouvelle échelle indiciaire, les conséquences sont à apprécier au regard des mécanismes évoqués au II.1 de la présente circulaire, traitant de l'élévation des administrateurs territoriaux à la HEB, comme des garanties prévues par le nouvel article 5 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 traitées au I.3.A.

I-3 L'amélioration de certaines règles d'emploi des agents occupant les emplois administratifs de direction prévues par les décrets n°87-1102 du 30 décembre 1987.

I-3-A Les mesures d'encouragement à la mobilité entre emplois fonctionnels

Le classement des fonctionnaires territoriaux dans les emplois fonctionnels de direction est réalisé lors de la nomination et du détachement dans les conditions

prévues à l'article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, qui renvoie aux règles de droit commun du détachement, fixées par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité, selon lesquelles :

- Le détachement ne peut être accordé que lorsque la rémunération afférente à l'emploi de détachement n'excède pas la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine, majorée, le cas échéant, de 15 p. 100.

- Le détachement a lieu à indice égal ou, à défaut, à indice immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.

Il peut être dérogé à ces règles en vertu de la nouvelle rédaction de l'article 5 du décret précité du 30 décembre 1987 afin de garantir la mobilité des fonctionnaires occupant successivement plusieurs emplois fonctionnels, lorsque l'application de ces règles pourrait se traduire par une perte de rémunération alors que l'agent accède à des responsabilités équivalentes ou supérieures.

L'article 5, dans sa rédaction antérieure, autorisait d'ores et déjà de déroger à la règle de classement en permettant de placer le fonctionnaire à l'échelon atteint dans l'emploi fonctionnel précédemment occupé, lorsque cet emploi fonctionnel était identique.

Cette possibilité est maintenue mais est complétée par l'autorisation désormais de classer également à l'échelon atteint dans le précédent emploi fonctionnel le fonctionnaire nommé dans un emploi fonctionnel affecté d'une grille indiciaire identique.

D'autre part, sans déroger aux conditions de droit commun du classement, le même article 5 permet, lorsque le fonctionnaire est normé dans un nouvel emploi fonctionnel affecté d'une grille indiciaire supérieure, de conserver à titre personnel, s'il y a intérêt, l'indice fonctionnel atteint dans son précédent emploi.

Le décret du 2 juin 2000 ne prévoit pas de date d'effet rétroactive aux nouvelles dispositions de l'article 5 du décret du 30 décembre 1987. En conséquence, elles entrent en vigueur à l'égard de toutes les nouvelles nominations prononcées postérieurement à la date de publication du décret du 2 juin 2000.

I-3-B Les mesures d'encouragement à la mobilité sur un emploi fonctionnel

Le dispositif institué par l'article 8 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 ouvre la possibilité au fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel, qui atteindrait dans son grade d'origine un indice supérieur à l'indice terminal de la grille de l'emploi fonctionnel, de bénéficier du traitement afférent à l'indice de son grade.

Cet indice conservé était plafonné à la HEA, au regard de l'échelon terminal des administrateurs territoriaux.

Cette règle du relais fixe pour son application à chaque type d'emploi fonctionnel un indice maximal pouvant être pris en compte, qui est déterminé par référence à, l'indice terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois ayant vocation de manière privilégiée à occuper l'emploi considéré.

Afin de tenir compte de l'élévation au traitement HEB de l'échelon terminal du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux prévue par le décret n°2000-488 du 2 juin 2000 (Cf. infra II), l'article 8 a été modifié en conséquence.

*
* *

Enfin, le décret du 2 juin 2000 substitue aux appellations de secrétaire général et de secrétaire général adjoint de communes celles de directeur général et de directeur général adjoint des services de commune, afin de prendre en compte le changement de ces appellations institué par l'article 31 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration.

II. - Les conditions de mise en œuvre du décret n°2000-488 du 2 juin 2000 modifiant le décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux.

Dans le cadre des orientations tirées du rapport SCHWARTZ, l'objectif est de renforcer le niveau du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. En ce sens, une série de mesures étroitement corrélées, touchant tant à la formation qu'au recrutement et à la mobilité sont déjà intervenues, comportant à la fois des exigences accrues et des éléments d'amélioration de carrière (décrets n°99-907 et n°99-908 du 26 octobre 1999), tout en tirant les conséquences de la parité avec le corps des administrateurs civils.

Dans le prolongement des mesures déjà prises, le décret n°2000-488 du 2 juin 2000 transpose certaines modifications récemment apportées au statut particulier du corps des administrateurs civils par le décret n°99-945 du 16 novembre 1999.

II-1 L'élévation de l'échelle indiciaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux à la hors échelle B.

La hors classe du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est dotée d'un septième échelon donnant désormais accès à la hors échelle B.

La création de ce septième échelon implique certaines conséquences et conduit notamment à fixer des durées minimale et maximale de séjour au sixième échelon. Celles-ci sont toutes deux égales à trois ans.

La valeur des traitements correspondant aux « hors échelle » ou « échelles lettres », lesquelles comportent un ou plusieurs niveaux ou « chevrons » (trois chevrons de l'échelle A à l'échelle D), résulte de manière commune à l'ensemble des fonctionnaires, de l'article 6 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels de l'Etat et des collectivités territoriales. Si les décrets portant dispositions statutaires relatives aux grades ou emplois rémunérés sur la base de telles échelles déterminent la durée du temps passé dans un groupe hors échelle, ils ne précisent pas les conditions d'accès d'un chevron au chevron supérieur ni le classement, compte tenu de ces chevrons, d'une hors échelle à une autre.

Au nom du principe de parité qui détermine le niveau des traitements des fonctionnaires territoriaux par rapport à la fonction publique de l'Etat, il y a lieu de se reporter aux modalités de gestion applicables aux grades et emplois supérieurs de l'Etat basées sur un arrêté du 21 août 1957 relatif aux emplois supérieurs de l'Etat classés hors échelles.

Dans ce cadre, deux mécanismes permettent de fixer la nouvelle valeur du traitement d'un fonctionnaire, bénéficiant de la progression de sa rémunération au sein du groupe échelle lettre dont il relève ou en cas d'accès au groupe échelle lettre supérieur :

- la perception du traitement du chevron supérieur (2^e et 3^e) est conditionnée à la perception effective pendant un an du traitement correspondant au chevron immédiatement inférieur ;

- en cas de promotion à l'échelle lettre immédiatement supérieure (promotion de grade ou d'emploi et par assimilation promotion d'échelon), le traitement perçu est d'emblée celui du 2^e chevron du nouveau groupe, si le fonctionnaire concerné bénéficiait antérieurement du traitement correspondant au chevron supérieur de son groupe.

Il faut préciser que la valeur du traitement au 3^{ème} chevron d'une hors échelle est toujours égale à celle du traitement au 1^{er} chevron de la hors échelle immédiatement supérieure, quand celle-ci comporte 3 chevrons (sauf le cas où une grille fonctionnelle ne comporte pas le traitement HEB bis et passe ainsi de la HEB à la HEC).

Ainsi, un administrateur hors classe, placé au 6^e échelon (HEA), qui perçoit depuis au moins un an le traitement afférent au 3^e chevron de la HEA est rémunéré, s'il accède au 7^e échelon affecté de la HEB, sur la base du traitement afférent au 2^e chevron de celle-ci.

C'est ce dispositif qui, à l'instar des règles mises en oeuvre pour les administrateurs civils, s'applique aux administrateurs territoriaux actuellement en fonction, pouvant être reclassés dans le 7^e échelon en application du décret du 2 juin 2000.

Les mêmes types de mécanismes jouent, en cas de promotion d'emploi ou d'échelon, dans l'hypothèse où un fonctionnaire titulaire d'un grade, dans lequel il relève d'un échelon affecté d'un traitement hors échelle, est détaché sur un emploi fonctionnel affecté également de traitements hors échelle. La situation du fonctionnaire s'apprécie, vis-à-vis de son grade d'origine comme de son emploi fonctionnel, en fonction du chevron de traitement qu'il a effectivement perçu.

En ce qui concerne le passage d'un échelon affecté d'un traitement hors échelle à l'échelon supérieur, il convient d'appliquer les règles de droit commun de l'avancement d'échelon selon lesquelles une durée d'ancienneté d'échelon est nécessaire pour être promu à l'échelon supérieur.

Dans l'exemple précité, l'administrateur accédant à la HEB 2^e chevron, ne pourra accéder à un échelon supérieur - s'il se situe sur une grille indiciaire comportant cet échelon - qu'après avoir satisfait à la durée minimale d'avancement prévue par les textes.

Enfin, en tant que de besoin, il pourra être fait application en cas de détachements successifs sur des emplois fonctionnels, des garanties à titre personnel apportées par l'article 5 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 (évoquée au I-3 A ci-dessus).

II-2 L'amélioration des règles de classement des lauréats du concours interne et de la promotion interne

• Les règles de classement des lauréats du concours interne (article 1^{er} - IV du décret) .

Les fonctionnaires recrutés par la voie du concours interne d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ont bénéficié dans le cadre des dispositions introduites par le décret n°99-907 du 26 octobre 1999 précité de nouvelles règles de classement.

Toutefois, il convenait d'apporter aux nouvelles dispositions de l'article 10 du décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 une précision rédactionnelle destinée à lever une ambiguïté sur la reprise d'ancienneté des lauréats du concours interne, dont l'indice dans le cadre d'emplois d'origine était inférieur à l'indice de pied de corps.

Le remplacement du terme « ils » par les termes « les administrateurs territoriaux recrutés par la voie du concours interne » permet à l'ensemble de ces agents de conserver, le cas échéant, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou classe, quand bien même

ils ne conservent pas leur indice antérieur à titre personnel.

• **Les règles de classement des lauréats de la promotion interne (article 1^{er} - V et VIII du décret).**

A l'instar des administrateurs civils, les administrateurs territoriaux nommés en cette qualité par la voie de la promotion interne bénéficient d'un classement à un échelon de la seconde classe du grade d'administrateur territorial comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur emploi d'origine, quelle que soit, désormais, leur ancienneté de service dans cette situation d'origine. Le cas échéant, ils conserveront leur ancienneté d'échelon. Les dispositions de l'article 11 du décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 ont été modifiées en ce sens.

Pour continuer d'apprécier les conditions d'ancienneté requise pour l'avancement à la hors classe, l'article 16-2 du décret précité a été modifié. Il ne fait que reprendre le dispositif de calcul de la durée des services effectifs dans l'emploi d'origine de l'administrateur de 2^e classe, qui figurait auparavant à l'article 11 de ce même décret. Les services effectifs dans l'emploi d'origine ne sont ainsi retenus que dans la limite de l'ancienneté exigée en toute hypothèse pour parvenir à l'échelon de classement dans le grade d'administrateur de 2^e classe, en prenant en compte les durées minimales d'échelon fixées par l'article 13 du statut particulier.

• **La clarification des règles de la promotion interne (article 1^{er} - I, II et III du décret) .**

La rédaction des dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux a parfois été interprétée à tort comme autorisant certaines promotions internes, en liaison avec l'occupation d'un emploi fonctionnel (direction des services d'une commune de plus de 40.000 habitants), hors du quota basé sur le nombre de recrutements par voies de concours, de mutations externes ou de détachements dans le cadre d'emplois. La modification apportée lève toute ambiguïté à ce sujet en explicitant que l'ensemble des nominations par promotion interne, selon les mêmes règles, ne peuvent s'effectuer que dans les collectivités énumérées par le 1^{er} alinéa de l'article 2 du 30 décembre 1987.

ANNEXE

**Effectifs par départements au 31/12/97
(hors CES-CEC et emplois jeunes)
des collectivités territoriales, établissements publics
administratifs et OPAC
(hors autres EPIC, GIP, ASA et organismes privés)**

Dep.	titulaires	non titulaires	titulaires et non titulaires
01	5728	1961	7689
02	7403	3333	10736
03	5568	1429	6997
04	2593	866	3459
05	2168	850	3018
06	21641	5899	27540
07	3105	1231	4336
08	4058	1850	5908
09	2342	774	3116
10	4007	1305	5312
11	5146	2397	7543
12	3515	1007	4522
13	37544	6864	44408
14	10717	3804	14521
15	2410	501	2911
16	5744	849	6593
17	8957	2044	11001
18	4608	1151	5759
19	3874	832	4706
2A	2801	951	3752
2B	2437	383	2820
21	7601	3203	10804
22	8699	2312	11011
23	1851	533	2384
24	6074	2386	8460
25	7837	2013	9850
26	6541	1774	8315
27	7369	3726	11095
28	6905	1711	8616
29	11972	2978	14950
30	9167	2666	11833
31	19218	5576	24794
32	3067	685	3752
33	22959	6512	29471
34	15384	4636	20020
35	12571	4351	16922
36	3279	1112	4391
37	8484	3031	11515
38	17269	6504	23773
39	3849	1442	5291
40	5900	1924	7824
41	5059	1481	6540
42	10087	2854	12941
43	2407	864	3271
44	18441	3908	22349
45	9536	3359	12895
46	2230	808	3038
47	4412	1238	5650

source INSEE-enquête sur les effectifs des collectivités territoriales et des services publics locaux

**Effectifs par départements au 31/12/97
(hors CES-CEC et emplois jeunes)
des collectivités territoriales, établissements publics
administratifs et OPAC
(hors autres EPIC, GIP, ASA et organismes privés)**

Dep.	titulaires	non titulaires	titulaires et non titulaires
48	991	414	1405
49	9553	2627	12180
50	7116	2294	9410
51	7261	2777	10038
52	2802	1385	4187
53	4075	1740	5815
54	9492	3571	13063
55	2841	1123	3964
56	8113	3236	11349
57	11482	5222	16704
58	3703	742	4445
59	39927	10587	50514
60	9606	3250	12856
61	4211	1383	5594
62	18769	6755	25524
63	9527	3361	12888
64	9102	3446	12548
65	3384	1240	4624
66	6816	1506	8322
67	12691	4440	17131
68	8307	3066	11373
69	27373	6429	33802
70	2788	1135	3923
71	8191	2749	10940
72	7558	2594	10152
73	6047	3247	9294
74	8617	3336	11953
75	56556	20722	77278
76	20916	9686	30602
77	18316	6672	24988
78	20040	8392	28432
79	5871	1677	7548
80	8099	3187	11286
81	5739	1172	6911
82	3344	686	4030
83	16523	2922	19445
84	9698	1765	11463
85	7121	1640	8761
86	6714	2246	8960
87	6119	1447	7566
88	5102	2014	7116
89	4924	1400	6324
90	2418	844	3262
91	19246	8077	27323
92	27375	12362	39737
93	30897	11316	42213
94	26496	10131	36627
95	17399	6269	23668

source INSEE-enquête sur les effectifs des collectivités territoriales et des services publics locaux

**Effectifs par départements au 31/12/97
(hors CES-CEC et emplois jeunes)
des collectivités territoriales, établissements publics
administratifs et OPAC
(hors autres EPIC, GIP, ASA et organismes privés)**

Dep.	titulaires	non titulaires	titulaires et non-titulaires
971	6601	5224	11825
972	4509	7004	11513
973	2320	2525	4845
974	5210	12883	18093
975	119	82	201

source INSEE-enquête sur les effectifs des collectivités territoriales et des services publics locaux

TEXTES INTEGRAUX

JURISPRUDENCE

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

CADRE D'EMPLOIS / Filière police municipale
APTITUDE PHYSIQUE
NOMINATION AUX GRADES ET AUX EMPLOIS /
AUTORITE COMPETENTE / Maire

Il n'appartient qu'aux maires, seuls investis du pouvoir de nomination des agents de police municipale, de vérifier l'aptitude physique des impétrants. Les procureurs de la république ne peuvent donc exiger qu'un certificat médical soit joint au dossier d'une demande d'agrément.

Vu la requête, enregistrée le 8 novembre 1994, présentée par l'Union syndicale professionnelle des policiers municipaux représentée par son président en exercice ; l'Union syndicale professionnelle des policiers municipaux demande que le tribunal annule la lettre du 27 septembre 1994 par laquelle le procureur de la République près du tribunal de grande instance de Nanterre a rappelé aux maires que les dossiers de demande d'agrément d'un policier municipal devaient comporter un certificat médical ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code des communes ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

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

Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 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 4 novembre 1999 :

- le rapport de M. Du villard, président ;

- et les conclusions de M. Bonhomme, commissaire du gouvernement ;

Sur les fins de non-recevoir opposées par le ministre de la justice :

Considérant que le syndicat professionnel, dénommé Union syndicale professionnelle des policiers municipaux,

qui a pour objet statutaire la défense des intérêts des policiers municipaux, utilement représenté à l'instance par son président national, a intérêt et, par suite, qualité pour demander à la juridiction administrative d'annuler la lettre-circulaire par laquelle le procureur de la République près le tribunal de grande instance de Nanterre a fait connaître aux maires du ressort du tribunal que les dossiers de demande d'agrément des agents de police municipale devaient comporter un certificat médical ; laquelle présente dès lors le caractère décisoire faisant grief en ce qu'elle énumère les pièces des dossiers de demande d'agrément qui doivent lui être soumis ; qu'il résulte de ce qui précède que l'ensemble des fins de non-recevoir opposées par le ministre défendeur ne peuvent qu'être rejetées ;

Sur la légalité de l'acte attaqué :

Considérant qu'aux termes de l'article 10 du décret du 30 juillet 1987 pris pour l'application de l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 : « Pour être nommé dans la fonction publique territoriale, tout candidat doit fournir à l'autorité territoriale, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être énumérées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées (...) » ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 412-49 du code des communes : « Les agents de la police municipale nommés par le maire doivent être agréés par le Procureur de la République » ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces textes qu'il appartient aux seuls maires investis du pouvoir de nomination de vérifier l'aptitude physique des impétrants à l'emploi d'agent de la police municipale ; que l'agrément du procureur de la République, prévu par les dispositions précitées du code des communes, a pour seul objet de vérifier que les intéressés présentent les garanties d'honorabilité requises pour occuper l'emploi auquel le maire les a nommés ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, dans l'exercice des prérogatives qui leur sont conférées par la loi, les procureurs de la République ne peuvent ni refuser d'instruire, ni refuser l'agrément des agents de police municipale pour les motifs tirés de leur état de santé ; qu'il leur appartient seulement, si le comportement des agents le justifie, de procéder au refus ou au retrait de leur agrément ; que, dès lors, en exigeant la production d'un certificat médical parmi les pièces de dossiers de demande d'agrément, le procureur de la République a entaché sa décision d'une erreur de droit qui en commande l'annulation ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La lettre-circulaire du procureur de la République de Nanterre est annulée en tant qu'elle prescrit la présentation d'un certificat médical à l'appui des demandes d'agrément des agents de la police municipale.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à l'Union syndicale professionnelle des policiers municipaux et au garde des sceaux, ministre de la justice.

Tribunal administratif de Paris, 16 décembre 1999, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux, req. n°9415466/5.

**COMITE TECHNIQUE PARITAIRE / Attributions
DIFFERENTES PRIMES EXISTANT DANS LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE / Généralités
NON TITULAIRE / Rémunération**

Les délibérations relatives au régime indemnitaire ne sont pas obligatoirement soumises à l'avis du comité technique paritaire.

Le maintien d'une prime au profit des seuls agents non titulaires d'une collectivité ne méconnaît pas le principe d'égalité dès lors que titulaires et non titulaires sont soumis à des régimes de rémunération distincts - en l'espèce au regard de la NBI.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour le 19 mai 1998, présentée par M. Jacques Moukouri, demeurant 36, rue des Saussaies, 94230 Cachan ;

M. Moukoury demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°9312080/5 du 26 décembre 1997 par lequel le magistrat délégué par le président du tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la délibération en date du 22 juillet 1993 du conseil municipal de la ville de Cachan modifiant le régime indemnitaire de certains personnels administratifs ;

2°) d'annuler la délibération susmentionnée ;

3°) de renvoyer les agents concernés auprès de l'administration communale de Cachan pour qu'il soit procédé à la régularisation de leur situation financière ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 ;

Vu le décret n°91-711 du 24 juillet 1991 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale ;

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 régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 8 février 2000 :

- le rapport de M. Ratouly, président ;

- les observations de M. Moukouri et celles de Mme Havard, pour la ville de Cachan,

- et les conclusions de M. De Saint Guilhem, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que M. Moukouri demande l'annulation de la délibération en date du 22 juillet 1993 par laquelle le conseil municipal de la commune de Cachan a modifié le régime indemnitaire de certains personnels administratifs ;

Sur la légalité externe de la délibération attaquée :

Considérant qu'aux termes de l'article 33 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 : « Les comités techniques paritaires sont consultés pour avis sur les questions relatives : 1° A l'organisation des administrations intéressées ; 2° Aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations... » ;

Considérant que, contrairement à ce que soutient M. Moukouri, le régime indemnitaire des personnels administratifs d'une commune ne concerne pas l'organisation et le fonctionnement de celle-ci ; que, par suite, la délibération du 22 juillet 1993 du conseil municipal de la commune de Cachan n'avait pas à être précédée de l'avis du comité technique paritaire ; que la circonstance que la délibération du conseil municipal de ladite commune en date du 1er juin 1992, instituant le régime indemnitaire des personnels de cette commune, ait été soumise à l'avis du comité technique paritaire, alors que cette formalité n'était pas obligatoire en vertu des dispositions précitées de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, n'obligeait pas le conseil municipal à saisir le comité technique paritaire avant d'adopter la délibération du 22 juillet 1993 ;

Sur la légalité interne de la délibération contestée :

Considérant qu'aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée : « L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale... fixe... les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat... » ;

Considérant que si, par la délibération attaquée, le conseil municipal de Cachan, qui était compétent pour modifier le régime de rémunération des agents de la commune, a supprimé aux seuls agents titulaires le bénéfice de la « prime d'accueil du public » maintenu au profit des agents non titulaires, cette autorité n'a nullement méconnu le principe de l'égalité entre agents publics, dès lors que les agents concernés relèvent de statuts différents et sont soumis à des régimes de

rémunération distincts, les agents titulaires qui exercent des fonctions d'accueil du public percevant notamment, pour leur part, la majoration indiciaire prévue à ce titre par le décret susvisé du 24 juillet 1991 ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. Moukouri n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le magistrat délégué par le président du tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande ;

DECIDE :

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

Cour administrative d'appel de Paris, 22 février 2000, M. Moukouri, req. n°98PA01459.

REponses AUX QUESTIONS ECRITES

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

AFFILIATION A LA CNRACL ET CONVENTIONS AVEC LES CENTRES DE GESTION AFFILIATION DES COLLECTIVITES AFFILIATION A LA CNRACL / Conditions à remplir par les agents SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

Tous les fonctionnaires des établissements publics locaux autres qu'à caractère industriel et commercial cotisent à la CNRACL (art. 3 du décret du 19 septembre 1947 relatif à la CNRACL).

Dans le cas où des fonctionnaires territoriaux travailleraient dans des services publics industriels et commerciaux, ils demeurent affiliés à la caisse précitée.

36382. - 25 octobre 1999. - **M. Jean Louis IDIART** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation** sur l'immatriculation des syndicats intercommunaux à la CNRACL. Un SIVU a modifié ses statuts pour ajouter une vocation et se transformer en SIVOM. Cette modification n'entraîne pas la perception directe des redevances auprès des abonnés. Aucun changement n'a été apporté à la vocation initiale. Il apparaît que le centre de gestion de la fonction publique territoriale évoque la possible remise en cause de l'immatriculation du syndicat à la CNRACL. Il lui demande en conséquence de bien vouloir lui faire connaître son sentiment sur ce problème et les mesures tant législatives que réglementaires qu'elle est prête à prendre afin de lui apporter une solution.

Réponse. - En application de l'article 1^{er} du décret du 19 septembre 1947 relatif à la Caisse nationale de retraites des collectivités locales, sont obligatoirement affiliés à cette caisse les fonctionnaires à temps complet, investis d'un emploi permanent, des communes, des départements, des régions ou de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel et commercial, soumis aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984, du livre IX du code de la santé publique ou du décret n°77-962 du 11 août 1977 susvisés. L'article 3 de ce même décret impose pour sa part l'immatriculation des collectivités employant les fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er}. De ce fait, tous les personnels fonction-

naires des établissements publics locaux, autres qu'à caractère industriel et commercial, relèvent de la CNRACL. Lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale retient la formule de la gestion directe d'un service public industriel et commercial, il doit constituer une régie dotée soit de la seule autonomie financière (il s'agit d'un service de la collectivité ou de l'établissement public), soit dotée de la personnalité morale, avec ses personnels propres. Cette règle est issue du décret loi « Poincaré » du 28 décembre 1926, codifié aux articles L. 2221-1 et suivants du code général des collectivités territoriales. La loi du 12 juillet 1999 a étendu cette règle à tous les établissements publics de coopération intercommunale (art. L. 1412-1 du code général des collectivités territoriales). La jurisprudence constante du Conseil d'Etat considère que seuls les agents des services publics à caractère industriel et commercial relèvent du droit privé, à l'exception du directeur ainsi que du comptable particulier, lorsque ce dernier possède la qualité du comptable public (CE 26 janvier 1923 de Robert Lafreygère, CE 8 mars 1957 Jalenques de Labeau, CE 15 décembre 1967 Level) et dépendant du régime général de la sécurité sociale pour la retraite. Pour ce faire, le juge s'attache à la nature réelle du service, sur la base des trois critères habituels permettant de retenir la qualification de service public industriel et commercial (objet du service, mode de financement, conditions d'organisation et de fonctionnement) et sans être tenu par la qualification donnée par la collectivité de tutelle (CE 13 novembre 1970 Conqui). Au delà de cette distinction traditionnelle, il convient également d'indiquer que les fonctionnaires, qui, même à tort, se trouvent affectés à une régie industrielle et commerciale conservent le bénéfice de leur statut. Aussi, des fonctionnaires territoriaux qui exercent leurs fonctions dans des services industriels et commerciaux, sur la base d'une position statutaire répondant aux conditions fixées par le statut de la fonction publique territoriale, demeurent affiliés à la CNRACL, soit directement par leur employeur, soit par leur employeur d'origine lorsqu'ils sont dans une position autre que l'activité.

J.O. A.N. (Q), n°31, 31 juillet 2000, p. 4550.

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 €