LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- Le congé de maternité des fonctionnaires et des agents territoriaux
- L'indemnité de résidence
- L'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux : le décret du 13 décembre 2001

CIG petite couronne

N°12 décembre 2001

LES INFORMATIONS
ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

CIG petite couronne

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
Jacques-Alain Benisti

Directeur de la rédaction
Jean-Marc Dudézert

Conception, rédaction,
documentation et P. A.O.
Direction des affaires juridiques
et de la documentation

site internet sur l'emploi territorial :
www.centresdegestion.org
également accessible par le portail
de l'administration française
www.service-public.fr

© La **documentation** Française
Paris, 2001

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1er 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 danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

ISSN 1152-5908 - N° Commission paritaire : 2175 ADEP

1. ACTUALITE COMMENTEE

DOSSIERS

Le congé de maternité des fonctionnaires et des agents territoriaux 3

L'indemnité de résidence 16

STATUT AU QUOTIDIEN

L'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux : le décret du 13 décembre 2000 24

2. ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

* **Textes** 29

* **Documents parlementaires** 37

* **Chronique de jurisprudence** 39

* **Presse et livres** 41

TEXTES INTEGRAUX

* **Jurisprudence** 45

* **Réponses aux questions écrites** 49

DOSSIER

Le congé de maternité des fonctionnaires et des agents territoriaux

Le congé de maternité est apparu à un stade embryonnaire dans le droit français avec la loi du 27 novembre 1909[1] qui donnait aux femmes la possibilité de suspendre leur contrat de travail pendant huit semaines autour de l'accouchement. Mais la première interdiction légale de travailler est entrée en vigueur avec la loi du 17 juin 1913[2] qui imposait aux femmes un repos obligatoire de quatre semaines *« après la délivrance »*. Cette loi permettait aux salariées concernées de démissionner sans préavis et sans payer d'indemnités de rupture. Elle s'appliquait aux établissements privés et publics et prévoyait le versement, par une oeuvre d'assistance, d'une allocation journalière, durant huit semaines au maximum. Le congé de maternité entraînait donc l'obligation de rompre le contrat de travail.

Puis, en ce qui concerne les agents publics, le congé de maternité a figuré dans le premier statut général des fonctionnaires créé par la loi du 19 octobre 1946 et dès la loi du 28 avril 1952, portant statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux, avant d'être inscrit en 1977 dans le code des Communes, où il est désormais codifié à l'article L. 415-26.

Ce congé est aujourd'hui garanti, pour l'ensemble des fonctionnaires, par les dispositions statutaires de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit en son article 21 que les fonctionnaires ont droit à *« des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales »*. En ce qui concerne les fonctionnaires territoriaux, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, précise en son article 57 que *« le fonctionnaire en activité a droit : 5° Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ».*

Le régime juridique du congé de maternité des agents non titulaires de droit public de la fonction publique territoriale est prévu, quant à lui, par le décret n°88-145 du 15 février 1988. Les dispositions prévues pour ces agents sont quasiment identiques à celles prévues pour les agents titulaires. Toutefois, quelques différences existent qui seront précisées dans ce dossier, chaque fois que nécessaire.

Ces textes d'ordre législatif ou réglementaire ne font que poser le principe du droit à congé et renvoient au code de la sécurité sociale pour ses modalités d'application. Une circulaire du 21 mars 1996, relative notamment au congé de maternité de l'ensemble des fonctionnaires et agents de droit public, regroupe les informations issus de ces différents textes normatifs.

Cette circulaire se réfère à la directive CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Il est à noter toutefois que la réglementation française prévoit des garanties largement supérieures à celles prévues par cette directive prise en application de l'article 137 du traité de Rome, relatif aux conditions de travail, à la protection sociale et à l'égalité entre les hommes et les femmes *« en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail ».*

Cette circulaire se réfère également aux dispositions du code de la sécurité sociale pour le calcul de la durée du congé. Par ailleurs, rappelons que le code de la sécurité sociale traite du remboursement des soins dans le cadre

1. Loi garantissant leur travail aux femmes en couches, J.O. n°323, 28 novembre 1909, page 11386.

2. Loi sur le repos des femmes en couches, J.O., n°164, 19 juin 1913, page 5254.

des prestations en nature de l'assurance maternité qui concerne l'ensemble des agents publics et des modalités de versement des indemnités journalières dans le cadre des prestations en espèces de l'assurance maternité qui s'appliquent aux agents non titulaires de droit public.

Le congé de maternité des assistants maternels ne sera pas abordé dans le présent dossier. En effet, si son principe et sa durée ne sont pas différents de celui des fonctionnaires, ses incidences sur la situation personnelle de ces agents nécessiteraient à elles seules une analyse complète.

Ce congé prévu par les lois statutaires de la fonction publique qui s'apparente à une autorisation de suspension de l'activité, s'accompagne, par ailleurs d'un maintien du traitement ou d'un versement d'indemnités journalières. Des garanties particulières d'emploi et des conditions favorables d'exercice de l'activité ont été également prévues qui donnent toute sa valeur au droit à congé et en font une véritable parenthèse protectrice dans la carrière de l'agent.

Afin de cerner l'ensemble des aspects du congé de maternité, il convient, en premier lieu, de définir les principes et les conditions d'octroi de ce congé puis d'examiner le mode de calcul de sa durée et enfin d'analyser l'incidence qu'il peut avoir sur la situation administrative de l'agent.

LES PRINCIPES ET LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE DE MATERNITE

Près d'un siècle après sa création, le congé de maternité fondé à l'origine sur une conception essentiellement nataliste, est désormais fondé sur la double nécessité de la protection de la santé de la mère et de ses conditions de travail et du bien être de l'enfant, dans le cadre plus global de la protection de la famille. A cet égard, la loi n°94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille précisait en son article premier que *« La famille est une des valeurs essentielles sur lesquelles est fondée la société. C'est sur elle que repose l'avenir de la nation ».* Cet article, est le premier d'une loi qui a notamment augmenté la durée du congé et l'a porté à son niveau actuel (voir ci-dessous) en modifiant de façon substantielle le code de la sécurité sociale, du travail et la loi statutaire du 26 janvier 1984. Les règles qui président à son octroi sont d'ailleurs très souples et en facilitent l'obtention.

Les principes

Il convient tout d'abord de cerner la notion même de congé de maternité, en tant que congé spécifique, avant de détailler ses deux composantes que sont l'interdiction légale d'emploi et l'autorisation de suspendre son activité.

La notion de congé de maternité

Ce congé permet à une femme, en cas de grossesse dûment constatée, d'être dispensée de fournir sa prestation de travail, durant un certain nombre de semaines avant et après l'accouchement afin qu'elle puisse se consacrer exclusivement à la protection de sa santé et de celle du ou des enfants.

En ce qui concerne les agents territoriaux de droit public, le congé de maternité ne doit pas être confondu avec les congés annuels ou les congés de maladie qui sont prévus aux 1°, 2°, 3°, 4° et 4 bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Ce congé dispose en effet de ses propres règles d'octroi, de durée et de conséquences sur la situation des agents qui sont détaillées dans la circulaire du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, du 26 mars 1996 *« relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale ».*

Cette circulaire, conformément à ce que prévoit la loi du 26 janvier 1984, reprend les termes de l'article L331-3 du code de la sécurité sociale qui prévoit que *« pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines ».* Cette obligation de cesser tout travail pendant au moins huit semaines correspond à la période d'interdiction d'emploi ; les semaines de congés qui peuvent compléter cette période correspondent à l'autorisation de suspension d'activité.

L'interdiction d'exercer une activité

La circulaire ministérielle du 21 mars 1996, indique que si l'agent féminin n'a pas demandé à bénéficier d'un congé de maternité, elle doit être placée en congé d'office au moins deux semaines avant l'accouchement et pendant six semaines au moins après.

Cette disposition s'inspire de l'article L.224-1 du code du travail qui prévoit que *« les salariés ne peuvent être occupés pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement »* et précise qu'*« il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance »*. La collectivité peut

donc placer l'agent en congé de maternité, dès qu'elle pourrait avoir connaissance de la date présumée de l'accouchement, et ce, sans demande expresse de l'agent.

En l'espèce, la législation française est plus favorable que les normes européennes. En effet, la directive CEE du 19 octobre 1992 recommande, en son article 8, une interdiction de travailler sous la forme d'un congé de maternité obligatoire, de seulement deux semaines au moins.

La suspension de l'activité

La circulaire du 21 mars 1996 précise que *« l'agent féminin a droit sur sa demande à suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci ».*

Cette disposition s'inspire de l'article L.122-26 du code du travail qui indique que *« la salariée a droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci ».*

L'agent ne peut pas être contraint à utiliser les huit semaines supplémentaire de congé que constitue cette autorisation de suspension d'activité par rapport à l'interdiction légale de travailler. Toutefois, puisque ces congés supplémentaires visent notamment à garantir la sécurité des conditions de travail de la femme enceinte et à améliorer le bien être de l'enfant, l'agent, s'il souhaite y renoncer, doit *« fournir un certificat médical de non contre indication, obtenir l'avis du médecin chargé de la prévention et informer au préalable de son intention son administration et, pour les agents non titulaires, sa caisse de sécurité sociale »*.

L'ensemble de ces formalités, prévues par la circulaire du 21 mars 1996, sert à s'assurer d'une part du réel désir de l'agent et d'autre part à protéger la collectivité en cas de mise en cause de sa responsabilité. Ces formalités obligent l'agent à se rendre chez son médecin traitant afin qu'il garantisse qu'aucune indication médicale n'exige un arrêt de travail. Elles l'obligent également à se soumettre à une contre visite du médecin chargé de la prévention au sein de la collectivité.

Là encore la législation française est allée au delà des recommandations des normes européennes, puisque la directive CEE du 19 octobre 1992 prévoit, en son article 8, une suspension de l'activité d'au moins 14 semaines continues réparties avant et après l'accouchement.

Les conditions d'octroi

Il s'agit ici de savoir quelles sont les catégories d'agents qui peuvent bénéficier du congé de maternité et quelle procédure ils devront suivre afin de pouvoir en bénéficier.

Les bénéficiaires

Seul un agent féminin, la future mère, peut être bénéficiaire de la partie prénatale du congé de maternité. En revanche, la circulaire du 21 mars 1996 prévoit que, la partie postnatale peut être accordée au père dans le cas où la mère est décédée suite à l'accouchement. Le droit à congé restant sera ainsi transféré au père dans les mêmes conditions de durée, de rémunération et de réintégration si lui même est un agent public.

En ce qui concerne les fonctionnaires, l'article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984 fait du congé de maternité une des modalités de la position d'activité. Seuls les fonctionnaires en position d'activité peuvent donc bénéficier d'un congé de maternité statutaire, qu'ils exercent leurs fonctions à temps complet ou non complet.

Les agents en position de détachement ou hors cadre bénéficient du congé de maternité de la collectivité ou de l'organisme dans lequel ils exercent une activité.

Les agents en disponibilité, en congé parental ou qui ont perdu la qualité de fonctionnaires, ne bénéficient plus du congé de maternité puisqu'ils ne sont plus en position d'activité, mais conservent leur droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité, comme cela sera exposé plus bas.

En ce qui concerne les agents non titulaires, l'article 10 du décret du 15 février 1988 réserve le droit au congé de maternité aux agents en service depuis six mois. Cet article ne précise pas qu'il s'agit de six mois continus. Plusieurs contrats peuvent donc être pris en compte pour estimer que l'agent totalise six mois de service. Dès lors que l'agent remplit les conditions d'ancienneté, il a donc droit au congé de maternité, alors même que la durée de son engagement, restant à courir, serait inférieure à la durée totale du congé auquel il peut prétendre. L'article 11 du même décret prévoit que ceux qui ne disposent pas de l'ancienneté de service nécessaire sont placés en congé sans traitement pendant la durée légale de versement des prestations en espèces prévue par le code de la sécurité sociale.

La procédure

La procédure permet essentiellement à l'agent de faire valoir l'ensemble de ses droits relatifs à la protection de sa santé et facilite accessoirement la gestion prévisionnelle des absences au sein de la collectivité.

La circulaire du 21 mars 1996 indique que le congé de maternité est attribué sous réserve d'une déclaration de grossesse : *« la première constatation médicale de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration ».* Cette déclaration doit être adressée *« avant la fin du quatrième mois, au service du personnel de leur collectivité pour les fonctionnaires et les stagiaires et à la caisse primaire d'assurance maladie, pour les agents soumis au régime général de sécurité sociale ».* Cette constatation médicale de grossesse est effectuée par le médecin traitant de l'agent et doit préciser la date présumée de l'accouchement.

Il est à noter qu'aucune condition de délai n'est prévue dans les textes d'ordre législatif. L'article L.122-26 du code du travail indique seulement que *« la femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail ».* Il est complété par l'article R.122-9 du même code qui précise qu'elle doit lui remettre *« un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ».* La Cour de cassation, dans une jurisprudence constante, estime que le licenciement pour manquement à ces obligations d'information serait sans cause réelle et sérieuse.

En ce qui concerne les agents de droit public, la précision de ces délais dans la circulaire du 21 mars 1996 a pour objectif de permettre à la femme enceinte de bénéficier des aménagements de postes et des autorisations d'absences nécessaires au bon déroulement et au suivi de sa grossesse. En effet, l'article L.154 du code de la santé publique prévoit que *« toute femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ».* La circulaire rappelle à ce propos que diverses sanctions sont prévues par la code de la sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires. Dans tous les cas, si l'agent ne respecte pas ces délais, il sera placé en congé d'office deux semaines avant la date présumée de l'accouchement quel que soit le rang de l'enfant à naître dans la fratrie, au risque de perdre une partie du congé auquel il a droit.

LA DUREE DU CONGE DE MATERNITE

En ce qui concerne le calcul de sa durée, le régime juridique du congé de maternité de l'ensemble des agents de droit public est celui prévu par le code de la sécurité sociale aux articles L. 331-3, L. 331-4 et L. 331-6.

Si la période légale d'interdiction d'emploi est fixée à huit semaines dont deux avant l'accouchement et six après la naissance de l'enfant, pour toute les femmes, en revanche la durée d'autorisation de suspension d'activité varie en fonction du nombre d'enfants attendus par l'agent et du rang de l'enfant, ou des enfants, nouveaux nés dans la fratrie. La durée totale du congé de maternité est donc variable. A l'intérieur de cette durée totale, la répartition entre la durée du congé qui précède la date présumée ou réelle de l'accouchement (congé prénatal) et la durée du congé qui suit la date réelle de l'accouchement (congé postnatal), peut être modulée. Par ailleurs, pourront venir s'ajouter au congé de droit commun, des semaines de congés supplémentaires en raison de pathologies liées à la grossesse ou à la naissance.

La durée totale du congé

La durée totale du congé de maternité peut varier d'un minimum de 16 semaines à un maximum de 46 semaines. Cette durée varie en fonction du type de grossesse de la mère et de la situation de famille de la mère ou du ménage. La situation de famille s'entend du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants viables, deux notions qu'il conviendra de définir.

Une durée variable

Le tableau suivant détaille les différentes durées globales que peut représenter le congé de maternité en fonction des variables prévues dans la circulaire du 21 mars 1996.

Type de grossesse	Situation familiale avant l'accouchement	Durée totale du congé (en semaines)
Simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	16
Simple	L'intéressée ou le ménage assume la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	26
Gémellaire	Aucune condition préalable	34
Triplés ou plus	Aucune condition préalable	46

Ce tableau permet de voir que la durée du congé de maternité, à la différence du congé annuel ou du congé de maladie, n'est pas identique pour chaque agent. La situation familiale de la mère est prise en compte pour renforcer la protection de sa santé et allonger le congé postnatal au vu des charges de famille plus ou moins importantes qui pèsent sur elle. Cette prise en compte peut se rapprocher, dans l'esprit, de la disposition de l'article 3 du décret 85-1250 du 26 novembre 1985, qui prévoit que les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

En ce qui concerne la grossesse simple des femmes ayant moins de deux enfants, il n'est pas précisé si les enfants doivent être à charge ou non ou s'ils doivent nés viables ou non puisqu'il s'agit du congé de droit commun minimal et que la mère a droit à la suspension de son activité pour seize semaines quelle que soit sa situation de famille.

En revanche, afin de pouvoir bénéficier d'un congé de dix semaines supplémentaires par rapport au minimum légal, la mère ou le ménage doit déjà assumer la charge de deux enfants ou la mère doit avoir mis au monde deux enfants nés viables. Il convient de définir la notion d'enfant à charge et celle d'enfant né viable.

La notion d'enfant à charge

La notion d'enfant à charge qu'il convient de prendre en compte ici est celle définie aux articles L. 512-3 et L. 521-2 du code de la sécurité sociale, utilisée pour déterminer le droit aux prestations familiales. Deux conditions distinctes, qui tiennent à la situation de l'enfant et au lien qui l'unit à l'adulte ou au ménage, doivent être remplies pour qu'un enfant soit considéré à charge.

En premier lieu, l'article L. 512-3 définit la qualité de l'enfant pouvant être considéré à charge. Il s'agit de *« tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire »* et *« après la fin de l'obligation scolaire, et jusqu'à un âge limite, tout enfant dont la rémunération éventuelle n'excède pas un plafond »*. Il s'agit donc des enfants jusqu'à leur seizième anniversaire, en vertu de l'ordonnance n°59-45 du 6 janvier 1959 qui fixe l'instruction obligatoire de 6 à 16 ans révolus pour les jeunes des deux sexes français et étrangers. Il s'agit également, en vertu des dispositions de l'article R. 512-2 du code de la sécurité sociale, des enfants jusqu'à l'âge de vingt ans sous réserve que leur rémunération n'excède pas 55% du SMIC .

En deuxième lieu, l'article L.521-2 détermine les liens qui doivent unir l'enfant à un adulte ou un ménage pour que ceux-ci puissent considérer l'enfant comme étant à leur charge. Cet article précise que la charge de l'enfant est reconnue à *« la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant »*. Les circulaires du ministère des affaires sociales et la jurisprudence de la Cour de Cassation considèrent que le lien juridique de parenté ou d'alliance avec l'enfant n'est pas une condition sine qua non et que la charge peut être d'ordre financière, éducative ou affective. Ainsi l'enfant peut être légitime, naturel, recueilli ou adopté.

La notion d'enfant viable

En ce qui concerne la notion d'enfant viable, la circulaire du 21 mars 1996 indique que *« l'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable »*.

La circulaire distingue donc l'enfant mort-né de l'enfant non viable, ce que ne fait pas le Code civil. En effet, l'article 79-1 du Code civil prévoit les dispositions suivantes :
« Lorsqu'un enfant est décédé avant que sa naissance ait été déclarée à l'état civil, l'officier de l'état civil établit un acte de naissance et un acte de décès sur production d'un certificat médical indiquant que l'enfant est né vivant et viable et précisant les jours et heures de sa naissance et de son décès.
A défaut du certificat médical prévu à l'alinéa précédent, l'officier de l'état civil établit un acte d'enfant sans vie. [...] L'acte dressé ne préjuge pas de savoir si l'enfant a vécu ou non ; tout intéressé pourra saisir le tribunal de grande instance à l'effet de statuer sur la question ».

Le Code civil ne prévoit donc que deux cas distincts. D'une part, si l'enfant est né vivant et viable mais meurt avant d'être déclaré à l'officier de l'état civil (soit au maximum dans les 72 heures après sa naissance en vertu de l'article 56 du Code civil), l'enfant bénéficiera d'un acte de naissance et d'un acte de décès. D'autre part, si l'enfant est mort-né, c'est à dire mort avant ou pendant l'accouchement, ou s'il n'est pas viable, c'est-à-dire qu'un de ses organes vitaux est absent ou défaillant au point de l'empêcher de vivre en dehors de l'utérus ou au point d'entraîner sa mort dans un délai très court, l'officier d'état civil établit un acte d'enfant sans vie qui ne préjuge pas de savoir si l'enfant a vécu ou non. Ainsi, en vertu de cet article, un acte d'enfant sans vie seul ne peut pas attester de la viabilité de l'enfant, il est nécessaire de produire un acte de naissance.

Congé prénatal et congé postnatal

Les congés prénataux et postnataux varient en fonction des mêmes critères que la durée totale du congé mais deux critères supplémentaires peuvent entraîner une modulation de leur durée minimale ou maximale. Tout d'abord la volonté de l'agent puis la date réelle de l'accouchement. En effet, une partie du congé prénatal pourra être pris après l'accouchement, et une partie du congé postnatal pourra être pris par anticipation, avant l'accouchement ; quant à la date réelle de l'accouchement, elle pourra entraîner la prolongation d'un des deux congés.

La durée des congés

Le tableau suivant détaille les différentes durées possibles des parties prénatale et la partie postnatale du congé de maternité en fonction des variables prévues dans la circulaire du 21 mars 1996.

Type de grossesse	Situation familiale avant la naissance	Durée du congé prénatal (en semaines)	Durée du congé postnatal (en semaines)	Durée totale du congé (en semaines)
Simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	6	10	16
Simple	L'intéressée ou le ménage assume la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	8	18	26
Gémellaire	Aucune distinction	12	22	34
Triplés ou plus	Aucune distinction	24	22	46

Il convient de signaler que la circulaire du 21 mars 1996 prévoit que dans le cas de la naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur *« la durée de la période postnatale du congé peut être fixée à dix semaines lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu. En revanche la durée de la période prénatale ne peut être remise en cause »*. Une réduction de huit semaines peut donc être imposée à l'agent si l'enfant qu'il met au monde n'est pas viable ou si un des enfants considérés à charge de l'intéressé ou du ménage perd cette qualité. L'agent bénéficiera, dans ce cas, du congé minimal de droit commun. Cette décision d'abréger le congé postnatal est une simple possibilité pour la collectivité qui peut maintenir l'agent en congé malgré le changement intervenu dans sa situation de famille. Il est toutefois souhaitable de ne pas rompre l'égalité de traitement entre tous les agents de la collectivité se trouvant dans des conditions similaires.

Le déplacement d'une partie du congé

L'agent peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans le cas d'une grossesse simple du premier ou deuxième enfant pour lequel le congé prénatal est de six semaines. La circulaire du 21 mars 1996 précise que cela ne peut être envisageable que *« sur avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou de déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) [...] ne paraît pas contre-indiqué ».* Cette double garantie médicale vise là encore à s'assurer de l'absence de danger pour l'agent Dans tous les cas la femme ne pourra pas travailler pendant les deux dernières semaines de sa grossesse qui représente la période d'interdiction d'emploi, le report portera donc au maximum sur quatre semaines. Cette possibilité ne peut en aucun cas entraîner la diminution de la durée totale du congé qui reste de seize semaines mais pourra être constitué par exemple de trois semaines avant l'accouchement et de treize semaines après.

A contrario, l'agent peut utiliser une partie de son congé postnatal avant l'accouchement, même sans justification médicale. Ce transfert peut porter sur deux semaines, dans le cas d'une grossesse simple du troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur pour lequel le congé prénatal est de huit semaines. La circulaire prévoit que *« la période prénatale du congé peut être portée à dix semaines ; dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines »* au lieu de dix-huit. Ce transfert peut porter sur quatre semaines, dans le cas d'une grossesse gémellaire, pour lequel le congé préna-

tal a une durée de douze semaines. La circulaire prévoit que *« la période prénatale peut être augmentée de quatre semaines. La période postnatale est alors réduite d'autant »*. Le congé sera donc composé de seize semaines avant l'accouchement et dix-huit après. Cette possibilité de report n'existe pas dans le cas d'une grossesse de triplés ou plus. Au vu du nombre de semaines de congé, la circulaire précise qu'un report n'est pas envisageable.

Enfin, en cas d'hospitalisation de l'enfant la mère peut être autorisée à fractionner son congé postnatal, c'est-à-dire à reprendre ses fonctions au plus tôt, à la fin des six semaines d'interdiction légale de travailler et reporter la partie du congé postnatal restant à la fin de la période d'hospitalisation de l'enfant. La circulaire indique que *« la période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital »*. L'agent ne peut pas reporter ce congé au delà de cette date, comme il pourrait le faire pour un congé annuel.

La date réelle de l'accouchement

En vertu des dispositions des articles L. 331-3 et suivants du code de la sécurité sociale, auxquels renvoie la circulaire du 21 mars 1996, aucune erreur d'appréciation du médecin sur la date de l'accouchement, ne peut réduire la durée de l'indemnisation de l'assurée. En conséquence, la date réelle de l'accouchement ne peut jamais entraîner une réduction de la durée totale du congé de maternité.

La circulaire signale donc que si l'accouchement a lieu plus tardivement que prévu, la partie située entre la date présumée et la date réelle de l'accouchement s'ajoute au congé prénatal. La femme bénéficie ainsi de jours supplémentaires. Le repos prénatal pourra donc excéder six, huit, douze ou vingt-quatre semaines sans que la durée du congé postnatal ne soit écourtée. Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal, dont l'agent n'a pas pu bénéficier s'ajoute au congé postnatal, dans la limite de la durée totale du congé, sans donner lieu à des jours de congés supplémentaires mais sans pour autant faire perdre à la mère une seule journée de la durée totale de son droit à congé.

Les congés supplémentaires

En plus de ce congé de maternité de droit commun, des semaines supplémentaires peuvent être octroyées à la mère sur prescription médicale. Ces congés supplémentaires, souvent appelés *« congés pathologiques »* peuvent s'ajouter au congé prénatal en cas de problèmes de santé liés à la grossesse ou au congé postnatal en cas de problèmes de santé liés à l'accouchement ou à ses suites.

La nature des congés supplémentaires

La circulaire du 21 mars 1996 précise que si *« l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites de couches »*. Ces congés supplémentaires ne peuvent être octroyés que sur *« prescription médicale particulière »* c'est-à-dire que le certificat médical transmis par l'agent et émanant de son médecin traitant doit préciser que l'état pathologique est en rapport direct avec la grossesse ou les suites de l'accouchement et nécessite de ce fait un arrêt de travail.

Ces congés font partie intégrante du congé de maternité et doivent être également distingués des congés de maladies prévus à l'article 57-2° de la loi du 26 janvier 1984. Ils ne doivent pas être pris en compte dans le calcul des congés de maladie ordinaire qui autorise l'agent, en cas de maladie dûment constatée, à s'absenter pendant une période de douze mois consécutifs, avec le versement de l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois et de la moitié pendant les neuf mois suivants.

Néanmoins, la circulaire du 21 mars 1996 rappelle que ces congés supplémentaires étant d'ordre pathologique, *« l'administration peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter le cas échéant l'avis du comité médical compétent ».* On notera que le médecin agréé n'est pas le médecin chargé de la prévention au sein de la collectivité, ni le médecin traitant de l'agent. Il s'agit d'un médecin agréé par les services de la préfecture du lieu de travail de l'agent. Ce médecin qui figure sur une liste établie par le préfet, sur proposition du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, après avis du Conseil départemental de l'ordre et des syndicats départementaux des médecins, en vertu du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif notamment à la désignation des médecins agréés et au régime des congés de maladie des fonctionnaires. Quant au comité médical départemental, il peut être saisi de toute contestation relative aux conclusions des médecins agréés. Il s'agit du comité médical constitué dans chaque département, par le préfet et auprès de celui-ci en vertu de l'article 3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif notamment à l'organisation des comités médicaux et au régime de maladie des fonctionnaires territoriaux.

La durée des congés supplémentaires

La circulaire du 21 mars 1996 précise que *« le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines ».* Il s'agit là d'une augmentation maximale de la partie prénatale du congé de maternité. La circulaire rappelle que ce congé supplémentaire peut être accordé à la mère, à tout moment de sa grossesse, dès que celle-ci a été déclarée à l'employeur. En effet, alors

que dans la plupart des cas ce congé est délivré par le médecin, de telle sorte qu'il précède immédiatement le congé prénatal, la circulaire précise qu'il n'est pas nécessairement accolé au congé prénatal de droit commun, mais peut être pris dès la fin du troisième mois de grossesse. Quel que soit le moment où il sera accordé, il devra être considéré comme un congé de maternité à part entière.
La circulaire souligne qu'en cas d'accouchement prématuré, si les deux semaines de congés supplémentaires n'ont pas été préalablement attribuées, elles ne pourront plus l'être après l'accouchement puisqu'elles sont liées à une pathologie de la grossesse.

En ce qui concerne les congés supplémentaires liés à l'accouchement, la circulaire du 21 mars 1996 précise que *« le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines »*. Il s'agit là encore d'une augmentation maximale de la partie postnatale du congé de maternité qui peut être augmentée de façon moindre.

LES INCIDENCES DU CONGE DE MATERNITE SUR LA SITUTATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

Les conséquences du congé de maternité sur la situation administrative de l'agent en révèlent là encore l'aspect particulièrement protecteur. Si l'agent est fonctionnaire, il reste pendant la totalité de ce congé en position d'activité et conserve donc l'ensemble de ses droits. S'il s'agit d'un agent non titulaire de la fonction publique territoriale il bénéficie du maintien de son engagement. Un droit à congé qui entraînerait une interruption de la carrière d'un fonctionnaire ou une rupture de l'engagement d'un agent non titulaire n'aurait pas la même portée en termes de protection sociale. L'ensemble des garanties qui entourent le droit à congé des fonctionnaires et des agents non titulaires visent à limiter une discrimination possible dans l'exercice du travail entre les hommes et les femmes et à protéger un agent que l'on considère en position vulnérable. Rappelons que l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit qu'*« aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe »*. Les textes ont donc prévu non seulement de maintenir les droits de l'agent durant son congé mais de le faire bénéficier de garanties d'emploi renforcées et de mesures particulières lorsqu'il est stagiaire ou exerce son activité à temps partiel.

Le maintien des droits

Un agent fonctionnaire en congé de maternité conserve ses droits à rémunération, à avancement , l'ensemble de ses autres droits à congé et ses droits à pension servies par la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Un agent non titulaire bénéficie d'une suspension de son engagement qui lui garantit également la continuité de ses droits sociaux.

La rémunération

En ce qui concerne les fonctionnaires, l'article 57-5 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'ils conservent leur traitement pendant la durée du congé. L'intégralité de sa rémunération doit donc être versée à l'agent. Cette rémunération comprend l'ensemble des éléments accessoires du traitement tels que prévu par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 soit le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

L'article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993, relatif aux conditions de mise en oeuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale précise que *« le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée [du congé de maternité] »*.

Les agents en disponibilité, en congé parental ou qui ont perdu la qualité de fonctionnaires bénéficient, quant à eux, des prestations d'assurance maternité en vertu de l'article L. 161-8 du code de la sécurité sociale qui prévoit que *« les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever [...]du régime général ou des régimes qui lui sont rattachés bénéficient , à compter de la date à laquelle ces conditions ne sont plus remplies, du maintien de leur droit aux prestations des assurances [...] maternité »*.

Les fonctionnaires exerçant leur activité à temps non complet ne relevant pas du régime spécial de retraite, c'est à dire exerçant leur activité à moins de 28 heures à compter du 1er janvier 2002, relèvent du régime général de la sécurité sociale, en vertu de l'article L. 200-1 du code de la sécurité sociale. A ce titre, ils bénéficient donc du versement des indemnités journalières versées par cet organisme, pendant toute la durée d'incapacité temporaire.

En ce qui concerne les agents non titulaires, l'article 10 du décret du 15 février 1988, précité, prévoit que le plein traitement sera versé à ces agents durant le congé de maternité s'ils ont déjà effectué six mois de service. La circulaire du 21 mars 1996 précise que l'intégralité de

leur traitement leur sera versé *« après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maternité, ou au titre de l'assurance maladie »*. En effet, en vertu du même article L. 200-1 du code de la sécurité sociale, ils bénéficient également du versement des indemnités journalières.

En matière d'assurance maternité, l'indemnité journalière de repos est égale au gain journalier de base, c'est pourquoi, à l'instar des fonctionnaires, les agents qui relèvent du régime général recevront l'équivalent de l'intégralité de leur traitement. En cas de subrogation, la collectivité qui se substitue à la sécurité sociale, verse le plein traitement à l'agent et perçoit les indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance maladie. S'il n'y a pas de subrogation, la collectivité verse son plein traitement à l'agent, la sécurité sociale verse des indemnités journalières à l'agent et la collectivité doit exiger de l'agent le remboursement des sommes versées. Les chambres régionales des comptes contrôlent d'ailleurs régulièrement le bon reversement des sommes dues.

L'avancement

La carrière de l'agent en congé de maternité ne s'interrompt pas. En effet, les services accomplis en position d'activité sont des services effectifs même lorsqu'ils correspondent à des périodes de congé. La circulaire du 21 mars 1996 indique à cet effet que *« les congés de maternité [...] sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale ».*

Les agents en congé de maternité doivent tout d'abord être notés puisque la notation, en ce qu'elle exprime la valeur professionnelle des fonctionnaires est à la base du système de l'avancement . L'agent en congé de maternité peut donc avancer d'échelon au délai minimum, en fonction de sa valeur professionnelle.

Toutefois, une absence prolongé de l'agent peut rendre difficile son évaluation. Si aucun texte ne précise quelle durée minimale de présence la collectivité est en droit d'exiger pour porter une appréciation littérale et chiffrée, le juge a estimé, à l'occasion d'un contentieux portant sur un congé de maladie, que les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé assimilé à une période d'activité doivent être notés, sauf si la durée de leur absence fait obstacle à l'appréciation de leur valeur professionnelle. Il s'agissait d'un arrêt du Conseil d'Etat, en date du 5 février 1975, Orzalek, dont un des considérants précisait :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier qu'avant d'être mise d'office en disponibilité, position dans laquelle elle se trouvait encore le 31 décembre 1970, la dame Orzalek, agent non spécialiste employée dans les services de l'intendance du lycée international de Saint-Germain-en-Laye, a obtenu un congé de maladie du 1er janvier au 31 mars 1970 ; que si l'article 36 de l'ordonnance [du 4 février 1959] prévoit que le " fonctionnaire en activité a droit : 2. à des congés de maladie ", l'intéressée a été, aussi bien pendant la durée de son congé de maladie que pendant le reste de l'année 1970, absente de son poste; que l'application de l'article 24 de l'ordonnance [du 4 février 1959] relative à la notation annuelle est subordonnée à une présence effective du fonctionnaire au cours de l'année; que dans ces conditions, la décision par laquelle le recteur de l'Académie de Paris lui a attribué une note pour l'année 1970, en maintenant la note de l'année précédente, était entachée d'excès de pouvoir ». Ainsi, dans le cas ou le cumul de congé de maternité et de congés supplémentaire liés à la grossesse ou à l'accouchement entraînerait l'absence de l'agent pendant une année entière la collectivité pourrait être fondée à renoncer à noter l'agent, sans que ce dernier puisse invoquer une atteinte à ses droits.

En ce qui concerne l'avancement de grade, le fait que l'agent reste en position d'activité lui permet également de pouvoir être inscrit sur un tableau d'avancement, alors même qu'il est en congé de maternité, à condition qu'il remplisse l'ensemble des conditions requises. De même, il peut être inscrit sur une liste d'aptitude et bénéficier d'une promotion interne alors qu'il est en congé, puisque tous les fonctionnaires territoriaux en activité peuvent bénéficier de la promotion interne quelles que soient les modalités d'exercice de leurs fonctions. Enfin, le temps de ce congé de maternité doit être retenu ensuite en cas d'avancement de grade ou de promotion interne, lorsque ceux-ci sont subordonnés à une condition de services effectifs.

Les agents non titulaires sont exclus du principe de la carrière, ils ne sont donc pas concernés par le maintien des droits à avancement. En revanche, il est important de signaler, qu'en vertu de l'article 11 du décret du 15 février 1988, la période de congé sans traitement accordé aux agents ne totalisant pas six mois de service, est assimilée à du travail effectif et devra donc être pris en compte lors d'une éventuelle demande de congé de maternité ultérieure.

Les congés

L'agent en congé de maternité a droit à l'ensemble des congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. En ce qui concerne le congé annuel, l'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, prévoit que *« tout fonctionnaire territorial en activité a droit [...] pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.[...]. Les congés prévus à l'article 57 [...] de la loi n.84-53 du 26 janvier 1984 sont considérés, pour l'application de cette disposition, comme service accompli ».* Le congé de

maternité étant prévu à l'article 57-5 de cette dernière loi il doit être considéré comme service effectif lors du calcul des droits à congé annuels. L'agent conserve donc, sous réserve des nécessités de service, la totalité de son droit à congé annuel.

En ce qui concerne les congés de maladie, un agent en congé de maternité, qui a épuisé ses droit à congés supplémentaires qui représentent deux semaines de congés en cas de troubles pathologiques liés à la grossesse et quatre semaines en cas de troubles liés aux suites de l'accouchement, peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire sur production d'un certificat médical ou de longue maladie ou de longue durée après avis du comité médical.

Par ailleurs, il convient de rappeler que le congé de maternité interrompt le congé de maladie ordinaire et le congé de longue maladie mais n'interrompt pas le congé de longue durée. Ce principe, qui a été posé par la circulaire FP4 n°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accident de service, peut être transposé aux fonctionnaires territoriaux. Cette circulaire explique qu'*« un congé de maladie d'un type donné peut être interrompu par un congé de maladie d'un autre type ou par un congé de maternité. Toutefois, le congé de longue durée ne peut être interrompu par un autre congé »*.

Le congé de maladie ordinaire étant rémunéré à plein traitement, dans la limite de trois mois, continus ou discontinus et à demi-traitement pendant neuf mois, continus ou discontinus, le décompte des droits s'effectue selon le système dit de l'année de référence ou année médicale. Pour chaque jour de congé, les droits à rémunération sont appréciés au regard des congés de maladie ordinaires déjà obtenus au cours des douze derniers mois. Le temps du congé de maternité devra donc être décompté de ce calcul. Le congé de longue maladie peut être, lui, accordé pour une durée maximale de trois ans et est rémunéré à plein traitement pendant un an et à demi-traitement les deux années suivantes. Là encore, le temps du congé de maternité devra être décompté de ce calcul. En ce qui concerne le congé de longue durée, la circulaire indique que *« la femme fonctionnaire qui se trouve en période de demi-traitement de congé de longue durée perçoit, en cas de maternité, des prestations différentielles de manière à ce que le total des sommes versées atteigne le montant des prestations en espèces d'assurance maternité »*. Cette disposition garantit le droit au maintien de l'intégralité de la rémunération aux agents placés en congé de maternité.

Enfin, concernant le congé parental, il peut être accordé aux fonctionnaires en activité à temps complet ou non complet, à l'occasion de chaque naissance d'un enfant. L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 précise que *« cette position est accordée à la mère après un congé pour maternité [...] et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant »*. L'intéressé peut donc choisir de faire commencer son congé parental à tout moment à l'intérieur de cette période légale. Il n'est pas nécessaire que le congé suive immédiatement le congé de maternité.

La retraite

Le congé est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension. La circulaire du 21 mars 1996 précise qu'il est assimilé *« à une période d'activité, en ce qui concerne les droits à pension de la CNRACL et, le cas échéant, à la retraite complémentaire IRCANTEC »*. Cette disposition est fondé sur l'article 8 du décret n°65-773 du 9 septembre 1965 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales. Le fonctionnaire territorial conservant l'intégralité de sa rémunération durant ce congé, ses cotisations salariales et ouvrières continuent d'être versées à la CNRACL. Les fonctionnaires à temps non complet exerçant une activité inférieure à vingt-huit heures ainsi que les agents non titulaires continuent quant à eux de cotiser au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire obligatoire géré par l'Institution de Retraite Complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC).

La protection de l'emploi dans le cadre du congé de maternité

L'emploi de l'agent, qui est placé en congé de maternité est protégé à un double titre : en premier lieu, par l'interdiction de licencier une femme enceinte et a fortiori une femme en congé de maternité ; en second lieu, par l'obligation de réintégrer l'agent, à l'issue de son congé, dans des conditions de travail similaires à celles qu'il a quittées.

L'interdiction de licencier

L'interdiction de licencier une femme en état de grossesse médicalement constaté, sauf faute grave non liée à la grossesse est un principe général du droit dont s'inspire le code du travail à l'article L. 122-25-2 dans les termes suivants : *« aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L.122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.[...] Toutefois,[...] il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la*

grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat ». Cette interdiction de licenciement s'étend donc à la totalité du congé de maternité et se poursuit pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé, depuis un arrêt du Conseil d'Etat du 8 juin 1973, Dame Peynet, dans lequel le juge a affirmé que *« le principe général, dont s'inspire l'article 29 du livre 1er du code du Travail, selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsque, comme en l'espèce, aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose ».*

Le Conseil d'Etat a rappelé, que les stagiaires bénéficiaient également de cette interdiction de licenciement. Dans un arrêt du 20 mars 1987, Commune de Bonneval, le juge a estimé que *« le principe général, dont s'inspire l'article L.122-25-2 du code du travail, qui interdit de licencier une femme en état de grossesse lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose, s'applique aux décisions mettant fin, avant l'expiration de son stage, aux fonctions d'un agent public stagiaire* ». Le fonctionnaire stagiaire en état de grossesse ne peut donc pas être radié pendant le stage ou sa prolongation. Par exception à ce principe, et comme le prévoit le code du travail, la radiation est possible en cas de faute grave commise par l'agent, sans rapport avec son état de grossesse. Le Conseil d'Etat l'a rappelé dans un arrêt du 27 janvier 1989, Centre hospitalier de Rambouillet :

« Considérant que le principe selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, et notamment en cas de faute grave sans rapport avec l'état de grossesse, licencier une salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsque, comme en l'espèce, aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose ; que Mme Carluer a fait preuve, dans l'exécution de son travail, de mauvaise volonté, de négligences et d'insubordination ; qu'eu égard à la gravité des fautes ainsi commises, qui sont sans rapport avec l'état de grossesse dans lequel Mme Carluer se trouvait, le directeur du Centre hospitalier de Rambouillet a pu prendre légalement la décision de licencier l'intéressée ».

Cette interdiction de licenciement a été par la suite intégrée dans le décret du 15 février 1988, relatif aux agents non titulaires, dans son l'article 41, qui prévoit, désormais expressément, qu'*« aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ».* Néanmoins, cette interdiction de licenciement n'entrave en rien la survenue du terme normal de l'engagement, qui peut advenir au cours du congé de maternité.

Cette protection de l'emploi a été encore renforcée par le juge, à l'occasion d'un arrêt du Conseil d'Etat du 4 octobre 1996, Mme Moestus, dans lequel le juge a précisé qu'un licenciement prenant effet au-delà du congé de maternité mais décidé au cours de ce congé est illégal :

« Considérant, d'une part, qu'il ressort des termes mêmes de la lettre du 30 janvier 1992, ainsi que des mémoires de la commune de Conflans-Sainte-Honorine (Val-d'Oise) devant les premiers juges, qu'en écrivant alors à Mme Janique Moestus, sous la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception, "Je vous informe de ma décision de prononcer votre licenciement pour sureffectif à compter du 1er avril 1992 ", la commune a notifié dès cette date à son agent la mesure de licenciement qui la frappait ; que la commune ne saurait soutenir que ce courrier n'aurait été que de "courtoisie" afin de l'avertir de ce qui était envisagé dès lors que Mme Moestus avait été avertie par écrit dès le 24 janvier 1992 qu'une procédure de licenciement était engagée contre elle et avait consulté son dossier le 29 janvier ;

« Considérant qu'il est constant et non contesté que le congé de maternité de Mme Moestus prenait fin le 6 mars 1992 ; qu'ainsi, son licenciement a été pris en violation des dispositions [de l'article 41 du décret du 15 février 1988], nonobstant la circonstance que le maire de la commune a pris le 13 mars suivant un arrêté reportant la date d'effet du licenciement à l'issue du congé postnatal et que seul cet arrêté aurait été transmis à la préfecture ».

La réintégration à l'issue du congé de maternité

Aucune formalité préalable à la reprise de l'agent n'est prévue. L'arrivée du terme du congé suffit pour autoriser le retour de l'agent dans sa collectivité.

Néanmoins, la circulaire du 21 mars 1996 comprend un article réservé à la reprise des fonctions de la femme après son congé de maternité qui prévoit qu'*« à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé ».*

En ce qui concerne les fonctionnaires, le poste budgétaire de l'agent en congé de maternité n'est pas un emploi vacant. Il ne donne d'ailleurs pas lieu à déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion ou du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). A cet effet, l'article 3 alinéa 1er de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que *« les collectivités [...] ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental... ».* Toutefois, la

circulaire précise que des nécessités de service peuvent avoir entraîné, pendant la durée du congé de maternité de l'agent, une réorganisation empêchant la collectivité de placer l'agent sur le poste de travail qu'il avait quitté. Dans ce cas là, un poste similaire, c'est-à-dire un emploi de même grade, doit lui être attribué dans le même établissement et la même résidence administrative. Enfin la circulaire indique que *« si l'intéressé souhaite une réintégration assortie d'une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, la demande est traitée comme une demande d'affectation »*.

Il est important de signaler que le fonctionnaire à temps non complet, ne relevant pas du régime de retraite de la CNRACL, qui à l'issue du congé de maternité, est reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et ne peut être reclassé pour inaptitude physique peut être licencié. Cette disposition est prévue à l'article 41 du décret du 20 mars 1991, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Cet article précise que ce *« licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption »*.

En ce qui concerne les stagiaires, la radiation, prononcée à l'expiration du stage ou de sa prolongation est possible, quel que soit le motif invoqué, alors même que l'intéressée revient d'un congé de maternité. Ainsi en a décidé le Conseil d'Etat dans son arrêt du 26 mai 1982, Mme Caius, dans lequel le juge a indiqué que

« Considérant que le principe général posé, à la date de la décision attaquée, à l'article L.122-5 du code du travail, qui interdit de licencier une femme salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre au service ne s'y oppose, les décisions refusant la titularisation d'un agent stagiaire à l'expiration de son congé réglementaire, pour insuffisance professionnelle et mettant fin par suite à ses fonctions, n'entrent pas dans le champ d'application dudit principe » .

Enfin, les agents non titulaires, disposent du même droit à réintégration prévu à l'article 33 du décret du 15 février 1988 qui prévoit que *« l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé [...] de maternité est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent ».* Le contrat de l'agent est suspendu pendant la durée du congé de maternité et reprend, dans les mêmes conditions, jusqu'au terme fixé dans l'acte d'engagement en vertu de l'article 34 du décret précité. Toutefois, le réemploi de l'agent est subordonné d'une part à son aptitude physique à la reprise des fonctions et, d'autre part, aux nécessités du service. Si l'agent est déclaré inapte temporairement à l'exercice de ses fonctions, il devra être placé en congé d'office sans traitement. Si l'agent est déclaré inapte définitivement, il pourra être licencié, au plus tôt quatre semaines après la fin du congé de maternité en vertu de l'article 41 du décret du 15 février 1988. Quant aux nécessités de service, qu'il s'agisse d'une réorganisation des services ou d'un remaniement des missions, elles peuvent empêcher la collectivité de reprendre l'agent non titulaire. Cette perte involontaire d'emploi peut lui donner droit aux indemnités de l'assurance chômage, en vertu de l'article L. 351-12 du code du travail.

Les garanties particulières apportées aux stagiaires et aux agents à temps partiel

Des mesures particulières ont été prévues pour les agents stagiaires et les agents exerçant leur activité à temps partiel, afin que le congé de maternité ne représente pas pour eux une conséquence pénalisante.

La situation des stagiaires

Le congé de maternité entraîne un allongement du stage mais ne reporte pas la date de titularisation qui prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage. C'est l'article 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale qui énonce que *« la titularisation du fonctionnaire territorial stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité ou d'adoption ».*

Le stage, période probatoire au cours de laquelle l'aptitude à l'exercice des fonctions de l'agent est vérifiée, sera donc prolongé d'une durée égale au nombre de jours d'absence correspondant au nombre de jours du congé de maternité, afin de pouvoir juger au mieux le stagiaire. Mais si la maternité repousse la date de décision de titularisation, elle ne repousse pas sa date de prise d'effet qui sera la date normale de fin de stage prévu dans le statut particulier du cadre d'emplois auquel appartient l'agent. Cette disposition présente une différence substantielle avec les congés de maladie qui repoussent la date de décision de la titularisation et peuvent également, sous réserve d'une franchise, entraîner un recul de sa date d'effet.

Les agents à temps partiel

En ce qui concerne les fonctionnaires, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue pendant le congé de maternité et l'agent est rémunéré à plein traitement en vertu du décret n°82-722 du 16 août 1982 relatif à diverses modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents communaux, maintenu en vigueur, qui indique en son article 3 que *« l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée des congés pour couches et allaitement et des congés pour adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein ».*

De plus, le Conseil d'Etat dans un arrêt du 8 juin 1988, Centre hospitalier régional de Montpellier c/ Mme Crauste a jugé que ce rétablissement n'était pas subordonné à l'existence d'un emploi budgétaire vacant :

« Considérant que [...] : l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée des congés pour couches et allaitement ou pour adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence rétablis, pendant la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant à temps plein» ;

« [considérant] que ces dispositions ne subordonnent nullement le bénéfice du plein traitement ainsi institué à l'existence d'un emploi budgétaire vacant ».

Il ne s'agit pas là de créer un emploi à temps plein de façon artificielle mais, considérant que le congé de maternité est incompatible avec le bénéfice du temps partiel, de faire bénéficier l'agent d'une rémunération complète, quel que soit son temps réel de travail au jour du départ en congé.

Les agents non titulaires bénéficient des mêmes garanties en vertu de l'article 24 du décret du 15 février 1988 qui prévoit que *« pendant la durée du congé de maternité [...] l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein ».*

L'indemnité de résidence

Le mode actuel d'attribution de l'indemnité de résidence demeure marqué par le dispositif mis en place au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

Dans un contexte de crise aiguë du logement, l'indemnité de résidence visait à atténuer les disparités géographiques et à compenser les charges supportées par les fonctionnaires devant se loger dans des communes ayant subi des destructions massives.

Dénommée *« indemnité de résidence familiale »*, l'indemnité était servie à tous les agents. Son montant était affecté d'une progressivité en fonction de deux critères : la strate de population à laquelle appartenait la commune de résidence du fonctionnaire et la situation familiale de l'intéressé.

Un décret n°47-146 du 16 janvier 1947 a substitué au critère tiré de l'appartenance à une strate démographique de population celui des zones différenciées de salaires, utilisé pour la fixation des rémunérations dans le secteur privé, suivant un classement de l'ensemble des communes opéré par des arrêtés pris en 1945. C'est en fonction de ce seul critère, réaménagé depuis lors à plusieurs reprises, que le montant de l'indemnité de résidence est aujourd'hui fixé, les autres critères d'attribution ayant été écartés.

A compter de 1963, une politique visant, à terme, à la suppression de l'indemnité de résidence sans baisse des rémunérations a été entreprise, par incorporation progressive de points d'indemnité dans le traitement de base, assortie d'une réduction du nombre et du montant des taux. Conduite jusqu'en 1983 puis abandonnée en raison de son coût budgétaire, cette politique s'est soldée par l'intégration de 17 points d'indemnité de résidence dans le traitement indiciaire entraînant la disparition de l'indemnité pour 50 % des personnels qui exerçaient leurs fonctions dans les communes ou départements peu urbanisés.

Compte tenu de ces mesures, seuls deux taux d'indemnité sont aujourd'hui applicables aux 50% d'agents encore concernés par le dispositif. De source ministérielle[1], l'indemnité à taux maximal vise essentiellement les zones urbanisées de l'Ile-de-France et de la région Aix-Marseille pour 30% des agents et l'indemnité à taux réduit concerne les autres localités moins urbanisées pour 20% des agents. La liste des communes ouvrant droit à l'indemnité de résidence est fixée par voie de circulaire.

Après avoir exposé le champ d'application de l'indemnité de résidence, on présentera ses modalités de calcul puis les cotisations auxquelles elle est assujettie.

LE CHAMP D'APPLICATION DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Les bénéficiaires de l'indemnité

L'indemnité de résidence est un élément de la rémunération susceptible d'être versé aux fonctionnaires des trois fonctions publiques. L'article 64 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, l'article 87 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale et l'article 77 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière renvoient expressément, en des termes semblables, aux dispositions de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que *« les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une*

1. Question écrite n°1441 du 8 août 1988 de M. Thierry Mandon à M. le ministre de la fonction publique et des réformes administratives *(J.O. A.N. (Q), n°45, 26 décembre 1988, pp. 3881-3882)* et Question écrite n°53845 du 20 novembre 2000 de M. Rudy Salles à M. le ministre de l'éducation nationale, transmise à M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat *(J.O. A.N. (Q), n°10, 5 mars 2001, p. 1411).*

rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

S'agissant de la fonction publique territoriale, il convient d'ajouter que l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 étend aux agents non titulaires de droit public les dispositions de l'article 20 précité.

L'article 9 du décret n°85-1148 du 28 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissement publics d'hospitalisation prévoit que *« l'indemnité de résidence est allouée aux agents mentionnés à l'article 1er du présent décret titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 4 du présent décret ».*

Deux conditions cumulatives sont ainsi posées par cet article. D'une part, faire partie des agents mentionnés par l'article 1er du décret du 28 octobre 1985 et, d'autre part, être rémunéré sur la base d'un indice appartenant à l'une des catégories visées par son article 4.

Les personnels cités à l'article 1er sont les suivants :
- les magistrats ;
- les militaires ;
- les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat ;
- les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale ;
- les fonctionnaires et agents de la fonction publique hospitalière.

Quant aux catégories d'indices de rémunération mentionnées par l'article 4, ce sont les indices nets, bruts, nouveaux et majorés. Il s'agit des différentes dénominations d'indices qui ont été successivement utilisés depuis 1948 pour le calcul des traitements. Seuls les indices bruts et majorés étant en usage depuis 1983, cet article renvoie en tant que de besoin au barème de correspondance entre ces indices annexé au décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 modifié relatif aux indices de la fonction publique.

En ce qui concerne plus particulièrement la fonction publique territoriale, les bénéficiaires de l'indemnité de résidence peuvent en conséquence être énoncés comme suit :
- les fonctionnaires territoriaux titulaires ;
- les fonctionnaires territoriaux stagiaires ;
- les agents non titulaires de la fonction publique territoriale dont la rémunération est fixée par référence à l'un des indices bruts ou majorés mentionné au barème A annexé au décret n°82-1105 du 23 décembre 1982.

Le droit au versement de l'indemnité de résidence est donc dans tous les cas lié à la qualité d'agent public et à la perception d'un traitement ou d'une rémunération calculé sur la base d'un indice de la fonction publique. Il convient de préciser que l'indemnité est due indépendamment de l'éventuel avantage en nature constitué par un logement de fonction dont est susceptible de bénéficier par ailleurs l'intéressé. Dans un arrêt en date du 17 décembre 1969, le Conseil d'Etat a ainsi considéré que l'octroi d'un tel avantage est sans incidence sur le droit à percevoir l'indemnité de résidence :

« Considérant (...) que, pour en refuser le bénéfice au sieur Rives, le maire de Lagardelle-sur-Lèze ne pouvait légalement se fonder sur la circonstance que l'intéressé occupait, dans un immeuble appartenant à la commune, un logement dont le loyer aurait été fixé à un montant anormalement bas ; que le sieur Rives est donc fondé à demander l'annulation de l'arrêté du maire de Lagardelle-sur-Lèze en tant qu'il ne lui attribue pas l'indemnité de résidence à laquelle il a droit[2] *»*

Les personnels exclus du bénéfice de l'indemnité de résidence

En premier lieu, sont écartés du champ d'application de l'indemnité de résidence les personnels qui, bien que possédant la qualité d'agent public non titulaire, ne sont pas rémunérés sur une base indiciaire.

On citera tout d'abord les assistantes maternelles employées par les collectivités territoriales dont la rémunération est fixée en référence au salaire minimum de croissance dans les conditions prévues par les articles L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-5 et L. 773-10 du code du travail et les articles D. 773-1 à 4 du même code introduits par le décret n°92-1245 du 27 novembre 1992 relatif à la rémunération et à la formation des assistants maternels et des assistantes maternelles.

Il en va de même des sapeurs-pompiers volontaires qui, aux termes de l'article 11 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, ont droit à des vacations horaires dont le montant est fixé par arrêté ministériel[3].

En second lieu, ne peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité de résidence les personnels dont la situation est soumise à un régime de droit privé.

Il s'agit pour l'essentiel des agents recrutés au titre des emplois dit aidés par un contrat de travail de droit privé - contrat emploi-solidarité, contrat emploi-consolidé, contrat emploi-jeunes - ainsi que les apprentis. Ces

2. Conseil d'Etat, 17 décembre 1969, Sieur Rives.

3. Sur ce point, se reporter au dossier publié dans *Les Informations Administratives et Juridiques* d'août 2000, relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

personnels, régis par des dispositions spécifiques du code du travail, sont des agents de droit privé rémunérés par un salaire déterminé par référence au SMIC.

On mentionnera également les personnels engagés pour exécuter un acte déterminé rémunérés sous forme de vacation et qui, comme tels, sont exclus du champ d'application du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Ces personnels ne pouvant être qualifiés d'agents non titulaires de droit public, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précité ne leur est pas applicable. Ils ne sauraient en conséquence se prévaloir des dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitée et bénéficier de l'indemnité de résidence.

LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE RESIDENCE

L'assiette de calcul

L'indemnité de résidence est versée mensuellement en même temps que le traitement dont elle constitue l'accessoire. L'assiette de calcul est prévue par l'article 9 du décret du 24 octobre 1985 précité selon lequel l'indemnité est *« calculée sur la base (du) traitement soumis à retenue pour pension »*, c'est-à-dire sur le montant du traitement indiciaire brut fixé par application de l'indice majoré afférent à l'échelon du grade détenu, à l'exclusion des primes et indemnités, et avant l'application de toute retenue. Dans l'hypothèse où le bénéficiaire perçoit une nouvelle bonification indiciaire à raison de ses fonctions, c'est le traitement majoré qui doit être pris en compte conformément à l'article 3 du décret n°91-711 du 24 juillet 1991 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

Dans le mesure où l'indemnité de résidence est assise sur le traitement indiciaire, son montant est par là-même susceptible de subir les mêmes variations que le traitement. C'est ce que confirme ce même article 9 lorsqu'il prévoit que « l'indemnité de résidence évolue dans les mêmes proportions que le traitement soumis aux retenues pour pension ». Toute progression indiciaire liée au déroulement de la carrière du fonctionnaire a donc une incidence directe sur le montant de l'indemnité qui lui sera versée. A cet égard, il est à noter que si la réglementation ne prévoit pas de plafond de rémunération au delà duquel l'indemnité ne peut être versée, en revanche, l'article 9 institue un traitement plancher pour le calcul de l'indemnité. Il est fixé à l'indice majoré 297 correspondant à l'indice brut 308. Par conséquent, tous les agents dont le traitement indiciaire est fondé sur un indice inférieur doivent percevoir l'indemnité de résidence afférente à l'indice majoré 297.

Lorsque l'agent effectue un service dont la durée est inférieure à un temps plein calculé sur la base de trente-cinq heures hebdomadaire à compter du 1er janvier 2002, notamment dans l'hypothèse où l'agent occupe un emploi à temps non complet ou qu'il exerce ses fonctions à temps partiel, le montant de l'indemnité de résidence est réduit à due concurrence de la rémunération.

En ce qui concerne les agents à temps non complet, la règle de proratisation des éléments de la rémunération figure à l'article 105 de la loi du 26 janvier 1984 qui dispose que *« le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à l'emploi »*. Suivant ainsi le même régime que le traitement, l'indemnité de résidence sera en conséquence également minorée.

De même, s'agissant des agents employés à temps partiel, l'article 60 de ladite loi prévoit qu'ils perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné. Toutefois, selon cet article, lorsque la quotité de service représente 80 ou 90% du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente cinquièmes du traitement, des primes et indemnités.

Bien que fondée sur une autre base légale, l'indemnité de résidence des fonctionnaires placés en cessation progressive d'activité est soumise à une règle de proratisation identique à celle applicable aux agents travaillant à temps partiel. L'article 6 de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics, à laquelle renvoie l'article 1er de l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation progressive d'activité, comporte en effet des dispositions strictement semblables à celles contenues par l'article 60 précité de la loi du 26 janvier 1984. Il convient de préciser cependant que l'indemnité exceptionnelle égale à 30% du taux indiciaire à temps plein dont bénéficie les intéressés n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité.

Dans le cas particulier des agents placés en congé de fin d'activité, les intéressés cessent d'exercer toutes fonctions au sein de leur collectivité. En l'absence de service fait, ils se situent hors du champ d'application de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précité. Par voie de conséquence, dans l'hypothèse ou ils percevaient antérieurement l'indemnité de résidence celle-ci doit leur être supprimée, car aucune disposition de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 ne prévoit son maintien à titre dérogatoire en complément du revenu de remplacement qui doit normalement être versé pendant le congé.

A titre complémentaire, on précisera que le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une mesure de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à son encontre conserve le bénéfice de l'indemnité de résidence pendant cette période. En revanche si, à l'issue de la période de suspension de quatre mois, il n'a pas été rétabli dans ses fonctions en raison de poursuites pénales, l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 autorise l'autorité titulaire du pouvoir disciplinaire à procéder à une retenue sur traitement dans la limite de la moitié de son montant. Dans cette hypothèse l'indemnité de résidence subira une réduction à due concurrence du traitement.

Enfin, il convient de souligner qu'à titre dérogatoire, par application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, les agents placés en congé de maladie ordinaire, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée conservent une indemnité de résidence calculée sur la base du plein traitement pendant le période où ils sont placés à demi traitement.

Les taux

Les taux de droit commun

L'article 9 du décret du 24 octobre 1985 modifié prévoit trois taux de droit commun fixés en fonction des zones territoriales d'abattement de salaires dans lesquelles sont classées les communes. Ces modalités particulières se rattachent au système des zones différenciées de salaires pour le calcul du SMIG mis en place dans les années 1950 en vue d'assurer un même pouvoir d'achat en tous les points du territoire. L'article 9 se réfère ainsi aux zones de salaires et aux taux d'abattement qui leur étaient applicables au 1er janvier 1963, en vertu du décret n°62-1263 du 30 octobre 1962, lesquels ont été maintenus en vigueur en tant qu'il servent de référence à des dispositions réglementaires et statutaires. Les zones d'abattement s'établissent comme suit :

Zones de salaires	Zones d'abattement de salaires
Sans abattement	Zone 0
Abattement de 2,22%	Zone 2
Comportant un abattement de 3,11%, 3,56%, 4%, 5% ou 6%	Zone 3

A chaque zone d'abattement correspond une zone d'indemnité et un taux exprimé en pourcentage qui est appliqué au montant brut du traitement ou de la rémunération :

Zones d'abattement de salaires	Zones d'indemnité de résidence	Taux de l'indemnité de résidence
Zone 0	1re zone	3%
Zone 2	2e zone	1%
Zone 3	3e zone	0%

Ainsi qu'il peut être constaté, seules deux zones sont encore assorties d'un taux positif. La troisième zone, dont le taux est de 0%, vise les personnels pour lesquels l'indemnité de résidence est aujourd'hui intégrée dans le traitement indiciaire.

Pour le calcul de l'indemnité, la répartition des communes dans les zones d'abattement telle qu'elle a été effectuée au 1er janvier 1963 demeure la référence. Il convient toutefois de préciser que cette répartition fait l'objet d'une actualisation après chaque recensement des populations, cette procédure étant la seule qui permette à l'administration de reconsidérer et, le cas échéant, de modifier le classement des communes [4].

C'est l'objet de l'instruction n°01-056-B1 du 26 juin 2001 relative à l'indemnité de résidence qui vient d'être publiée au Bulletin Officiel de la Comptabilité publique. Cette instruction abroge et remplace la circulaire FP/7 n°1776 du 25 septembre 1991 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence avec effet rétroactif au 1er janvier 2000. Elle modifie le classement antérieur des communes compte tenu des évolutions démographiques et économiques constatées lors du recensement général de la population intervenu en mars 1999 en ce qui concerne la composition des agglomération urbaines et celle des agglomérations nouvelles entre le 1er janvier 1991 et le 1er janvier 2000. L'instruction du 26 juin 2001 comporte ainsi en annexe I la liste des communes qui font l'objet d'un reclassement au regard du taux de l'indemnité de résidence à compter du 1er janvier 2000 et en annexe II la liste des communes réparties dans les zones d'abattement de salaires telles qu'elles avaient été fixées au 1er janvier 1963.

La détermination du taux applicable

Le taux d'indemnité applicable est fonction de la zone d'abattement à laquelle est rattachée la commune d'affectation du fonctionnaire. Ce lieu d'affectation doit être distingué du siège de la collectivité avec lequel il ne coïncide pas nécessairement. Au sein d'une collectivité située dans une zone ouvrant droit au versement de l'indemnité de résidence certains agents peuvent légalement percevoir une indemnité calculée à un taux différent de celui appliqué au reste des agents, voire ne pas en bénéficier, compte tenu de leur lieu d'affectation. Tel peut être le cas, par exemple, de l'agent affecté dans un centre de vacances situé dans une zone faiblement urbanisée classée en zone 3 alors que sa collectivité de rattachement est classée dans une zone de versement. Cette distinction est confirmée dans une réponse à une question écrite d'un parlementaire en date du 8 février 1999[5], par laquelle le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation a indiqué que les assistants sociaux relevant d'un conseil général ne peuvent bénéficier de l'indemnité de résidence que s'ils sont affectés dans les communes classées à cet effet. A l'inverse, une collectivité située dans une zone de non versement devra verser l'indemnité aux agents qu'elle a affectés dans une zone donnant droit à son attribution.

L'incidence de certaines situations statutaires au regard du taux d'indemnité applicable doit également être évoquée.

Ainsi, s'agissant des fonctionnaires à temps non complet employés par plusieurs communes ouvrant droit au versement de l'indemnité à des taux différents, l'indemnité de résidence est versée par chaque commune sur la base du taux applicable à la zone d'abattement dans laquelle elle est classée.

En ce qui concerne la situation du fonctionnaire détaché auprès d'une autre administration ou collectivité, il est de principe que le fonctionnaire placé dans cette position est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet du détachement. Cette règle édictée à l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 a pour conséquence d'écarter tout droit au maintien de l'indemnité de résidence d'origine et de soumettre le fonctionnaire au régime applicable à l'établissement ou la collectivité d'accueil. L'octroi de l'indemnité de résidence sera ainsi conditionné par le classement du lieu d'affectation suivant les règles exposées ci-dessus.

En revanche, un régime différent est applicable au fonctionnaire mis à disposition. Conformément à l'article 11 du décret n°85-1081 du 8 octobre 1985 relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux, il continue à percevoir la rémunération correspondant au grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine. En tant qu'élément de la rémunération, l'indemnité de résidence sera ainsi versée sans modification de taux, l'éventuelle affectation du fonctionnaire dans une commune soumise à un autre taux étant sans incidence.

En dernier lieu, il convient d'observer que si la mutation d'un fonctionnaire d'une collectivité à une autre, qui intervient à l'initiative de l'intéressé, peut entraîner des modifications en matière de rémunération et notamment à l'égard de l'indemnité de résidence, qui relèvent de sa propre appréciation, tout changement d'affectation d'un agent à l'intérieur de sa collectivité par décision de l'autorité territoriale est également susceptible d'avoir une incidence sur son droit au versement de l'indemnité. Or, une telle mesure, dès lors qu'elle emporte suppression de l'indemnité de résidence, peut être regardée comme une modification de la situation de l'intéressé au sens de

4. Question écrite n°22707 du 3 septembre 1992 de M. Charles Ginésy à M. le ministre de l'intérieur et de la sécurité publique *(J.O.S. (Q), n°41, 15 octobre 1992, p. 2353)*.

5. Question écrite n°24820 du 8 février 1999 de M. Michel Voisin à M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation *(J.O. A.N. (Q) du 5 avril 1999 p. 2092)*.

l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 et, comme telle, doit être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire.

Les taux particuliers dérogatoires

Les articles 9 et 9 bis du décret du 24 octobre 1985 prévoient trois taux dérogatoires.

En premier lieu, les agents affectés dans une commune faisant partie d'une même agglomération urbaine multicommunale délimitée lors du dernier recensement de population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques bénéficient du taux d'indemnité de résidence applicable à la commune la plus favorisée au sein de ladite agglomération.

En second lieu, les agents exerçants leurs fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle défini par le décret institutif pris en application de la loi n°70-610 du 10 juillet 1970 modifiée tendant à faciliter la création d'agglomérations nouvelles ont droit à une indemnité calculée en fonction du taux le plus élevé applicable au sein de ladite agglomération.

Enfin, l'indemnité versée aux agents qui exercent leurs fonctions dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud est calculée au taux unique de 3% du traitement brut indiciaire.

LES COTISATIONS SUPPORTEES PAR L'INDEMNITE DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence est assujettie à un certain nombre de cotisations obligatoires qu'il convient de rappeler.

Les cotisations communes à l'ensemble des agents

- La contribution sociale généralisée (CSG)

L'article L. 136-2-I- du code de la sécurité sociale soumet les indemnités à contribution, à l'exclusion de celles qu'il vise expressément c'est-à-dire les indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale ou, pour leur compte, par les employeurs à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail ou des maladies professionnelles. L'indemnité de résidence entre donc dans l'assiette de la contribution. Après application d'une réduction forfaitaire représentative de frais professionnels de 5%, elle est taxée au taux de 7,50% prévu par le I de l'article L. 136-8 du code précité. Son montant est à la charge de l'agent.

- La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Selon l'article 14 de l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale (CRDS), la *« contribution est assise sur les revenus visés et dans les conditions prévues [à l'article] L. 136-2 »* du code de la sécurité sociale. L'assiette de la CRDS est ainsi strictement identique à celle de la CSG examinée précédemment. Le taux de la retenue est fixé à 0,5% par l'article 19 de l'ordonnance. Elle est exclusivement supportée par l'agent.

- La contribution exceptionnelle de solidarité

Tout d'abord, il convient de rappeler que seuls les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics dont les employeurs ne sont pas affiliés au régime d'assurance chômage, et assurent par eux-mêmes la charge de l'indemnisation de leurs agents privés d'emploi, sont assujettis à la contribution de solidarité. En tant qu'élément de la rémunération, l'indemnité de résidence entre dans l'assiette de la contribution définie par l'article 2 de la loi n°82-939 du 4 novembre 1982[6] qui vise la *« rémunération nette totale y compris l'ensemble des éléments ayant le caractère d'accessoire au traitement »*. C'est ce que confirme l'article 4 de la loi qui, pour la détermination du seuil d'exonération à cette cotisation, définit la rémunération mensuelle nette comme comprenant *« la rémunération de base mensuelle brute augmentée de l'indemnité de résidence et diminuée des cotisations de sécurité sociale obligatoires, des prélèvements pour pension et, le cas échéant, des prélèvements au profit des régimes de retraite complémentaire obligatoires »*.
Dès lors que la rémunération nette mensuelle ainsi calculée est inférieure au montant du traitement mensuel brut afférent à l'indice brut 296, l'agent est exonéré de prélèvement. A l'inverse, l'article 2 précité fixe un plafond de rémunération. Ce plafond correspond à quatre fois le plafond de sécurité sociale, soit 9 408 euros mensuel à compter du 1er janvier 2002[7]. Dans cette limite, la rémunération est soumise à une contribution au taux de 1%.

6. Loi n°82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs prives d'emploi.

7. Le décret n°2001-1069 du 16 novembre 2001 fixe le plafond de sécurité sociale à 2 352 euros mensuel à compter du 1er janvier 2002.

- Les prestations familiales

En ce qui concerne les fonctionnaires affiliés au régime spécial, l'indemnité est exclue du prélèvement car l'assiette de la cotisation repose, conformément à l'article 4 du décret n°95-38 du 6 janvier 1995[8] qui renvoie à cet égard à la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'Etat fixée par l'article D. 712-38 du code de la sécurité sociale, sur le seul traitement indiciaire éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire.

S'agissant des agents relevant du régime général de sécurité sociale, l'assiette de cotisation énoncée par l'article L. 241-6 du code de la sécurité sociale vise *« l'ensemble des rémunérations ou gains perçus par les salariés des professions non agricoles »*. Les éléments de rémunération pris en compte sont précisés par l'article L. 242-1 du même code selon lequel *« pour le calcul des cotisations (...) des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment (...) les indemnités »*, ce qui indut l'indemnité de résidence. Le taux de cette cotisation due par l'employeur est fixée à 5,40% par l'article D. 242-7 du code de la sécurité sociale.

- Le fonds national d'aide au logement (FNAL)

La cotisation destinée à financer le fonds est assise, suivant l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale, *« sur les salaires plafonnés et recouvrée selon les règles applicables en matière de sécurité sociale»*. L'article R. 834-7 du même code précise pour sa part que *« cette cotisation est calculée sur les rémunérations (...) dans la limite du plafond prévu pour la fixation du montant des cotisations d'accidents du travail, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse »*. Les textes précités renvoient ainsi aux éléments de rémunération constituant l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette assiette reposant sur une notion de rémunération au sens large, elle inclue pour les agents publics l'indemnité de résidence. La retenue est fixée à 0,10% par l'article R. 834-7 précité dans la limite du plafond de sécurité sociale susmentionné.

- Le versement transport

L'article L. 2531-3 du code général des collectivités locales qui fixe l'assiette du versement transport fait également référence à la notion de salaires au sens des dispositions du code de sécurité sociale qui vient d'être évoquée et qui semble intègrer l'indemnité dans le calcul du prélèvement. On précisera simplement que le taux du versement à la charge des employeurs de la région d'Ile-de-France cités par l'article L. 2531-4 du même code, exprimé en pourcentage des rémunérations, est fixé par décret dans les limites stipulées audit article.

L'exclusion de l'indemnité de résidence de l'assiette des autres cotisations dues par les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale

Sont ici visés les fonctionnaires titulaires ou stagiaires qui effectuent un service de 28 heures hebdomadaire minimum[9].

- Les cotisations au titre de l'assurance maladie, maternité et invalidité

Suivant l'article 18 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960[10], l'assiette de la cotisation au titre des assurances sociales due par les fonctionnaires territoriaux et les collectivités employeurs est identique à celle applicable pour la fonction publique de l'Etat. Cette assiette est précisée par l'article 2 du décret n°68-850 du 30 septembre 1967 qui prévoit que la cotisation est uniquement assise *« sur les traitement soumis à retenues pour pension »*.

- Les cotisations à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

L'article 2-I du décret n°47-1846 du 19 septembre 1947 portant règlement d'administration publique pour la constitution de la Caisse nationale de retraites prévue à l'article 3 de l'ordonnance n°45-993 du 17 mai 1945 relative aux services publics des départements et des communes et de leurs établissements publics exclut expressément l'indemnité de résidence de l'assiette des cotisations.

8. Décret n°95-38 du 6 janvier 1995 modifiant certaines dispositions du code de la sécurité sociale.

9. Une délibération du 3 octobre 2001 de la CNRACL fixe à 28 heures le nouveau seuil d'affiliation des agents à temps non complet à compter du 1er janvier 2002.

10. Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

- La cotisation au fonds de compensation des cessations progressives d'activité (FCCPA)

Aux termes de l'article 1er du décret n°84-1021 du 21 novembre 1984[11], le prélèvement au profit du fonds de compensation est calculée sur l'assiette des cotisations à la CNRACL examinée ci-dessus. Par conséquent l'indemnité est exonérée du prélèvement.

- La cotisation au régime de l'allocation temporaire d'invalidité (ATIACL)

L'assiette de la cotisation, déterminée par l'article R. 417-21 du code des communes, ne retient pas l'indemnité de résidence.

Les cotisations des agents relevant du régime général de sécurité sociale

- Les cotisations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès

L'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale, qui traite de la nature des ressources affectées à la couverture des assurances sociales, assoit le prélèvement sur la même assiette que celle servant pour le calcul de la cotisation aux allocations familiales des agents relevant du régime général examinée précédemment. Il énonce en effet que *« les ressources (...) sont constituées (...) par des cotisations proportionnelles aux rémunérations ou gains perçus par l'assuré »*. La notion de rémunération ainsi énoncée intègre l'indemnité de résidence qui, par application de l'article D. 242-3 du code de la sécurité sociale, supporte un prélèvement au taux de 12,80% au titre de la part employeur et de 0,75 % à la charge de l'agent.

- Les cotisations à l'assurance vieillesse

Ces cotisations sont de deux ordres. D'une part, la cotisation au titre du régime général d'assurance vieillesse ouvrant droit à pension dans les conditions prévues aux articles L. 351-1 et suivants du code de la sécurité sociale et, d'autre part, celle versée au régime complémentaire IRCANTEC institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970[12] modifié.

S'agissant de la cotisation au titre du régime général, l'assiette fixée par l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale comprend l'indemnité de résidence dans la mesure où elle se réfère à la notion de rémunération, sans exclusion particulière. Le taux du prélèvement prévu par l'article D. 242-4 du même code s'établit à 8,20% à la charge de l'employeur et 6,55% à la charge de l'agent sur la totalité des rémunérations dans la limite d'un plafond fixé à 2 352 euros mensuel à compter du 1er janvier 2002, et à 1,60% à la charge de l'employeur sur la totalité des rémunérations supérieure au plafond.

En ce qui concerne le régime complémentaire IRCANTEC, le montant de l'indemnité de résidence est également soumis à cotisation car seuls les éléments à caractère familial, les indemnités représentatives de frais et les prestations familiales sont exclus des rémunérations constituant l'assiette par l'article 7 § 1er du décret précité. Les taux de cotisations prévus par l'arrêté du 14 janvier 1971 modifié[13] sont respectivement de 2,25% à la charge de l'agent et de 3,38% à la charge de la collectivité dans la limite du plafond mensuel de 2 352 euros. Pour la tranche de rémunération supérieure à ce montant, les taux sont portés à 5,95% pour la part de l'agent et à 11,95% pour la part de la collectivité dans la limite de huit fois le plafond mensuel soit 18 816 euros.

- La cotisation de l'assurance veuvage

Régie par l'article L. 241-4 du code de la sécurité sociale, cette cotisation à la charge de l'agent est assise *« sur les rémunérations ou gains »*. Il s'agit donc de la même assiette que celle précédemment évoquée qui inclut l'indemnité de résidence. Le taux du prélèvement ici appliqué est fixé à 0,10% par l'article D. 242-5 du même code.

- Les cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles

En dernier lieu, l'indemnité de résidence est également soumise à un prélèvement pour la couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles car l'assiette de cotisation, déterminée par l'article L. 241-5 du code de la sécurité sociale, repose également sur tous les éléments de la rémunération. Chaque catégorie de risque est affecté d'un taux de cotisation déterminé annuellement par la Caisse régionale d'assurance maladie.

11. Décret n°84-1021 du 21 novembre 1984 portant application de l'article 6 de la loi n°84-7 du 3 janvier 1984 créant un fonds de compensation des cessations progressives d'activité des personnels des collectivités locales et de leurs établissements publics non hospitaliers.

12. Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

13. Arrêté du 14 janvier 1971 relatif aux taux d'appel des cotisations du régime de retraite complémentaire des assurances sociales des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

L'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux : le décret du 13 décembre 2001

Un décret du 13 décembre 2001 complété par un arrêté du même jour[1] pose le principe et définit les modalités et conditions d'une intégration des membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Il modifie à cet effet les décrets n° 87-1099 et 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statuts particuliers de ces deux cadres d'emplois.

Le rapport de présentation du projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 5 juillet 2001 justifie ce dispositif d'intégration par les inconvénients propres à la nature et à la structure même du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, qui fait l'objet d'un classement en catégorie A depuis le 1er août 1995. Il souligne ainsi l'absence de distinction entre le grade et l'emploi de ce cadre d'emplois doté d'un grade unique, et dont les membres n'occupent en réalité tous qu'un emploi assorti de fonctions identiques, à savoir les fonctions de secrétaires de mairie des communes de moins de 3 500 habitants[2]. Le rapport de présentation constate que ce statut *« ne favorise pas suffisamment la fluidité des déroulements de carrière et la mobilité fonctionnelle des agents »*.

L'intégration dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux doit donc, toujours selon le rapport, *« remédier à ces difficultés »* et *« offrir en particulier des possibilités de gestion et de déroulement de carrière plus complètes »*.

De telles possibilités d'intégration, non pas à l'occasion de la création ni de la transformation d'un cadre d'emplois, mais entre deux cadres d'emplois existants, sont rendues possibles par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, qui autorise ainsi le recrutement des fonctionnaires sans concours *« en cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie »*.

Le dispositif d'intégration dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux est conçu de manière progressive et sur la base d'une sélection par examen professionnel afin de tenir compte de *« la variété des niveaux de qualification et de recrutement des actuels secrétaires de mairie »* et du *« souci de veiller à un équilibre avec les agents relevant actuellement du cadre d'emplois des attachés »*. Il s'accompagne d'un processus d'extinction progressive du cadre d'emplois des secrétaires de mairie dont les accès par concours et promotion interne sont supprimés. Il est important de noter que ces intégrations, outre le fait qu'elles sont conditionnées par la réussite à un examen professionnel, ne peuvent être imposées aux agents. Des fonctionnaires du cadre d'emplois des secrétaires de mairie aujourd'hui en fonction peuvent donc y achever leur carrière s'ils le souhaitent.
Comme le souligne le rapport de présentation au Conseil supérieur, l'extinction progressive du cadre d'emplois des secrétaires de mairie signifie *« qu'à l'avenir »*, le poste de secrétaire de mairie dans les communes de plus de 2 000 habitants ne pourra plus être occupé que par les seuls membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux[3].

1. Décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier des attachés territoriaux et le décret n°87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier des secrétaires de mairie *(J.O. du 16 décembre 2001, p 19988)*, arrêté du 13 décembre 2001 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux *(J.O. du 16 décembre 2001, p19972)*.

2. Ou d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) assimilé à une commune de même strate démographique.

3. On rappellera qu'en dessous de 2 000 habitants, l'emploi de secrétaire de mairie peut indifféremment être occupé par des fonctionnaires territoriaux relevant des cadres d'emplois des adjoints administratifs, des rédacteurs, des secrétaires de mairie et des attachés. Entre 2 000 et 3 500 habitants l'emploi peut être occupé par les seuls membres des cadres d'emplois des secrétaires de mairie et des attachés et au delà de 3 500 par les seuls attachés.

LES MODALITES D'INTEGRATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE DANS LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX

De nouveaux articles 33-3 à 33-11 sont insérés dans le décret du 30 décembre 1987 portant statut particulier des attachés territoriaux afin de prévoir les modalités d'intégration des membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie.
Sont concernés par ces intégrations, *« les fonctionnaires du cadre d'emplois des secrétaires de mairie qui se trouvent dans l'une des positions mentionnées à l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984 (...) ou sont mis à la disposition d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la même loi. »*. Il résulte de la référence ainsi faite au régime des positions administratives des fonctionnaires et de la rédaction du nouvel article 33-5 du statut particulier des attachés, que seuls les fonctionnaires titulaires du cadre d'emplois des secrétaires de mairie sont visés par ces dispositions, les fonctionnaires stagiaires en demeurant donc exclus tant qu'ils ne sont pas titularisés.

Ces intégrations interviennent après une sélection opérée sur examen professionnel et conduisent à une décision de classement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Les examens professionnels d'intégration

Les examens professionnels d'intégration sont organisés par les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Selon les termes du nouvel article 33-4 ces examens sont organisés *« chaque année, à compter de la première année qui suit la date de publication du décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 jusqu'à la dixième année qui suit la date de publication du même décret »*.
Le décret du 13 décembre 2001 exige en outre des candidats aux examens une condition de durée de services effectifs et prévoit deux examens professionnels distincts.

La condition de durée de services effectifs

Pour les examens organisés les huit premières années suivant la date de publication du décret du 13 décembre 2001, une condition de durée de services effectifs dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie est exigée des candidats, fixée de manière dégressive dans le temps dans les conditions suivantes :

Année d'organisation de l'examen suivant la publication du décret du 13 décembre 2001	Durée de services effectifs requise dans le cadre d'emplois
première année	14 ans
deuxième année	10 ans
troisième année	8 ans
quatrième année	7 ans
cinquième année	4 ans
sixième année	3 ans
septième année	2 ans
huitième année	1 an

Cette condition de durée de services effectifs doit être satisfaite à la date de clôture des inscriptions à l'examen professionnel d'intégration.

Aucune condition de durée de services effectifs n'est donc exigée des candidats aux examens organisés les neuvième et dixième années suivant la parution du décret du 13 décembre 2001.

Les deux types d'examen professionnel

Le nouvel article 33-4 du statut particulier des attachés territoriaux indique que l'examen professionnel permettant l'intégration est soit un examen professionnel sur épreuves, soit un examen professionnel sur titres avec épreuves.

L'examen professionnel sur titres avec épreuves est réservé aux fonctionnaires du cadre d'emplois des secrétaires de mairie qui justifient de l'un des titres requis pour l'inscription au concours externe d'attaché territorial, à savoir un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures ou un titre ou diplôme homologué au moins au niveau II de l'enseignement technologique. Cette condition s'apprécie à la date de clôture des inscriptions à l'examen. Cet examen comporte, en application de l'arrêté du 13 décembre 2001, un entretien avec le jury *« permettant d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des attachés territoriaux »*.

L'examen professionnel sur épreuves est quant à lui ouvert sans condition de diplôme. Il comporte :
- une épreuve consistant en la rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale ;

- un entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat et son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois des attachés territoriaux sur la base d'un sujet tiré au sort par le candidat.

Les candidats admis doivent avoir obtenu une note moyenne de 10 sur 20 sur l'ensemble des épreuves. La liste des candidats admis est dressée par le jury, par ordre alphabétique, de manière distincte pour chaque type d'examen. Cette liste est transmise au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT.

La décision d'intégration dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux

Un arrêté de l'autorité territoriale procède à l'intégration des fonctionnaires, qui prend effet au plus tard dans un délai d'un an suivant la date à laquelle ils ont été déclarés lauréats de l'examen professionnel.

Les modalités de classement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux sont celles prévues pour les fonctionnaires détachés dans ce même cadre d'emplois, telles qu'elles résultent de l'article 24 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987. Le classement s'effectue donc dans le grade d'attaché, compte tenu de l'indice brut terminal du grade de secrétaire de mairie, à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.
En application du nouvel article 33-7 du statut particulier des attachés territoriaux, ils conservent leur ancienneté d'échelon, sous réserve que la durée totale des services effectifs qu'ils ont accomplis dans leur précédent grade soit au moins égale à celle qui est nécessaire pour parvenir à l'échelon dans lequel ils sont classés. Cette ancienneté n'est toutefois conservée que dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour l'avancement à l'échelon supérieur.

L'article 33-9 prévoit des règles particulières de classement pour les fonctionnaires relevant des trois échelons provisoires créés à la base du grade de secrétaire de mairie. Dans ce cas le classement s'effectue soit au 1er échelon du grade d'attaché, soit dans un nouvel échelon provisoire créé à la base du grade d'attaché territorial, selon des règles d'ancienneté conservée fixées par un tableau de reclassement.

Dans tous les cas, le nouvel article 33-10 du décret du statut particulier des attachés procède à l'assimilation des services publics effectifs accomplis dans le grade de secrétaire de mairie avant l'intégration à des services effectifs accomplis dans le grade d'attaché.

Par ailleurs, le décret du 13 décembre 2001 pose le principe selon lequel les intégrations sont considérées comme des recrutements ouvrant droit à recrutement au titre de la promotion interne dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Selon le rapport de présentation au Conseil supérieur, cette mesure exceptionnelle et dérogatoire au regard des règles habituelles applicables aux intégrations, qui a pour effet d'ouvrir plus largement l'accès au cadre d'emplois des attachés par la voie de la promotion interne, vise à compenser la disparition des possibilités de promotion interne qui étaient ouvertes aux rédacteurs territoriaux dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie.

L'EXTINCTION PROGRESSIVE DU CADRE D'EMPLOIS DES SECRETAIRES DE MAIRIE

Le cadre d'emplois des secrétaires de mairie, actuellement composé de près de 20 000 membres selon le rapport de présentation au Conseil supérieur, est donc appelé à voir ses effectifs progressivement se réduire en raison des intégrations qui seront prononcées dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Afin d'aboutir à une extinction complète du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, le décret du 13 décembre 2001 supprime également tout mode d'accès au cadre d'emplois, qu'il s'agisse du concours ou de la promotion interne et ne laisse subsister que les recrutements internes au cadre d'emplois, entre communes, par voie de mutation.

La suppression des concours d'accès au cadre d'emplois

L'article 2 du décret du 13 décembre 2001 procède à la suppression des articles du décret n°87-1103 portant statut particulier des secrétaires de mairie prévoyant un accès au cadre d'emplois par concours externe et interne.

Il préserve cependant la situation des lauréats inscrits sur une liste d'aptitude des concours ouverts avant la date d'entrée en vigueur du décret du 13 décembre 2001, qui peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie.

La suppression de l'accès au cadre d'emplois par la voie de la promotion interne

L'article 2 du décret du 13 décembre 2001 supprime aussi les articles prévoyant l'accès au cadre d'emplois des secrétaires de mairie par la voie de la liste d'aptitude au choix établie après avis de la commission administrative paritaire au titre de la promotion interne.

A l'instar des lauréats de concours, les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne, en cours de validité à la date d'entrée en vigueur du décret du 13 septembre 2001, peuvent toujours être recrutés dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie.

La situation des stagiaires

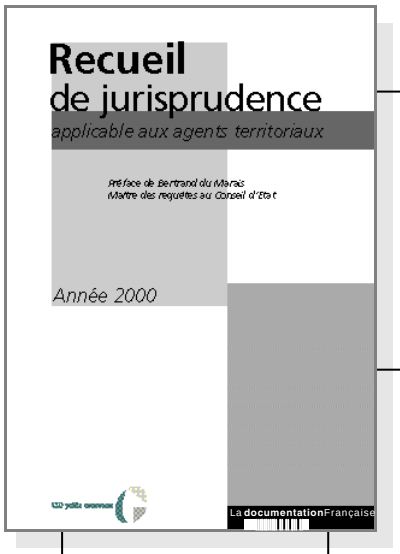
Les fonctionnaires du cadre d'emplois des secrétaires de mairie ayant la qualité de stagiaire en fonction à la date d'entrée en vigueur du décret du 13 décembre 2001 continuent d'accomplir leur stage dans les conditions normales prévues par le statut particulier et peuvent donc être titularisés dans le cadre d'emplois. Ce n'est donc qu'à l'issue de leur titularisation et sous réserve de remplir la condition de durée de services effectifs dans le cadre d'emplois exposée plus haut, que ces agents pourront s'inscrire aux examens professionnels d'intégration dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux .

Les fonctionnaires non intégrés

S'agissant des fonctionnaires qui ne seraient pas intégrés, soit parce qu'ils ne l'ont pas souhaité, soit parce qu'ils ont échoué aux examens d'intégration, le rapport de présentation au Conseil supérieur précise que leur situation individuelle est préservée dès lors qu'ils peuvent continuer à exercer leurs missions dans les communes de moins de 3 500 habitants et dans les établissements publics assimilés. Ces agents peuvent donc poursuivre et achever leur carrière dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie, qui ne disparaîtra donc totalement qu'avec leur départ définitif du cadre d'emplois.

Le Recueil de Jurisprudence
applicable aux agents territoriaux
Année 2000

En complément des recueils annuels proposés depuis 1995 par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région Ile-de-France, une sélection de jugements du Conseil d'Etat et des Cours administratives d'appel rendus pendant l'année 2000



s'adresse aux gestionnaires de personnels territoriaux, aux juristes (fonctionnaires, magistrats, avocats), aux documentalistes, aux universitaires, aux représentants du personnel ...

reproduit chaque décision, précédée d'un résumé analytique qui permet d'en saisir la portée générale

comporte un index des noms des parties pour faciliter les recherches

s'ordonne en onze rubriques :
Accès à la fonction publique
Agents non titulaires
Carrière
Cessation de fonctions
Discipline
Indisponibilité physique
Organes de la fonction publique
Positions
Procédure contentieuse
Rémunération
Statut (droits, obligations, garanties)

ACTUALITE DOCUMENTAIRE

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

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.

ALLOCATION DE FORMATION

Décret n°2001-1158 du 6 décembre 2001 pris pour application de l'article L. 351-10-2 du code du travail et relatif à l'allocation de fin de formation (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).
(NOR : MESF0111654D).
J.O., n°285, 8 décembre 2001, p. 19547.

Il est créé un article R. 351-19-1 précisant les conditions d'octroi de l'allocation de fin de formation aux travailleurs privés d'emploi.

ALLOCATION DE SOLIDARITE

Décret n°2001-1078 du 16 novembre 2001 relatif aux modalités de cumul de certains minima sociaux avec des revenus d'activités et aux conditions d'accès des travailleurs non salariés à l'allocation de revenu minimum d'insertion.
(NOR : MESA0123742D).
J.O., n°269, 19 et 20 novembre 2001, pp. 18431-18432.

Ce texte modifie notamment l'article R. 351-35 du code du travail relatif au cumul d'une allocation de solidarité spécifique avec une activité professionnelle rémunérée.

ASSISTANT MATERNEL /Modalités de recrutement
CUMUL D'UNE PENSION ET D'UN TRAITEMENT

Circulaire du ministère délégué à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées, secrétaire d'Etat au budget n°2001-470 du 12 septembre 2001 relative au cumul d'une pension avec une rémunération liée à l'exercice d'un emploi d'assistant maternel.
(NOR : MESC0130678C).
B.O. Solidarité-santé, n°2001/43, 10 novembre 2001, pp. 253-255.

Les conseils généraux peuvent recruter des retraités de la fonction publique en tant qu'assistant maternel. Dans ce cas, les règles de cumul prévues à l'article L. 86 du code des pensions civiles et militaires s'appliquent. Il est autorisé si le salaire brut annuel ne dépasse pas 10 934,25 euros ou si la personne a atteint la limite d'âge de son grade ou encore si elle est sous-officier titulaire d'une pension rémunérant moins de vingt-cinq ans de service.

ASSURANCE
MUTUELLES

Décret n°2001-1106 du 23 novembre 2001 relatif à la partie Réglementaire du code de la mutualité (ancien).
(NOR : MESX0100157D).
J.O., n°274, 25 novembre 2001, p. 18765.

La partie réglementaire du code de la mutualité issue de la loi n°85-773 du 25 juillet 1985 portant réforme du code de la mutualité est dénommée « code de la mutualité (ancien) ».

Décret n°2001-1107 du 23 novembre 2001 relatif aux mutuelles et unions pratiquant des opérations d'assurance et de capitalisation et modifiant le code de la mutualité (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).
(NOR : MESX0100142D).

J.O., n°274, 25 novembre 2001, pp. 18766-18768.

Il est créé, au chapitre Ier du titre Ier du livre II du code de la mutualité une section 2 (art. R. 211-2 à R. 211-20) relative à l'agrément administratif des mutuelles dont les opérations sont organisées en branches et en sous-branches dont certaines concernent la couverture du risque statutaire ainsi qu'une section 3 relative à la protection juridique.

Décret n°2001-1108 du 23 novembre 2001 relatif à l'élection et au fonctionnement du Conseil supérieur de la mutualité et des comités régionaux de coordination de la mutualité et modifiant le code de la mutualité (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).
(NOR : MESS0123996D).
J.O., n°274, 25 novembre 2001, pp. 18768-18771.

Décret n°2001-1109 du 23 novembre 2001 relatif au registre national des mutuelles et modifiant le code de la mutualité (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).
(NOR : MESS0123995D).
J.O., n°274, 25 novembre 2001, pp. 18771-18772.

Arrêté du 23 novembre 2001 relatif à la déconcentration de l'agrément des mutuelles pris en application du IV de l'article 5 de l'ordonnance n°2001-350 du 19 avril 2001 relative au code de la mutualité et transposant les directives 92/49/CEE et 92/96/CEE du Conseil des 18 juin et 10 novembre 1992.
(NOR : MESS0123997A).
J.O., n°274, 25 novembre 2001, p. 18775.

Cet arrêté concerne les mutuelles et unions pratiquant à titre principal ou exclusif des opérations portant sur l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident pour un montant de cotisations nettes de réassurance encaissées aux cours du dernier exercice connu inférieur à 30 000 000 euros.

Arrêté du 23 novembre 2001 relatif à l'agrément administratif des mutuelles et unions relevant du livre II du code de la mutualité et à la création de succursales dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
(NOR : MESS0123998A).
J.O., n°274, 25 novembre 2001, pp. 18775-18777.

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie A. Filière administrative. Attaché
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie A. Filière administrative. Secrétaire de mairie
CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOIS

Décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et le décret n°87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie.
(NOR : FPPA0110013D).
J.O., n°292, 16 décembre 2001, p. 19988.

Les secrétaires de mairie peuvent être intégrés dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux après la réussite d'un examen professionnel organisé par les délégations du Centre national de la fonction publique territoriale. Cette intégration, qui vise à mettre en extinction le cadre d'emplois des secrétaires de mairie s'étalera sur une période de dix ans en fonction des conditions d'ancienneté.
Ces intégrations seront prises en compte dans l'assiette des recrutements ouvrant droit à la promotion interne.

Arrêté du 13 décembre fixant les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.
(NOR : INTB0100705A).
J.O., n°292, 16 décembre 2001, p. 19972.

Cet arrêté fixe les épreuves, les modalités d'ouverture et de publicité par le CNFPT et les centres de gestion ainsi que la composition du jury pour les examens professionnels d'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés.

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Major et lieutenant
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

Arrêté du 30 octobre 2001 fixant le nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les groupements des services départementaux d'incendie et de secours.
(NOR : INTE0100679A).
J.O., n°273, 24 novembre 2001, p. 18726.

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Emplois de direction
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

Décret n°2001-683 du 30 juillet 2001 modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours (rectificatif).
(NOR : INTE0100186Z).
J.O., n°285, 8 décembre 2001, p. 19552.

Une ponctuation dans l'article R. 1424-23 du code général des collectivités territoriales est supprimée.

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Médecin et pharmacien

Avis relatif à la modification du nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie au titre de l'année 2001 à l'issue du concours de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels.
(NOR : INTE0100724V).
J.O., n°283, 6 décembre 2001, p. 19467.

Le nombre total d'inscriptions possibles est porté à 37 au lieu de 27.

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

Arrêté du 15 novembre 2001 portant ouverture au titre de 2002 de concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux.
(NOR : FPPA0110059A).
J.O., n°278, 30 novembre 2001, p. 19062.

Le nombre de postes mis aux concours organisés par le centre de gestion du Puy-de-Dôme est fixé à 60 répartis pour moitié entre le concours externe et le concours interne.

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie B. Filière technique. Technicien

Arrêté du 5 octobre 2001 modifiant l'arrêté du 3 mai 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100120A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Bretagne porte le nombre total de postes à 81 dont 54 au titre du concours externe et 27 au titre du concours interne.

Arrêté du 8 octobre 2001 modifiant l'arrêté du 20 avril 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100121A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur porte le nombre total de postes à 648 dont 432 au titre du concours externe et 216 au titre du concours interne.

Arrêté du 30 octobre 2001 modifiant l'arrêté du 23 avril 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100122A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Première couronne porte le nombre total de postes à 643 dont 429 au titre du concours externe et 214 au titre du concours interne.

Arrêté du 30 octobre 2001 modifiant l'arrêté du 25 avril 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100117A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Bourgogne porte le nombre total de postes à 316 dont 211 au titre du concours externe et 105 au titre du concours interne.

Arrêté du 31 octobre 2001 modifiant l'arrêté du 4 mai 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100123A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Martinique porte le nombre total de postes à 46 dont 31 au titre du concours externe et 15 au titre du concours interne.

Arrêté du 7 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 3 mai 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100119A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Pays de la Loire porte le nombre total de postes à 114 dont 76 au titre du concours externe et 38 au titre du concours interne.

Arrêté du 8 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 19 avril 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100118A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Nord-Pas-de-Calais porte le nombre total de postes à 253 dont 169 au titre du concours externe et 84 au titre du concours interne.

Arrêté du 12 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 30 avril 2001 portant ouverture en 2001 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux.
(NOR : FPPT0100124A).
J.O., n°280, 2 décembre 2001, p. 19259.

La délégation régionale Réunion porte le nombre total de postes à 70 dont 46 au titre du concours externe et 24 au titre du concours interne.

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

Arrêté du 6 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 6 février 2001 relatif à l'organisation du concours national d'infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels des services départementaux d'incendie et de secours.
(NOR : INTE0100663A).
J.O., n°267, 17 novembre 2001, p. 18332.

La composition du jury de concours est modifiée.

CADRE D'EMPLOIS /Filière police municipale
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie B. Filière police municipale. Chef de police
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police
POLICE DU MAIRE
SECURITE

Circulaire du 4 septembre 2001 du ministère de l'intérieur relative aux polices municipales. Convention de coordination.
(NOR : INTD0100251C).
Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°10, octobre 2001, p. 403.

Le délai imposé par la circulaire du 6 avril 2000 du ministère de l'intérieur, soit le 27 septembre 2000, pour signer les conventions de coordination n'est plus d'actualité et de nouvelles conventions peuvent être mises en place.

CADRE D'EMPLOIS /Sapeur-pompier professionnel
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Major et lieutenant
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie C. Sapeur-pompier professionnel. Sapeur-pompier non officier

Arrêté du 18 octobre 2001 relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels.
(NOR : INTE0100621A).
J.O., n°273, 24 novembre 2001, p. 18719.

Sont précisées dans le titre I^{er} les dispositions générales applicables à la formation des sapeurs pompiers, dans le titre II, les formations initiales des sapeurs-pompiers de 2^{e} classe et des lieutenants et au titre III, les formations d'adaptation à l'emploi.
Cet arrêté est applicable à compter du 1er janvier 2002 et sont abrogés à cette même date les arrêtés des 21 novembre 1994, 27 février 1996, 17 juin 1996, 2 juillet 1996, 29 juin 1998, 23 février 1999 et 29 novembre 1999.

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS
RESPONSABILITE /Pénale
SPORT

Loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel (rectificatif).
(NOR : MESX0100056Z).
J.O., n°266, 16 novembre 2001, p. 18229.

Dans l'article L. 227-10, créé par la présente loi, le groupe de mots « l'interdiction d'exercer quelque fonction que ce soit » est remplacé par « l'interdiction d'exercer prise en application de l'article L. 463-6 du code de l'éducation » et «l'interdiction temporaire ou permanente d'exercer quelque fonction ».
L'intervention du représentant de l'Etat à l'égard d'une personne présentant dans son activité des risques pour des mineurs est expressément étendue aux activités sportives.

CNFPT /Conseil d'administration.
Election des membres

Arrêté du 13 décembre 2001 fixant les modalités d'organisation des élections au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale.
(NOR : FPPA0110060A).
J.O., n°290, 14 décembre 2001, p. 19866.

La date de clôture du scrutin pour l'élection des représentants des communes et des départements au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale est fixée au 18 février 2002, 17 heures.
Le vote a lieu a par correspondance.

CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Circulaire du 15 octobre 2001 relative à la reconduction du congé de fin d'activité dans la fonction publique territoriale en 2002.
(NOR : INTB0100278C).
Site internet du ministère de l'intérieur, 19 novembre 2001.- 1 p.

Inscrite dans le projet de loi de finances pour 2002, cette reconduction pourra d'ores et déjà être instruite par les collectivités territoriales.

CONGES DE MALADIE
ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Arrêté du 3 décembre 2001 modifiant l'arrêté du 29 mars 1999 fixant, en application de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation

anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans.
(NOR : MESS0124175A).
J.O., n°284, 7 décembre 2001, pp. 19489-19490.

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE /Election ou désignation des membres

Arrêté du 12 novembre 2001 portant nomination à la Commission nationale de recensement et de dépouillement des votes pour l'élection des représentants des collectivités territoriales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.
(NOR : FPPA0110057A).
J.O., n°267, 17 novembre 2001, p. 18358.

Sont nommés le président de la commission et les représentants des communes de moins de 20 000 habitants et des communes de 20 000 habitants et plus.

DROITS FONDAMENTAUX ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES /Garanties

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.
(NOR : MESX0004437L).
J.O., n°267, 17 novembre 2001, p. 18311.

Le code du travail et le code pénal sont modifiés afin d'interdire et de sanctionner les discriminations de toute nature dont peut être victime le salarié au cours de l'exercice de sa profession, la charge de la preuve incombant à l'employeur.
A l'article 8, aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ayant dénoncé des mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans un établissement social ou médico-social.
A l'article 9, il est créé un service d'accueil téléphonique de lutte contre les discriminations raciales dont les coordonnées doivent être affichées dans toutes les administrations y compris celles des collectivités territoriales.
L'article 11 étend aux fonctionnaires l'interdiction de discrimination de quelque nature que ce soit mais prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de fixer des conditions d'âge pour le recrutement et la carrière des fonctionnaires et prévoit une protection des agents intentant une action en justice ou dénonçant des pratiques discriminatoires (modification de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

DUREE DU TRAVAIL
MESURES POUR L'EMPLOI /Apprentissage

Note DGEFP n°2001-38 du 21 septembre 2001 concernant les questions-réponses relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail en matière de contrats de formation en alternance.
(NOR : MESF0110086N).
B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2001/22, 5 décembre 2001, pp. 149-155.

Cette note complète, en donnant des réponses aux questions les plus souvent posées, la circulaire DGEFP n°2000-26 du 17 octobre 2000 portant sur la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et son adaptation à l'apprentissage et aux contrats d'insertion en alternance.

FRAIS DE DEPLACEMENT /Changement de résidence

Arrêté du 26 novembre 2001 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 25 et 26 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié.
(NOR : FPPA0100136A).
J.O., n°281, 4 décembre 2001, p. 19290.

L'arrêté du 15 novembre 1993 est abrogé. Cet arrêté prendra effet au 1er janvier 2002.

FRAIS DE DEPLACEMENT /Changement de résidence
DEPLACEMENT DANS LES DOM

Arrêté du 26 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 12 avril 1989 modifié fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux 26 et 27 du décret n°89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre.
(NOR : FPPA0100136A).
J.O., n°281, 4 décembre 2001, p. 19291.

Cet arrêté prendra effet au 1er janvier 2002.

INDEMNITES DE FONCTIONS DES ELUS LOCAUX
INDEMNITES DE FONCTIONS DES MAIRES ET ADJOINTS
INDEMNITES DE FONCTIONS DES PRESIDENTS ET VICE-PRESIDENTS DE SYNDICATS OU D'ETABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX

Circulaire du 6 novembre 2001 du ministère de l'intérieur relative aux montants maximaux bruts mensuels des indemnités de fonctions des titulaires de mandats locaux applicables à partir du 1er novembre 2001.
(NOR : INTB0100153C).
Site internet du ministère de l'intérieur, 19 novembre 2001.- 7 p.

Les nouveaux montants, en vigueur au 1er novembre 2001, se substituent à ceux annexés à la circulaire du 15 avril 1992.
Une prochaine circulaire doit indiquer les montants en euros correspondant à ces barèmes.

INDEMNITE FORFAITAIRE DE SUJETIONS SPECIALES ATTRIBUEE AUX PERSONNELS DES CORPS DE CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL ET DES CORPS D'ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Décret n°2001-1111 du 23 novembre 2001 modifiant le décret n°73-973 du 17 octobre 1973 relatif à l'indemnité forfaitaire de sujétions spéciales attribuée aux personnels des corps de conseillers techniques de service social et des corps d'assistants de service social.
(NOR : PRMG0170784D).
J.O., n°275, 27 novembre 2001, p. 18855.

Ces modifications, valables du 1er au 31 décembre 2001, portent sur le titre du décret, le terme forfaitaire étant supprimé, et sur l'article 3, interdisant le cumul de cette prime avec des primes de rendement ou d'autres indemnités pour travaux supplémentaires à l'exception de certaines d'entre elles précisées par l'article 4.

MESURES POUR L'EMPLOI /Emploi jeune
PRINCIPE DE RECRUTEMENT PAR CONCOURS / Concours

Circulaire DGEFP n°2001-33 du 25 septembre 2001 relative au programme « Nouveaux services, emplois jeunes ».
(NOR : MESF0110070C).
B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2001-20, 5 novembre 2001, pp. 155-259.

Cette circulaire précise quelles sont les actions mises en place dès 2001 et celles qui le seront en 2002 dans le cadre du plan du gouvernement pour les contrats emplois jeunes, notamment les dispositifs d'information, d'accompagnement des employeurs, de professionnalisation des emplois et des jeunes ainsi que leur recrutement par les collectivités locales grâce à la mise en place de concours de « troisième voie ». Une « note d'information sur l'accès à la fonction publique territoriale et les perspectives de modification des cadres d'emplois en 2002 », pages 224 et 225, illustre ce nouveau dispositif.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Incompatibilités
OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE /Cumul d'activités
ELU LOCAL
SOCIETE D'ECONOMIE MIXTE LOCALE

Lettre DAJ A2 n°01-318 du 3 juillet 2001 relative au cumul entre une fonction publique et un emploi de président du conseil d'administration d'une société d'économie mixte locale.
Lettre d'information juridique, n°58, octobre 2001, p. 23.

La direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale indique que des fonctions au sein du conseil d'administration d'une société d'économie mixte locale, même rémunérées, exercées par un fonctionnaire élu municipal ne constituent pas une « activité privée lucrative » interdite par le statut, dans la mesure où elles ne peuvent être considérées en l'occurrence comme le prolongement d'un mandat électif.

POLICE DU MAIRE
CADRE D'EMPLOIS /Filière police municipale
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie C .
Agent de police municipale
AGREMENT
PERSONNEL DE LA VILLE DE PARIS
SECURITE

Loi n°2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne.
(NOR : INTX0100032L).
J.O., n°266, 16 novembre 2001, pp. 18215-18229.

Le chapitre Ier de la loi prévoit l'association des collectivités locales à la politique de sécurité, notamment par le biais de conventions. Le chapitre II est consacré au régime des armes et des munitions, le chapitre III à la police judiciaire. Le chapitre IV consacré à la circulation routière modifie certaines dispositions relatives aux infractions au code de la route et le chapitre V comporte des mesures de renforcement de la lutte contre le terrorisme. Le chapitre VI modifie le code monétaire et financier.
L'article 13 (chapitre III) modifie les articles 21 et 78-6 du code de procédure pénale, étendant les compétences des agents de police municipale à la constatation par procès-verbal des contraventions au code de la route et conférant aux agents de surveillance de la ville de Paris la qualité d'agent de police judiciaire adjoint.
A l'article 28 (chapitre V), il est ajouté un article 17-1 à la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité. prévoyant des enquêtes administratives dans le cadre, notamment, de l'octroi d'une affectation, d'un agrément ou d'une habilitation pour l'exercice de missions de sécurité.
Au chapitre VII, diverses dispositions concernant

notamment la police municipale sont prévues : à l'article 46, la possibilité de réprimer les dépôts et déversements pouvant nuire à la commodité du passage et à la propreté des voies publiques, à l'article 47, la constatation des infractions aux dispositions sur les animaux dangereux et errants, et enfin l'autorisation le cas échéant de pénétrer dans les parties communes des immeubles d'habitation à l'article 51 (art. 126-1 du code de la construction et de l'habitation).

PRIMES ET INDEMNITES PROPRES AUX SAPEURS-POMPIERS /Indemnité pour participation à la campagne de lutte contre les feux de forêts

Arrêté du 13 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 9 décembre 1988 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées aux sapeurs-pompiers professionnels participant à la campagne de lutte contre les feux de forêts.
(NOR : INTE0100676A).
J.O., n°273, 24 novembre 2001, p. 18726.

Le taux maximum de la vacation horaire de base est fixé comme suit à compter du 1er novembre 2001 :
- Officiers : 9,95 euros ;
- Sous-officiers : 8,00 euros ;
- Caporaux : 7,12 euros ;
- Sapeurs : 6,62 euros.

PRIMES ET INDEMNITES PROPRES AUX SAPEURS-POMPIERS /Vacation horaire
SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Arrêté du 13 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 17 mars 1998 fixant le taux de la vacation horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.
(NOR : INTE0100674A).
J.O., n°273, 24 novembre 2001, p. 18726.

Le taux de la vacation horaire de base allouée aux sapeurs-pompiers volontaires à compter du 1er novembre 2001 est le suivant :
- Officiers : 9,95 euros ;
- Sous-officiers : 8,00 euros ;
- Caporaux : 7,12 euros ;
- Sapeurs : 6,62 euros.

REGIME DE SECURITE SOCIALE /Plafond de sécurité sociale

Décret n°2001-1069 du 16 novembre 2001 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2002.
(NOR : MESS0123903D).
J.O., n°267, 17 novembre 2001, p. 18325.

Le plafond est fixé à 2 352 euros si les rémunérations ou gains sont versés par mois.

REMUNERATION D'AUTRES PERSONNELS TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DES COLLECTIVITES LOCALES /Architecte, ingénieur et technicien

Arrêté du 27 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 20 avril 2000 fixant les taux et les modalités de rémunération des prestations d'ingénierie réalisées au profit de tiers par certains services des ministères de l'équipement et de l'agriculture et précisant les modalités de leur intervention.
(NOR : EQUU0101240A).
J.O., n°283, 6 décembre 2001, pp. 19436-19437.

Les articles 1er, 2 et 4 ainsi que les titres II et III de l'arrêté du 20 avril 2000 sont abrogés.

Loi n°2001-1168 du 11 décembre 2001 portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier.
(NOR : ECOX0100063L).
J.O., n°288, 12 décembre 2001, pp. 19703-19712.

Décision n°2001-452 DC du 6 décembre 2001 du Conseil constitutionnel.
(NOR : CSCL0105242S).
J.O., n°288, 12 décembre 2001, pp. 19712-19714.

Saisine du Conseil constitutionnel en date du 20 novembre 2001 présentée par plus de soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n°2001-452 DC.
(NOR : CSCL0105212X).
J.O., n°288, 12 décembre 2001, pp. 19714-19715.

Saisine du Conseil constitutionnel en date du 21 novembre 2001 présentée par plus de soixante députés, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n°2001-452 DC.
(NOR : CSCL0105217X).
J.O., n°288, 12 décembre 2001, pp. 19715-19717.

Observations du gouvernement sur les recours dirigés contre la loi portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier.
(NOR : CSCL0105228X).
J.O., n°288, 12 décembre 2001, pp. 19717-19720.

Le titre I de la loi est consacré aux marchés publics. L'article 1er prévoit que le concours technique apporté aux communes et établissements publics communaux et intercommunaux par les services de l'Etat est soumis au code des marchés publics. Une assistance technique peut cependant être prévue par convention pour les communes ne disposant des moyens humains et financiers nécessaires dans les domaines de la voirie, de l'aménagement et de l'habitat. Le contenu et la rémunération de cette assistance seront fixés par décret. L'article 23 soumet toute location ou acquisition immobilière amiable ou par voie de préemption à l'avis du directeur des services fiscaux.

L'artide 31 concerne les prêts des collectivités territoriales.

REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI / Convention chômage

Circulaire n°01-09 du 22 octobre 2001 de l'Unédic relative à la mise en oeuvre des aides au reclassement et à la formation dans le cadre du PARE.- 123 p.

Ce document publie les textes ainsi que les notes techniques des instances de l'Unédic permettant de mettre en place le nouveau dispositif d'aide au retour à l'emploi.

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

Circulaire DSS/2B n°2001-412 du 20 août 2001 relative au traitement des situations de chômage dans la base ressources des prestations familiales, des aides au logement et de l'allocation aux adultes handicapés.
B.O. Solidarité et santé, n°2001-45, 24 novembre 2001, pp. 985-987.

Cette circulaire traite des différences entre l'allocation unique dégressive (AUD) et l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et de l'impact de la nouvelle convention d'assurance chômage sur les bénéficiaires de l'AUD.

REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI
ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE
COTISATIONS SUR LES ALLOCATIONS POUR PERTE D'EMPLOI
CONVENTION DE GESTION AVEC L'UNEDIC OU AFFILIATION DES COLLECTIVITES A L'UNEDIC

Circulaire DHOS/P 1 n°2001-461 du 25 septembre 2001 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.
(NOR : MESH0130698C).
B.O. Solidarité-Santé, n° 2001/44, 17 novembre 2001, pp. 115-137.

La direction de l'hospitalisation apporte des précisions sur le nouveau dispositif de l'assurance chômage à compter 1er janvier 2001, notamment pour le secteur public en auto-assurance, et publie en ce sens la circulaire interministérielle DGEFP n°2001/13 et DGAFP n°2001/2012 du 13 septembre 2001 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE /Allocation de vétérance

Arrêté du 13 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 17 mars 1998 fixant le montant de la part forfaitaire de l'allocation de vétérance et pris en application de l'article 12 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.
(NOR : INTE0100675A).
J.O., n°273, 24 novembre 2001, p. 18727.

Le montant annuel de la part forfaitaire est fixé à 304,32 euros au 1er novembre 2001.

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.

LOI DE FINANCES
CONGE DE FIN D'ACTIVITE
DUREE DU TRAVAIL
GESTION DU PERSONNEL

Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du plan sur le projet de loi de finances pour 2002 (n°3262). Annexe n°30 : Fonction publique et réforme de l'Etat. Fonction publique / Par M. Jean Vila.
Document de l'Assemblée nationale, n°3320, 11 octobre 2001.

Outre l'examen des crédits accordés à la fonction publique de l'Etat, le rapporteur évalue la mise en place des 35 heures dans l'administration centrale, redoutant une baisse de qualité du service public, le recours aux contractuels et à la privatisation des missions d'intérêt général et regrette l'absence d'article consacré au congé de fin d'activité, qu'un amendement du gouvernement devrait compenser mais sans perspective de pérennisation.

LOI DE FINANCES
CUMUL D'ACTIVITES
GESTION DU PERSONNEL
HYGIENE ET SECURITE
TRAVAILLEURS HANDICAPES

Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi de finances pour 2002 (n°3324). Tome 1 : Fonction publique et réforme de l'Etat. Fonction publique / Par M. Alain Tourret.
Document de l'Assemblée nationale, n°3324, 11 octobre 2001.

Présentant des données statistiques relatives à la fonction publique de l'Etat, aux dépenses en matière de personnel, au coût et au financement de la prorogation du congé de fin d'activité pour 2002 ainsi que l'étude des dispositifs de résorption de l'emploi précaire, de prorogation des emplois-jeunes et de réduction du temps de travail dans la fonction publique, le rapporteur préconise de poursuivre l'accès des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique, le suivi de l'obligation faite à l'administration de recruter des travailleurs handicapés, le contrôle de l'application des règles d'hygiène et de sécurité par les collectivités territoriales et le respect de l'obligation de disposer d'un service de médecine préventive.
De même, la réforme du régime indemnitaire et de la réglementation relative au cumul d'activités et de rémunérations doivent aboutir et le développement de l'administration électronique, notamment la généralisation de l'accès des collectivités locales à internet, être renforcé.

LOI DE FINANCES
FISCALITE
AGENT DE DROIT PRIVE
RETRAITE

Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan sur le projet de loi de finances pour 2002 (n°3262), Tome III, Examen de la deuxième partie du projet de loi de finances. Moyens de services et dispositions spéciales / Par M. Didier Migaud.
Document de l'Assemblée nationale, n°3320, 11 octobre 2001.

Parmi les diverses mesures fiscales débattues, on notera l'adoption d'un nouvel article, à la suite de l'article 55, visant à réévaluer le plafond de ressources permettant d'accéder aux chèques-vacances, d'un article 66, visant à prendre en compte dans la constitution de la pension les périodes de scolarité des élèves fonctionnaires, qui ne pourrait concerner que certains agents de la fonction publique de l'Etat, les enseignants principalement ainsi que la création du Comité des normes de comptabilité publique (art. 67).
Enfin, un article 72 prévoit le possible recrutement par les collectivités territoriales et leurs établissements publics « d'adultes-relais » âgés d'au moins trente ans, sans emploi et résidant en zone urbaine sensible, en contrat à durée déterminée (création d'un article L. 12-10-1 dans le code du travail).

MARCHES PUBLICS
PATRIMOINE MOBILIER ET IMMOBILIER
URBANISME

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du règlement par la commission des affaires

culturelles, familiales et sociales sur le rôle et les missions de l'architecte / Présenté par M. Jean Le Garrec.
Document de l'Assemblée nationale, n°3360, 30 octobre 2001.

Après le compte-rendu d'une table ronde sur le rôle et les missions de l'architecte qui s'est tenue le 26 septembre 2001 à l'Assemblée nationale, l'avant-projet de loi sur la réforme de la loi n°77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture, repris ici, propose une définition du rôle et des missions de l'architecte, des obligations du maître de l'ouvrage, une extension du rôle des CAUE (Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement), les conditions d'exercice de la profession, notamment l'inscription obligatoire à un tableau de l'ordre (art. 21) créé par le présent projet de loi, les cotisations obligatoires à l'ordre étant versées pour les fonctionnaires par la collectivité qui les emploie (art. 44), la reconnaissance de la qualité et du titre d'architecte d'intérieur dans les dispositions statutaires applicables aux trois fonctions publiques (art. 32) ainsi qu'un code de déontologie (art. 42).

POLICE DU MAIRE
FILIERE POLICE MUNICIPALE

Proposition de loi tendant à confier aux maires la responsabilité de la création et du fonctionnement d'une police municipale de proximité / Présenté par M. Jean-Claude Thomas et autres.
Document de l'Assemblée nationale, n°3279, 26 septembre 2001.

Cette police de proximité mise en place par le conseil municipal assurerait des actions de prévention et de dissuasion visant à la sécurité des personnes, sans être armée, entre 12 et 20 heures et serait financée par une dotation spécifique de l'Etat.

RETRAITE

Proposition de loi tendant à ouvrir le droit à la retraite à taux plein pour les salariés ayant cotisé quarante annuités avant d'atteindre l'âge de 60 ans.
Document de l'Assemblée nationale, n°3370, 7 novembre 2001.

Il est proposé de modifier l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale.

RETRAITE
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, de modernisation sociale, Titre II : Travail, emploi et formation professionnelle / Par M. Gérard Terrier.
Document de l'Assemblée nationale, n°3385, 14 novembre 2001.

Nombre de dispositions concernent les autorités territoriales, notamment la section 4 *bis* du chapitre 1er relative à l'avenir des emplois jeunes en tant que contrat de travail, la section 1 du chapitre II relatif à la validation des acquis professionnels, le chapitre III *bis* consacré à la lutte contre le harcèlement moral et enfin des modifications du code du travail visant à faciliter l'exercice de la médecine du travail.
On notera plus particulièrement que la commission ne souhaite pas qu'un article, du moins tel qu'il est rédigé, soit consacré à la validation des acquis professionnels dans la fonction publique, art. 40 *bis* adopté par le Sénat et valide l'article 50 *terdecies* relatif au harcèlement sexuel et modifiant l'article 6 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI / Convention chômage
INTERMITTENT DU SPECTACLE

Proposition de loi relative au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle / Présenté par M. Jean-Marc Ayrault et autres.
Document de l'Assemblée nationale, n°3407, 21 novembre 2001.

Proposition de loi relative au régime d'assurance chômage des artistes et interprètes du spectacle vivant du cinéma et de l'audiovisuel / Présenté par M. Robert Hue et autres.
Document de l'Assemblée nationale, n°3412, 21 novembre 2001.

Dans les deux cas, il s'agit de proroger le régime spécial d'assurance chômage des intermittents du spectacle défini par les annexes VIII et X de la convention chômage de 1997 dans l'attente d'aménagements de la nouvelle convention du 1er janvier 2001.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

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

ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Accident du travail survenu lors d'une mission.
Petites affiches, n°226, 13 novembre 2001, pp. 16-21.

A propos de deux arrêts en date du 19 juillet 2001 de la Cour de Cassation reproduits ici, cet article analyse la notion d'accident de service lorsque le salarié est en mission et la distingue de la jurisprudence administrative applicable aux fonctionnaires.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES
PENSION D'INVALIDITE

Rente d'invalidité. Conditions d'attribution. Maladie contractée en service : cancer imputable à l'amiante.
L'Actualité juridique-Droit administratif, n°11/2001, 20 novembre 2001, pp. 978-980.

Un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 22 mars 2001, Mme Broquaire c/ Ministre de l'économie et des finances, publié ici, a jugé que le droit à une rente d'invalidité ne pouvait être subordonné à un fait précis et déterminé du service et qu'un lien entre le développement d'une pathologie, ici un cancer pulmonaire figurant au tableau n°30 des maladies professionnelles, et l'exposition à l'amiante était possible, aucune autre cause n'étant invoquée.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES
PENSION D'INVALIDITE
MARCHES PUBLICS
URBANISME

Procédure. Action en responsabilité. Accident de service.
L'Actualité juridique-Droit administratif, n°11/2001, 20 novembre 2001, pp. 987-989.

Dans son arrêt rendu le 14 mai 2001, M. Planells, req. n°99BX00707, publié ici, la cour administrative d'appel de Bordeaux admet la possibilité pour un agent public de rechercher la responsabilité du maître de l'ouvrage même quand celui-ci est également la collectivité employeur de l'agent, cette exception à la règle du forfait de pension étant limitée aux seuls accidents survenus sur la voie publique.

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE
CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL /Résiliation du contrat de travail à durée déterminée
NON TITULAIRE /Licenciement

La répartition des règles de compétence entre le DDTEFP et l'employeur public.
Le Dalloz, 8 novembre 2001, p. 3166.

A propos de l'arrêt Lalonnier du 23 novembre 2000 rendu par la cour administrative d'appel de Nantes, est ici rappelée la jurisprudence antérieure qui déclare le président d'un centre communal d'action sociale incompétent pour refuser le versement d'une allocation chômage à un agent de cet établissement public local dont le contrat à durée déterminée prend fin et qui refuse le renouvellement de celui-ci.

CONCESSION DE LOGEMENT
CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
REFERE

Actes législatifs et administratifs. Application dans le temps : substitution du référé prévu à l'article L. 523-1 du code de justice administrative au référé prévu à l'article R. 310 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.
L'Actualité juridique-Droit administratif, n°11/2001, 20 novembre 2001, pp. 958-661.

Est ici commenté l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 12 juillet 2001, Centre hospitalier régional et universitaire de Brest, publié en intégralité, dans lequel la juridiction administrative se déclare compétente pour statuer sur la demande de libération d'un logement concédé pour nécessité absolue de service ainsi que sur les appels contre les ordonnances ayant statué avant le 1er janvier 2001 en matière de référé conservatoire, et ce en application de l'article L. 521-3 du code de justice administrative.

CONTENTIEUX ADMINISTRATIF /Exécution d'un jugement
FONCTION PUBLIQUE

L'exécution des décisions de justice : bilan de l'activité des cours administratives d'appel.
L'Actualité juridique - Droit administrative, n°10/2001, 20 octobre 2001, pp. 864-875.

Cet article dresse le bilan de l'activité des cours administratives d'appel de 1995 à 2000 en matière d'exécution des décisions de justice assortie de quelques décisions marquantes.
On constate que les décisions relatives à la fonction publique arrivent en tête pour toutes les juridictions.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES / Bonification pour enfants
LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION

Statut des bonifications de pension des fonctionnaires ayant élevé des enfants.
Liaisons sociales, 4 décembre 2001.

Un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 29 novembre 2001, Joseph Griesmer c/ République française, considère que les pensions de retraite des fonctionnaires constituent des rémunérations, qu'elles sont, par conséquent, régies par le principe d'égalité entre hommes et femmes, ont pour vocation de compenser les désavantages sur l'évolution de la carrière liés à l'éducation des enfants et peuvent donc bénéficier aux fonctionnaires de sexe masculin.

La Cour européenne de justice accorde les mêmes droits à un fonctionnaire retraité, qu'il soit homme ou femme.
Le Monde, 5 décembre 2001, p. 11.

L'arrêt rendu par la Cour le 29 novembre 2001 qui juge que les bonifications de retraite accordées aux mères de famille retraitées de la fonction publique doivent aussi bénéficier aux hommes ayant élevé des enfants a un effet rétroactif. Cette question des bonifications sera traitée dans le cadre de la réforme des retraites, une fois la position du Conseil d'Etat connue. Toutefois, le ministre de la fonction publique pourrait envisager leur suppression.

GENERALITES ET CONDITIONS DE VERSEMENT DES DIFFERENTES INDEMNITES

Actes administratifs : le Conseil d'Etat précise l'étendue du contrôle des lois de validation qu'il exerce au regard des stipulations de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article 1er du premier Protocole additionnel à celle-ci.
L'Actualité juridique - Droit administratif, n°10, 20 octobre 2001, pp. 841-847.

Par l'arrêt du 11 juillet 2001, Ministre de la Défense c/ M. Préaud, publié, le Conseil d'Etat a statué sur l'application à la rémunération des militaires de l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et de l'article 1er du premier Protocole. L'assemblée du contentieux a jugé que la suppression rétroactive de primes de qualification et de service constitue une atteinte portée aux biens qui n'est pas justifiée par des motifs d'intérêt général.

REFERE
PRINCIPE DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Référé administratif et contentieux de la fonction publique.
Cahiers de la fonction publique, n°205, octobre 2001, pp. 33-35.

Cet article dresse un panorama de la jurisprudence rendue, depuis le 1er janvier 2001, par le juge des référés en matière de contentieux de la fonction publique. On peut noter un nombre important de décisions rendues en matière de concours.

Suspension des résultats d'un concours de recrutement.
Lettre d'information juridique, n°58, octobre 2001, pp. 20-21.

Le juge a considéré dans deux arrêts du Conseil d'Etat, Mme B., 19 juin et 11 juillet 2001, que le référé-suspension s'appliquait à un concours de CAPES dont l'une des épreuves fut annulée dans un département d'outre-mer dans la mesure où il y eut rupture d'égalité avec les candidats de la métropole.
Le concours étant suspendu, l'administration a organisé une nouvelle série d'épreuves sans attendre la décision d'annulation sur le fond par le juge administratif.

REFUS DE TITULARISATION
JUSTICE ADMINISTRATIVE
REFERE

Procédure d'urgence d'un régime à l'autre : refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire.
L'Actualité juridique-Droit administratif, n°11/2001, 20 novembre 2001, pp. 971-978.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 28 février 2001, Casanovas, qui fait application du référé-liberté au refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire, est ici commenté.

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.

ALLOCATION DE SOLIDARITE SPECIFIQUE

Un « questions-réponses » sur l'allocation de solidarité spécifique.
Actualités sociales hebdomadaires, n°2237, 16 novembre 2001, p. 9.

Un document du ministère de l'emploi et de la solidarité actualise l'ensemble des instructions parues depuis 17 ans sur le dispositif de l'allocation de solidarité spécifique. Il y est indiqué, entre autres, que les périodes accomplies dans la fonction publique en qualité de titulaire ou de non titulaire doivent être prises en compte pour la recherche des cinq années d'activité antérieure.

CADRE D'EMPLOIS /Filière administrative
CADRE D'EMPLOIS/Filière technique
CENTRE DE GESTION
EMPLOI FONCTIONNEL

La revalorisation des emplois de direction.
Cahiers de la fonction publique, n°205, octobre 2001, pp. 27-30.

Cet article fait le point sur l'ensemble des décrets améliorant la carrière des fonctionnaires de catégorie A ou assimilée, donne les échelles indiciaires applicables aux emplois fonctionnels, aux directeurs de centres de gestion et aux directeurs d'office public d'HLM.

CADRE D'EMPLOIS /Filière sportive.

Guide des métiers du sport : information, orientation, formation et recrutement / Jean-Pierre Nucci.
.- Paris : Librairie Vuibert, 2001.- 335 p.- (Collection « Guides »).

Cet ouvrage fait le point sur les différents métiers pouvant être exercés dans le domaine sportif, les conditions d'accès à ces emplois tant dans le secteur privé que dans le secteur public et les diplômes requis.

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES
ELU
GESTION DE FAIT

Chambre régionale des comptes, la révision de certaines procédures.
Maires de France, n°118, novembre 2001, p. 16.

Le projet de loi relatif aux chambres régionales des comptes substitue la suspension de la qualité d'ordonnateur à l'inéligibilité automatique applicable à l'élu déclaré gestionnaire de fait. L'inéligibilité ne devrait plus concerner que les comptables agissant en qualité de fonctionnaire.

CHOMAGE
CONTRIBUTION

L'assurance-chômage prévoit un déficit compris entre 7 et 10 milliards de francs en 2002.
Le Monde, 6 décembre 2001, p. 10.

Un réunion des partenaire sociaux, le 15 décembre, doit confirmer le maintien de la réduction de 0,2 % des cotisations patronales et salariales au 1er janvier 2002.

COMITE D'HYGIENE ET SECURITE

Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail.
Avis et rapports du Conseil économique et social, n°21, 12 novembre 2001 .- 107 p.

Cette étude fait le point sur l'évolution des missions des CHSCT (comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) et constate qu'ils disposent de moins en moins de moyens alors que leurs attributions augmentent. Dans les fonctions publiques, les situations sont très disparates du fait des législations. Sont préconisés l'attribution d'un budget ou une formation plus contraignante.

CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Fonctions publiques : reconduction en 2002 du congé de fin d'activité.
Liaisons sociales, 20 novembre 2001.

L'Assemblée nationale a voté le 16 novembre la reconduction du congé de fin d'activité pour les fonctionnaires. Il a concerné 11 500 personnes en 2000. Sa pérennisation envisagée dans le cadre d'une réforme globale des retraites ne pourra être examinée qu'après les élections de 2002.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Congé de présence parentale : un texte d'application n'est pas nécessaire.
La Lettre de l'employeur territorial, n°799, 15 novembre 2001, p. 4.

Une lettre de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du 15 juin 2001 à la Caisse nationale d'allocations familiales précise que les dispositions relatives au congé de présence parentale institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 sont applicables sans attendre la parution du décret.

COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

Diminution de certaines majorations de retard des cotisations de sécurité sociale depuis le 1er juillet 2001.
La Lettre de l'employeur territorial, n°799, 15 novembre 2001, p. 3.

Une circulaire de l'ACOSS du 3 août 2001 précise que la majoration pour non-paiement de cotisations dans les délais légaux reste fixée à 10 %, les majorations de retard complémentaire passant à 2 % par trimestre et celle de retard irrémissible à 0,6 % des cotisations arriérées par mois de retard.

DECLARATIONS DES DONNEES SOCIALES

Déclaration annuelle des données sociales 2001.
Liaisons sociales, 23 novembre 2001 .- 9 p.

Cet article présente des données extraites d'un dossier d'information de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et de son site internet consacré aux déclarations de données sociales permettant de remplir, tant sous la forme papier qu'informatique, la déclaration des données sociales de l'année 2001 qui devra être opérée au plus tard le 31 janvier 2002.

DETACHEMENT
DIPLOME
EMPLOI SPECIFIQUE
OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Incompatibilités
RETRAITE
TRAVAILLEUR HANDICAPE

Licenciement économique / projet de loi de modernisation sociale.
Liaisons sociales, 3 décembre 2001.

Le projet de loi de modernisation sociale devrait être adopté définitivement le 18 décembre et faire l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, ce qui porterait sa date de promulgation à la mi-janvier.

DROITS FONDAMENTAUX ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES / Garanties

La loi de lutte contre les discriminations.
Actualités sociales hebdomadaires, n°2238, 23 novembre 2001, pp. 21-26.

Ce dossier présente et commente les différentes dispositions de la loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations dont la partie consacrée exclusivement aux nouveaux droits des fonctionnaires dans ce domaine et leur protection en cas de témoignages ou d'action en justice qui entraîne une modification de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

EUROPE
GESTION DU PERSONNEL

Les entretiens territoriaux de Strasbourg : actes 2000 / INET.
.- Strasbourg : CNFPT ; Institut national des études territoriales, 2001.- 220 p.

Cet ouvrage présente les interventions qui ont eu lieu en séance plénière et qui ont porté sur le service public et la place de la fonction publique territoriale en Europe ainsi que les synthèses des 21 ateliers.
Deux de ces ateliers ont porté, à partir d'expériences, sur la gestion prévisionnelle des emplois, d'autres sur la mobilité des cadres, l'évolution des métiers territoriaux liée aux nouvelles technologies de l'information, la formation des cadres en Europe, la mise en place des directions générales des services, les perspectives du métier de directeur général des services, l'hygiène et la santé au travail, le management dans d'autres pays européens ainsi que sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les collectivités locales.

FONCTION PUBLIQUE
DROITS ET OBLIGATIONS
POSITIONS
REMUNERATION

La fonction publique : Traité général / Alain Plantey.
.- Paris : Litec, 2001.- 826 p.

Cette seconde édition du traité, la première édition datant de 1991, compte plus de 200 pages complémentaires et a pour objectif d'aborder, de commenter et d'expliquer le droit des trois fonctions publiques et leurs principes communs. Articulé autour de cinq titres, principes et définitions, vie politique et libertés publiques, structures statutaires, lien de service, obligations professionnelles, gestion administrative, régime financier et social et, enfin, garanties et contentieux, l'ouvrage fait la synthèse de la réglementation, de la jurisprudence et de la bibliographie, illustrant de la façon la plus significative le régime de la fonction publique française.

FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT
GESTION DU PERSONNEL
REMUNERATION

La fonction publique de l'Etat : Rapport public particulier, tome 2 /. Cour des Comptes.
- Paris : Les éditions des Journaux officiels, 2001. - 580 p.

Ce second rapport fait le bilan de l'application des recommandations préconisées par le premier rapport paru en 1999, en matière de rémunération et de gestion des agents non titulaires et présente le résultat du contrôle de six ministères, économie, finances et industrie, défense, éducation nationale, justice, emploi et solidarité et équipement.
C'est ainsi que les structures des filières de l'Etat, leurs espaces indiciaires, le mécanisme de versement du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire mais aussi nombre de primes et indemnités également versées dans la fonction publique territoriale sont décrits.

GESTION DU PERSONNEL
EFFECTIFS
CADRE D'EMPLOIS

Fonction publique territoriale. Gérer les évolutions par une meilleure régulation de l'emploi.
Revue administrative, n°323, septembre-octobre 2001, pp. 513-517.

Cet article reprend les principaux éléments de l'étude réalisée conjointement par le CNFPT et la CNRACL sur l'évolution des effectifs dans la fonction publique territoriale, présente les cinq axes d'une nouvelle politique de l'emploi territorial retenus par le CNFPT et soulève le problème de l'encadrement.

INDEMNITE FORFAITAIRE DE SUJETIONS SPECIALES ATTRIBUEE AUX PERSONNELS DES CORPS DE CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL ET DES CORPS D'ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Rémunération des sujétions spéciales des conseillers techniques et des assistants de service social.
Actualités sociales hebdomadaires, n°2240, 7 décembre 2001, p. 13.

Le décret n°2001-1111 du 23 novembre 2001 a modifié, pour un an, le décret n°73-973 du 17 octobre 1973 relatif à l'indemnité forfaitaire de sujétions spéciales attribuée aux personnels des corps de conseillers techniques de service social et des corps d'assistants de service social. En effet, un nouveau dispositif pourrait être mis en place dès janvier 2002.

MESURES POUR L'EMPLOI
NOTATION
PRIMES ET INDEMNITES
RECRUTEMENT

Le gouvernement cherche à rendre la fonction publique plus attractive.
Le Monde, 16 novembre 2001, p. 8.

Lors du Comité interministériel pour la réforme de l'Etat du 15 novembre ont été annoncés l'instauration de recrutement de jeunes par la voie de l'apprentissage suivi de leur intégration dans la fonction publique, le développement des concours sur titres et des « troisième concours », l'étude de la réforme des primes et de la notation, celles-ci étant liées à la manière de servir des agents.
Par ailleurs, l'ensemble des démarches administratives devrait être dématérialisé d'ici 2005.

POLICE DU MAIRE
CADRE D'EMPLOIS /Filière police municipale
CADRE D'EMPLOIS /Catégorie C. Agent de police municipale
AGREMENT
PERSONNEL DE LA VILLE DE PARIS
SECURITE

Présentation de la loi portant dispositions relatives à la sécurité quotidienne (1re partie).
Petites affiches, n°237, 28 novembre 2001, pp. 4-13.

Présentation de la loi portant dispositions relatives à la sécurité quotidienne (2e partie).
Petites affiches, n°238, 29 novembre 2001, pp. 3-11.

Présentation de la loi portant dispositions relatives à la sécurité quotidienne (suite et fin).
Petites affiches, n°239, 30 novembre 2001, pp. 7-21.

Ce dossier commente article par article les dispositions de la loi n°2001-1062 du 15 novembre 2001 portant dispositions relatives à la sécurité quotidienne, le chapitre V faisant l'objet d'une étude particulière, notamment l'article 13 étendant les missions des agents de police judiciaire adjoints.
On notera en particulier les articles 45 et 46 précisant et élargissant les compétences des agents de police municipale et des gardes champêtres.

REGIME DE SECURITE SOCIALE /Plafond de sécurité sociale

Plafond des cotisations au 1er janvier 2001 : 2352 euros/ mois.
Liaisons sociales, 11 décembre 2001.

Un tableau expose les effets du relèvement du plafond de sécurité sociale, tels qu'ils résultent du décret n°2001-1069 du 16 novembre 2001, sur les indemnités journalières de maladie, d'accidents du travail, sur les pensions d'invalidité et d'assurance vieillesse ainsi que sur le capital décès.

RETRAITE

Le COR (Conseil d'orientation des retraites) remet à Lionel Jospin les clés d'une future réforme des retraites.
Le Monde, 7 décembre 2001, p. 10.

Le Conseil, dans son rapport final remis au Premier ministre le 6 décembre, ne privilégie aucune mesure mais préconise l'alignement des durées de cotisations des fonctionnaires sur celles du secteur privé ainsi que la négociation entre les partenaires sociaux pour les régimes spéciaux.

REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI
ALLOCATION DE FORMATION

Aides au reclassement et à la formation dans le cadre du Pare.
Liaisons sociales, 20 novembre 2001.- 19 p.

Ce cahier commente et publie des extraits de la circulaire de l'Unedic n°01-09 du 22 octobre 2001 qui prévoit une aide à la formation et à la mobilité géographique des allocataires dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi ainsi qu'une aide aux employeurs embauchant un allocataire inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 12 mois.

SECURITE SOCIALE
CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX
HYGIENE ET SECURITE

Adoption définitive du PLFSS 2002.
Liaisons sociales, 6 décembre 2001.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, définitivement adopté le 4 décembre et soumis au Conseil constitutionnel, prévoit, entre autres mesures, la pérennisation du système de reconnaissance d'une maladie liée à l'amiante, des dispositions en cas d'accident du travail, la création du congé de paternité ainsi que l'assimilation des périodes de service national à des périodes de cotisations pour calculer la durée d'assurance vieillesse.

TRAITEMENTS /Augmentations
TRAITEMENTS /Brochure 1014

Barème en euros des divers éléments constituant la rémunération annuelle et mensuelle des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (au 15 novembre 2001).
Site internet du ministère de la fonction publique, 4 décembre 2001.- 10 p.

Ce document présente l'équivalent des annexes de la brochure 1014 relative aux traitements des fonctionnaires et donnant la valeur en euros à partir de l'indice majoré, à compter du 1er janvier 2002, des traitements bruts, nets mensuels, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

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.

AUTORISATION D'ABSENCE POUR ASSISTER A DES FETES RELIGIEUSES

Pour accorder à un fonctionnaire une autorisation d'absence pour participer à des manifestations religieuses, il appartient au chef de service d'apprécier, en l'absence de dispositions législatives et règlementaires en la matière, si une telle autorisation est ou non compatible avec les seules nécessités du fonctionnement normal du service : son appréciation ne peut en aucun cas reposer sur la nature du culte concerné.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour le 5 août 1999 sous le n°99PA02621, présentée par M. Christian Crouzat, demeurant 9 rue du Port aux Lions 94220 Charenton-le-Pont ; M. Crouzat demande à la Cour :
1°) d'annuler le jugement n°9602510/5 en date du 3 juin 1999 par lequel le magistrat délégué par le président du tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du préfet de police en date du 22 janvier 1996 refusant de lui accorder les autorisations d'absence sollicitées pour les fêtes organisées par le mouvement raëlien ;
2°) d'annuler la décision du préfet de police en date du 22 janvier 1996 ;
3°) et de surseoir à l'exécution de cette décision et de ce jugement ;
Vu les autres pièces du dossier ;
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;
Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
Vu le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires ;
Vu le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 8 mars 2001 :
- le rapport de Mme de Salins, premier conseiller,
- les observations de M. Crouzat,
- et les conclusions de M. Haim, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que le régime des autorisations d'absence des fonctionnaires constitue, au même titre que les congés proprement dits, un élément du statut des intéressés ; que, dans le silence des textes législatifs et réglementaires à ce sujet, il appartient à tout chef de service de fixer les règles applicables en la matière aux agents placés sous son autorité ; qu'en outre, tout chef de service tire de cette qualité, à l'égard de tous les agents placés sous son autorité, le pouvoir d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge ;

Considérant que M. Crouzat, gardien de la paix affecté à la direction des services généraux et des ressources humaines de la préfecture de police, sollicite chaque année l'autorisation de s'absenter pour les fêtes du mouvement raëlien auquel il appartient à savoir le 1er dimanche du mois d'avril pour la fête de la création de l'être humain, le 6 août pour le nouvel an, le 7 octobre pour la « 2e rencontre » et le 13 décembre pour la « 1re rencontre » ; que le préfet de police a opposé, le 22 janvier 1996, à sa demande formulée en 1996 une décision de refus ainsi motivée : « Je ne peux accéder à votre demande, ce type d'exemption n'étant applicable en l'état actuel des textes qu'aux cultes : /arménien, /- musulman, /- juif. » ; qu'en se bornant à opposer un tel motif, alors qu'aucun texte ne permet de limiter aux fonctionnaires croyants, de l'un de ces trois cultes, la possibilité de bénéficier d'absence pour fêtes religieuses, et notamment pas la note de service du préfet de police du 30 octobre 1995 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions pour l'année 1996, le préfet de police a entaché sa décision de refus d'une erreur de droit ; que l'administration, qui dispose en la matière d'un pouvoir d'appréciation, ne peut utilement invoquer devant le juge un motif différent, tiré de ce que le mouvement raëlien serait classé comme secte par un rapport parlementaire, de celui qu'elle a opposé à la demande de l'intéressé ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les conclusions à fin de sursis, que M. Crouzat est 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 tendant à l'annulation de la décision du 22 janvier 1996 du préfet de police; qu'en conséquence, il appartiendra à l'autorité administrative, saisie à nouveau de la demande de M. Crouzat, de réexaminer celle-ci au regard des principes définis ci-dessus ;

DECIDE :

Article 1er : Le jugement du magistrat délégué par le président du tribunal administratif de Paris en date du 3 juin 1999 et la décision du préfet de police en date du 22 janvier 1996 sont annulés.

Cour administrative d'appel de Paris, 22 mars 2001, M. Crouzat, req. n°99PA02621.

DECISION METTANT FIN AU DETACHEMENT
DETACHEMENT /Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine.

Dans la mesure où elle repose sur une appréciation de l'intérêt du service, l'administration d'origine peut, pour refuser de renouveler le détachement d'un fonctionnaire, se fonder sur l'importance de la différence entre la rémunération que percevait ce fonctionnaire dans son emploi de détachement et celle qu'il pourrait obtenir dans son administration d'origine et sur les inconvénients que de telles différences peuvent avoir sur le retour de fonctionnaires détachés dans leurs corps d'origine.

Vu I) le recours enregistré au greffe de la cour le 20 octobre 1998 sous le n°98PA03725, présenté par la ministre de l'emploi et de la solidarité ; la ministre de l'emploi et de la solidarité demande à la Cour :
1°) d'annuler le jugement du tribunal administratif de Paris du 2 juillet 1998 en tant qu'il a annulé, à la demande de Mme Geneviève Crochet, d'une part, la décision du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 18 octobre 1993 portant refus de renouvellement de son détachement, et, d'autre part, l'arrêté du 11 mars 1994 par lequel le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a prononcé sa réintégration dans les services de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ;
2°) de rejeter la demande tendant à l'annulation de ces deux décisions présentée par Mme Crochet devant le tribunal administratif de Paris ;
Vu II) la demande, enregistrée au greffe de la cour le 6 avril 1999 sous le n°99PA03943, présentée pour Mme Crochet par la SCP Waquet-Farge-Hazan tendant à ce que la Cour condamne la ministre de l'emploi et de la solidarité, d'une part, à exécuter le jugement du tribunal administratif de Paris rendu sous les n°9317649, 948196 et 948197 sous astreinte de 1 000 F par jour de retard et, d'autre part, à lui verser une somme de 15 000 F au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
Vu III) la requête, enregistrée au greffe de la cour le 22 février 2000 sous le n°00PA00570, présentée pour Mme Crochet par la SCP Waquet-Farge-Hazan ;
Mme Crochet demande à la Cour :
1°) d'annuler l'ordonnance en date du 16 décembre 1999 par laquelle le président de la 5e section du tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à la condamnation de la ministre de l'emploi et de la solidarité à lui verser une somme de 1 000 000 F avec les intérêts à compter de sa réclamation préalable et à la reconstitution de sa carrière ;
2°) de condamner la ministre de l'emploi et de la solidarité à lui verser la somme de 1 000 000 F augmentée des intérêts au taux légal à compter de sa réclamation préalable en date du 1er avril 1999 ;
3°) d'enjoindre à la ministre de l'emploi et de la solidarité de reconstituer sa carrière en position de détachement auprès de l'ANPE ;
4°) de condamner la ministre de l'emploi et de la solidarité à lui verser la somme de 10 000 F au titre de l'artide L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
Vu les autres pièces du dossier ;
Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
Vu le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 ;
Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 8 février 2001 :
- le rapport de M. Alfonsi, premier conseiller,
- les observations de Mme Crochet,
- et les conclusions de M. Haim, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que le recours de la ministre de l'emploi et de la solidarité et les requêtes susvisées de Mme Crochet concernent la situation d'un même fonctionnaire et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul arrêt ;

Sur le recours de la ministre de l'emploi et de la solidarité:

Considérant que Mme Crochet, adjointe administrative des services déconcentrés, a été placée en position de détachement auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour une durée de cinq ans à compter du

1er janvier 1975 en vue de l'exercice de fonctions de chargée d'information ; que ce détachement a été renouvelé à plusieurs reprises jusqu'au 31 décembre 1986 ; que sa position de détachement auprès du même établissement public a ensuite été régularisée jusqu'au 28 février 1994 ; que, par le jugement attaqué rendu le 2 juillet 1998, le tribunal administratif de Paris a annulé pour excès de pouvoir la décision du 18 octobre 1993 par laquelle le ministre chargé du travail a refusé de renouveler le détachement de Mme Crochet au-delà de cette date et, par voie de conséquence, la décision du 7 mars 1994 par laquelle le directeur régional adjoint de l'ANPE a remis l'intéressée à la disposition du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et l'arrêté ministériel du 11 mars 1994 portant réintégration de Mme Crochet dans son administration d'origine ; que le recours de la ministre de l'emploi et de la solidarité doit être regardé comme tendant à la réformation de ce jugement en tant qu'il annule la décision du 18 octobre 1993 et l'arrêté du 11 mars 1994 ;

Considérant qu'aux termes de l'article 21 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessations définitives de fonctions : « Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq ans. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq années » ; qu'hormis les cas visés à l'artide 17 du même décret, le détachement n'est pas de droit ;

Considérant que, pour mettre fin par les décisions attaquées au détachement dont bénéficiait Mme Crochet, le ministre s'est fondé sur l'importance de la différence entre la rémunération que percevait l'intéressée dans son emploi de détachement et celle qu'elle pourrait obtenir dans son administration d'origine et sur les inconvénients que de telles différences peuvent avoir sur le retour de fonctionnaires détachés dans leur corps d'origine ; que ce motif, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, repose sur une appréciation de l'intérêt du service et justifiait légalement que soit mis fin au détachement de Mme Crochet ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que c'est à tort que le tribunal administratif de Paris s'est fondé sur le motif tiré de l'absence d'intérêt du service pour annuler les deux décisions du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

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

Considérant, en premier lieu, que les décisions des 18 octobre 1993 et 11 mars 1994 par lesquelles le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a refusé de renouveler le détachement de Mme Crochet à l'ANPE et l'a réintégrée dans son administration d'origine n'ont pas eu pour effet de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droit ; qu'elles n'ont pas été prises en considération de la personne de Mme Crochet et notamment pour des motifs d'ordre disciplinaire ; que, par suite, elles n'avaient pas à être motivées en application de la loi du 11 janvier 1979 ;

Considérant, en deuxième lieu, que Mme Crochet soutient que les décisions attaquées créent une rupture d'égalité entre les fonctionnaires placés en position de détachement auprès de l'ANPE, dès lors que certains d'entre eux ont été autorisés à achever leur carrière auprès de cet établissement par voie de détachement ; que le traitement plus favorable qui aurait été réservé à des fonctionnaires provenant d'autres ministères ou appartenant à la catégorie A n'est pas, par lui-même, de nature à établir que le ministre chargé du travail a méconnu le principe d'égalité entre fonctionnaires d'un même corps en refusant de renouveler le détachement de Mme Crochet à l'ANPE ; qu'en prenant en compte, d'une part, le fait que certains des fonctionnaires concernés avaient dépassé l'âge de cinquante-cinq ans et, d'autre part, le fait que les fonctionnaires n'atteignant pas cet âge pouvaient se voir proposer un déroulement de carrière au sein du ministère, le ministre a pu constater que les personnels concernés n'étaient pas placés dans une situation de fait identique et n'a pas, dès lors, méconnu ce principe ;

Considérant, enfin, que Mme Crochet ayant été réintégrée, en position d'activité, dans son administration d'origine, les moyens tirés de ce qu'elle ne pouvait ni être placée d'office en position hors cadre ou en disponibilité ni maintenue en détachement à l'ANPE sur la base d'une rémunération inférieure à celle prévue par le statut du personnel de cet établissement sont inopérants ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la ministre de l'emploi et de la solidarité est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé sa décision du 18 octobre 1993 et son arrêté du 11 mars 1994 ;

Sur la requête de Mme Crochet tendant à la condamnation de la ministre de l'emploi et de la solidarité au paiement d'une astreinte :

Considérant que, par le présent arrêt, la cour annule le jugement du tribunal administratif de Paris du 2 juillet 1998, en tant que ledit jugement annule, d'une part, la décision du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 18 octobre 1993 portant refus de renouvellement du détachement de Mme Crochet, et, d'autre part, l'arrêté du 11 mars 1994 par lequel le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a prononcé sa réintégration dans les services de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ; que, dès lors, les conclusions aux fins d'astreinte présentées par Mme

Crochet sur le fondement de l'article L. 911-4 du code de justice administrative pour obtenir l'exécution de ce jugement ne peuvent qu'être rejetées ;

Sur la requête de Mme Crochet dirigée contre l'ordonnance en date du 16 décembre 1999 :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 9 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel alors en vigueur : « Les présidents de tribunal administratif... et les présidents de formation de jugement des tribunaux administratifs... peuvent, par ordonnance... rejeter les conclusions entachées d'une irrecevabilité manifeste non susceptible d'être couverte en cours d'instance » ;

Considérant qu'il est constant que, par lettre en date du 1er avril 1999, Mme Crochet a adressé à la ministre de l'emploi et de la solidarité une demande préalable tendant, d'une part, à la condamnation de l'Etat à lui verser une indemnité de 1 000 000 F assortie des intérêts au taux légal en réparation des différents chefs de préjudice qu'elle a subi du fait de l'illégalité de la décision du 18 octobre 1993 portant refus de renouveler son détachement à l'ANPE et, d'autre part, à la reconstitution de sa carrière ; que le silence gardé par la ministre sur cette demande pendant plus de quatre mois a fait naître une décision implicite de rejet de nature à lier le contentieux ; que, dans ces conditions, Mme Crochet est fondée à soutenir que c'est à tort que le président de la 5ème section du tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande comme manifestement irrecevable et non susceptible d'être couverte en cours d'instance ; que, par suite, l'ordonnance du président de la 5e section du tribunal administratif de Paris du 16 décembre 1999 est entachée d'irrégularité et doit être annulée ;

Considérant qu'il y a lieu d'évoquer et de statuer immédiatement sur les conclusions présentées par Mme Crochet devant le tribunal administratif de Paris ;

Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en refusant par sa décision du 18 octobre 1993 de renouveler le détachement de Mme Crochet auprès de l'ANPE pour une nouvelle période de cinq ans, la ministre de l'emploi et de la solidarité n'a pas commis de faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat à l'égard de la requérante ; que, dès lors, Mme Crochet n'est pas fondée à demander que l'Etat soit condamné à lui verser une indemnité en réparation de son préjudice, ni qu'il soit procédé à la reconstitution de sa carrière ;

Sur les conclusions de Mme Crochet tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que l'Etat, qui, dans les présentes instances, ne peut être regardé comme la partie perdante, soit condamné à payer à Mme Crochet la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1er : L'article 1er du jugement du tribunal administratif de Paris du 2 juillet 1998 est annulé en tant qu'il annule la décision du 18 octobre 1993 et l'arrêté du 11 mars 1994 du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 2 : Les conclusions de la demande présentée par Mme Crochet devant le tribunal administratif de Paris et tendant à l'annulation de la décision du 18 octobre 1993 et de l'arrêté du 11 mars 1994 du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont rejetées.

Article 3 : L'ordonnance du président de la 5ème section du tribunal administratif de Paris du 16 décembre 1999 est annulée.

Article 4 : La demande présentée par Mme Crochet devant le tribunal administratif de Paris et tendant à la condamnation de l'Etat à lui verser une indemnité et à ce qu'il soit enjoint à la ministre de l'emploi et de la solidarité de reconstituer sa carrière est rejetée.

Article 5 : Les conclusions de Mme Crochet tendant à la condamnation de l'Etat au paiement d'une astreinte sont rejetées.

Article 6 : Les conclusions de Mme Crochet tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Cour administrative d'appel de Paris, 22 février 2001, Ministre de l'emploi et de la solidarité c/ Mme Crochet, req. no98PA03725, 99PA03943 et 00PA00570.

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

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

CADRE D'EMPLOIS /Catégorie B. Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives
AGREMENT
ENSEIGNEMENT
SPORT

En application de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 modifiée relative aux activités sportives, toute personne exerçant une activité d'enseignement sportif dans un établissement scolaire doit disposer préalablement d'un agrément délivré par l'inspection académique. Cette disposition ne soustrait pas pour autant le fonctionnaire territorial, qui pourrait exercer ces missions, au pouvoir hiérarchique du maire.

59324. - 26 mars 2001. - **M. Léonce Deprez** appelle l'attention de **M. le ministre de l'intérieur** sur les dysfonctionnements constatés à l'égard des interventions des éducateurs et éducatrices sportifs dans les établissements d'enseignement. Il apparaît, en effet, quelque peu aberrant que ces intervenants extérieurs dans les écoles primaires, ayant été recrutés par les maires et payés par les municipalités, soient soumis directement et sans appel aux décisions de l'inspection académique. Il lui demande s'il ne lui semble pas opportun de modifier cette réglementation quelque peu obsolète, puisqu'il appartient aux collectivités locales de garder un droit de gestion et d'animation sur les intervenants qu'elles salarient. Il lui demande les perspectives de son action ministérielle s'inspirant de ces préoccupations, constatées sur le terrain. - **Question transmise à M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.**

Réponse. - L'article 4 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives autorise des intervenants extérieurs à assister l'équipe pédagogique avec son accord et sous la responsabilité de celle-ci pour l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans les écoles maternelles et primaires. Ces personnels ne sont pas directement chargés de l'éducation physique et sportive à l'école puisqu'ils « assistent » les enseignants ; le professeur des écoles ou l'instituteur demeure le garant de l'action pédagogique et conserve la maîtrise de celle-ci en ce qui concerne la mise en œuvre de l'enseignement des activités physiques et sportives. Toutefois, les intervenants extérieurs doivent disposer d'une qualification définie par l'Etat et être agréés par l'inspecteur d'académie, conformément au principe rappelé par la loi n°2000-627 du 6 juillet 2000. Cet agrément est justifié par le fait que ces intervenants participent à la mise en œuvre du projet pédagogique de classe et du projet d'école. Ces intervenants peuvent relever de la fonction publique territoriale. Dans ce cas, leur intervention se fait en accord avec l'autorité territoriale qui conserve à leur égard l'ensemble des prérogatives liées au pouvoir hiérarchique, même si l'intervention se fait sous la responsabilité de l'équipe pédagogique. Si les fonctionnaires territoriaux, lorsqu'ils appartiennent à certains cadres d'emplois de la filière sportive, ne sont pas soumis aux conditions de qualification définies à l'article 43 modifié de la loi du 16 juillet 1984, puisqu'ils voient leur qualification validée par leur réussite au concours d'accès à ces cadres d'emplois et ont suivi par ailleurs un stage et une formation avant leur titularisation, ils doivent disposer de l'agrément sur lequel les ministères concernés travaillent afin d'en préciser les conditions de délivrance.

(J.O. A. N. (Q), n°46, 12 novembre 2001, pp. 6500-6501).

ETABLISSEMENT PUBLIC /De coopération intercommunale
ELU LOCAL
DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX /Incompatibilités

Rien ne s'oppose à ce qu'un élu soit désigné par son conseil municipal pour le représenter au sein de l'organe délibérant de l'EPCI quand bien même il serait fonctionnaire territorial dans une autre commune membre du même EPCI.

64233. - 23 juillet 2001. - **M. Edouard Landrain** attire l'attention de **M. le ministre de l'intérieur** sur le cas d'élus désignés par leur commune d'origine, pour siéger au sein d'une communauté urbaine ou d'une communauté de communes ou d'agglomérations et qui sont salariés dans une des communes membres de cette communauté. Il existe des cas où cet élu, fonctionnaire territorial d'une des communes du groupement de communes, est même président d'une commission. Aussi il lui demande si cette situation est compatible avec la réserve exigée des fonctionnaires territoriaux dans le cadre de leurs fonctions électives.

Réponse. - La règles relatives aux inéligibilités et aux incompatibilités sont de stricte application. Ainsi, l'article L. 231 du code électoral interdit aux agents salariés communaux d'être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Par ailleurs, l'article L. 5211-7 du code général des collectivités territoriales prévoit que les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale ne peuvent être désignés par une des communes membres pour la représenter au sein de l'organe délibérant de cet établissement. En revanche, aucun texte ne s'oppose à ce qu'un élu soit désigné par son conseil municipal pour représenter sa commune au sein de l'organe délibérant d'un EPCI, quand bien même il serait fonctionnaire territorial dans une autre commune membre du même EPCI. Cet établissement public, à la gestion duquel il participe en tant que délégué, est une personne morale dotée d'une autonomie financière, distincte des communes membres et notamment, celle qui l'emploie comme agent salarié.

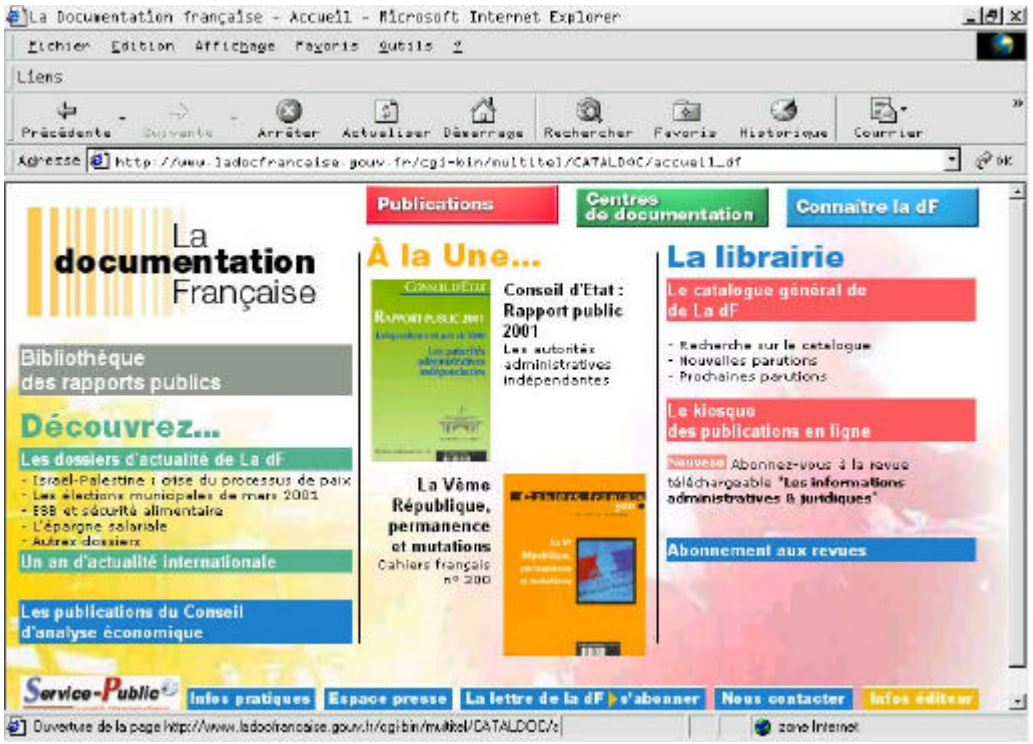
(J.O. A. N. (Q), n°42, 15 octobre 2001, p. 5959).

LES INFORMATIONS
ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

sont dorénavant téléchargeables contre paiement
à partir du site internet de la Documentation Française

www.ladocfrancaise.gouv.fr

cliquez ici



Les collectivités de la petite couronne de la région Ile-de-France peuvent télécharger gratuitement *Les Informations Administratives & Juridiques* à partir du réseau extranet qui les relie au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne.

ouvrages

Abonnements et diffusion **La Documentation Française**
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers tél 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00

REPERTOIRE DES CARRIERES TERRITORIALES

Volume1
La filière administrative, la filière technique,
les sapeurs-pompiers professionnels, la police municipale,
les emplois fonctionnels.

Volume 2
La filière culturelle, la filière sportive,
la filière animation

Volume 3
La filière médico-sociale.

L'ouvrage de base, par volume	**144,83 €**	950 F
Abonnement aux mises à jour pour 2001, par volume	**68,60 €**	450 F
Collection complète des trois volumes	**347,59 €**	2 280 F
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes	**164,65 €**	1 080 F

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires)	**150 €**	983,94 F
Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocfrancaise.gouv.fr 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires)	**121,96 €**	800 F

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES
Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux Edition 2002 — à paraître

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

- Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT	**59,46 €**	390 F
- Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK	**56,25 €**	369 F
- Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD	**53,36 €**	350 F
- Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON	**53,36 €**	350 F
- Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT	**53,36 €**	350 F
- Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET	**53,36 €**	350 F
- Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS		à paraître

LES INFORMATIONS
ADMINISTRATIVES& JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

- ❑ France TTC **150 €** 983,94 F
- ❑ Europe TTC **153 €** 1 003,61 F
- ❑ DOM-TOM, pays de la zone francophone de l'Afrique, hors Maghreb, et de l'océan Indien (HT, avion éco.) **156 €** 1 023,29 F
- ❑ Autres pays (HT, avion éco.) **162 €** 1 062,65 F
- ❑ Supplément avion rapide **18,70 €** 122,66 F

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 : 15,80 € 104,64 F