

---

# LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

## Fonction Publique Territoriale

- ▶ Les moyens juridiques de l'administration à l'égard de l'alcoolisme dans le service
- ▶ Le décret du 16 janvier 2001 portant modification de certaines dispositions relatives aux CTP, aux CAP et à la procédure disciplinaire
- ▶ Avancement de grade et détachement sur un emploi fonctionnel : une décision du Conseil d'Etat du 17 janvier 2001

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](mailto:info@cig929394.fr)  
site : [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

**Directeur de la publication**  
Pierre Gravelle

**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](http://www.centresdegestion.org)  
également accessible par le portail  
de l'administration française  
[www.service-public.fr](http://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 1<sup>er</sup> 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. »

# 1. ACTUALITE COMMENTEE

## DOSSIER

|                                                                                                |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Les moyens juridiques de l'administration<br/>à l'égard de l'alcoolisme dans le service</b> | <b>3</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|

## STATUT AU QUOTIDIEN

|                                                                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Le décret du 16 janvier 2001 portant modification de certaines dispositions<br/>relatives aux CTP, aux CAP et à la procédure disciplinaire</b> | <b>13</b> |
| <b>Avancement de grade et détachement sur un emploi fonctionnel :<br/>une décision du Conseil d'Etat du 17 janvier 2001</b>                       | <b>17</b> |

---

# 2. ACTUALITE DOCUMENTAIRE

## REFERENCES

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>* Textes</b>                     | <b>21</b> |
| <b>* Documents parlementaires</b>   | <b>26</b> |
| <b>* Chronique de jurisprudence</b> | <b>29</b> |
| <b>* Presse et livres</b>           | <b>31</b> |

## TEXTES INTEGRAUX

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>* Circulaires</b>                    | <b>39</b> |
| <b>* Jurisprudence</b>                  | <b>41</b> |
| <b>* Réponses aux questions écrites</b> | <b>44</b> |



## DOSSIER

---

### Les moyens juridiques de l'administration à l'égard de l'alcoolisme dans le service

Le Haut comité de la santé publique estime à plus de cinq millions le nombre de personnes que la consommation excessive d'alcool exposerait à des difficultés d'ordre médical, psychologique et social, et à près de deux millions le nombre d'individus dépendants de l'alcool. Concernant plus précisément l'alcoolisme sur le lieu de travail, on peut indiquer qu'au delà des répercussions indirectes en termes d'absentéisme et de baisse de la productivité, la consommation excessive d'alcool révélée par une alcoolémie supérieure à 0,80 gramme pour mille serait à l'origine de près de 20 % des accidents du travail.

Au regard de l'ampleur de ce problème sanitaire, la réglementation relative à la consommation d'alcool est relativement peu étendue. Hormis un certain nombre de textes de nature fiscale ou douanière et quelques dispositions de nature préventive assurant la protection des mineurs dans les débits de boissons ou limitant la publicité pour les boissons alcoolisées<sup>1</sup>, l'essentiel de la réglementation a pour objet de réprimer les troubles à l'ordre public liés aux conséquences de l'ivresse. Sont ainsi pénalement sanctionnées l'ivresse publique<sup>2</sup> et la conduite en état d'ivresse, tandis que l'ivresse est par ailleurs considérée comme une circonstance aggravante de certains délits.

Sur le lieu de travail, la distribution et la consommation d'alcool font l'objet d'un régime juridique un peu particulier dans la mesure où le code du travail, dont les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité s'appliquent aussi aux collectivités locales, interdit la distribution et la consommation de boissons fortement alcoolisées mais aussi l'entrée et le séjour de personnes en état d'ivresse.

Au delà des difficultés liées à la présence d'alcool et à la constatation de l'éthylisme sur le lieu de travail, l'alcoolisme soulève en outre en gestion, dans le secteur privé comme dans le secteur public, un certain nombre de questions difficiles d'ordre humain, médical et

juridique. Si l'alcoolisme chronique est une maladie<sup>3</sup> dont la prévention et le suivi doivent être assurés, sous la responsabilité de l'employeur, par les différents organes compétents en matière d'hygiène et de sécurité et de suivi médical, certains comportements liés à l'alcool peuvent aussi donner lieu, le cas échéant, à des poursuites disciplinaires dans la mesure où juridiquement, l'état d'imprégnation alcoolique ne constitue pas une cause générale d'irresponsabilité.

Après avoir exposé le cadre juridique lié à la consommation et au contrôle par l'employeur de l'état d'imprégnation alcoolique sur le lieu de travail, le présent dossier présentera le dispositif statutaire dans lequel peuvent s'inscrire les actions de prévention et de gestion des pathologies alcooliques et enfin les conditions dans lesquelles peuvent être engagées, sous le contrôle du juge, d'éventuelles poursuites disciplinaires.

#### LE CADRE JURIDIQUE DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Parmi les règles d'hygiène et de sécurité du code du travail applicables aux employeurs locaux, il en est une qui proscriit sur le lieu de travail la distribution et la consommation de boissons fortement alcoolisées, ainsi que l'entrée et le séjour des personnes en état d'ivresse.

---

1. Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme dite loi Evin.

2. Article L. 3341-1 du code de la santé publique.

---

3. Inquiète de la récente évolution des comportements d'alcoolisation des jeunes, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales rappelait en introduction à son rapport sur l'alcool et la santé remis à l'assemblée nationale en 1998 : « l'alcoolisme n'est ni un vice, ni une tare mais au delà d'une consommation modérée, l'alcoolique est un malade déclaré ou en puissance qu'il faut prendre en charge le plus efficacement possible et le plus tôt possible avant que sa santé ne soit atteinte ».

Si le respect de cette règle d'hygiène relève de la responsabilité de l'employeur, elle n'autorise pas pour autant ce dernier à exercer sur les personnels un contrôle général et systématique, notamment par éthylotest, de l'état d'imprégnation alcoolique.

## Les règles posées par le code du travail

L'article L. 232-2 du code du travail commenté ci-dessous fait partie des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité dont le respect s'impose non seulement aux employeurs privés mais aussi aux employeurs des collectivités locales, en application de l'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique territoriale<sup>4</sup>.

### L'interdiction des boissons fortement alcoolisées

Le premier alinéa de l'article L. 232-2 du code du travail interdit la distribution et la consommation sur le lieu de travail des boissons fortement alcoolisées :

*« Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool ».*

Certaines boissons comme le vin, la bière, le cidre, le poiré ou l'hydromel sont donc autorisées à condition qu'elles ne contiennent pas d'alcool ajouté. On peut noter que sur le fondement de ces dispositions, une cour d'appel a récemment annulé le licenciement d'un salarié du secteur privé dans le vestiaire duquel avait été trouvée une bouteille de vin rouge, au motif que cette boisson n'était pas contraire aux dispositions précitées (*Cour d'appel de Chambéry, 13 janvier 1998, SA Imprimerie Pringy Offset c/ Therache*).

Il faut préciser toutefois que l'autorisation de certaines boissons n'exclut pas pour autant l'existence d'une faute du salarié (ou de l'agent), inhérente à un état d'ébriété qui serait lié à la consommation de ces boissons autorisées.

4. Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, celles définies au titre III du livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application (article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

5. Article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié.

6. Toutefois, depuis la parution de la loi du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels, la responsabilité pénale pour des faits non intentionnels est encadrée plus strictement

Par ailleurs, s'agissant de la pratique des « pots » ou des vins d'honneur sur le lieu de travail, on peut indiquer que pour rester dans un cadre légal, seules les boissons autorisées susvisées devraient normalement pouvoir y être proposées, l'employeur restant dans tous les cas responsable de ces manifestations dans la mesure où elles ne sont pas pratiquées à son insu.

Enfin, il faut signaler qu'au titre de la prévention de l'alcoolisme, quelques articles réglementaires du code du travail font obligation à l'employeur d'inciter à la consommation de boissons non alcoolisées.

L'article R. 232-3 prévoit ainsi que les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

L'article R. 232-3-1 dispose que dans le cas où des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

### L'interdiction d'entrée et de séjour des personnes en état d'ivresse

Le second alinéa de l'article L. 232-2 interdit « à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse ».

Le non respect de cette interdiction légale engage la responsabilité de l'employeur et celle de l'encadrement au sens large, indépendamment du caractère fautif de l'état d'ébriété qui pourra le cas échéant être reconnu comme imputable au salarié.

Il convient de rappeler que depuis sa modification par un décret du 16 juin 2000, le décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale prévoit expressément que les autorités territoriales sont chargées de manière générale de « veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité<sup>5</sup> ».

En cas d'accident, cette règle est dotée d'une portée juridique non négligeable dans la mesure où elle permet de rechercher la responsabilité de l'employeur, ou plus largement celle de l'encadrement, si le dommage trouve directement sa cause dans la violation de ces règles d'hygiène et de sécurité<sup>6</sup>.

---

pour les personnes physiques n'ayant pas causé directement le dommage mais créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage (les élus d'une collectivité locale par exemple). En application des nouvelles dispositions de l'article 121-3 du code pénal, ces personnes ne sont responsables pénalement que dans la mesure où il est établi qu'elles ont « soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement », soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Ainsi par exemple, dans une espèce relative à un accident de chantier, la Cour de cassation a confirmé que la faute de la victime - en l'occurrence son état d'ivresse - n'avait pu avoir pour effet de faire disparaître celle de son responsable hiérarchique, lequel n'avait pas, alors qu'il en avait obligation, interdit l'accès du chantier à ce salarié en état d'ivresse :

« Attendu qu'il appert de l'arrêt attaqué et du procès verbal de l'inspecteur du travail, base de la poursuite, que Gérard D., ouvrier au service de la société SNADEC, travaillait au curage d'une colonne d'évacuation d'eaux usées, sur le toit plat d'un immeuble, à une hauteur de douze mètres, lorsqu'il a fait une chute mortelle ;  
« Attendu que l'analyse du sang de la victime a révélé que celle-ci présentait un taux d'alcoolémie de 3,57 grammes pour mille ;  
« Attendu que pour déclarer Jean-Paul F., gérant de la société et détenteur de l'autorité, en l'absence de délégation de pouvoirs, coupable d'homicide involontaire, l'arrêt énonce que le prévenu n'a pas interdit, ainsi qu'il en avait l'obligation personnelle, l'accès du chantier à un salarié en état d'ivresse, et qu'il ne s'est pas assuré du port du matériel de sécurité, que les juges ajoutent que les fautes personnelles d'imprudence, de négligence et d'observation des règlements ont concouru à la réalisation de l'accident ;  
Attendu qu'en l'état de ces constatations et énonciations, desquelles il résulte que la faute de la victime n'a pas été la cause exclusive du dommage, la cour d'appel a justifié le chef de la décision critiquée par la seconde branche du moyen... » (Cour de cassation, Chambre criminelle, 30 novembre 1993, pourvoi n° 92-82090).

La mise en oeuvre du respect de l'interdiction des états d'ivresse sur le lieu de travail soulève en gestion certaines difficultés dans la mesure où il convient, dans ce type de situations, de combiner plusieurs intérêts que sont le respect des libertés individuelles, l'intérêt du service ou de l'entreprise et la protection de l'intégrité physique des individus.

S'il est certain que l'employeur, ou plus largement l'encadrement, ne peut maintenir à son poste un agent en état d'ébriété ou présumé tel, il ne peut pas non plus, sauf à engager sa responsabilité pénale, notamment pour non assistance à personne en danger<sup>7</sup>, ordonner purement et simplement à l'intéressé de rentrer à son domicile par ses propres moyens ou le laisser séjourner dans un lieu comportant pour lui ou pour les tiers (usagers du service ou collègues) un certain danger.

En cas d'ivresse, il est ainsi généralement recommandé, soit de faire raccompagner l'intéressé à son domicile, soit de le retirer de son poste de travail en le maintenant dans

les locaux en attendant que les effets de l'alcool s'estompent.

Si en cas d'ivresse aiguë, l'état de santé ou le comportement dangereux de l'intéressé le nécessitent, il peut toutefois être préférable d'appeler un médecin, le SAMU ou les services de police.

## Les modalités du contrôle de l'état d'ébriété par l'employeur

L'employeur est responsable de l'entrée et du séjour des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. A ce titre, il lui appartient de contrôler non seulement la présence d'alcool mais aussi l'état de ses salariés. Toutefois, son pouvoir n'étant pas absolu<sup>8</sup>, l'employeur ne saurait mettre en oeuvre un contrôle de l'état d'ébriété qui porterait atteinte aux droits et libertés des personnes.

C'est précisément par rapport à la généralisation du procédé de l'alcootest au sein des entreprises privées que le juge a été conduit à élaborer une jurisprudence relativement restrictive des pouvoirs de contrôle de l'employeur.

Saisi de recours relatifs aux règlements intérieurs de certaines entreprises privées prévoyant un contrôle systématique par alcootest de l'état d'ébriété des salariés, le Conseil d'Etat a estimé que l'utilisation de l'alcootest ne pouvait être légalement justifiée qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines et qu'en tout état de cause, l'employeur ne pouvait imposer d'une manière générale à l'ensemble du personnel un tel contrôle :

« Considérant qu'après avoir rappelé l'interdiction de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ébriété, la dernière phrase de l'article 29 du règlement intérieur de la société "Peinture Corona" fixe que "la direction se réserve de faire soumettre les cas douteux à l'épreuve de l'alcootest ; le refus de se soumettre à cette épreuve vaudra refus d'obéissance et reconnaissance implicite de l'état d'ébriété" ; que ces dispositions ne pourraient être justifiées, eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ; qu'ainsi, elles excèdent par leur généralité, l'étendue des sujétions que l'employeur pouvait légalement imposer en l'espèce

8. Cette limitation du pouvoir de l'employeur est expressément prévue pour les salariés du secteur privé par l'article L. 120-2 du code du travail qui prévoit de manière générale que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ou proportionnées au but recherché ». Toutefois, la nature constitutionnelle de la protection accordée au respect des personnes et des libertés individuelles implique que ces dernières soient respectées également au sein d'une administration (voir le dossier des IAJ de mai 1999 relatif au respect de la vie privée des agents publics).

7. Le code pénal contient plusieurs dispositions incriminant la mise en danger de la personne. L'article 223-3 incrimine le délaissement en un lieu quelconque d'une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique. L'article 223-6 du code pénal réprime l'omission de porter secours à une personne en péril.

*en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise ; que ces dispositions ne trouvent pas non plus leur justification dans l'article 66 du livre II du code du travail, devenu l'article L. 232-2 de ce code, relatif à l'interdiction faite au chef d'entreprise de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse, qui n'autorise aucun contrôle de cet état... » (Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> février 1980, Ministre du travail c/ Société des peintures Corona, req. n° 6.361).*

Les principes dégagés par cette jurisprudence ont été rappelés et précisés par le ministre du travail et de l'emploi à l'occasion de réponses ultérieures à des parlementaires :

- « ...La mention du recours à l'alcootest constitue une disposition illégale, car portant atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles, sauf s'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un travailleur manipulant des produits dangereux, affecté à une machine dangereuse ou conduisant des véhicules automobiles » (Réponse à la question n°51807 du 11 juin 1984, J.O. Assemblée nationale, 19 novembre 1984, p. 5052) ;

- « ... L'employeur peut être amené, dans certaines situations particulières, précisées de manière limitative par la jurisprudence, à vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié pour faire cesser une situation manifestement dangereuse. Le règlement intérieur peut contenir une clause relative à l'emploi de tests de dépistage alcoolémique dans l'entreprise, sous réserve que cette clause n'apporte pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désigné par l'employeur. De telles dispositions répressives ou de contrôle ne peuvent, à elles seules résoudre le problème de l'alcoolisme dans l'entreprise. La prévention de l'alcoolisme en milieu de travail suppose la recherche de ses causes. Cette recherche peut mettre en évidence la part des conditions de travail dans l'émergence du phénomène... » (Réponse ministérielle à la question n°1177 du 14 juillet 1997, J.O. Assemblée Nationale, 10 novembre 1997, p. 3964).

S'agissant des agents publics, et plus particulièrement des personnels communaux, le ministre de l'intérieur a exposé quelles étaient les conditions particulièrement limitatives dans lesquelles pouvait être effectué l'alcootest sur les personnels :

« ...S'agissant des épreuves de dépistage de l'imprégnation alcoolique, suivies des vérifications destinées à établir la preuve de l'état alcoolique lorsque le résultat s'est révélé positif, celles-ci sont prévues par les articles L. 1<sup>er</sup> et L. 3 du code de la route pour les conducteurs et par l'article L. 88 du code des débits de boissons<sup>9</sup> (...) pour les personnes - autres que les conducteurs - impliquées dans un accident de la circulation, et les auteurs présumés de crimes ou de délits (...). Il en est de même pour la victime d'un accident. Le contrôle de l'état alcoolique est effectué, dans tous les cas définis ci-dessus, par l'officier ou l'agent

de police judiciaire appelé à constater l'infraction ou l'accident. Rien ne s'oppose, en théorie, a fortiori lorsque la responsabilité de la commune peut être mise en cause, à ce que le maire ou ses adjoints, en leur qualité d'officier de police judiciaire au titre de l'article 16 du code de procédure pénale, agissant en matière de flagrant délit, fassent procéder à ce contrôle sur toute personne, notamment sur un agent communal. Hormis ce cas, aucun texte législatif ou réglementaire actuellement en vigueur n'autorise un employeur du secteur public à procéder ou faire procéder d'une façon générale à des épreuves de dépistage de l'imprégnation alcoolique sur son personnel, malgré les pouvoirs qui lui sont conférés pour assurer la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail. Toutefois, il convient de souligner que, pour les employés du secteur privé, l'arrêt Ministre du travail c/ société "Peintures Corona" du Conseil d'Etat - section, 1<sup>er</sup> février 1980 - admet, pour assurer l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, la licéité d'une clause du règlement intérieur de l'entreprise, établi en application du code du travail, qui imposerait l'épreuve de l'alcootest aux salariés affectés « à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines » (Réponse à la question n°16215 du 24 juillet 1989, J.O. Assemblée Nationale, 12 février 1990, p. 671).

## LE DISPOSITIF DE PREVENTION ET DE GESTION DES PATHOLOGIES ALCOOLIQUES

Dans son rapport d'information sur l'alcool déposé à l'Assemblée Nationale, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales rappelait en 1988 que l'alcoolique était un malade déclaré ou en puissance et qu'il convenait de prévenir au premier stade une consommation excessive et au deuxième, une chute dans l'alcoolodépendance. Sur le lieu de travail, différentes actions de prévention et de gestion peuvent être conduites par les collectivités, en amont d'éventuelles poursuites disciplinaires. Seront successivement présentées les dispositions relatives à la prévention sur le milieu de travail puis celles relatives au suivi médical et à la gestion administrative des agents inaptes.

### Les actions de prévention sur le milieu de travail

Dans le prolongement des mesures d'hygiène et de sécurité fixées par le code du travail dont il a été question plus haut, différentes actions de prévention dites « *de prévention primaire* » peuvent être menées sur le milieu de travail pour réduire autant que faire se peut les

9. Article aujourd'hui codifié à l'article L. 3354-1 du code de la santé publique.

conditions du milieu favorisant la consommation excessive d'alcool.

Elles peuvent porter sur l'amélioration générale des conditions de travail (organisation du travail, amélioration de la qualité des ambiances de travail), sur le respect effectif des dispositions du code du travail relatives à la consommation d'alcool prédictées, ou encore sur l'information et la formation des agents.

Comme toutes les actions relatives à l'hygiène et à la sécurité, ces actions de prévention sont conduites dans les collectivités territoriales par l'autorité administrative après avis du comité compétent en matière d'hygiène et de sécurité (le CTP ou, le cas échéant, le CHS), sur les conseils du service de médecine professionnelle et préventive.

Il convient de rappeler qu'en application du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, le comité compétent en matière d'hygiène et de sécurité (CTP ou CHS s'il en existe un) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. A ce titre il a notamment à connaître des questions relatives à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et des règlements et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que de tout autre document émanant de cette même autorité (*article 40 et 43 du décret du 10 juin 1985 précité*).

Ainsi, après consultation de l'instance paritaire, peuvent être opportunément rappelées, précisées voire renforcées par l'autorité territoriale, les différentes règles fixées par le code du travail en matière de distribution et de consommation d'alcool sur le lieu de travail. Des dispositions plus strictes peuvent être prévues concernant par exemple l'exécution de certains travaux comportant des risques particuliers.

En outre, il faut ajouter que sur le fondement des dispositions de ce même décret du 10 juin 1985, le service de médecine professionnelle et préventive est de manière générale compétent pour conseiller l'autorité territoriale, les agents ainsi que leurs représentants en ce qui concerne :

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

Sans développer ici le contenu des différentes actions de prévention qui peuvent être conduites en matière de lutte contre l'alcoolisme, on peut signaler par exemple

que certaines collectivités ou établissements ont mis en place un certain nombre d'actions comme la mise à disposition systématique en restauration administrative de boissons attractives non alcoolisées, ou la constitution de « *groupes alcool* » permettant une expression et une approche pluridisciplinaire des problèmes liés à l'alcoolisme.

Enfin, il convient de rappeler de manière générale que le décret du 16 juin 2000 précité a sensiblement étendu les missions des agents chargés de mettre en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et des agents chargés d'une fonction d'inspection (ACMI), et qu'il a renforcé par ailleurs les exigences de formation du personnel en matière d'hygiène et de sécurité<sup>10</sup>.

## La surveillance médicale des agents

Dans le cadre de la surveillance médicale générale qu'il exerce sur l'ensemble des agents<sup>11</sup>, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive est compétent pour jouer un rôle de premier plan en matière de dépistage clinique et de suivi des agents souffrant d'alcoolisme chronique, et ce, aux différents stades de la maladie.

S'agissant du dépistage clinique, il peut être effectué par ce médecin de manière relativement précoce notamment dans le cadre des examens médicaux obligatoires réalisés au moment de l'embauche ou de l'examen annuel. Sur cette base, le médecin de médecine professionnelle et préventive peut, sinon contraindre<sup>12</sup>, du moins inciter l'agent à accepter à l'extérieur le principe d'une prise en charge thérapeutique avec sevrage et suivi-post-cure.

S'agissant du suivi médical, une surveillance particulière des agents présentant une pathologie alcoolique peut être opportunément assurée. En effet, depuis sa modification par le décret du 16 juin 2000, le décret du 10 juin 1985 modifié précise en son article 22 que le médecin de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard notamment des agents « *souffrant de pathologies particulières* ». A ce titre, il lui appartient de fixer la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance particulière. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Enfin, il convient de rappeler qu'en complément du suivi médical, le médecin du service de médecine professionnelle est de manière générale habilité à proposer à l'autorité territoriale des aménagements de

10. Se reporter aux *Informations administratives et juridiques* du mois de juillet 2000, p. 20.

11. Voir article L. 417-28 du Code des communes maintenu en vigueur par la loi du 26 janvier 1984.

12. Aucun texte de nature législative ou réglementaire n'autorise le médecin de médecine professionnelle et préventive à contraindre un agent à se soumettre à un alcootest ou à se soigner.

poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents<sup>13</sup>. S'agissant des agents présentant une pathologie alcoolique, ces mesures peuvent être proposées par exemple lors de la phase qui suit un éventuel sevrage.

## Le placement en congé de maladie à l'initiative de l'administration

Il ne peut être question de développer ici l'ensemble des dispositions statutaires relatives à la gestion des congés de maladie et à l'incapacité physique des fonctionnaires, qui peuvent bien évidemment trouver à s'appliquer dans le cas de fonctionnaires présentant à différents degrés, une pathologie alcoolique.

Toutefois, il convient de rappeler que sur la base des dispositions de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité territoriale est de manière générale fondée à faire vérifier à tout moment par un médecin agréé, l'aptitude physique d'un agent à l'exercice de ses fonctions.

La condition d'aptitude physique constitue en effet une condition générale permanente dont le défaut peut aboutir, après épuisement des droits statutaires à congés de maladie et sous réserve du respect de la procédure prévue par les textes, à la perte de la qualité de fonctionnaire<sup>14</sup>.

Ainsi, lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques que l'état de santé d'un fonctionnaire paraît nécessiter l'octroi d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée<sup>15</sup>, elle peut, après concertation avec le médecin du service de médecine professionnelle et préventive - dont un rapport écrit doit figurer au dossier -, provoquer l'examen médical de l'intéressé en saisissant le comité médical compétent.

Cette procédure de mise en congé de maladie d'office est expressément prévue pour les fonctionnaires territoriaux par l'article 24 du décret du 30 juillet 1987 relatif notamment aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, lequel article ne l'envisage que pour une mise en congé de longue maladie ou de longue durée. On peut préciser à titre indicatif que pour les fonctionnaires de l'Etat, qui sont régis par des dispositions réglementaires analogues, la circulaire ministérielle du 30 janvier 1989 souligne toutefois que

cette mise en congé d'office, prise pour assurer le bon fonctionnement du service doit être limitée aux situations d'urgence et appliquée dans le respect des libertés individuelles et en tenant compte du danger que représente pour un malade le fait de prendre brutalement conscience de la gravité de son état. Elle insiste aussi sur le rôle primordial que doit jouer le médecin chargé de la prévention dans la prise de conscience par l'intéressé du besoin de se soigner :

*« L'administration doit employer tous moyens disponibles compte tenu de l'entourage familial (visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien entre le médecin traitant et le médecin agréé ou chargé de la prévention, prise en charge par une assistante sociale etc..) ».*

Il convient d'ajouter qu'une autre disposition du décret du 30 juillet 1987<sup>16</sup> permet à l'administration, lorsque le fonctionnaire territorial mis en congé de maladie ou de longue durée bénéficie d'un logement dans un immeuble de l'administration, d'obliger ce dernier « à quitter les lieux si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents, ou est incompatible avec la bonne marche du service ».

S'agissant d'un éventuel placement en congé de maladie ordinaire, le décret du 30 juillet 1987 ne prévoit pas de dispositif analogue. On pourrait alors se demander dans quelle mesure une autorité administrative serait fondée à placer d'office en congé de maladie ordinaire un fonctionnaire dont l'état de santé au travail présente un certain danger pour lui-même, ses collègues ou les usagers du service.

Compte tenu du caractère de la pathologie alcoolique, cette question peut trouver à se poser en pratique dans l'hypothèse d'un agent qui, malgré des « *reconduites à domicile pour raison d'ébriété* » et d'éventuelles recommandations du médecin de médecine professionnelle, ne sollicite pas un congé de maladie.

Il convient d'indiquer que juridiquement, une telle solution n'a pas été exclue par le Conseil d'Etat.

Dans une espèce concernant un agent de la fonction publique hospitalière, la Haute juridiction administrative a en effet jugé qu'aucune disposition ne faisait obstacle à ce qu'un agent soit placé d'office en congé de maladie :

*« Considérant qu'aux termes de l'article L. 852 du code de la santé publique, "en cas de maladie dûment constatée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, l'agent est de droit mis en congé. L'administration peut à tout moment faire procéder à la contre-visite du demandeur. Le comité médical peut être saisi soit par l'administration, soit par l'intéressé des conclusions du médecin assermenté. L'intéressé peut faire entendre par le comité le médecin de son choix" ;*

*« Considérant que ni les termes dudit article ni aucune autre disposition législative en vigueur à la date de la décision contestée ne subordonnaient la mise en congé*

13. Article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

14. Pour les fonctionnaires, l'aptitude physique s'apprécie toutefois au regard de l'ensemble des fonctions du grade et des différents emplois auxquels celui-ci donne vocation.

15. Article 57, 3° et 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut général des fonctionnaires territoriaux.

16. Article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

de maladie à une demande de l'agent intéressé et ne sauraient donc par eux-mêmes faire obstacle à ce qu'un agent soit placé d'office dans la position dont s'agit ; qu'il résulte au contraire des dispositions précitées que l'administration peut faire procéder, ainsi qu'elle l'a fait en l'espèce, à l'examen de l'intéressé par un médecin assermenté et saisir de sa propre initiative le comité médical compétent devant lequel l'agent peut faire entendre un médecin de son choix ; que contrairement à ses dires, M. R., tant par lettre du 23 octobre 1978 du directeur du centre hospitalier lui faisant connaître que la commission départementale de la préfecture de Paris avait proposé que son dossier soit soumis au comité médical, que par les convocations ultérieures qu'il avait reçues, était dûment averti de l'intention de l'administration de saisir de son cas le comité médical en vue de sa mise en congé de maladie ; que, le comité médical ayant émis un avis favorable à la mesure envisagée la procédure prévue à l'article L. 852 du code a ainsi été respectée... » (Conseil d'Etat, 27 mars 1987, M. R., req. n°53-191).

Enfin il faut ajouter qu'en cas d'alcoolisme chronique se manifestant par des états d'ébriété relativement fréquents faisant courir des risques notamment aux usagers du service, l'administration peut également être conduite, sous le contrôle du juge, à procéder dans l'attente de l'avis de la commission administrative paritaire, au changement d'affectation provisoire d'un agent dont l'état de santé ne permet plus, sans risque pour autrui, l'exercice des fonctions qui lui sont confiées.

## LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES FONDEES SUR UN COMPORTEMENT FAUTIF LIE A L'ALCOOL

Le fait que l'alcoolisme soit une maladie, pour laquelle doivent être mis en œuvre au sein de la collectivité tous les moyens de prévention et de gestion précédemment décrits, ne permet pas pour autant d'évacuer la responsabilité juridique de l'agent par rapport à un éventuel comportement fautif qui serait lié à cette consommation abusive d'alcool.

En effet, en l'état actuel du droit, l'état d'ivresse ne saurait être regardé, ni sur le plan pénal, ni sur le plan disciplinaire, comme une cause générale d'irresponsabilité, ni même d'atténuation de la responsabilité. Au contraire, les états d'ébriété liés ou non à un alcoolisme chronique engagent voire aggravent la responsabilité de ceux auxquels ils sont imputables. Sur le terrain disciplinaire, les comportements dits « *d'intempérance* » aboutissent parfois, surtout lorsqu'ils sont à l'origine d'accidents de la circulation, à des sanctions disciplinaires d'une relative gravité.

## L'imputabilité des fautes commises sous l'empire d'un état d'imprégnation alcoolique

Tout d'abord, il semble utile de rappeler qu'en droit commun, la responsabilité d'un individu n'est pas systématiquement abolie ou atténuée en cas d'ivresse. Si l'article 122-1 du code pénal<sup>17</sup> prévoit que « *n'est pas pénalement responsable la personne qui était atteinte, au moment des faits, d'un trouble psychique ou neuropsychique ayant aboli son discernement ou le contrôle de ses actes* », la jurisprudence se refuse aujourd'hui à considérer l'ivresse comme une cause légale d'irresponsabilité, ou d'atténuation de la responsabilité, dans la mesure où elle postule au contraire qu'en s'enivrant volontairement, alors qu'il pouvait et devait prévoir les éventuelles conséquences délictueuses de cet acte, l'intéressé s'est rendu coupable d'un dol éventuel dont il doit répondre.

Il faut souligner d'ailleurs que cette relative sévérité du juge par rapport aux états psychiques dérivés de l'ivresse n'est pas étrangère au fait que l'ivresse est de plus en plus réprimée en tant que telle par la législation et qu'elle est même souvent considérée comme une circonstance aggravante de certains délits, notamment en matière d'accident de la circulation.

Il convient d'ajouter qu'un état d'ivresse constaté chez des fonctionnaires dans les locaux d'une administration publique n'est pas de nature à provoquer l'indulgence du juge, lorsque ce dernier est saisi, par exemple en cas de coups et blessures. La chambre criminelle de la cour de cassation a par exemple confirmé l'arrêt d'une cour d'appel ayant relevé « *le caractère particulièrement inadmissible [des faits] compte tenu des circonstances dans lesquelles ils sont intervenus, à savoir dans les locaux d'une administration publique par et entre deux fonctionnaires s'étant livrés à des excès importants de consommation de boissons alcooliques y compris pendant leur service alors qu'ils sont dépositaires de l'autorité publique et porteurs d'une arme à cette fin...* » (Cour de cassation, Chambre criminelle, 23 juillet 1996, pourvoi n° 95-85000).

De la même façon, sur le plan disciplinaire, le juge administratif, qui n'est pas lié, sauf en ce qui concerne l'existence matérielle des faits, par un éventuel jugement pénal, considère que la responsabilité d'un agent peut être engagée et n'est pas forcément atténuée pour des faits commis sous l'empire d'un état d'imprégnation alcoolique. Il a été jugé en effet que des poursuites disciplinaires pouvaient être engagées même si le comportement de l'agent était lié ou trouvait sa cause dans un état dépressif, dès lors que cet état n'avait pas rendu l'intéressé totalement irresponsable de ses actes.

Il en a par exemple été jugé ainsi pour :

- un fonctionnaire de l'Etat ayant provoqué un accident de la circulation alors qu'il conduisait un véhicule de service sous l'empire d'un état alcoolique, même si l'état

17. Ancien article 64 du code pénal.

pathologique dans lequel il se trouvait aurait pu lui ouvrir droit par ailleurs à des congés de longue maladie :

« *Considérant que par l'arrêté susvisé du 19 octobre 1993, le ministre de l'intérieur a prononcé la mise à la retraite d'office de M. D., alors inspecteur principal à la section économique et financière du service régional de police judiciaire de Rouen, en raison de l'accident de la circulation causé par l'intéressé le 24 juin 1993 en conduisant un véhicule de service sous l'empire d'un état alcoolique et de la persistance d'un comportement intempérant que manifestait cet incident (...)* ;

« *Considérant qu'il est constant qu'outre l'accident susmentionné, M. D. s'était déjà rendu coupable d'infractions pénales commises sous l'empire d'un état alcoolique en 1985 et 1992 ; que, dès lors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la névrose dépressive dont il souffrait l'ait rendu totalement irresponsable de ses actes, son état de santé ne faisait pas obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire soit légalement prise à son égard, même si l'état pathologique dans lequel il se trouvait aurait pu justifier l'octroi des congés de maladie et de longue durée prévus par l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;*

« *Considérant qu'en prononçant à l'encontre du requérant la sanction de la mise à la retraite d'office, à raison des faits de conduite en état d'ivresse survenus le 24 juin 1993 et de la persistance d'un comportement intempérant, qui étaient de nature à porter atteinte à la considération du corps auquel il appartenait, le ministre de l'intérieur s'est livré à une appréciation qui n'est pas entachée d'erreur manifeste... » (Cour administrative d'appel de Nantes, 11 mars 1999, n°95NTOO822) ;*

- un fonctionnaire de police s'étant rendu coupable, en dehors du service, d'un accident de la circulation alors qu'il conduisait en état d'ivresse même s'il avait entrepris, de sa propre initiative, une psychothérapie :

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. B., fonctionnaire des services actifs de police, s'est rendu coupable le 29 décembre 1992 d'un accident de la circulation alors qu'il conduisait sous l'emprise d'un état alcoolique ; que, par ailleurs, l'intéressé a été à l'origine de plusieurs altercations commises en public à l'égard de son ancienne compagne et du mari de cette dernière ; que ces faits, qui déconsidéraient le corps des fonctionnaires auquel appartient le requérant, sont constitutifs de fautes, alors même qu'ils ont été commis en dehors du service ; qu'en infligeant à M. B., lequel avait déjà fait l'objet de plusieurs sanctions antérieures pour divers manquements à ses obligations professionnelles, la sanction de la révocation, le ministre n'a pas, nonobstant la circonstance que l'intéressé aurait entrepris de sa propre initiative une psychothérapie et qu'il aurait accompli le 19 septembre 1991 un acte de courage, commis, dans les circonstances de l'espèce, d'erreur manifeste d'appréciation... » (Cour administrative d'appel de Paris, 3 février 1998, M. B., req. n° 95PA02719).*

En outre, la circonstance que l'état alcoolique résulte de l'absorption d'alcool à l'occasion d'un vin d'honneur organisé dans les locaux du service est sans influence sur la légalité des décisions prises par l'administration. Il a ainsi été jugé par rapport à la veuve d'un fonctionnaire décédé au cours d'un accident automobile survenu en service, à qui a été refusé le versement de la pension de réversion au motif que son mari, dont l'analyse de sang faisait apparaître une alcoolémie de 1,02 g/1000, avait commis une faute personnelle détachable de l'exécution du service<sup>18</sup> :

«... *Considérant, en deuxième lieu, que la circonstance que M. R., en raison d'activités liées, pour partie au service, ait accumulé une importante fatigue physique, si elle a pu diminuer sa vigilance, ne saurait être regardée, en l'espèce, eu égard aux résultats de l'analyse sanguine et contrairement à ce qu'allègue la requérante, comme la cause de son décès accidentel ; que dès lors, le fait, pour la victime, d'avoir, en état d'imprégnation alcoolique, perdu le contrôle de son véhicule dans un virage, sans que soit établi que d'autres faits auraient pu être la cause directe de l'accident, traduit une faute de conduite détachable du service ; que la circonstance que la victime aurait absorbé de l'alcool à l'occasion d'un vin d'honneur organisé dans les locaux du service est sans influence sur la légalité des décisions contestées... » (Cour administrative d'appel de Nantes, 27 mai 1999, Mme R., req. n° 96NT01581).*

Enfin, on peut souligner que la responsabilité disciplinaire de l'agent peut être retenue le cas échéant, pour des faits commis en dehors du service. Il en a par exemple été jugé ainsi pour :

- un agent d'entretien qui a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours au motif qu'il s'étant rendu coupable, en dehors du service, de conduite en état d'ivresse sur le territoire de la commune où il travaillait (*Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, 22 janvier 1998, req. n° 951490*) ;

- un agent non titulaire, directeur d'une régie de remontées mécaniques qui a fait l'objet d'un licenciement au motif qu'il avait, pendant un temps de pause, été impliqué dans un accident de la circulation en état d'alcoolémie :

« *...Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. C. embauché le 26 janvier 1994 par la commune de Reallon par contrat à durée déterminée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994 comme directeur de la régie des remontées mécaniques de la station de Reallon avait des responsabilités importantes tant au niveau commercial et touristique qu'en matière de sécurité du domaine skiable ; que le 12 décembre 1995, il a été impliqué dans un accident de la circulation alors qu'il se*

18. Dans l'utilisation des conséquences attachées à la faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions, cette jurisprudence se situe dans le droit fil de la jurisprudence relative au droit de la responsabilité publique (Voir notamment, Tribunal des conflits, 9 octobre 1974, Commune de Lusignan).

rendait de Gap, où il avait assisté à une réunion, à Reallon où il devait participer à une autre réunion en mairie ; que le test dit de l'alcootest effectué par les gendarmes appelés sur les lieux par l'autre automobiliste impliqué dans l'accident s'est révélé positif (...) ;

« Considérant que ces faits, même s'ils pouvaient être considérés comme s'étant produit pendant une pause et donc en dehors des heures du service, constituent une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire... » (Cour administrative d'appel de Marseille, 30 juin 1998, req. n° 97MA01554).

## Les sanctions disciplinaires fondées sur un comportement général « d'intempérance » vis à vis de l'alcool

Si la responsabilité d'un fonctionnaire peut être engagée pour des fautes commises sous l'empire d'un état alcoolique passager, elle peut être engagée et même souvent aggravée lorsque le fonctionnaire fait preuve d'un comportement d'intempérance qui s'inscrit dans la durée. Il appartient dans tous les cas à l'autorité administrative de qualifier l'ensemble des faits, sous le contrôle du juge, en tenant compte notamment des fonctions exercées par l'intéressé et de son niveau de responsabilité.

Le juge administratif a par exemple estimé qu'était exempte d'erreur manifeste d'appréciation la révocation d'un conducteur qui avait exercé ses fonctions dans un état d'imprégnation alcoolique alors qu'il avait précédemment fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de quinze jours, précisément pour état d'ivresse :

« ... Considérant, en second lieu, que, compte tenu de la nature des fonctions de M. R., conducteur d'automobile, le fait d'exercer ces fonctions dans l'état d'imprégnation alcoolique qui avait ainsi été constaté était de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

« Considérant, enfin, que, compte tenu de la gravité de la faute ainsi commise par M. R. et de la circonstance qu'il avait précédemment fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de quinze jours par arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 1985 pour état d'ivresse, le président du conseil général a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, lui infliger la sanction de révocation... » (Conseil d'Etat, 4 mars 1992, M. R., req. n° 89-545).

Il en a été jugé de même pour un fonctionnaire de police qui a été mis à la retraite d'office au motif qu'il avait été surpris en état d'ivresse en service alors qu'il avait fait preuve antérieurement « d'une intempérance que l'administration l'avait invité à soigner » :

- « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des témoignages des collègues de M. D. et des résultats du contrôle d'alcoolémie qui fut immédiatement effectué, que l'exactitude matérielle

du premier motif de la décision est établie, qu'il résulte des appréciations portées sur la manière de servir de M. D. que celui-ci faisait preuve, antérieurement aux faits survenus en 1990, d'une intempérance que l'administration l'avait invité à soigner, que l'ensemble des faits ainsi constatés étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

« Considérant que, même si aucune sanction n'avait au préalable été infligée à M. D. pour des faits de même nature, et en dépit de la circonstance que sa manière de servir avait donné satisfaction au début de sa carrière, le ministre n'a entaché sa décision d'aucune erreur manifeste d'appréciation en prononçant contre l'intéressé la sanction de mise à la retraite d'office... » (Conseil d'Etat, 22 novembre 1995, Ministre de l'intérieur et de la sécurité publique c/ M. D., req. n° 141-113).

De la même façon, le Conseil d'Etat a jugé que la radiation pour motif disciplinaire d'un capitaine de gendarmerie fondée sur la multiplication et l'aggravation des manifestations d'éthylisme de ce fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions n'était pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation :

« Considérant que pour prononcer la radiation des cadres par mesure disciplinaire du capitaine de gendarmerie H., le Président de la République s'est fondé sur ce que le comportement de cet officier n'avait cessé de se dégrader sous l'influence de l'alcool et ce, malgré plusieurs mises en garde ;

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la décision attaquée est intervenue à la suite d'une multiplication et d'une aggravation des manifestations d'éthylisme de l'intéressé dans l'exercice de ses fonctions ; qu'ainsi, le moyen tiré de ce que ladite décision reposerait sur un motif entaché d'erreur de fait doit être écarté ;

« Considérant que le comportement fautif de l'intéressé, sous l'empire de l'alcool était de nature à justifier légalement le prononcé d'une sanction disciplinaire ; que, dans les circonstances de l'espèce, l'auteur de l'acte attaqué n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation en prononçant, à raison du fait mentionné par sa décision, la sanction de la radiation des cadres... » (Conseil d'Etat, 21 janvier 1994, M. H., req. n° 109-394).

En revanche, il est intéressant de noter que dans un arrêt récent, la cour administrative d'appel de Paris a annulé pour erreur manifeste d'appréciation la révocation d'un gardien de la paix qui avait provoqué un accident de la circulation sous l'empire d'un état alcoolique mais qui, depuis cet accident, donnait satisfaction et s'était volontairement soumis à une cure de désintoxication alcoolique :

« Considérant que l'arrêté du 12 juillet 1996 prononçant à l'encontre de M. R. la sanction disciplinaire de la révocation de ses fonctions de gardien de la paix est motivée d'une part, par l'accident de circu-

*lation provoqué par l'intéressé le 3 septembre 1994 alors qu'il se trouvait sous l'empire d'un état alcoolique et son comportement agressif et violent à l'égard des fonctionnaires de police requis sur les lieux de l'accident, d'autre part, par l'intempérance manifestée antérieurement à plusieurs reprises ; que ces faits établis par les pièces du dossier étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire ;*

*« Considérant toutefois, ainsi qu'il ressort des pièces du dossier que la notation pour l'année 1994 indiquait qu'avant l'accident de circulation du 3 septembre 1994 susévoqué, survenu d'ailleurs alors que M. R. n'était pas en service, ce fonctionnaire de bonne présentation, qui s'était ressaisi, donnait satisfaction dans l'ensemble ; qu'il est établi que dès le 2 novembre 1994, M. R. s'est volontairement soumis à une cure de désintoxication alcoolique, le docteur F., médecin agréé en alcoologie de l'administration attestant le 29 novembre 1994 que l'intéressé ne présentait plus de signes d'intoxication alcoolique chronique ; que, dans ces conditions, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, le ministre de l'intérieur a commis une erreur manifeste d'appréciation en prononçant à l'encontre de M. R. le 12 juillet 1996 la sanction la plus grave de révocation de ses fonctions... » (Cour administrative d'appel de Paris, 6 juin 2000, req. n° 99PA01655).*

La gravité des conséquences juridiques et sociales attachées à des faits ou à des comportements dus à une consommation excessive d'alcool sur le lieu de travail doit donc faire prendre conscience d'une double nécessité, celle de rappeler le cadre juridique lié à la consommation d'alcool et celle d'engager le plus tôt possible et en respectant les libertés individuelles, des actions de prévention et de suivi des agents présentant des troubles objectifs liés à la consommation excessive d'alcool sur le lieu de travail.

De ce point de vue, il semble intéressant de signaler qu'une récente circulaire du ministre de l'intérieur relative à la prévention des fautes professionnelles et à la mise en œuvre des procédures disciplinaires<sup>19</sup> dans ses services, met précisément l'accent sur la nécessité d'inscrire de manière générale l'action disciplinaire dans le cadre d'une politique de prévention de la faute, se traduisant par un meilleur contrôle interne des services et une information régulière des agents sur leur droits et obligations. Partant du principe qu'une dégradation du comportement professionnel peut trouver son origine dans l'état de santé du fonctionnaire, cette circulaire invite l'administration à mettre en place des mesures d'accompagnement des agents en difficulté, ces derniers devant pourvoir trouver une attention particulière auprès de leur hiérarchie qui doit les orienter vers le réseau social ou le service médical de prévention.

---

19. Circulaire du 9 janvier 2001 (NOR/INT/A/01/00011/C).

---

# STATUT AU QUOTIDIEN

---

## Le décret du 16 janvier 2001 portant modification de certaines dispositions relatives aux CTP, aux CAP et à la procédure disciplinaire

Un décret n°2001-49 en date du 16 janvier 2001<sup>1</sup> est venu apporter quelques modifications aux décrets régissant les instances paritaires consultatives de la fonction publique territoriale, à savoir :

- le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires,
- le décret n°85-923 du 21 août 1985 relatif aux élections aux comités techniques paritaires,
- le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires,
- le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire .

Pour l'essentiel, ces dispositions précisent ou clarifient certaines règles applicables à l'organisation des élections de ces instances.

Il est rappelé à ce sujet que les comités techniques paritaires (CTP) et commissions administratives paritaires (CAP) des fonctionnaires territoriaux feront l'objet au cours de l'année 2001 d'un renouvellement de leurs membres, sur la base notamment des nouvelles règles électorales instituées par la loi du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, et par son décret d'application du 30 juillet 1998<sup>2</sup>.

### LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DES CTP ET DES CAP

#### Le calcul du nombre de représentants du personnel

En application des décrets du 30 mai 1985 et du 17 avril 1989 cités ci-dessus, les CTP et les CAP comprennent en nombre égal des représentants des collectivités

territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel. Les deux décrets prévoient que le nombre de représentants du personnel varie « *selon l'effectif relevant* » du CTP ou de la CAP.

Le décret du 16 janvier 2001 précise la notion d'effectif qu'il convient de retenir, en ajoutant un alinéa dans chaque décret indiquant qu'elle correspond au nombre d' « *agents qui sont électeurs dans la collectivité territoriale ou l'établissement* ».

#### Les cas et modalités de remplacement des membres des CTP et CAP

Pour les CTP, le décret du 16 janvier 2001 procède à l'actualisation de l'article 5 du décret du 30 mai 1985 qui prévoit le remplacement du représentant ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions. Jusqu'à présent le décret mentionnait l'hypothèse de l'exclusion temporaire de fonction « *pour une durée de six mois à deux ans* », alors que l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoyait une telle durée dans sa version initiale, n'autorise désormais le prononcé d'une telle mesure que pour une durée comprise entre trois jours et six mois. Cette nouvelle durée légale de l'exclusion temporaire de fonction est donc introduite dans le décret du 30 mai 1985.

Le décret du 16 janvier 2001 procède en outre à une clarification des modalités de remplacement prévues par l'article 6 du décret du 30 mai 1985 en cas de vacance du siège d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au CTP. L'alinéa relatif à cette question est désormais rédigé comme suit : « *En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste. En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.* »

Pour les CAP, les cas dans lesquels le remplacement des représentants du personnel intervient avant l'expiration de leur mandat font l'objet d'une énumération précise par l'article 6 modifié du décret du 17 avril 1989. Alors

---

1. Journal officiel du 18 janvier 2001 , pages 954 - 956

2. Sur ce point se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 1998 consacré aux nouvelles règles de représentativité syndicale dans les CTP et CAP.

que l'ancienne rédaction mentionnait de manière générale « *l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour toute autre cause que l'avancement ou l'accès à la catégorie supérieure* », les situations ainsi envisagées sont désormais les suivantes :

- la démission,
- les causes d'inéligibilité aux CAP prévues à l'article 11 du décret du 17 avril 1989,
- la perte de la qualité d'électeur à la CAP concernée.

Les modalités de remplacement des représentants du personnel se trouvant « *dans l'impossibilité définitive d'exercer [ leurs fonctions ]* » font l'objet d'une nouvelle rédaction, plus claire et précise, et d'une simplification puisque la procédure spécifique prévue antérieurement dans le seul cas de la démission disparaît. La procédure unique de remplacement est désormais la suivante, fixée à l'article 6 du décret du 17 avril 1989 :

*« Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité définitive d'exercer ses fonctions, son suppléant est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste et relevant du même groupe hiérarchique.*

*Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste et relevant du même groupe hiérarchique ».*

La nouvelle rédaction de l'article 6 précise de plus que la procédure de tirage au sort, applicable lorsque les listes de représentants du personnel ne comportent plus assez de noms pour procéder à des remplacements dans les conditions ci-dessus, s'effectue « *au sein de chaque groupe hiérarchique du personnel concerné* ».

## LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX ELECTIONS AUX CTP ET CAP

Les règles de compétences applicables  
aux CTP et CAP placés auprès des centres  
de gestion

Une précision rédactionnelle est introduite dans les décrets relatifs aux CTP et CAP afin de prévoir expressément que les compétences de l'autorité territoriale, prévues à plusieurs stades de l'organisation des élections, sont exercées par le président du centre de gestion lorsque le CTP ou la CAP est placé auprès du centre de gestion. Il s'agit des compétences suivantes :

- établissement de la liste électorale,
- examen des demandes d'inscription ou de réclamation au regard de la liste électorale,
- déclaration d'irrecevabilité des listes de candidats,

- demande de rectification et de radiation des listes en cas d'inéligibilité de candidats,

- demande de modification ou de retrait de listes en cas de listes se réclamant d'une même union syndicale, concurrentes pour un même scrutin,

- mise en place et présidence des bureaux de vote,

- fixation des modèles des bulletins et enveloppes de vote,

- envoi des bulletins et enveloppes aux agents votant par correspondance,

- procédure de tirage au sort.

## La prise en compte du recours contentieux spécifique créé par la loi du 26 janvier 1984

Il est rappelé que la loi du 16 décembre 1996 précitée a modifié les articles 29 et 32 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'instituer un recours contentieux spécifique pour la contestation de la recevabilité des listes de candidats déposées en vue des élections aux CTP et aux CAP.

Ce recours peut s'effectuer « *devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures* ». Le juge administratif doit alors statuer dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête.

Le décret du 16 janvier 2001 modifie les décrets relatifs aux CTP et aux CAP, afin de tenir compte de cette procédure contentieuse spécifique dans la computation des délais dont dispose l'autorité territoriale, lorsqu'elle ne reconnaît pas la recevabilité des listes de candidats. Il s'agit tout d'abord de l'hypothèse dans laquelle l'autorité territoriale doit informer le délégué de liste, dans un délai de trois jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, lorsqu'un ou plusieurs candidats de sa liste sont frappés d'inéligibilité. Dans l'hypothèse où un recours contentieux est intervenu contre cette même liste dans les conditions exposées ci-dessus, le décret du 16 janvier 2001 précise alors que le délai de trois jours francs dont dispose l'autorité territoriale pour informer le délégué de liste ne peut être décompté qu'« *à compter de la notification du jugement du tribunal administratif* ».

La même solution est retenue à l'égard du délai de trois jours francs dont dispose l'autorité territoriale pour informer les délégués de listes affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires, mais concurrentes pour un même scrutin, qu'ils doivent procéder aux modifications et retraits de liste nécessaires. Lorsque la recevabilité d'une des listes a été contestée par voie contentieuse, ce délai doit donc aussi être décompté à partir de la date de notification du jugement du tribunal administratif.

## La procédure en cas de listes parvenues à égalité à l'issue du scrutin

Le décret du 16 janvier 2001 apporte des modifications identiques pour les CTP et les CAP à la procédure applicable en cas de listes ayant obtenu la même moyenne pour l'attribution d'un siège. Comme auparavant il est toujours prévu que le siège soit attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

Les règles antérieures prévoyaient cependant qu'en cas d'égalité de suffrages entre les listes concernées, le siège était attribué au plus âgé des candidats susceptibles d'être élus.

Désormais, le siège doit être attribué à la liste qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de l'instance paritaire concernée. Il est alors aussi prévu qu'en cas de listes ayant présenté le même nombre de candidats, le siège soit attribué par voie de tirage au sort.

## Les précisions relatives à la procédure de tirage au sort

Pour les élections aux CTP, lorsque des sièges n'ont pu être pourvus faute de candidats, l'article 20 du décret du 30 mai 1985 pose le principe selon lequel ces sièges sont alors attribués par voie de tirage au sort parmi les électeurs. L'article 13 du décret du 21 août 1985, qui précise la procédure correspondante, est modifié par le décret du 16 janvier 2001 afin de rendre obligatoire :

- l'affichage de ce tirage au sort au moins huit jours à l'avance, la rédaction antérieure n'imposant qu'un délai de quarante-huit heures ;

- la mention dans l'affichage, en plus du jour et de l'heure du tirage au sort, du lieu où il doit s'effectuer.

Lorsque le tirage au sort intervient au titre de l'article 6 du décret du 30 mai 1985, c'est à dire pour faire face à la vacance du siège d'un représentant du personnel lorsque la liste de candidats ne comporte plus aucun nom, le décret du 16 janvier 2001 précise que la liste électorale doit alors être mise à jour au plus tôt un mois et au plus tard huit jours avant le tirage au sort. Une disposition identique est aussi introduite à l'article 23 du décret du 17 avril 1989 pour les CAP.

## L'organisation des bureaux de vote pour les élections aux CAP

Le décret du 16 janvier 2001 modifie l'article 15 du décret du 17 avril 1989 afin de préciser les modalités d'organisation des bureaux de vote, notamment pour les collectivités et établissements dont les CAP relèvent du centre de gestion.

Il est tout d'abord expressément prévu qu'il appartient au président du centre de gestion de mettre en place un bureau central de vote pour chaque CAP placée auprès de cet établissement. Dans ce cadre, le vote des fonctionnaires des collectivités ou établissements concernés s'effectue par correspondance sur la base de l'article 17 du décret du 17 avril 1989.

Cependant, le décret du 16 janvier 2001 précise la dérogation prévue à ce vote par correspondance par ce même article 17, applicable aux collectivités et établissements comptant au moins cinquante agents, et dont au moins quinze fonctionnaires relèvent de la CAP. Dans ce cas, l'article 17 indique en effet que le scrutin a lieu dans la collectivité ou l'établissement. Les nouvelles dispositions précisent désormais que l'autorité territoriale concernée " *institue par arrêté un bureau principal de vote et, si elle l'estime utile, après avis des organisations syndicales, des bureaux secondaires* ". Un exemplaire de cet arrêté est alors transmis au président du centre de gestion.

Les dispositions relatives aux procès verbaux des opérations de vote et de dépouillement sont aussi complétées compte tenu des nouvelles règles applicables aux collectivités visées ci-dessus. Le premier alinéa de l'article 24 du décret du 17 avril 1989 est désormais rédigé comme suit :

*« Un procès verbal des opérations de recensement et de dépouillement est rédigé par les membres de chaque bureau. Lorsqu'il s'agit d'un bureau secondaire, un exemplaire est immédiatement transmis, sous pli cacheté, au président du bureau central de vote ou, si la commission est placée auprès d'un centre de gestion, au président du bureau principal qui, aussitôt après avoir établi un procès verbal récapitulatif des opérations électorales, transmet, sous pli cacheté, un exemplaire de ce procès verbal au président du bureau central de vote du centre de gestion. »*

S'agissant de la composition des bureaux de vote, il est enfin précisé que le fait qu'une liste de candidats ne désigne pas de délégué ne s'oppose pas à la mise en place et au fonctionnement régulier du bureau de vote concerné.

## Les précisions relatives au vote par correspondance

Tant pour les CTP que pour les CAP, le décret du 16 janvier 2001 met à la charge financière de la collectivité territoriale ou de l'établissement public organisateur des élections, les frais d'acheminement « *des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance* ».

Une autre précision est introduite dans les décrets relatifs aux CTP et aux CAP pour indiquer que les bulletins des électeurs votant par correspondance doivent être adressés « *par voie postale* », et ne sont pris en compte pour le dépouillement que s'ils parviennent au bureau central de vote « *avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin* ».

## La prise en compte de la réforme du mode du scrutin

Il est rappelé que la loi du 16 décembre 1996 a créé un deuxième tour de scrutin pour les élections aux instances paritaires, le premier étant réservé aux organisations syndicales de fonctionnaires représentatives au sens de cette loi, le deuxième ouvert à toute organisation syndicale de fonctionnaires sans distinction. Cependant, la même loi ne prévoit l'organisation du second tour que dans deux hypothèses :

- lorsqu'aucune organisation syndicale de fonctionnaires représentative n'a déposé de liste au premier tour ;
- lorsque le nombre de votants au premier tour de scrutin est inférieur à un certain quorum, fixé par décret.

Pour l'appréciation de la deuxième hypothèse, les décrets relatifs aux CTP et CAP fixent chacun à « *la moitié du nombre des électeurs inscrits* » le quorum en deçà duquel un second tour de scrutin doit obligatoirement être organisé.

Afin de tirer toutes les conséquences pratiques de ces nouvelles règles, le décret du 16 janvier 2001 ajoute l'alinéa suivant dans les articles relatifs au dépouillement des bulletins de vote : « *Si, lors du premier tour de scrutin (...) le nombre total de votants constaté par le bureau central de vote à partir des émargements portés sur la liste électorale est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il n'est pas procédé au dépouillement de ce scrutin. Les enveloppes sont détruites.* »

## LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

L'article 30 du décret du 16 janvier 2001 apporte une modification relative à l'organisation du conseil de discipline des sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B, qui se réunira désormais au siège du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et non plus au centre de gestion du département comme le prévoit la règle générale applicable aux autres fonctionnaires territoriaux. L'article 1<sup>er</sup> du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux est donc complété à cet effet.

Comme l'indiquait la note de présentation accompagnant le projet de décret au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 6 juillet 2000, cette mesure vise à simplifier et harmoniser le régime applicable aux sapeurs-pompiers professionnels de ces catégories, les CAP correspondantes se réunissant déjà au siège du CNFPT sur le fondement des articles 43 et 45 du décret du 17 avril 1989.

On signalera enfin que le décret du 16 janvier 2001 procède à une actualisation de l'ensemble des décrets relatifs aux instances paritaires afin de substituer, s'agissant des conditions réglementaires de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des membres de ces instances, la mention du décret n°91-573 du 19 juin 1991 à celle du décret n°66-619 du 10 août 1966.

---

# STATUT AU QUOTIDIEN

---

## Avancement de grade et détachement sur un emploi fonctionnel : Une décision du Conseil d'Etat du 17 janvier 2001

Une importante décision du Conseil d'Etat du 17 janvier 2001, reproduite ci-dessous, annule deux alinéas du statut particulier des attachés territoriaux, relatifs à l'avancement aux grades d'attaché principal et de directeur territorial.

### Les dispositions annulées

Les dispositions annulées avaient été introduites dans le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux par le décret n° 99-907 du 26 octobre 1999<sup>1</sup>.

Elles visaient à permettre aux membres du cadre d'emplois, lorsqu'ils sont détachés sur un emploi fonctionnel de direction, de bénéficier d'un avancement de grade indépendamment de tout seuil démographique.

Ainsi, le décret du 26 octobre 1999 avait tout d'abord complété l'article 19 du décret du 30 décembre 1987 afin d'autoriser l'avancement au grade d'attaché principal, des attachés détachés sur un emploi de directeur général de services d'une commune de 5000 habitants et plus, alors même que la collectivité ou l'établissement ne remplirait pas la condition de seuil démographique lui permettant de créer un emploi correspondant au grade d'attaché principal, à savoir 10 000 habitants.

Il est en effet rappelé que l'article 2 du statut particulier des attachés n'autorise la création des emplois correspondant au grade d'attaché principal que dans les communes de plus de 10 000 habitants, les départements, les régions, les offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 3 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants.

De même, l'article 21 du statut particulier avait été modifié, afin de permettre aux attachés principaux détachés sur un emploi de directeur général des services d'une commune de 10 000 habitants et plus, ou sur l'emploi fonctionnel de directeur d'un établissement public, de bénéficier d'un avancement au grade de directeur territorial sans condition de seuil démographique. Or, l'article 2 du statut particulier des attachés territoriaux n'autorise en principe la création d'un emploi de directeur territorial que dans les communes de plus de 40 000 habitants, les départements, les régions, les offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 5 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

### Le motif de l'annulation

Saisi par M. Cottrel, fonctionnaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux, d'un recours pour excès de pouvoir contre les alinéas ainsi ajoutés par le décret du 26 octobre 1999, le Conseil d'Etat a donc prononcé leur annulation.

La Haute juridiction administrative se fonde sur le principe selon lequel un fonctionnaire ne peut bénéficier d'un avancement de grade « *qu'aux fins de pourvoir à un emploi vacant que son nouveau grade lui donne vocation à occuper* ». Elle se réfère pour cela à l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en vertu duquel « *toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle* ».

Or, le Conseil d'Etat relève que les deux alinéas litigieux ont précisément pour objectif de permettre de telles promotions, « *alors que les collectivités concernées, eu égard à leur importance démographique, ne peuvent créer préalablement les emplois budgétaires correspondants* ».

---

1. Pour un commentaire de ce décret, se reporter au numéro des Informations administratives et juridiques d'octobre 1999.

Selon le Conseil d'Etat, rien dans la situation des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel ne justifie de telles promotions sans occupation effective des emplois correspondants. Les alinéas attaqués sont donc annulés puisqu'ils portent atteinte au principe posé par l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983.

La Haute juridiction a donc suivi les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Stéphane Austry, qui estimait que les dispositions attaquées portaient atteinte d'un « *principe fondamental* » de la fonction publique, « *selon lequel les promotions de grade sont nécessairement subordonnées à l'existence préalable d'un emploi budgétaire vacant* », et aboutissaient « *à permettre à un maire de promouvoir attaché principal ou directeur territorial, quand il l'entend et comme il l'entend, tout attaché détaché comme secrétaire général de sa commune, qui remplit les conditions posées par ailleurs, sans qu'aucun emploi correspondant n'existe, puisque par définition un tel emploi ne peut être créé pour occuper les fonctions en cause* ».

On signalera que le Conseil d'Etat avait déjà annulé, dans une autre décision « Cottrel » du 3 avril 1998, des dispositions similaires introduites dans le statut particulier des attachés territoriaux. Le motif retenu par le juge avait alors été l'atteinte portée au principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même cadre d'emplois, puisque seuls les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel au sein de la même collectivité, et non ceux détachés dans une autre collectivité, pouvaient bénéficier des modalités dérogatoires d'avancement de grade alors instituées<sup>2</sup>.

La décision du Conseil d'Etat du 17 janvier 2001 a donc pour effet de priver de base légale tout avancement de grade d'un agent occupant un emploi fonctionnel, prononcé dans une collectivité qui ne peut créer l'emploi correspondant au grade d'avancement compte tenu des seuils démographiques.

Sur un plan plus général, cette décision devrait logiquement conduire à considérer comme illégal tout avancement de grade prononcé dans le cadre d'emplois d'origine en faveur d'un fonctionnaire qui continuerait d'être placé en position de détachement. Dans ce cas en effet, le respect strict de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983, sur lequel se fonde le Conseil d'Etat, ne rend possible l'avancement de grade qu'à la condition qu'il existe un emploi vacant correspondant à ce grade et que l'agent, réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, puisse en exercer effectivement les fonctions.

2. Se reporter au commentaire de cette décision publié dans les *Informations administratives et juridiques* de mai 1998.

## CONSEIL D'ETAT

### Section du contentieux, 3ème et 8ème sous-sections réunies

17 janvier 2001

#### M. COTTEL, requête n°215665

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 24 décembre 1999 et 25 avril 2000 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés par M. Pierre Cottrel, demeurant Les Prés Rosset à La Balme de Thuy (74230) ; M. Cottrel demande au Conseil d'Etat d'annuler pour excès de pouvoir le paragraphe III et le deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 2 du décret du 26 octobre 1999 portant modification de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, ensemble la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987, modifié notamment par le décret n°99-907 du 26 octobre 1999 ;

Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en audience publique ;

- le rapport de M. Delion, Maître des Requêtes,  
- les conclusions de M. Austry, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle* » ; qu'aux termes de l'article 48 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « *Les emplois sont classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois, emploi ou corps* » ; qu'aux termes de l'article 34 de la même loi, « *les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé* » ; que selon l'article 64 de la même loi « *le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, emploi ou corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite* » ; qu'enfin, selon l'article 80 de la même loi, « *l'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau. L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade* » ; qu'il résulte de ces dispositions législatives qu'un fonctionnaire territorial

détaché hors de son cadre d'emplois ne peut bénéficier d'un avancement de grade qu'aux fins de pourvoir à un emploi vacant que son nouveau grade lui donne vocation à occuper ;

Considérant que les dispositions du paragraphe III et du deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 2 du décret du 26 octobre 1999 ont pour objet de permettre la promotion, d'une part, au grade d'attaché principal des attachés territoriaux détachés dans l'emploi de secrétaire général au sein d'une commune de 5 000 à 10 000 habitants et, d'autre part, au grade de directeur territorial des attachés principaux détachés dans l'emploi de secrétaire général ou de directeur au sein d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants ou de directeur de l'un des établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, alors que les collectivités concernées, eu égard à leur importance

démographique, ne peuvent créer préalablement les emplois budgétaires correspondants ; que la seule circonstance qu'un agent occupe un emploi fonctionnel n'est pas de nature à permettre de déroger aux règles ci-dessus rappelées régissant l'avancement dans leur cadre d'emplois des agents détachés dans un tel emploi ; que dès lors, M. Cottrel est fondé à soutenir que les dispositions qu'il conteste sont illégales et à en demander pour ce motif l'annulation ;

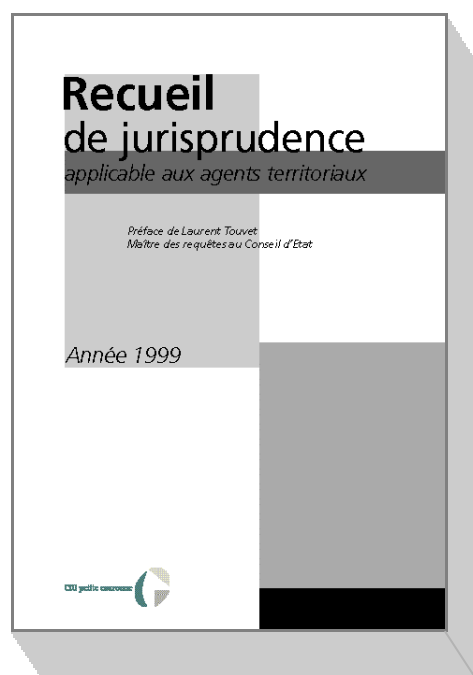
#### **DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Le paragraphe III et le deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 2 du décret du 26 octobre 1999 sont annulés.

**Article 2 :** La présente décision sera notifiée à M. Pierre Cottrel, au ministre de l'intérieur et au Premier ministre.

## Le Recueil de Jurisprudence applicable aux agents territoriaux Année 1999

*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 d'arrêts du Conseil d'Etat et des cours administratives d'appel rendus pendant l'année 1999*



■ **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)

(351 pages - 350 F TTC port inclus - Format 16 x 32)  
Edition et diffusion la Documentation Française  
Commandes : La documentation française\*  
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers  
Tél 01 40 15 70 00 / Fax 01 40 15 68 00

\* Les collectivités de la petite couronne de la région Ile-de-France reçoivent ces publications par les soins du centre de gestion.

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.

---

#### ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES IMPRIME ADMINISTRATIF

**Arrêté du 12 janvier 2001 supprimant des modèles de formulaires « accidents du travail / maladies professionnelles ».**  
**(NOR : MESS0120191A).**  
J.O., n°22, 26 janvier 2001, p. 1362.

#### ACCOMPLISSEMENT DU SERVICE NATIONAL SITUATION DE L'AGENT SOUS LES DRAPEAUX SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

**Arrêté du 11 janvier 2001 fixant la liste des activités agréées et les règles applicables pour le volontariat civil dans le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civiles.**  
**(NOR : INTE0100026A).**  
J.O., n°19, 22 et 23 janvier 2001, pp. 1169-1170.

Les volontaires effectuant leur service dans les services d'incendies et de secours sont soumis aux conditions d'emploi et de formation des sapeurs-pompiers volontaires telles que définies par l'arrêté du 13 décembre 1999.  
Des exigences de moralité et d'aptitude médicale déterminent l'accès à ces missions.

#### ALLOCATION D'INSERTION ALLOCATION DE SOLIDARITE SPECIFIQUE

**Circulaire DGEFP n°2000-30 du 11 décembre 2000 concernant la revalorisation des allocations de solidarité et le versement d'une allocation forfaitaire.**  
B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2001/2, 5 février 2001, pp. 49-50.

Cette circulaire indique quels seront les bénéficiaires de l'allocation forfaitaire de 1000 F versée en décembre 2000 ou début janvier 2001 ainsi que les nouveaux taux des allocations de solidarité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**Directive n°01-01 du 12 janvier 2001 de l'UNEDIC relative à la revalorisation de l'allocation d'insertion et de l'allocation de solidarité spécifique.**

(Voir Texte intégral, p. 39).

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

**Arrêté du 18 décembre 2000 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2001) pour la délégation régionale Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale.**  
**(NOR : FPPT0100002A).**  
J.O., n°30, 4 février 2001, p. 1966.

**Arrêté du 18 décembre 2000 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2001) pour la délégation régionale Martinique du Centre national de la fonction publique territoriale.**  
(NOR : FPPT0100003A).

J.O., n°30, 4 février 2001, p. 1966.

**Arrêté du 19 décembre 2000 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2001) pour la délégation régionale Pays de la Loire du Centre national de la fonction publique territoriale.**

(NOR : FPPT0100001A).

J.O., n°30, 4 février 2001, p. 1966.

**Arrêté du 21 décembre 2000 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2001) pour la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur du Centre national de la fonction publique territoriale.**

(NOR : FPPT0100006A).

J.O., n°30, 4 février 2001, p. 1966.

**Arrêté du 3 janvier 2001 modifiant le nombre de postes ouverts par la délégation régionale Bourgogne du Centre national de la fonction publique territoriale au concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux (session 2001).**

(NOR : FPPT0100004A).

J.O., n°30, 4 février 2001, p. 1966.

**Arrêté du 16 janvier 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2001) pour la délégation régionale Aquitaine du Centre national de la fonction publique territoriale.**

(NOR : FPPT0100005A).

J.O., n°30, 4 février 2001, p. 1966.

Le nombre de postes ouverts est le suivant :

- délégation régionale Réunion : 62 postes dont 41 au concours externe et 21 au concours interne ;
- délégation régionale Martinique : 47 postes dont 29 au concours externe et 18 au concours interne ;
- délégation régionale Pays de la Loire : 450 postes dont 280 au concours externe et 170 au concours interne ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur : 359 postes dont 230 au concours externe et 129 au concours interne ;
- délégation régionale Bourgogne : 310 postes dont 204 au concours externe et 106 au concours interne ;
- délégation régionale Aquitaine : 198 postes dont 124 au concours externe et 74 au concours interne.

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

**Arrêté du 15 janvier 2001 portant attribution du diplôme de sapeurs-pompiers professionnels aux capitaines de sapeurs-pompiers professionnels.**

(NOR : INTE0100031A).

J.O., n°22, 26 janvier 2001, p. 1396.

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

**Décret n°2000-1067 du 30 octobre 2000 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des rédacteurs territoriaux (rectificatif).**

(NOR : FPPA0010020Z).

J.O., n°11, 13 janvier 2001, p. 658.

A l'article 12, les mots « subir des épreuves » sont remplacés par « subir l'une des épreuves ».

#### CHEQUES VACANCES

**Décret n°2001-62 du 22 janvier 2001 modifiant le décret n°82-719 du 16 août 1982 fixant les modalités d'application de l'ordonnance n°82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques-vacances.**

(NOR / EQUZ0001271D).

J.O., n°19, 22 et 23 janvier 2001, pp. 1182-1183.

Ce texte modifie principalement les titres I et II du décret de 1982.

Le titre I<sup>er</sup> traite de l'Agence nationale pour les chèques vacances, le titre II de l'agrément des prestataires de services et le titre III de la gestion des chèques vacances.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE /  
Composition

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE /  
Election des représentants du personnel  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE /Composition  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE /Election des  
représentants du personnel  
CONSEIL DE DISCIPLINE /Fonctionnement

**Décret n°2001-49 du 16 janvier 2001 portant modification de certaines dispositions relatives aux comités techniques paritaires et aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.**

(NOR : FPPA0110001D).

J.O., n°15, 18 janvier 2001, p. 954.

Ce décret modifie le décret n°85-565 du 30 mai 1985

relatif aux comités techniques paritaires, le décret n°85-923 du 21 août 1985 relatif à leurs élections, le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires et le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire.

Il apporte des précisions relatives à la composition des commissions administratives paritaires et des comités techniques paritaires ainsi qu'aux élections des représentants du personnel à ces instances.

Le conseil de discipline compétent pour les sapeurs-pompiers de catégories A et B se réunit au siège du Centre national de la fonction publique territoriale (art. 30).

COMPTABILITE / Publique  
CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Astreinte  
EUROPE / Généralités  
FISCALITE

**Décret n°2001-95 du 2 février 2001 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs (dispositions réglementaires issues de décrets en Conseil d'Etat : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie).**

**(NOR : ECOZ0000018D).**

J.O., n°29, 3 février 2001, pp. 1848-1850.

**Décret n°2001-96 du 2 février 2001 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs (dispositions réglementaires issues de décrets : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie).**

**(NOR : ECOZ0000019D).**

J.O., n°29, 3 février 2001, pp. 1850-1852.

A la suite de la publication de l'ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants en francs dans les textes législatifs, ces deux textes modifient certains articles réglementaires des codes des assurances, des caisses d'épargne, du domaine de l'Etat et du code des impôts de manière à intégrer les montants en euros accompagnés du sigle « euro ».

Le second décret modifie notamment le décret n°83-16 du 13 janvier 1983 relatif à la liste des pièces justificatives des collectivités territoriales qui fut abrogé par codification (partie Réglementaire du code général des collectivités territoriales) au cours du mois d'avril 2000. Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

**Décret n°2001-105 du 5 février 2001 relatif à l'allocation de présence parentale et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat).**

**(NOR : MESS0120096D).**

J.O., n°32, 7 février 2001, pp. 2059-2060.

**Décret n°2001-106 du 5 février 2001 relatif à l'allocation de présence parentale (troisième partie : Décrets).**

**(NOR : MESS0120097D).**

J.O., n°32, 7 février 2001, p. 2060.

Le premier décret complète le livre V du titre IV du code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets) d'un chapitre IV concernant la demande d'allocation de présence parentale.

Un nouvel article, R. 544-1, demande que l'employeur d'un fonctionnaire en congé de présence parentale fournisse une attestation et un certificat médical relatifs à la situation de l'agent et de son enfant.

Le silence gardé respectivement par le service du contrôle médical pendant les deux mois et par l'organisme débiteur pendant les trois mois qui suivent la demande vaut acceptation (art. R. 544-3).

Le second décret précise les conditions de versements et les montants de l'allocation.

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE / Composition

**Arrêté du 21 décembre 2000 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

**(NOR : FPPA0010011A).**

J.O., n°13, 16 janvier 2001, p. 807.

COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE  
SOCIALE / Cotisations en cas de cumul d'activités  
CUMUL D'ACTIVITES  
REMUNERATION D'AUTRES PERSONNELS POUR LE  
COMPTE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES  
VACATION

**Lettre circulaire n°2000-099 du 8 novembre 2000 de l'ACOSS relative à l'assujettissement et à l'assiette des cotisations des collaborateurs occasionnels du service public.**

Cette circulaire apporte des précisions sur l'affiliation des collaborateurs occasionnels au régime général de la sécurité sociale, notamment les conditions qu'ils doivent remplir. Les sommes qui leur sont versées n'excédant pas 9 % du plafond mensuel de la sécurité sociale sont exonérées de cotisations. Au-delà et jusqu'à une certaine limite, elles sont fixées sur la base de cotisations forfaitaires ou d'assiettes forfaitaires. Les cotisations dues avant le 1<sup>er</sup> août 2000, hormis la CSG et la CRDS, ne seront pas recouvrées.

COTISATIONS SUR DES BASES FORFAITAIRES

**Lettre circulaire n°2001-006 de l'ACOSS du 10 janvier 2001 relative aux modifications apportées dans le calcul des cotisations de sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

Ces modifications s'appliquent aux artistes du spectacle,

aux formateurs occasionnels ainsi qu'aux collaborateurs occasionnels du service public.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES /  
Pension d'invalidité  
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES /  
Rente d'invalidité  
PRESTATIONS DE SECURITE SOCIALE VERSEES PAR  
LES COLLECTIVITES TERRITORIALES /Allocation  
temporaire d'invalidité  
PRESTATIONS DE SECURITE SOCIALE VERSEES PAR  
LES COLLECTIVITES TERRITORIALES /Allocation  
d'invalidité temporaire

**Décret n°2001-99 du 31 janvier 2001 portant modification du décret n°68-756 du 13 août 1968 pris pour l'application de l'article L. 28 (3ème alinéa) du code des pensions civiles et militaires de retraite.**  
**(NOR : FPPA0000114D).**  
J.O., n°30, 4 février 2001, pp. 1932-1965.

Les tableaux figurant en annexe au décret n°68-756 du 13 août 1968 sont remplacés. Toutefois les dispositions les plus favorables de l'ancien ou du nouveau barème sont applicables aux fonctionnaires bénéficiant déjà d'une allocation temporaire d'invalidité, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant l'année qui suit la parution de ce décret ou aux anciens fonctionnaires victimes d'une maladie professionnelle liée à l'amiante.

EUROPE / Généralités  
DROIT / Du travail

**Charte n°2000/C634/01 du 18 décembre 2000 des droits fondamentaux de l'Union européenne.**  
Le Dalloz, 11 janvier 2001, pp. 183-186.

Cette charte affirme les droits de la personne humaine dans les pays de l'Union, notamment la protection des données à caractère personnel (art. 8), le droit de travailler et de s'établir dans tout Etat membre en bénéficiant des mêmes conditions de travail que les ressortissants de cet Etat (art. 15), l'interdiction de toute discrimination (art. 21) et l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines (art. 23), le droit à des conditions de travail équitables (art. 31) ainsi qu'aux prestations sociales (art. 34).

Le chapitre VI de la charte fixe les conditions de recours devant les tribunaux des personnes dont les droits garantis par le droit de l'Union ont été violés.

FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES  
CONCESSION DE LOGEMENT  
RESTAURATION DU PERSONNEL

**Lettre-circulaire n°2000-078/1 du 31 juillet 2000 de l'ACOSS relative à la revalorisation du salaire minimum**

**de croissance et du minimum garanti. Incidences du relèvement du minimum garanti sur la détermination des avantages en nature en matière de nourriture et de logement.**

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

Cette lettre-circulaire annule et remplace la lettre-circulaire n°2000-078 du 18 juillet 2000.

FRAIS DE DEPLACEMENT / Dispositions générales

**Circulaire n°2000-78 du 30 octobre 2000 du ministère de l'équipement relative aux frais de déplacement en métropole.**  
**(NOR : INTA0000263C).**  
La Quinzaine juridique, n°195, 8 janvier 2001, pp. 12-16.

Ce texte expose et précise les modifications apportées par le décret n°2000-928 du 22 septembre 2000 au décret n°90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France et explicite l'application du dispositif instauré en 1990.

FRAIS DE DEPLACEMENT / Dispositions générales  
FRAIS DE MISSION  
DEPLACEMENT TEMPORAIRE

**Circulaire du 26 octobre 2000 relative aux frais de mission - modification du cadre réglementaire pour les déplacements en métropole.**  
**(NOR : INTF0000244C).**  
Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°11, novembre 2000, pp. 456-459.

Ce texte expose et précise les modifications apportées par le décret n°2000-928 du 22 septembre 2000 et sa circulaire d'application au décret n°90-437 du 28 mai 1990 en ce qui concerne le règlement des frais de mission en métropole.

HYGIENE ET SECURITE

**Décret n°2001-97 du 1<sup>er</sup> février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).**  
**(NOR : MEST0110001D).**  
J.O., n°29, 3 février 2001, pp. 1866-1868.

MEDAILLE D'HONNEUR  
COTISATIONS AU REGIME SPECIAL DE SECURITE  
SOCIALE /Cotisations salariales  
COTISATIONS AU REGIME SPECIAL DE SECURITE  
SOCIALE /Cotisations patronales

**Lettre-circulaire n°2000-103 du 22 novembre 2000 de l'ACOSS relative aux nouvelles conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail. Conséquences en matière de cotisations et contributions des gratifications versées à cette occasion.**

Cette circulaire confirme que les gratifications versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail, lorsqu'elles ne dépassent pas le salaire mensuel de base du bénéficiaire, sont exonérées de charges sociales.

MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES /  
Secrétariat d'Etat à la santé et aux handicapés  
FONCTION PUBLIQUE /Hospitalière

**Arrêté du 29 janvier 2001 relatif aux concours d'admission au cycle de formation des élèves directeurs de 3<sup>e</sup> classe des établissements mentionnés à l'article 2 (1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>) de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. (NOR : MESH0120327A).**

J.O., n°32, 7 février 2001, p. 2070.

L'accès au cycle de formation des élèves directeurs est ouvert :

**par concours interne** : aux fonctionnaires et agents de collectivités territoriales justifiant au 1<sup>er</sup> janvier 2001 de deux ans de services publics depuis leur titularisation ou de quatre ans de services publics.

MODALITES DE RECRUTEMENT /Concours  
MESURES POUR L'EMPLOI  
ORGANISATION DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE /Préformation

**Circulaire DGEFP/DIV/DIJ n°2000-29 du 20 novembre 2000 concernant la mise en œuvre expérimentale de préparations rémunérées aux concours d'accès à la fonction publique au bénéfice des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville. (NOR : MESF0010169C).**

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2000/23, 20 décembre 2000, pp. 87-92.

Un programme de préparations rémunérées aux concours d'accès aux trois fonctions publiques est mis en place pour les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Tous les niveaux, filières ou catégories de concours sont concernés. Ces mesures sont mises en place par les sous-préfets à la ville en lien avec la direction de l'emploi du ministère et fondées sur des conventions entre les préfets et les organismes de formation prestataires des formations conventionnées.

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

**Arrêté du 4 janvier 2001 modifiant l'arrêté du 9 décembre 1988 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées aux sapeurs-pompiers professionnels participant à la lutte contre les feux de forêts.**

**(NOR : INTE0100011A).**

J.O., n°15, 18 janvier 2001, p. 943.

Le taux maximum de la vacation horaire de base est fixé comme suit :

- Officiers : 64,52 F
- Sous-officiers : 46,12 F
- Caporaux : 46,12 F
- Sapeurs : 42,89 F

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

**Arrêté du 4 janvier 2001 modifiant l'arrêté du 17 mars 1998 fixant le taux de la vacation horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.**

**(NOR : INTE0100009A).**

J.O., n°15, 18 janvier 2001, p. 944.

Le taux de la vacation horaire de base allouée aux sapeurs-pompiers volontaires est le suivant :

- Officiers : 64,52 F
- Sous-officiers : 51,85 F
- Caporaux : 46,12 F
- Sapeurs : 42,89 F

REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES  
EFFECTUEES POUR LE COMPTE ET A LA DEMANDE  
DES COLLECTIVITES LOCALES PAR LE PERSONNEL  
ENSEIGNANT  
HEURES D'ENSEIGNEMENT ET D'ETUDE  
SURVEILLEE  
HEURES DE GARDERIE SCOLAIRE, DE  
L'INTERCLASSE ET DE SURVEILLANCE DE CANTINE  
SCOLAIRE

**Note de service n°2001-009 du 10 janvier 2001 relative aux travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles.**

**(NOR : MENF0003398N).**

B.O. Education nationale, n°3, 18 janvier 2001, p. 112.

Le taux horaire des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités territoriales est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE / IRCANTEC

**Arrêté du 19 janvier 2001 portant fixation du salaire de référence et de la valeur du point de retraite dans le régime de retraite complémentaire des assurances sociales institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 (IRCANTEC).**

**(NOR : ECOB0160001A).**

J.O., n°26, 31 janvier 2001, p. 1656.

Le montant du salaire de référence est fixé à 16,42 F et la valeur du point de retraite à 2,494 F pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2001.

SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE / Allocation de vétéran

**Arrêté du 4 janvier 2001 modifiant l'arrêté du 17 mars 1998 fixant le montant de la part forfaitaire de l'allocation de vétéran 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 : INTE0100010A).**

J.O., n°15, 18 janvier 2001, p. 944.

Le montant annuel de la part forfaitaire est fixé à 1 972,50 F.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE / PREFON

**Note de service du 10 janvier 2001 relative à la modification des montants de cotisation PREFON.**

**(NOR : MENF000399N).**

B. O. Education nationale, n°3, 18 janvier 2001, p. 111.

Pour l'année 2001, le conseil d'administration a fixé la cotisation annuelle de base à 1 187 F.

---

# DOCUMENTS PARLEMENTAIRES

---

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

---

AIDE SOCIALE  
ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social

**Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n°2559) rénovant l'action sociale et médico-sociale / par M. Francis Hammel.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2881, 24 janvier 2001.

Le projet de loi a pour objectif de réformer la loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Le chapitre II propose, en son article 9, une nouvelle nomenclature de ces établissements comprenant notamment les structures de l'aide sociale à l'enfance et les établissements ou services accueillant ou prenant en charge des personnes âgées ou handicapées.

Le chapitre IV, consacré aux dispositions propres aux établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de personnes morales de droit public, définit les compétences des conseils d'administration, dont la gestion du tableau des emplois du personnel, et les nominations et rôles des directeurs.

CADRES D'EMPLOIS / Filière police municipale.  
Garde champêtre  
ENVIRONNEMENT  
POLICE DU MAIRE

**Rapport fait au nom de la commission des Affaires économiques et du Plan sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, d'orientation sur la forêt / Par M. Philippe François.**

Document du Sénat, n°191, 2 tomes, 17 janvier 2001.

**Avis présenté au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, d'orientation sur la forêt / Par M. Roland du Luard.**

Document du Sénat, n°190, 16 janvier 2001.

Le projet prévoit, en son article 23, que les infractions aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection, à la défense et à la lutte contre les incendies de forêt pourront être constatées, entre autres fonctionnaires, par les gardes champêtres.

CADRE D'EMPLOIS / Filière police municipale  
POLICE DU MAIRE  
POLICE NATIONALE

**Proposition de loi visant à placer sous l'autorité du maire une police territoriale regroupant les effectifs des unités à vocation territoriale de la police nationale et de la police municipale.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2771, 29 novembre 2000.

Il est proposé de mettre en place une police de proximité regroupant sous l'autorité du maire des unités de police municipale et des corps locaux de police nationale pour la constatation des délits et contraventions ne relevant pas d'une police spéciale.

COMPTABILITE / Publique  
EUROPE / Généralités  
JUSTICE

**Projet de loi portant ratification de l'ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2871, 17 janvier 2001.

CONTRIBUTIONS  
FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES

**Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan sur le projet de loi (n°2906) portant création d'une prime pour l'emploi / Par M. Didier Migaud.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2916, 1<sup>er</sup> février 2001.

Cette prime qui remplacerait la « ristourne » dégressive de CSG et de CRDS au profit des salariés ayant un revenu inférieur à 0,4 SMIC, inscrite initialement dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001, prévoit, dans son article unique, que pour les agents des collectivités territoriales travaillant à temps partiel le calcul s'effectuerait en divisant le montant des revenus par la quotité du temps de travail.

Un décret précisera, notamment, les obligations de l'ensemble des employeurs.

**Décentralisation : déclaration du Gouvernement et débat sur cette déclaration.**

*J.O. A. N. (CR), n°5, 18 janvier 2001, pp. 480-538.*

Dans le cadre d'une nouvelle étape de la décentralisation, M. Lionel Jospin, Premier ministre, a annoncé, outre la rénovation des institutions locales, l'amélioration du statut de l' élu, la clarification des compétences des différentes collectivités, la modernisation des finances locales, une réforme de la déconcentration ainsi qu'une simplification des procédures de recrutement et de gestion des filières dans la fonction publique territoriale.

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

**Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, de modernisation sociale / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.**

*Document du Sénat, n°185, 16 janvier 2001.*

Un nouvel article, 8 *bis*, a été adopté par l'Assemblée nationale. Il propose la modification de l'article 65 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et la création des articles 65-1 et 65-2 afin d'étendre les possibilités d'affiliation au régime de retraite de l'emploi de détachement lorsque l'agent est détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger. Des propositions de modification des articles L. 15 et L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite s'ensuivent.

L'article 9 modifie l'article L. 231-12 du code de la sécurité sociale relatif aux salariés administrateurs d'organismes de sécurité sociale.

De nouveaux articles 14, *ter* et *quater*, modifiant la loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, prévoient une meilleure prise en compte de ces personnes et la mise en place de conseils départementaux consultatifs chargés de formuler des propositions notamment pour ce qui concerne leur insertion professionnelle.

Une modification de l'article L. 4131-6 du code de la santé publique (art. 17) envisage que les ressortissants européens, titulaires de diplômes autres que ceux mentionnés à l'article L. 4131-1 du même code, puissent exercer la médecine en France.

L'article 19 relatif à la fraction insaisissable de la rémunération évaluée en fonction des contributions (CSG et CRDS) est maintenu (modification de l'article L. 145-2 du code du travail) pendant qu'un article 19 *bis*

prévoit des modifications de l'article L. 136-2 du même code relatif à la contribution sociale généralisée.

Les articles 20 et 21 modifiant l'article 95 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relatifs à l'exercice d'activités privées étendu à la position du détachement ont été adoptés en l'état.

Un article 26 *bis* propose l'intégration des fonctionnaires des départements titulaires d'un emploi spécifique de secrétaire médico-social ne remplissant pas les conditions de rémunération au 30 août 1992.

La section relative à la validation des acquis de l'expérience comprenant les articles 40 à 42 est complétée de nouveaux articles et modifie nombre d'articles du code du travail et du code de l'éducation.

Un nouveau chapitre, III *bis*, est créé. Relatif à la lutte contre le harcèlement moral au travail, il complète le code du travail de nouveaux articles.

ELU LOCAL  
AGENT DE DROIT PRIVE  
INDEMNITES DE FONCTIONS

**Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la proposition de loi relative au statut de l' élu, sur la proposition de loi tendant à assurer le maintien de la proportionnalité des indemnités de tous les élus municipaux, sur la proposition de loi tendant à revaloriser les indemnités des adjoints au maire, des conseillers municipaux, des présidents et vice-présidents d'un établissement public de coopération intercommunale, sur la proposition de loi tendant à la prise en compte, pour l'honorariat des maires, maires délégués et maires adjoints, des mandats accomplis dans différentes communes et sur la proposition de loi visant à créer une indemnité de retour à l'emploi pour les élus locaux / Par M. Jean-Paul Delevoye.**

*Document du Sénat, n°177, 10 janvier 2001.*

La commission propose d'augmenter la durée des formations, de modifier le régime et le montant des indemnités de fonctions, de moduler les remboursements des dépenses selon les missions, d'étendre le champ des frais de représentation, de majorer le barème des crédits d'heures pour les élus locaux salariés et, enfin, d'améliorer la protection sociale.

ELU LOCAL  
INDEMNITES DE FONCTIONS  
SANCTIONS DISCIPLINAIRES

**Proposition de loi adoptée par le Sénat relative à la démocratie locale / Transmise par M. le président du Sénat à M. le président de l'Assemblée nationale.**

*Document de l'Assemblée nationale, n°2874, 19 janvier 2001.*

**Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, tendant à améliorer l'accès aux fonctions électives municipales / Par M. Jean-Paul Delevoye.**

Document du Sénat, n°199, 24 janvier 2001.

La commission propose de remplacer la proposition de l'Assemblée nationale par sa proposition adoptée le 18 janvier 2001.

#### FRAIS DE DEPLACEMENT FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES

**Proposition de loi tendant à améliorer la prise en compte des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail au titre des frais professionnels réels / Présentée par M. Jean-Luc Warsmann.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2719, 15 novembre 2000.

Cette proposition vise à porter de 40 à 80 kilomètres la déduction du revenu net imposable des frais de déplacement engagés par les salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail.

#### OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Incompatibilités CONTRIBUTION DIPLOME SANTÉ

**Rapport fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi (n°2415) de modernisation sociale / Par Mme Hélène Mignon.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2798, 13 décembre 2000.

**Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi de modernisation sociale (n°2415) / Par Mme Hélène Mignon.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2809, 13 décembre 2000, 2 volumes.

La commission propose notamment, la ratification de l'ordonnance du 15 juin 2000 relative à la partie législative du code de la santé publique (art. additionnel à l'art.6) et de permettre aux handicapés d'effectuer des stages en entreprises (art. 39). La commission a adopté sans modification les dispositions relatives à la CSG et au CRDS (art. 19), à la validation des acquis professionnels (art. 40 à 42) ainsi qu'à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires territoriaux placés dans certaines positions (art. 20 et 21 modifiant l'article 95 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

#### RECRUTEMENT

**Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la proposition de loi, modifiée par l'Assemblée nationale, tendant à renforcer la prévention et la répression à l'encontre des mouvements à caractère sectaire / Par M. Nicolas About.**

Document du Sénat, n°192, 17 janvier 2001.

La commission propose d'insérer dans le code pénal un article prévoyant des peines complémentaires en cas de délit de manipulation mentale commis par une personne physique, notamment l'interdiction d'exercer une fonction publique pour une durée de cinq ans au plus.

#### SANTÉ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ LIBERTÉ D'OPINION ET NON DISCRIMINATION

**Proposition de loi visant à introduire une clause de conscience pour les personnes refusant la vaccination obligatoire / Par Mme Christine Boutin.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2641, 18 octobre 2000.

Il est proposé de modifier les articles du code de la santé publique, notamment l'article L. 3111-4, qui prévoient le caractère obligatoire de la vaccination. Les personnes refusant d'être vaccinées ne pourront être pénalisées dans l'exercice de leur profession.

---

# CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

---

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

---

## ABANDON DE POSTE RADIATION DES CADRES

### **Etude : La mise en demeure de reprendre son service dans la procédure d'abandon de poste.**

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2001, pp. 49-55.*

L'employeur d'un agent public doit respecter une procédure largement définie par la jurisprudence administrative dont l'évolution sera déterminée en partie par l'attitude de l'agent concerné. Ainsi le refus de reprendre le poste à expiration du délai fixé par la mise en demeure pourra le plus souvent conduire à la radiation des cadres ou au licenciement.

## ACTE ADMINISTRATIF /Entrée en vigueur CONTENTIEUX ADMINISTRATIF /Délai de recours DELIBERATION

### **La théorie de la connaissance acquise ou la « peau de chagrin ».**

*Revue du Droit public, n°6, novembre-décembre 2000, pp. 1745-1790.*

L'auteur examine la définition et la reconnaissance de l'existence légale d'un acte, par publicité ou encore notification à l'intéressé, existence qui détermine ordinairement le départ du délai de recours, et l'évolution historique et jurisprudentielle de l'application de la théorie de la « connaissance acquise », qui admet dans certains cas le déclenchement de ce délai par la seule connaissance des faits par l'auteur du recours.

## ASTREINTE DUREE DU TRAVAIL

### **Temps de travail et de repos : l'apport du droit communautaire.**

*Droit social, n°1, janvier 2001, pp. 76-80.*

Cet article examine, à partir de l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 3 octobre 2000 (*Sindicato de medicos de asistencia publica c/ Conselleria de sanidad y consumo de la generalidad Valenciana*), les conditions d'applicabilité de la directive européenne du 12 juin 1989 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail ainsi que la définition du temps de travail effectif et de l'astreinte.

## CONTRAT /Administratif ASSURANCE

CONTRAT DE TRAVAIL /Résiliation du contrat de travail à durée déterminée

CONTRAT DE TRAVAIL /Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

CONTRAT DE TRAVAIL /Rupture abusive du contrat de travail

### **Le juge des référés impose la poursuite des effets d'un contrat d'assurance valablement dénoncé par l'assureur.** *Le Dalloz, n°3, 18 janvier 2001, pp. 256-258.*

Cet article publie et commente l'arrêt de la Cour de cassation, 1<sup>re</sup> chambre civile, du 7 novembre 2000 sur la mesure conservatoire qui permet au juge des référés de prononcer la poursuite des effets d'un contrat, en l'espèce un contrat d'assurance, même après qu'il a été dénoncé par l'une des parties.

## GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC AGENT DE DROIT PUBLIC JUSTICE ADMINISTRATIVE

### **Nouvelles réflexions sur les groupements d'intérêt public après la décision du Tribunal des conflits du 14 février 2000.**

*Petites affiches, n°3, 4 janvier 2001, pp. 5-8.*

Cet article analyse, à partir d'une décision du Tribunal des conflits du 14 février 2000, le statut des groupements d'intérêt public. Il a ainsi jugé qu'un groupement d'intérêt public ayant pour objet de contribuer au logement de personnes mal logées doit être considéré comme une personne publique gérant un service public à caractère administratif dont le personnel non statutaire est soumis à un régime de droit public. Les litiges opposant les agents du groupement à ce dernier sont donc du ressort de la juridiction administrative.

## MESURES POUR L'EMPLOI /Contrat emploi-solidarité

CONTENTIEUX ADMINISTRATIF /Compétence des juridictions administratives

### **La juridiction compétente en matière de requalification du contrat emploi-solidarité passé par une personne publique.**

*Le Dalloz, n°3, 18 janvier 2001, pp. 266-268.*

Cet article commente l'arrêt du Tribunal des conflits du 7 juin 1999, Préfet de l'Essonne c/ Conseil de prud'hommes de Longjumeau. Dans cet arrêt, le tribunal a considéré que si les litiges nés de la conclusion, de l'exécution et de la rupture d'un contrat emploi-solidarité relèvent du juge judiciaire, seule la juridiction administrative est compétente pour se prononcer sur la question préjudicielle tirée de la légalité de la convention passée entre l'Etat et l'employeur.

#### RESPECT DE LA VIE PRIVEE PUBLICATION

##### ***Vie privée et droit à l'image.***

*Petites affiches, n°24, 2 février 2001, pp. 14-18.*

Trois décisions de la Cour de cassation, chambre civile, du 12 décembre 2000, permettent d'étudier la réglementation applicable aux atteintes aux droits de la personne, notamment par les médias.

#### SANCTIONS DISCIPLINAIRES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES EUROPE / Fonction publique

##### ***La fin de la non-publicité des audiences devant les juridictions disciplinaires de la fonction publique.***

*Petites affiches, n°20, 29 janvier 2001, pp. 10-17.*

Cette étude publie et commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 23 février 2000, M. L'Hermitte, req. n°192480, qui a jugé, sur la base de l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, que certaines procédures disciplinaires portant atteinte à un droit civil doivent être publiques lorsque les personnes mises en cause exercent des fonctions ne comportant pas de participation aux prérogatives de puissance publique ou à la sauvegarde des intérêts généraux des personnes publiques.

L'auteur s'interroge sur la portée de cette disposition en matière d'organisation des séances disciplinaires et sur ses effets sur le droit de la fonction publique qui pourrait désormais distinguer deux types d'agents publics.

---

# 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.

---

## ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE ALLOCATION DE FORMATION

### **Aides aux travailleurs sans emploi. Principales prestations versées au 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

*Liaisons sociales*, 29 janvier 2001.

Ce cahier fait le point sur le versement des différentes allocations d'assurance chômage sous forme de tableaux. Il donne pour chaque prestation la population concernée, le montant et la durée de l'indemnisation.

## AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DUREE DU TRAVAIL

### **Le temps de travail dans les trois fonctions publiques : organisation, aménagement, réduction / Pierre Le Floch.**

. - Paris : Berger-Levrault, 2000. - 170 p.

Cet ouvrage, écrit par un fonctionnaire de la Direction générale de la fonction publique, fait le point sur les dispositions juridiques applicables à la durée du travail dans les trois fonctions publiques, sur les enjeux de la mission Roché et sur les applications actuelles du dispositif en matière d'aménagement du travail, de repos, de congés, d'horaires variables, de temps partiel, de cessation progressive d'activité, de télétravail, de permanences, d'astreintes, d'heures supplémentaires et d'autorisations d'absence.

Les textes applicables sont donnés en annexes.

## CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale

### **Travailleurs sociaux.**

*Liaisons sociales*, 6 février 2001.

Un rapport examiné par le Conseil supérieur du travail social souligne la violence dont sont victimes les travailleurs sociaux.

## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE FILIERE MEDICO-SOCIALE

### **CCAS. Les travailleurs de l'ombre.**

*Maires de France*, n°98, décembre 2001, pp. 73-77.

Cet article se penche sur l'évolution des missions des centres communaux d'action sociale, sur les initiatives prises par différentes collectivités pour y répondre et faire face aux difficultés de recrutement et de formation.

## CENTRES DE GESTION CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### **Le CNFPT en quête d'une nouvelle politique de l'emploi territoriale.**

*Cahiers de la fonction publique*, n°196, décembre 2000, pp. 37-39.

Le CNFPT, après avoir constaté des risques de pénurie dans la fonction publique territoriale pour les années à venir, préconise d'assouplir le système de recrutement, de développer la gestion prévisionnelle des emplois, de redéfinir les principes de mutualisation et de mieux articuler les interventions du CNFPT et des centres de gestion.

## CHEQUES VACANCES COMITE D'OEUVRES SOCIALES

### **Les chèques-vacances : Dossier pratique.**

*Liaisons sociales*, 1<sup>er</sup> février 2001. - 6 p.

Emanant d'un dossier de presse élaboré par l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), cette synthèse expose le mode de gestion du chèque-vacances, sa mise en place, son utilisation et les montants accordés.

## CHOMAGE REVENU DE REMPLACEMENT DES AGENTS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI

### **Les allocations chômage dans la fonction publique territoriale.**

*Collectivités territoriales info*, n°35, décembre 2000, pp. 4-6.

L'ordonnance n°84-198 du 21 mars 1984, relative au revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi et modifiant le code du travail, prévoit que les mêmes règles s'appliquent aux agents publics et aux salariés de droit privé en cas de perte d'emploi, les délibérations de l'UNEDIC ayant une force obligatoire à l'égard de tous les employeurs. Cet article examine les conditions d'ouverture du droit aux allocations et les rôles respectifs de l'employeur et de l'Etat.

## COMITE D'ŒUVRES SOCIALES

### **Bons d'achat servis par les CE.**

*Liaisons sociales, 26 janvier 2001.*

A la suite de la revalorisation du plafond mensuel de la sécurité sociale, la lettre-circulaire de l'ACOSS n°2001-012 du 15 janvier 2001 fait le point sur la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature servis par les comités d'entreprise.

## CONGE DE PRESENCE PARENTALE

### **Naissance d'un complément au congé parental intitulé congé de présence parentale.**

*La Lettre de l'employeur territorial, n°759, 11 janvier 2001, pp. 2-3.*

Le congé de présence parentale, instauré par la loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale, est ouvert aux fonctionnaires et aux agents de droit privé. Ses règles de gestion sont pratiquement identiques à celles du congé parental et il donne droit au versement d'une allocation versée par les caisses d'allocations familiales.

## CONTRIBUTION TRAITEMENT

### **Les « bas salaires » percevront en septembre la « prime pour l'emploi ».**

*Le Monde, 12 janvier 2001, p. 32.*

Un projet de loi instituant un crédit d'impôt sur le revenu pour les salariés gagnant jusqu'à 1,4 fois le smic devrait être soumis au conseil des ministres avant la fin du mois.

Cette décision du Premier ministre a pour objectif de se substituer aux articles de la loi de finances relatifs à la dégressivité de la CSG censurés par le Conseil Constitutionnel.

## CONTRIBUTIONS DIPLOME FORMATION HYGIENE ET SECURITE

### **Les députés introduisent la notion de harcèlement moral dans le code du travail.**

*Le Monde, 13 janvier 2001, p. 32.*

A la suite de la discussion du 11 janvier, l'Assemblée nationale a modifié le projet de loi de modernisation sociale en ce sens. Un avis du Conseil économique et social viendra étayer le débat.

## CONTRIBUTIONS FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES

### **Prime pour l'emploi.**

*Feuilleton rapide social, n°2/01, 17 janvier 2001, pp. 6-8.*

La prime pour l'emploi destinée à remplacer l'allègement de CSG et CRDS n'entraînera aucune formalité supplémentaire pour l'employeur. Pour en bénéficier, il faut que le revenu imposable ne dépasse pas un certain montant, exercer une activité salariée et remplir une condition de durée d'activité annuelle minimale.

### **Prime pour l'emploi.**

*Liaisons sociales, 13 février 2001.- 6 p.*

Cet article analyse le dispositif prévu par le projet de loi créant une prime pour l'emploi, adopté en première lecture par l'assemblée nationale le 6 février et donne le montant de la prime en fonction des revenus et de la composition du ménage. Pour les fonctionnaires et agents publics à temps partiel, la conversion intervient sur la base de la quotité du temps de travail. Un décret est prévu qui fixera notamment les obligations des employeurs pour la déclaration annuelle. Le projet de loi est donné en annexe.

## COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE COTISATIONS AU REGIME DE RETRAITE

### **Déduction des frais professionnels : Barèmes pour 2001.**

*Liaisons sociales, 26 janvier 2001.- 8 p.*

Ce dossier fait le point sur les modalités d'application de l'arrêté du 26 mai 1975 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, compte tenu notamment des précisions apportées par les circulaires ACOSS.

## COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE CUMUL D'ACTIVITES REMUNERATION D'AUTRES PERSONNELS POUR LE COMPTE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### **Une circulaire ACOSS précise la notion de collaborateurs occasionnels du service public en matière de sécurité sociale.**

*La Lettre de l'employeur territorial, 4 janvier 2001, pp. 2-3.*

Une circulaire de l'ACOSS du 8 novembre 2000 apporte des précisions sur l'affiliation des collaborateurs occasionnels au régime général de la sécurité sociale, notamment les conditions qu'ils doivent remplir. Les sommes qui leur sont versées n'excédant pas 9 % du plafond mensuel de la sécurité sociale sont exonérées de cotisations.

## COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS COMMUNES AUX DEUX REGIMES

### **Charges sociales et fiscales sur salaires : taux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

*Liaisons sociales, 18 janvier 2001. - 5 p.*

Cet article fait le point sur les modifications qui affectent les charges sociales et fiscales sur les salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Il récapitule sous forme de tableau les taux en vigueur et leur répartition entre employeurs et salariés pour les salaires versés à partir de cette date. Les tranches du barème pour le versement de la taxe sur les salaires ont été réévaluées par la loi de finances pour 2001.

## COTISATIONS SUR BASES FORFAITAIRES

### **Cotisations sur bases forfaitaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

*Liaisons sociales, 26 janvier 2001. - 8 p.*

Deux lettres-circulaires de l'ACOSS du 10 janvier 2001 précisent les modalités de calcul des cotisations sociales dues par certaines catégories de salariés tels les personnels des cantines, des centres de vacances, les formateurs occasionnels ainsi que les collaborateurs occasionnels du service public.

## CUMUL D'ACTIVITES

## CUMUL D'UNE PENSION ET D'UN TRAITEMENT

### **Le point spécial : Cumuler un emploi et une retraite**

*Liaisons sociales, supplément au numéro du 29 décembre 2000 de Liaisons sociales Quotidien, pp. 83-87.*

Cet article rappelle la réglementation applicable au cumul d'une pension de retraite et d'une activité rémunérée dans les termes applicables au régime général ainsi qu'au régime spécial de sécurité sociale.

## DECENTRALISATION

## CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

## COOPERATION INTERCOMMUNALE

## ELU LOCAL

## FINANCES / Locales

## RECRUTEMENT

### **Dossier : Le rapport Mauroy.**

*Cahiers de la fonction publique, n°196, décembre 2000, pp. 3-21.*

Ce dossier comporte quatre articles. Le premier de M. Denis Perrin, rapporteur auprès de la commission pour l'avenir de la décentralisation, fait le point sur les propositions de la commission en matière d'organisation du territoire et notamment de développement

de l'intercommunalité. Le troisième analyse les dix-sept propositions relatives à la fonction publique territoriale.

Ce dossier publie également la liste des 154 propositions de la commission.

## DECENTRALISATION

## ELU LOCAL

## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### **Les réformes en question : quatre thèmes d'actualité.**

*Maires de France, n°98, décembre 2001, pp. 15-16, 46-49 et 54-56.*

Au cours du 83<sup>e</sup> congrès de l'Association des Maires de France, les discussions ont porté sur la réforme de la responsabilité pénale instaurée par la loi relative aux délits non intentionnels, sur le statut de l'élu et sa modernisation (droit à une formation minimum, réforme du régime indemnitaire, des autorisations d'absence et des indemnités de fonction) ainsi que sur la loi relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement, notamment le recrutement des non titulaires à temps non complet et la mise en place des 35 heures.

## DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE

## DECLARATION DE DONNEES SOCIALES

## REGIME DE SECURITE SOCIALE / Recouvrement des cotisations

### **Urssaf : le cachet de la poste fait foi.**

*Liaisons sociales, 29 janvier 2001.*

Une lettre-circulaire de l'Acoss précise que, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2000, le cachet de la poste ou celui apposé par une machine à affranchir fait foi pour l'appréciation du respect des obligations de déclaration et de paiement incombant aux cotisants. Les déclarations et paiements dématérialisés pourront être effectués jusqu'à la date limite d'exigibilité 12 heures.

## DIPLOME

## FORMATION

### **Une loi pour corriger les dérives de la formation professionnelle.**

*Le Monde Economie, 16 janvier 2001, p. IX.*

Les articles 40 à 42 du projet de loi de modernisation sociale prévoient que tout salarié pourra se voir délivrer un diplôme professionnel en contrepartie d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans, à compter de l'automne 2001.

**L'œuvre photographique et les droits des photographes.**  
*Actualité du droit de l'information (ADBS), n°10, janvier 2001, p. 4.*

La photographie est protégée comme œuvre de l'esprit, les photographes bénéficiant de droits. Dans la fonction publique, l'administration est titulaire des droits sur l'œuvre de l'agent. Des solutions cependant existent pour concilier les nécessités du service et les aspirations du photographe.

DUREE DU TRAVAIL  
AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

**Aménager et réduire le temps de travail dans les collectivités locales.**  
*.- Saint-Grégoire : Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine, 2000.*

Constitué d'une plaquette pédagogique et d'un livret de synthèse, ce document a été réalisé à destination des collectivités du département d'Ille-et-Vilaine afin de les accompagner dans la mise en place de la réduction du temps de travail.

EUROPE /Fonction publique

**La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : un message clair hautement symbolique.**  
*Petites affiches, 22 janvier 2001, p. 4-17.*

Cet article retrace les conditions d'élaboration de la charte avant d'étudier son contenu, notamment en matière de droits économiques et sociaux.

**La charte des droits fondamentaux.**  
*Droit social, n°1, janvier 2001, p. 69-75.*

Ce discours prononcé par M. Guy Braibant le 15 novembre 2000 à la grand'chambre de la Cour de cassation, fait le point sur la genèse de la charte, les principes qui ont présidé à son élaboration, son contenu ainsi que son impact en matière de droit du travail.

**Fonction publique et droit communautaire.**  
*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2001, pp. 4-10.*

Depuis une dizaine d'années l'Union européenne réglemente et juge le fonctionnement des fonctions publiques des nations qui la composent. Cette étude passe en revue les domaines concernés par ces dispositions et leurs influences sur les droits nationaux, et

plus particulièrement les règles d'accès, la carrière, les reprises d'ancienneté et les régimes de retraite.

EUROPE  
DROITS FONDAMENTAUX /Liberté d'opinion et non discrimination

**Le Protocole n°12 de la CEDH.**  
*Actualité juridique - Droit administratif, n°12, 20 décembre 2000, pp. 1006-1007.*

Ce document, ouvert à la signature des membres du Conseil de l'Europe le 4 novembre 2000, établit le principe des règles de non discrimination en vertu de la Convention européenne des droits de l'homme. Les interdictions recouvrent notamment les notions de discrimination fondées sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions ou encore l'origine sociale ou culturelle.

FONCTION PUBLIQUE  
JURISPRUDENCE

**Le droit de la fonction publique : 10 ans de jurisprudence 1990-2000.**  
*Droit administratif, Hors série, décembre 2000.-286 p.*

Ce recueil de 600 arrêts commentés, présentés sous forme d'extraits (principaux considérants le plus souvent), a été élaboré par M. Didier Jean-Pierre, professeur agrégé à l'université Jean Moulin Lyon III. En cinq parties, il aborde la définition française du fonctionnaire, sa définition européenne, le titre 1<sup>er</sup> du statut général de la fonction publique, la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et enfin la notion de « fonction publique militaire ». Les décisions émanent de l'ensemble des juridictions administratives mais aussi des juridictions européenne et judiciaire. Trois index, matière, chronologique et les noms des parties, le complètent.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
CENTRE DE GESTION  
CSFPT  
CNFPT  
DECENTRALISATION  
EFFECTIFS  
SERVICE PUBLIC

**La fonction publique territoriale, acteur de la décentralisation, de l'aménagement du territoire et du développement local.**  
*Avis et Rapports du Conseil économique et social, n°19, 29 décembre 2000.- 81 p.*

Après un historique de la fonction publique territoriale et des différents textes de lois qui l'ont instituée, cette étude fait le point sur les différentes caractéristiques de l'organisation statutaire actuelle, sur les institutions et instances de gestion ainsi que sur ses effectifs. Le chapitre III aborde les problèmes et dysfonctionnements déjà soulevés dans différents rapports et ouvrages. Le chapitre IV regroupe diverses propositions dont l'amélioration du recrutement, le développement des concours sur titres, l'adaptation du contenu des épreuves des concours et la prise en compte de l'expérience professionnelle. De même, il est envisagé de développer la formation, notamment la formation continue, d'abaisser les seuils démographiques, d'assouplir les quotas, de mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi, de favoriser la mobilité et enfin de rénover les institutions.

M. Michel-Antoine Rognard, rapporteur, est aussi président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

FONCTION PUBLIQUE  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
EUROPE / Fonction publique

***L'évolution des fonctions publiques : colloque international de l'Institut de préparation à l'administration générale (IPAG), Brest, du 25 au 27 octobre 2000.***

*Cahiers de la fonction publique, n°196, décembre 2000, pp. 24-30.*

Le rapport introductif et le rapport de clôture présentés par M. Anicet Le Pors lors de ce colloque, sont reproduits ici. Il expose les grands principes et les textes qui ont présidé à la construction de la fonction publique française ainsi que les efforts d'harmonisation des trois fonctions publiques et compare la conception française et celle de l'Union européenne.

GESTION DU PERSONNEL

***La gestion des ressources humaines dans le secteur public : tome 1, l'analyse des métiers, des emplois et des compétences / Christian Batal.***

*.- Paris : Editions d'Organisation, 2000.- 255 p.*

L'objectif de cet ouvrage est de définir la fonction ressources humaines dans le secteur public, notamment le rôle des responsables dans ce secteur, et d'apporter à ces derniers une méthodologie de description des missions et des relations de travail afin de mettre en place une politique cohérente de gestion.

HYGIENE ET SECURITE  
INFORMATIQUE  
TELECOMMUNICATION

***Les maux de la techno.***

*Le Monde Interactif, 7 février 2001, pp. I.-III.*

A l'appui d'illustrations et d'entretiens, cet article examine les effets sur la santé physique et mentale et sur les relations de travail des nouvelles technologies de l'information.

HYGIENE ET SECURITE  
RESPONSABILITE / Civile  
RESPONSABILITE / Pénale

***L'incidence de la loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.***

*Droit social, n°1, janvier 2001, pp. 47-52.*

Cet article examine les conséquences des dispositions de la loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en droit pénal et en droit social.

Ainsi une gradation de la faute a été mieux définie selon son caractère intentionnel ou non et la nature de la responsabilité adaptée.

INFORMATIQUE / Droit  
INTERNET  
RESPECT DE LA VIE PRIVEE

***Le contrôle des messageries électroniques par une personne chargée d'une mission de service public.***

*Collectivités territoriales info, n°35, décembre 2000, pp. 12-13.*

Cet article commente l'arrêt rendu le 2 novembre 2000 par la 17<sup>e</sup> chambre du tribunal de grande instance de Paris qui a condamné trois responsables d'un laboratoire universitaire pour avoir contrôlé des messageries électroniques utilisées à des fins personnelles sans en avoir préalablement informé les intéressés.

***Le courrier électronique des employés.***

*Actualité du droit de l'information (ADBS), n°10, janvier 2001, pp. 1-2.*

Le courrier reçu électroniquement par les salariés est protégé par le secret de la correspondance prévu à l'article 226-15 al. 2 du code pénal. Le contrôle des salariés ne peut se faire qu'à la condition qu'ils en soient informés, que les institutions représentatives du personnel soient préalablement consultées et que le dispositif de contrôle soit justifié. Une recommandation de la CNIL sur l'utilisation des outils électroniques dans l'entreprise doit paraître avant la fin de l'année.

## MESURES POUR L'EMPLOI /Apprentissage

### **Précisions sur l'aide forfaitaire aux apprentis.**

*Liaisons sociales, 29 janvier 2001.*

Une circulaire du 5 janvier 2001 du ministère de l'emploi et de la solidarité précise les modalités de calcul de l'effectif pour le versement de l'aide forfaitaire à l'embauche d'apprentis et confirme que celle-ci ne sera plus versée aux personnes morales de droit public pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

## MESURES POUR L'EMPLOI /Contrat emploi consolidé

## MESURES POUR L'EMPLOI /Emploi jeune

### **Baisse des entrées dans les dispositifs d'emploi en 1999.**

*Liaisons sociales, 19 janvier 2001.*

Une étude de la Dares (ministère de l'emploi) montre que les entrées dans les dispositifs mis en place dans le cadre de la politique de l'emploi ont baissé de 3,4 % en 1999. Pour les contrats emplois consolidés, elles sont en hausse de 22 %, pour les emplois-jeunes, en baisse de 10,2 %. Fin 1999, l'ensemble des bénéficiaires de ces différents dispositifs était en hausse de 1,8 % par rapport à 1998.

## MESURES POUR L'EMPLOI /Emploi jeunes

### **Des milliers d'emplois-jeunes sont déjà passés dans le secteur privé.**

*Le Monde Economie, 23 janvier 2001, p. VIII.*

Selon une étude de la Dares, 21 % des jeunes recrutés sous contrat emploi-jeune avaient quitté le dispositif à la fin du premier semestre 2000, 6 % pour reprendre une formation, 56 % pour un emploi qui est à contrat à durée indéterminée deux fois sur cinq et à temps plein neuf fois sur dix.

## NON DISCRIMINATION SEXISTE

## CONGE PARENTAL

## TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### **Femmes dans les lieux de décision.**

*Avis et Rapports du Conseil économique et social, n°18, 28 décembre 2000.- 205 p.*

Constatant le faible nombre de femmes occupant des postes d'encadrement, notamment dans la haute fonction publique, le Conseil économique et social propose que les conseils supérieurs des trois fonctions publiques soient saisis d'un rapport sur la féminisation des emplois, que les modes d'accueil de la petite enfance soient améliorés, que le congé parental soit réaménagé, financièrement plus attractif et réparti entre les deux parents, que le temps partiel parental puisse être

fractionné et, enfin, qu'un congé d'un mois après la naissance soit attribué au père.

## NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

## REMUNERATION

### **Nouvelle bonification indiciaire : mode d'emploi.**

*La Lettre de l'employeur territorial, 4 janvier 2001, pp. 4-7.*

La nouvelle bonification indiciaire est un avantage réservé aux seuls fonctionnaires, une incertitude subsistant sur le lien de cette bonification avec l'emploi ou le grade. Elle ajoute des points d'indice au traitement de base et entre en ligne de compte pour le calcul de certaines primes ou indemnités et cotisations. Une liste donne les emplois concernés et les points d'indice correspondant.

## OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE

## RESPONSABILITE /Pénale

## RESPONSABILITE /Du fonctionnaire

### **Renforcer l'éthique dans le service public : à propos d'une enquête de l'OCDE.**

*Cahiers de la fonction publique, n°196, décembre 2000, pp. 22-23.*

Comme suite à plusieurs conventions signées en 1997 et à une enquête de l'OCDE faite en 1999-2000 et destinée à vérifier la mise en œuvre d'une recommandation de 1998, la loi n°2000-595 du 30 juin 2000 a introduit dans le code pénal un nouveau chapitre relatif à la corruption des fonctionnaires. Le non-respect des règles déontologiques par les fonctionnaires peut être sanctionné, notamment par la notation.

## RECOUVREMENT DES COTISATIONS

### **La réforme inachevée des règles relatives au contrôle URSSAF.**

*Droit social, n°12, décembre 2000, pp. 1100-1103.*

Sont commentées ici les dispositions du décret n°99-434 du 28 mai 1999 portant diverses mesures de simplification et d'amélioration des relations avec les cotisants et modifiant le code de la sécurité sociale.

## REMUNERATION

## TRAITEMENT ET INDEMNITES

### **Le salaire / Ministère de l'emploi et de la solidarité.**

*.- Paris : La documentation Française, 2000.- 155 p.*

S'adressant avant tout aux entreprises, cet ouvrage reprend cependant les principaux éléments constituant la rémunération, son mode de paiement, l'élaboration

du bulletin de salaire, les cotisations et les saisies éventuelles.

TITULARISATION DES NON TITULAIRES  
CONCOURS  
CENTRE DE GESTION  
DUREE DU TRAVAIL  
GESTION DU PERSONNEL

**Dossier : La loi sur la résorption de l'emploi précaire, la modernisation du recrutement et le temps de travail dans la fonction publique territoriale (1ère partie).**

*La Lettre de l'employeur territorial, n°760, 11 janvier 2001, pp. 6-8.*

Sont ici présentées les dispositions relative aux possibilités de titularisation de certains agents non titulaires de la fonction publique territoriale issues de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

**Dossier : La loi sur la résorption de l'emploi précaire, la modernisation du recrutement et le temps de travail dans la fonction publique territoriale (seconde partie).**

*La Lettre de l'employeur territorial, n°761, 11 janvier 2001, pp. 4-7.*

Cette deuxième partie est plus particulièrement consacrée aux titres II et III de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relatifs à la modernisation du recrutement, notamment en matière d'organisation des concours, de validité des listes d'aptitude et de compétences des centres de gestion, et modifiant la réglementation applicable aux emplois fonctionnels et aux agents pris en charge.

TRAITEMENT / Augmentations

**Rupture entre les sept syndicats de fonctionnaires et le gouvernement.**

*Le Monde, 20 janvier 2001, p. 6.*

Les propositions de M. Michel Sapin d'augmenter de 1,2 % en 2001 et 2002 les traitements ainsi que d'attribuer deux points d'indice majoré au 1<sup>er</sup> juillet 2001 et au 1<sup>er</sup> juillet 2002 ont été rejetées par les syndicats. Des mesures d'attribution de points d'indices supplémentaires pour les plus bas salaires faisaient également partie des propositions.

---

# TEXTES INTEGRAUX

---

## CIRCULAIRES

---

CM, LM — Cette rubrique propose une sélection de circulaires en texte intégral relatives à la fonction publique territoriale.

---

### ALLOCATION D'INSERTION ALLOCATION DE SOLIDARITE SPECIFIQUE

***Le décret n°2000-1260 du 26 décembre 2000 modifie les montants de ces deux allocations. La présente directive publie pour chacune d'elles les nouveaux montants des plafonds de ressources.***

---

**Directive n°01-01 du 12 janvier 2001 de l'UNEDIC relative à la revalorisation de l'allocation d'insertion et de l'allocation de solidarité spécifique.**

**Objet :** Revalorisation de l'allocation d'insertion et de l'allocation de solidarité spécifique.

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous prions de trouver ci-joint le décret n°2000-1260 du 26 décembre 2000 relatif au montant de l'allocation d'insertion et au montant de l'allocation de solidarité spécifique.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 :

- Le montant journalier de l'allocation d'insertion est fixé à 60,52 F (soit 9,23 euros).

Le plafond de ressources, calculé à partir du montant journalier de l'allocation d'insertion est, par conséquent, également modifié.

Il est désormais fixé à :

- pour une personne seule : 90 fois le montant journalier de l'allocation d'insertion :  $90 \times 60,52 = 5\,446,80$  F ;

- pour un couple : 180 fois le montant journalier de l'allocation d'insertion :  $180 \times 60,52 = 10\,893,60$  F.

- Le montant de l'allocation de solidarité spécifique est fixé à 85,91 F (soit 13,10 euros).

Le montant de la majoration accordée aux allocataires âgés de 55 ans ou plus et justifiant de 20 années d'activité salariée, ainsi qu'aux allocataires âgés de 57 ans ½ ou plus et justifiant de 10 années d'activité salariée, est fixée à 37,49 F (soit 5,72 euros).

Le plafond de ressources, calculé à partir du montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique est, par conséquent, également modifié.

Il est désormais fixé à :

- pour une personne seule : 70 fois le montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique au taux simple :  $70 \times 85,91 = 6\,013,70$  F ;

- pour un couple :

. 110 fois le montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique au taux simple pour les personnes qui bénéficient de l'allocation de solidarité spécifique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, soit  $110 \times 85,91 = 9\,450,10$  F ;

. 140 fois le montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique au taux simple pour les personnes qui bénéficient de l'allocation de solidarité spécifique antérieurement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1997, soit 12 027,40 F.

- Ces revalorisations s'appliquent aux allocations servies au titre des périodes postérieures au 31 décembre 2000.

L'article 3 de ce même décret du 26 décembre 2000 précise les montants de l'allocation « forfaitaire » accordée, à l'occasion des fêtes de fin d'année, aux bénéficiaires de l'ASS, de l'ASA et de l'AI.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

**P.J. :** Décret n° 2000-1260 du 26 décembre 2000.

DECRET N°2000-1260 DU 26 DECEMBRE 2000  
RELATIF AUX MONTANTS DE L'ALLOCATION  
D'INSERTION ET DE L'ALLOCATION DE  
SOLIDARITE SPECIFIQUE  
(NOR : MESF0011620D).  
(J.O. du 27 décembre 2000).

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité  
et du ministre de l'économie, des finances et de  
l'industrie,  
Vu le code du travail, notamment les articles L. 351-9,  
L. 351-10 et L. 351-14,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.**- Le montant journalier de l'allocation d'insertion  
est fixé à 60,52 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.  
Les dispositions du présent article sont applicables aux  
allocations d'insertion servies au titre des périodes  
postérieures au 31 décembre 2000.

**Art. 2.-** Le montant journalier de l'allocation de solidarité  
spécifique est fixé à 85,91 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier  
2001.  
Le montant de la majoration accordée aux allocataires  
âgés de cinquante-cinq ans ou plus et justifiant de  
vingt années d'activité salariée, aux allocataires âgés

de cinquante-sept ans et demi ou plus justifiant de dix  
années d'activité salariée ainsi qu'aux allocataires jus-  
tifiant d'au moins 160 trimestres validés dans les  
régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse ou  
de périodes reconnues équivalentes est fixé à 37,49 F à  
compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**Art. 3.-** L'allocation servie aux bénéficiaires de l'allocation  
d'insertion au titre du mois de novembre 2000, ou de  
décembre 2000 pour ceux dont le droit à indemnisation  
est ouvert au cours de ce mois, est augmentée d'une  
somme de 1 000 F.

L'allocation servie aux bénéficiaires de l'allocation de  
solidarité spécifique à taux simple au titre du mois de  
novembre 2000, ou de décembre 2000 pour ceux dont  
le droit à indemnisation est ouvert au cours de ce mois,  
est augmentée d'une somme de 1 000 F.

Cette somme est portée à 1 440 F en cas de majoration  
de l'allocation dans les conditions prévues au deuxième  
alinéa de l'article R. 351-14 du code du travail.

**Art. 4.-** Le ministre de l'économie, des finances et de  
l'industrie, la ministre de l'emploi et de la solidarité et  
la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en  
ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret,  
qui sera publié au *Journal officiel* de la République  
française.

*Fait à Paris, le 26 décembre 2000.*

# 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.

## CUMUL D'ACTIVITES CUMUL DE REMUNERATIONS

***Une activité de six heures par semaine au centre communal d'action sociale confiée à un fonctionnaire à temps complet de la commune est considérée ici comme un cumul illégal avec un emploi à temps non complet, en application de l'article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991.***

Vu la requête, enregistrée le 26 avril 1999, présentée par le préfet du département de la Seine-Saint-Denis siégeant à la préfecture, 124 rue Carnot, 93007 Bobigny cedex ; le préfet du département de la Seine-Saint-Denis demande que le tribunal annule les délibérations du centre communal d'action sociale du Raincy, en date du 1<sup>er</sup> septembre 1998 et du 14 octobre 1998, portant attribution d'une indemnité mensuelle en faveur de Mme Marie-Thérèse Leheu, rédacteur territorial de la commune du Raincy ;

Vu les délibérations attaquées ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le décret loi du 29 octobre 1936 ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 ;

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

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

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

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 26 juin 2000 :

- le rapport de M. Jean-Antoine, président ;

- les observations de Me Nicolai-Loty pour le centre d'action sociale du Raincy ;

- et les conclusions de Mme Rigodanzo, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que le préfet de la Seine-Saint-Denis demande au tribunal de prononcer l'annulation des délibérations des 1<sup>er</sup> septembre et 14 octobre 1998 par lesquelles le conseil d'administration du centre communal d'action sociale de la commune du Raincy a décidé d'allouer à Mme Marie-Thérèse Leheu, rédac-

teur territorial de la commune du Raincy, une indemnité mensuelle de 1 000 F à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1998, ultérieurement transformée en vacations de trois heures deux fois par semaine d'un montant de 45 F, pour s'occuper du secrétariat du conseil d'administration du centre, du suivi des délibérations, de travaux de synthèse de certains dossiers et de recherche de documentation ;

Considérant que la rémunération perçue par Mme Leheu correspond à un travail supplémentaire qui constitue un emploi à temps incomplet régi par le décret n°91-298 du 20 mars 1991 alors que l'intéressée est déjà titulaire d'un emploi communal à temps complet en qualité de rédacteur de la commune du Raincy ; que ce cumul d'emplois méconnaît toutefois les dispositions de l'article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 aux termes duquel « un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet de la même collectivité, d'un établissement relevant de la collectivité ou du même établissement » ; que cet article 9 est exclusif et déroge aux dispositions de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 lequel définit la notion d'emploi au regard des règles générales de cumuls d'emplois publics inapplicables au cas d'espèce ; que, par suite, le préfet de la Seine-Saint-Denis est fondé à demander l'annulation des délibérations attaquées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ;

### DECIDE :

**Article 1<sup>er</sup> :** Les délibérations du 1<sup>er</sup> septembre 1998 et 14 octobre 1998 du conseil d'administration du centre communal d'action sociale de la commune du Raincy sont annulées.

**Article 2 :** Le présent jugement sera notifié au préfet de la Seine-Saint-Denis, au président du centre d'action sociale de la commune du Raincy et à Mme Leheu. Une copie sera transmise au trésorier payeur du département de la Seine-Saint-Denis.

***Tribunal administratif de Paris, 5<sup>e</sup> section, 2<sup>e</sup> chambre, 29 juin 2000, Préfet de la Seine-Saint-Denis c/ Centre communal d'action sociale du Raincy, req. n°9908492/5.***

***L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse n'est pas applicable à un licenciement au terme d'une période d'essai, sauf si l'instruction montre que ce licenciement a été décidé en considération de cet état.***

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 17 décembre 1997 sous le n°97MA05494, présentée pour Mme Béatrice Platel-Sartori, demeurant 11, avenue du Général de Gaulle à Rognonas (13870), par Me Vaillant, avocat ; Mme Platel-Sartori demande à la cour :

1°) d'annuler le jugement en date du 9 octobre 1997, par lequel le tribunal administratif de Marseille a rejeté sa requête tendant à l'annulation de la décision du 7 septembre 1995 par laquelle le président de l'OPHLM d'Avignon a mis fin à ses fonctions ; à sa réintégration, sous astreinte de 1 000 F par jour de retard ; à la condamnation de l'OPHLM à lui payer les sommes de 523 116 F au titre du préjudice financier, 31 386,96 F au titre de l'indemnité de précarité et de l'indemnité de licenciement, 1 162,48 F représentant deux jours de congés payés et 20 000 F au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

2°) de faire droit à ses conclusions de première instance ; Mme Platel-Sartori soutient :

- qu'elle n'a pas été régulièrement convoquée à l'audience ;
- que jugement est entaché d'erreur de droit car les premiers juges ne pouvaient appliquer de manière limitative le principe qui interdit de licencier une femme salariée en période de grossesse ;
- que ce jugement introduit une discrimination entre salariés du secteur public et salariés du secteur privé prohibée par l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu, enregistré au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 26 mai 1998, le mémoire en défense, présenté pour l'OPHLM de la ville d'Avignon, représenté par son président en exercice, par Me Plantevin, avocat, tendant au rejet de la requête et à la condamnation de Mme Platel-Sartori à lui verser la somme de 9 648 F au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, par les moyens que l'intéressée ne démontre pas qu'elle n'a pas été convoquée à l'audience ; que le recours de première instance était tardif ; que les premiers juges n'ont pas commis d'erreur de droit ;

Vu, enregistré au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 10 février 2000, le mémoire présenté pour Mme Platel-Sartori, tendant aux mêmes fins que la

requête par les mêmes moyens, et, en outre, par les moyens que sa requête de première instance n'était entachée d'aucune forclusion, que la décision prononçant son licenciement n'est pas motivée, en violation de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 ; qu'elle a été prise alors que son état de grossesse était connu de tous ses collègues de travail ; que l'OPHLM n'établissait pas qu'il ignorait cette situation ; que les attestations qu'il a produites en première instance sont sans valeur ; que cette décision a été prise en considération de son état de grossesse ; qu'elle repose sur une erreur manifeste d'appréciation ;

Vu, enregistré au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 14 avril 2000, le mémoire présenté pour l'OPHLM de la ville d'Avignon, tendant aux mêmes fins que dans ses précédentes écritures, par les mêmes moyens et, en outre, par les moyens que le licenciement de Mme Platel-Sartori n'étant pas lié à son état de grossesse, les dispositions de l'article L. 122-25 du code du travail ne sont pas applicables ; que la période d'essai de l'intéressée n'a pas été probante ; qu'aucune erreur manifeste d'appréciation n'a été commise ; que les attestations produites par Mme Platel-Sartori sont sans valeur ; que son licenciement est parfaitement motivé et fondé ; subsidiairement, qu'il y aurait lieu, au cas où la cour estimerait irrégulière cette décision, de réduire le montant des indemnités réclamées pour tenir compte des sommes que l'intéressée a pu percevoir par ailleurs, sous réserve qu'elle justifie d'un préjudice ce qu'elle ne fait pas ; que l'indemnité de précarité ne lui est pas due ; l'indemnité réclamée au titre de deux jours de congés payés n'est pas due non plus, s'agissant de congés exceptionnels ;

Vu, enregistré au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 2 juin 2000, le mémoire présenté pour Mme Platel-Sartori, tendant aux mêmes fins que la requête, par les mêmes moyens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 ;

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

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

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

Vu la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Vu le code du travail ;

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

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

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 13 juin 2000 :

- le rapport de M. Gonzales, premier conseiller ;
- les observations de Me Constanza, substituant Me Vaillant pour Mme Platel-Sartori ;
- les observations de Me Plantevin pour l'OPHLM d'Avignon ;
- et les conclusions de M. Bocquet, premier conseiller ;

### **Sur la régularité du jugement attaqué :**

Considérant qu'il ressort des mentions du jugement attaqué que les parties ont été dûment convoquées à l'audience ; que la requérante n'apporte aucun élément de nature à établir l'inexactitude de ces mentions qui font foi jusqu'à preuve contraire ; qu'ainsi le moyen doit être écarté ;

### **Sur le bien-fondé du jugement attaqué :**

Considérant que Mme Platel-Sartori a été recrutée le 12 juin 1995 par l'OPHLM d'Avignon, par contrat à durée déterminée comportant une période d'essai de trois mois ; qu'elle a été licenciée au terme de cette période ;

Considérant, en premier lieu, que le licenciement d'un agent contractuel au terme d'une période d'essai n'est pas au nombre des décisions qui doivent être motivées en application de la loi susvisée du 11 juillet 1979 ou du décret du 15 février 1988 ;

Considérant, en second lieu, que Mme Platel-Sartori, qui était enceinte à la date de son licenciement, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 41 du décret susvisé du 15 février 1988 interdisant de licencier un agent non titulaire en état de grossesse, qui ne sont pas applicables à un licenciement décidé au terme d'une période d'essai, sauf s'il résulte de l'instruction que ce licenciement aurait été décidé en considération de cet état ; que, telle qu'elle vient d'être précisée, l'application de cette disposition au cas de Mme Platel-Sartori ne crée pas, contrairement à ce qu'elle soutient, une discrimination prohibée par l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, entre elle et les femmes salariées du secteur privé, dès lors qu'elle ne se trouvait pas dans la même situation que ces dernières ;

Considérant que Mme Platel-Sartori ne démontre pas que son licenciement serait motivé par l'existence de sa

grossesse ; que les témoignages qu'elle a fournis au dossier font, au contraire, apparaître que l'autorité qui prononcé son licenciement était restée dans l'ignorance de son état ; qu'il résulte, en fait, de l'instruction que cette décision a été prise en raison de son insuffisante adaptation aux attentes des services de l'OPHLM d'Avignon en matière d'informatique ; que la requérante n'établit pas que cette circonstance serait matériellement inexacte ni que ce motif serait entaché d'erreur manifeste d'appréciation ;

Considérant, dans ces conditions, que c'est à bon droit que le tribunal administratif a rejeté sa demande d'annulation de son licenciement, ainsi que, par voie de conséquence, la demande qu'elle a présentée en vue de sa réintégration dans ses anciennes fonctions ; qu'il en va de même du rejet de ses conclusions présentées à fin de réparation d'un préjudice, dès lors qu'il résulte de ce qui précède que son licenciement n'est entaché d'aucune illégalité fautive dont elle pourrait demander réparation ; que ses conclusions tendant au versement d'une indemnité de précarité ou d'une indemnité compensatrice de congés payés ne peuvent être également accueillies dès lors qu'elles ne sont prévues par aucune disposition législative ou réglementaire ni par aucun principe général du droit applicable aux agents publics non titulaires ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que Mme Platel-Sartori n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Marseille a rejeté sa requête ;

### **DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** La requête de Mme Platel-Sartori est rejetée.

**Article 2 :** Le présent arrêt sera notifié à Mme Platel-Sartori, à l'OPHLM d'Avignon et au ministre de l'intérieur.

**Cour administrative d'appel de Marseille, 27 juin 2000, Mme Platel-Sartori, req. n°97MA05494.**

---

# REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

---

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

---

## OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE RESPONSABILITE PENALE

*A l'occasion de l'adoption par le Conseil de l'Europe d'une recommandation et d'un code modèle de bonne conduite pour les agents publics le 11 mai 2000, le ministre rappelle et définit l'ensemble des obligations des fonctionnaires français.*

---

**26821.** - 20 juillet 2000. - **M. Daniel Goulet** rappelle à **M. le ministre de l'intérieur** que le comité des ministres des affaires étrangères du Conseil de l'Europe a adopté le 11 mai dernier différentes mesures de lutte contre la corruption dans le secteur public ainsi qu'une recommandation R(2000) 10. Considérant que la corruption constitue une menace grave aux valeurs des droits de l'homme, de la démocratie pluraliste et de l'Etat de droit, il souhaite savoir quelles mesures ont été mises en place pour promouvoir et diffuser, au sein des organisations de fonctionnaires, « Le code modèle de conduite pour les agents publics » adopté en même temps que cette recommandation, et recueillir l'avis desdites organisations sur ce texte. - **Question transmise à M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.**

**Réponse.** - Le comité des ministres du Conseil de l'Europe a adopté, le 11 mai dernier, la recommandation R(2000) 10 aux Etats membres sur les codes de conduite pour les agents publics, à laquelle est annexé un code modèle de conduite pour les agents publics. Le Conseil de l'Europe recommande aux gouvernements des Etats membres de promouvoir, dans le respect de la législation nationale et des principes régissant l'administration publique, l'adoption de codes nationaux de conduite pour les agents publics en s'inspirant du code modèle de conduite annexé à la recommandation. La fonction publique française est régie par un grand nombre de principes déontologiques qui guident le comportement de ses agents, en conformité avec les règles énoncées par le Conseil de l'Europe. L'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 dispose que « la société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration ». Les agents publics sont naturellement tenus d'exercer leurs missions dans le strict respect de la légalité. La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énumère les obligations déontologiques des fonctionnaires : l'accomplissement des tâches de façon complète, l'interdiction d'exercer une activité privée lucrative et de prendre des intérêts de nature à compromettre leur indépendance (art. 25), l'obligation de secret et de discrétion professionnels (art. 26), le

devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (art. 27), l'obligation d'obéissance hiérarchique, sauf en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public et l'obligation d'assumer les responsabilités hiérarchiques (art. 28), la responsabilité disciplinaire en cas de faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions (art. 29). D'autres obligations, qui s'imposent aux fonctionnaires, ne résultent pas d'un texte mais de la jurisprudence. Il en est ainsi de l'obligation de réserve, qui contraint les agents publics à observer une retenue dans l'expression de leurs opinions, notamment politiques, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire. On peut également citer l'obligation de neutralité qui a une valeur constitutionnelle, l'obligation d'impartialité ou l'obligation de dignité. Le contrôle du respect de ces obligations est assuré, d'une part, par l'autorité hiérarchique dans le cadre défini à l'article 28 de la loi de 1983 susmentionnée, d'autre part, par des organismes indépendants mis en place au sein même de l'administration, telles les commissions de déontologie instituées au sein de chacune des trois fonctions publiques pour contrôler la compatibilité de l'activité privée qu'envisage d'exercer un agent public avec ses fonctions administratives antérieures ainsi que par les juridictions administratives et pénales. A cet égard, comme tous les citoyens, les agents publics sont soumis au code pénal, certaines infractions étant plus sévèrement ou spécifiquement réprimées lorsqu'elles sont commises par un agent public à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Par ailleurs, la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations pose le principe de la transparence administrative : toute personne a, par exemple, le droit de connaître les coordonnées de l'agent public chargé de traiter l'affaire qui la concerne, le même que celles de l'auteur d'une décision prise à son égard. Il convient de signaler que les principaux ministères ont diffusé des codes de bonne conduite, des guides pratiques ou des recueils de recommandation, comportant des consignes pour l'action, concrètes et claires, qui sont de nature à éclairer les agents sur les conduites à tenir dans l'exercice de leurs fonctions, notamment ceux exerçant des « métiers estimés à risques » et à expliciter les obligations déontologiques qui s'imposent à eux. On peut enfin noter que les écoles de l'administration et l'administration elle-même organisent des modules de formation très complets afin de sensibiliser les agents aux règles déontologiques qui doivent guider leur comportement. L'ensemble de ces principes et de ces actions est de nature à satisfaire à la recommandation récemment adoptée par le Conseil de l'Europe.

**J.O. S (Q), n°1, 4 janvier 2001, pp. 32-33.**

## REPERTOIRE DES CARRIERES TERRITORIALES

### Volume 1

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                               | <b>950 F</b>   | 144,83€ |
| Abonnement aux mises à jour pour 2001, par volume           | <b>450 F</b>   | 68,60€  |
| <b>Collection complète des trois volumes</b>                | <b>2 280 F</b> | 347,59€ |
| <b>Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes</b> | <b>1 080 F</b> | 164,65€ |

## LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

|                                             |                 |      |
|---------------------------------------------|-----------------|------|
| Abonnement 1 an (12 numéros et suppléments) | <b>977,38 F</b> | 149€ |
|---------------------------------------------|-----------------|------|

## LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES

|                                                                               |              |        |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|
| Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux Edition janvier 1997 | <b>230 F</b> | 35,06€ |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|

## RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

|                                                          |              |        |
|----------------------------------------------------------|--------------|--------|
| - Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT | <b>390 F</b> | 59,46€ |
| - Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMMECK              | <b>369 F</b> | 56,25€ |
| - Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD                 | <b>350 F</b> | 53,36€ |
| - Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON                | <b>350 F</b> | 53,36€ |
| - Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT               | <b>350 F</b> | 53,36€ |
| - Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET                 | <b>350 F</b> | 53,36€ |

**VIENT DE PARAITRE**

## LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

### Abonnement annuel (12 numéros + 2 hors série)

- ☐ France TTC **977,38 F** 149€
- ☐ Europe TTC **993,77 F** 151,50€
- ☐ DOM-TOM, pays de la zone francophone de l'Afrique, hors Maghreb, et de l'océan Indien (HT, avion éco.) **1 013,45 F** 154,50€
- ☐ Autres pays (HT, avion éco.) **1 052,81 F** 160,50€
- ☐ Supplément avion rapide **121,35 F** 18,50€

---

Les Informations Administratives et Juridiques,  
revue du Centre Interdépartemental de Gestion de  
la Petite Couronne de la Région Ile-de-France, com-  
mente chaque mois l'actualité législative et réglementai-  
re 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](http://www.ladocfrancaise.gouv.fr)

ISSN 1152-5908

PRIX : **101,67 F** 15,50 €