
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Les absences pour raisons syndicales dans la fonction publique territoriale**
- ▶ **Les dispositions statutaires de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002**
- ▶ **Actualité réglementaire et législative**

CIG petite couronne



N°1 janvier 2002

**Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne**
3, rue de Romainville
75940 Paris cédex 19
tél : 01 40 03 81 00
e-mail : info@cig929394.fr
site : www.cig929394.fr

Directeur de la publication
Jacques-Alain Benisti

Directeur de la rédaction
Jean-Marc Dudézert

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

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

© La **documentation** Française
Paris, 2002

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

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

1. ACTUALITE COMMENTEE

DOSSIERS

| | |
|--|---|
| Les absences pour raisons syndicales dans la fonction publique territoriale | 3 |
|--|---|

STATUT AU QUOTIDIEN

| | |
|---|----|
| Les dispositions statutaires de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 | 19 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| Actualité législative et réglementaire | 23 |
|--|----|

2. ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

| | |
|----------|----|
| * Textes | 33 |
|----------|----|

| | |
|------------------------------|----|
| * Chronique de jurisprudence | 46 |
|------------------------------|----|

TEXTES INTEGRAUX

| | |
|-----------------|----|
| * Jurisprudence | 51 |
|-----------------|----|

| | |
|----------------------------------|----|
| * Réponses aux questions écrites | 54 |
|----------------------------------|----|

DOSSIER

Les absences pour raisons syndicales dans la fonction publique territoriale

Le principe de liberté syndicale, reconnu à tout individu, inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris dans le préambule de celle du 4 octobre 1958, proclame que : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

Le Titre 1^{er} du Statut Général de la Fonction Publique¹ a garanti ce droit aux fonctionnaires et l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984² en a étendu le bénéfice à l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

La reconnaissance du principe de liberté syndicale implique tout d'abord la garantie de non discrimination à l'égard des agents syndiqués ou non, ainsi que l'affirment les articles 6 et 18 de la loi du 13 juillet 1983 : « *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires... Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses (...)* *Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales (...) de l'intéressé* ».

En outre, le droit syndical suppose la liberté de constituer des organisations syndicales, ainsi que le prévoit l'article 8 de la loi :

« *Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats...* ».

L'affirmation de ce principe suppose que les conditions de l'exercice du droit syndical et notamment la possibilité pour les agents de consacrer du temps à l'action syndicale soient clairement définies par les textes. Ces règles ont été fixées par la loi du 26 janvier 1984, notamment en son article 100 et précisées par un décret du 3 avril 1985³.

Ces textes réglementent tout d'abord les conditions matérielles d'exercice du droit syndical qui concernent les locaux, l'affichage et la distribution de documents, la collecte des cotisations et les réunions auxquelles les agents peuvent assister. Ils prévoient aussi des facilités en temps pour les responsables syndicaux qui peuvent revêtir plusieurs formes : les autorisations spéciales d'absence, les décharges d'activité de service, et la mise à disposition. De plus, l'article 2 du décret du 13 janvier 1986⁴ énumère parmi les cas de détachements celui permettant d'exercer un mandat syndical. Enfin, tout agent de la fonction publique territoriale a droit au congé pour formation syndicale, en vertu des articles 57, 7^o et 136 de la loi du 26 janvier 1984.

Il est également important de rappeler que le décret du 3 avril 1985 prévoit que les régimes spéciaux éventuellement plus favorables existant avant son entrée en vigueur sont maintenus et que l'article 2 alinéa 1 donne la possibilité aux collectivités territoriales et établissements publics de conclure des accords plus avantageux avec les organisations syndicales.

Seront examinées successivement les dispositions permettant aux agents de s'absenter dans le cadre de

1. Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2. Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

3. Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

4. Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

l'exercice du droit syndical, en détaillant tout d'abord les facilités accordées à tous les agents, ensuite le droit applicable aux représentants syndicaux continuant à exercer à titre principal une activité administrative dans leur collectivité puis enfin, les différentes mesures applicables aux représentants syndicaux ayant choisi de se consacrer de manière importante, voire exclusive, à l'activité syndicale.

LES DISPOSITIONS DONT PEUVENT BÉNÉFICIER TOUS LES AGENTS

La liberté d'exercice du droit syndical suppose que tous les agents, fonctionnaires et non titulaires, notamment ceux n'étant pas investis d'un mandat syndical, puissent bénéficier de temps d'absence afin de participer à certaines réunions syndicales. La loi statutaire donne aussi la possibilité à tout agent public de bénéficier d'un congé pour formation syndicale.

Les réunions syndicales

Les dispositions régissant l'organisation des différentes réunions syndicales et le droit de participation des fonctionnaires figurent à l'article 100, alinéa 1^{er} de la loi du 26 janvier 1984 et aux articles 5 à 8 du décret du 3 avril 1985. L'article 136 de la loi relatif aux agents non titulaires dispose que ceux-ci se voient appliquer les dispositions de l'article 100 dans les mêmes conditions.

Les différents types de réunions

L'article 5 du décret du 3 avril 1985 prévoit que toutes les organisations syndicales régies par le livre IV du Code du Travail⁵ peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information, dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais aussi en dehors en cas d'impossibilité, « en dehors des horaires de service(...) » mais également « durant les heures de service ».

L'article 6 alinéa 1^{er} du décret du 3 avril 1985 dispose également que les organisations syndicales représentées au comité technique paritaire (CTP) ou affiliées à une fédération siégeant au Conseil supérieur de la fonction

publique territoriale (CSFPT) peuvent tenir pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Les syndicats peuvent opter pour des réunions bimestrielles de deux heures ou trimestrielles de trois heures. La circulaire ministérielle n°85-282 du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale prévoit que si une réunion est organisée durant la dernière heure de service, elle peut se prolonger au-delà de la dernière heure

Dans tous les cas, les réunions doivent avoir lieu « hors des locaux ouverts au public » et sans « porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers »⁶.

La circulaire du 25 novembre 1985 précise que dans le cas de grandes collectivités ou collectivités aux services géographiquement très dispersés, les réunions peuvent se tenir par direction ou secteur géographique.

Le droit de participation des agents

Ces réunions d'information s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement.

Dans le cas de réunions prévues par l'article 5 du décret, l'agent ne peut participer que si la réunion a lieu en dehors de ses heures de service. Si celle-ci a lieu pendant son service, il doit solliciter une autorisation spéciale d'absence⁷.

Dès lors qu'un agent a reçu une autorisation spéciale d'absence pour assister à une réunion syndicale, il est considéré comme étant en situation régulière et ne peut subir de retenue sur son traitement. Si l'autorité hiérarchique estime que l'autorisation d'absence n'a pas été utilisée aux fins prévues, il lui appartient d'engager une procédure disciplinaire :

« Considérant que (...) le directeur régional de l'Office national des forêts a opéré sur le traitement de M. Bouvier (...) une retenue d'un trentième en raison de son absence le 15 mai 1992 alors que M. Bouvier disposait d'une autorisation spéciale d'absence pour participer ce même jour à une réunion d'information syndicale ; que cette dernière circonstance faisait obstacle à ce que l'intéressé pût être regardé comme se trouvant en situation d'absence irrégulière de nature à donner lieu à application de la retenue de traitement visée ci-dessus ; que si l'autorité hiérarchique estimait que M. Bouvier n'avait pas utilisé l'autorisation d'absence dont il était titulaire en conformité avec l'objet en vue duquel elle lui avait été accordée, il lui appartenait, seulement si elle s'y croyait fondée, d'engager à son encontre une procédure disciplinaire » (Conseil d'Etat, 4 avril 1997, M. Bouvier, requête n°154196).

5. Relatif aux groupements professionnels, la représentation et la participation et l'intéressement des salariés.

6. Article 8, décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

7. Article 5, décret n°85-397 du 3 avril 1985.

Lorsqu'une réunion est organisée par l'une des organisations représentées au CTP ou au CSFPT en application de l'article 6 du décret, l'agent a le droit d'y participer pendant ses heures de service. Tous les agents de la collectivité peuvent assister à ces réunions chaque mois ou par période de deux ou trois mois sans perte de rémunération. La circulaire du 25 novembre 1985 précise que la tenue des réunions résultant d'un regroupement d'heures mensuelles ne peut aboutir à ce que les autorisations d'absence accordées aux agents souhaitant assister à ces réunions excèdent douze heures par année civile.

L'article 7 alinéa 1^{er} du décret du 3 avril 1985 prévoit que tout représentant mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions d'information ou statutaires tenues par cette organisation, même s'il n'appartient pas à la collectivité ou l'établissement dans lequel se tient la réunion. Ce droit permet par exemple aux syndicats de pouvoir faire animer leurs réunions par des responsables extérieurs. La situation spécifique des représentants syndicaux sera examinée plus loin.

Le congé pour formation syndicale

Tout fonctionnaire en activité a droit au congé pour formation syndicale prévu à l'article 57, 7° de la loi du 26 janvier 1984. L'article 136 de la même loi étend le bénéfice de cette disposition aux agents non titulaires. Le décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale fixe les modalités d'application de l'article 57, 7°.

Les modalités d'attribution

L'article 2 du décret du 22 mai 1985 impose que l'agent souhaitant bénéficier d'un congé pour formation syndicale adresse une demande écrite au moins un mois avant le début du stage ou de la session à l'autorité territoriale

En l'absence de réponse expresse parvenue à l'agent au plus tard le quinzième jour précédant le début du stage ou de la session, ce congé est réputé accordé. L'article 2 du décret de 1985 prévoit que les décisions de refus sont portées à la connaissance de la commission administrative paritaire lors de sa prochaine réunion. Comme pour toute décision individuelle défavorable, le refus doit être motivé⁸. Celui-ci peut être justifié par

plusieurs raisons tenant aux nécessités de service, à la tardiveté de la demande au regard du délai d'un mois précité, ou au non-respect des conditions légales d'octroi qui seront exposées au paragraphe suivant.

Les conditions d'octroi du congé

Un congé pour formation syndicale ne pourra être octroyé que si les conditions énumérées par la loi et le décret sont respectées. Celles-ci concernent la durée du congé, le non-dépassement du contingent de l'effectif autorisé, et l'agrément de l'établissement de formation.

Ainsi, l'article 57, 7° de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'agent peut se voir accorder le congé pour formation syndicale pour une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

L'article 3 alinéa 1 du décret du 22 mai 1985 dispose ensuite que les collectivités employant au moins cent agents ne peuvent accorder ce congé que dans la limite de 5% de l'effectif réel. A la différence de ce qui existe dans la fonction publique de l'Etat (décret n°84-474 du 15 juin 1984), il n'existe pas dans la fonction publique territoriale de critère de répartition de ce contingent. Il peut en être déduit qu'en l'absence d'accord conclu entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, les congés peuvent être accordés dans l'ordre où les syndicats les réclament jusqu'à ce que la limite des 5% soit atteinte.

Le décret du 22 mai 1985 précise enfin dans son article 1^{er} que :

« Le congé pour formation syndicale prévu à l'article 57, 7° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent dans une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ».

La liste actuellement en vigueur a été fixée par un arrêté du 9 février 1998 et comprend dix-neuf noms d'instituts ou centres agréées.

La situation de l'agent pendant le congé

Le congé de formation syndicale, à l'instar de tous les congés prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 est octroyé dans le cadre de la position d'activité. L'agent conserve donc tous les droits attachés à cette position, notamment en matière de rémunération, d'avancement et de retraite.

8. Loi n°79-587 du 11 Juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs.

A la fin du stage ou de la session de formation, le centre ou l'institut organisateur délivre à chaque participant une attestation constatant son assiduité. L'agent remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de sa reprise de fonctions⁹.

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX CONTINUANT A EXERCER UNE ACTIVITE ADMINISTRATIVE

Les représentants des syndicats continuant à exercer une activité au sein de leur collectivité ou établissement peuvent bénéficier de dispositions de nature à faciliter l'accomplissement des missions et tâches qui leur sont confiées par leur organisation syndicale. Il s'agit des autorisations spéciales d'absence et des décharges d'activité de service.

Les autorisations spéciales d'absence

Ces autorisations ont pour fondement l'article 59, alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit deux cas d'autorisations d'absence intéressant la situation des représentants syndicaux. Les articles 12 à 15 du décret du 3 avril 1985 précisent les modalités d'application de ces dispositions.

Les bénéficiaires et leur situation au regard de leur collectivité

- Les bénéficiaires

Aux termes de l'article 59 alinéa 3 cité ci-dessus :
« Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées : (...) 2°) aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré ; (...) 4°) aux membres des commissions administratives paritaires et

9. Article 4 du décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

des organismes statutaires créés en application de la présente loi (...) ».

La loi ajoute en son article 136 que les agents non titulaires sont régis par les mêmes dispositions. Cependant, les agents non titulaires n'étant pas éligibles aux CAP, ils ne seront pas concernés par les autorisations d'absence accordés aux membres de cet organisme paritaire.

Les autorisations visées à l'article 59, alinéa 3 concernent des agents, fonctionnaires ou non titulaires, qui continuent d'exercer une activité administrative mais qui ont ponctuellement besoin de s'absenter en raison de leurs responsabilités syndicales, celles-ci pouvant les amener à participer à des activités institutionnelles syndicales ou administratives.

Les bénéficiaires sont donc soit des représentants syndicaux mandatés pour participer aux diverses réunions tenues par les organisations auxquelles ils appartiennent, soit des représentants syndicaux, titulaires ou suppléants, appelés à siéger au sein des organismes paritaires créés par la loi du 26 janvier 1984 : commission administrative paritaire (CAP), comité technique paritaire (CTP), comité d'hygiène et de sécurité (CHS), conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et conseil d'administration de la CNRACL.

La circulaire ministérielle du 25 novembre 1985 précise qu'il est possible pour un agent de cumuler des autorisations d'absence au titre des articles 13, 14 et 15 puisqu'il s'agit d'activités syndicales d'un niveau différent.

- La situation des agents bénéficiaires

L'agent sollicitant une autorisation spéciale d'absence doit être en service au moment de la tenue de la réunion. L'autorisation d'absence ne peut être accordée sous forme d'heures de récupération dans le cas d'un agent qui ne serait pas en service (*Conseil d'Etat, 21 octobre 1998, Syndicat C.G.T du centre hospitalier de Coulommiers*).

Les agents bénéficiaires d'autorisations d'absence demeurent rémunérés par leur collectivité.

Une circulaire du ministère de l'Intérieur¹⁰, visant le cas des agents non dispensés de service mais bénéficiant d'autorisations d'absence pour participer aux réunions des organisations syndicales ou à certains congrès syndicaux, prévoit que les représentants syndicaux victimes d'accidents lors des réunions syndicales ou pendant les trajets d'aller ou de retour se voient appliquer les règles relatives aux accidents de service.

10. Circulaire n°471 du ministère de l'intérieur du 6 septembre 1976 non publiée au J.O.

Les autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles syndicales

L'article 12 du décret du 3 avril 1985 indique que tout représentant syndical dûment mandaté peut se voir accorder des autorisations spéciales d'absence pour « assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat ».

La circulaire ministérielle du 25 novembre 1985 apporte quelques éclaircissements sur les notions de congrès et d'organisme directeur. Ainsi, est considéré comme congrès « une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet ». Un organisme directeur est « tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée ».

- Les congrès nationaux

Le nombre maximum de jours d'absence susceptibles d'être octroyé par agent est fixé par l'article 13 du même décret. Il est de 10 jours par an lorsque celui-ci participe à « des congrès de syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats ». Ce crédit est porté à 20 jours par an lorsque l'agent est appelé à prendre part « aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales ». Les délais de route ne sont pas compris dans la durée des autorisations spéciales d'absence mais viennent s'y ajouter.

- Les autres types de congrès

L'article 14 ajoute aux autorisations spéciales d'absence de l'article 13, des autorisations d'absence « accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès et aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux qui sont indiqués à l'article précédent ». Il s'agit ici des activités institutionnelles des sections syndicales et des unions de sections syndicales. Celles-ci sont accordées dans le cadre d'un contingent global calculé chaque année et dans lequel les délais de route ne sont pas inclus.

La circulaire ministérielle du 25 novembre 1985 indique que les agents désirant obtenir une telle autorisation doivent en adresser la demande au moins trois jours à l'avance à l'autorité territoriale. La demande doit être

accompagnée de la convocation adressée par l'organisation syndicale, preuve que l'agent est mandaté pour assister au congrès ou à l'organisme directeur syndical.

Contrairement aux dispositions des décrets relatifs à la fonction publique de l'Etat et à la fonction publique hospitalière, le décret du 3 avril 1985 applicable à la fonction publique territoriale ne prévoit pas que les autorisations d'absence puissent être refusées pour des motifs liés aux nécessités de fonctionnement du service. Dans une réponse à un parlementaire, le ministre chargé des collectivités locales a précisé qu'en l'absence de texte le permettant, une autorité territoriale ne pouvait pas invoquer ces nécessités pour rejeter une demande d'autorisation d'absence pour activités syndicales (Question écrite n°23048, J.O.A.N. (Q), 7 septembre 1987, p.5015).

Les refus reposent donc sur le dépassement du nombre total de jours autorisés dans le cadre de l'article 13 ou du contingent global dans le cadre de l'article 14, sur l'absence ou l'irrégularité de la convocation ou le caractère tardif de la demande.

Le calcul du contingent global d'autorisations :

Les autorisations de l'article 14 du décret sont délivrées « dans la limite d'un contingent global d'autorisations spéciales d'absence déterminé, chaque année, à raison d'une autorisation spéciale d'absence pour 1000 heures de travail effectués par l'ensemble des agents ».

Le décret du 3 avril 1985 institue deux régimes distincts de répartition du contingent, l'un pour les collectivités et établissements employant cinquante agents et plus, l'autre pour les collectivités et établissements comptant moins de cinquante agents.

Dans le premier cas, la collectivité ou l'établissement calcule le contingent global en fonction du nombre d'heures effectuées par ses agents, dans le deuxième cas, c'est le centre de gestion qui se charge de ce calcul en fonction du nombre d'heures effectuées par les agents des collectivités ou établissements de moins de cinquante agents.

La circulaire ministérielle du 25 novembre 1985 ajoute que dans un souci de simplification l'autorité territoriale, ou le cas échéant le centre de gestion, et les organisations syndicales peuvent convenir de calculer le nombre d'heures de manière forfaitaire comme suit :

$$\frac{240 \text{ jours} \times \text{effectif budgétaire}}{1000}$$

Dans cette formule, 240 jours représentent le nombre moyen de jours travaillés par agent par année civile. Il convient de préciser que cette formule ne peut être qu'indicative, notamment depuis l'entrée en vigueur

des dispositions de la loi du 3 janvier 2001 relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale et l'abaissement de la durée du travail à 35 heures.

L'effectif budgétaire est augmenté du nombre d'agents mis à disposition de la collectivité ainsi que des agents non titulaires ne figurant pas dans l'effectif, et diminué du nombre des agents de la collectivité mis à disposition.

La répartition du contingent dans les collectivités employant 50 agents et plus :

L'article 14 alinéa 2 du décret du 3 avril 1985 précise que le contingent global d'autorisations pour les collectivités et établissements comptant plus de 50 agents est :

« (...) réparti entre les organisations syndicales qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire de la collectivité ou de l'établissement ».

Les sièges au CSFPT sont attribués proportionnellement au nombre de voix obtenues lors des élections aux commissions administratives paritaires (CAP). Par conséquent, toute organisation syndicale ayant présenté des candidats à des élections à des CAP et y ayant obtenu au moins un suffrage bénéficie de la répartition des autorisations spéciales d'absence de l'article 14, proportionnellement au nombre de voix qu'elle a recueillies lors de l'élection des représentants du personnel au comité technique paritaire de cette collectivité ou de cet établissement.

Au fur et à mesure que les activités institutionnelles surviennent, chaque organisation syndicale désigne parmi les agents en activité dans la collectivité ou l'établissement, dans la limite du contingent qui lui est alloué, les bénéficiaires de ces autorisations.

La répartition du contingent dans les collectivités employant moins de 50 agents :

L'article 14 alinéa 3 prévoit pour ces collectivités que : « le centre de gestion calcule, selon le même barème appliqué au nombre d'heures de travail effectuées par le total des agents employés par ces collectivités et établissements, un contingent global qui est réparti entre les organisations syndicales ayant obtenu des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire placé auprès du centre de gestion ».

Dans la limite du contingent qui lui est ainsi alloué, chaque organisation syndicale désigne parmi les agents en activité dans les collectivités ou établissements de moins de 50 agents relevant du centre de gestion, les bénéficiaires des autorisations de l'article 14.

La seule obligation du centre de gestion vis à vis des collectivités et établissements de moins de cinquante agents ne concerne que le calcul du contingent global d'autorisations d'absence de l'article 14. Cependant, une réponse ministérielle a indiqué que « rien n'interdit à un centre de gestion de convenir d'un remboursement avec les collectivités et établissements de moins de cinquante agents » des rémunérations des agents versées pendant les heures d'autorisations d'absence dont ils bénéficient (*Question écrite n°13447, J.O.A.N.(Q), 11 juillet 1994, p.3612*).

Les autorisations spéciales d'absence pour siéger au sein des organismes paritaires statutaires

L'article 15 du décret du 3 avril 1985 dispose que sur présentation de leur convocation :

« les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou aux organismes statutaires créés en application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 se voient accorder une autorisation d'absence ».

Dans ce cas, la durée de l'autorisation comprend les délais de route et le temps prévisible de la réunion, plus un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux.

Tout comme pour les autorisations d'absence des articles 13 et 14, il ne semble pas possible d'invoquer les nécessités de service pour refuser une demande d'autorisation au titre de l'article 15.

Ce droit à autorisation d'absence est ouvert aux représentants syndicaux titulaires comme suppléants.

Les décharges d'activité de service

L'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 et les articles 16 à 18 du décret de 1985 permettent aux organisations syndicales de faire un usage libre des décharges d'activité de service. Par ailleurs, l'article 56 de la loi statutaire définit la situation du fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service.

La définition

La circulaire du 25 novembre 1985 définit la décharge d'activité de service comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service et en étant rémunéré par l'administration, une

activité syndicale au lieu et place de son activité administrative normale. La décharge peut être totale ou partielle. Dans ce deuxième cas, l'agent consacre une partie de ses heures de service à son activité syndicale et l'autre partie à son activité administrative qui doit être allégée en proportion de l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire.

Si l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 ne vise que les fonctionnaires territoriaux, l'article 136 prévoit que les agents non titulaires bénéficient également des décharges d'activité de service. Par ailleurs, la circulaire du 25 novembre 1985 précise bien que le champ d'application du décret du 3 avril 1985 couvre aussi bien les fonctionnaires que les agents non titulaires exerçant leurs activités dans une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics à caractère administratif.

Les modalités d'attribution des crédits d'heures

L'attribution des décharges d'activité de service fait l'objet de trois opérations successives : la détermination d'un contingent global mensuel de décharges, la répartition du contingent entre les organisations syndicales, la désignation par celles-ci des agents bénéficiaires d'une décharge totale ou partielle.

- Le mode de calcul du crédit d'heures

Les décharges d'activité sont attribuées à partir d'un crédit global d'heures déterminé en fonction du nombre d'agents titulaires et non titulaires occupant un emploi figurant au dernier compte administratif approuvé, diminué du nombre des agents mis à la disposition d'une autre entité administrative ou organisme et augmenté du nombre des agents mis à la disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné. L'article 18 du décret du 3 avril 1985 prévoit que les emplois à temps non complet doivent être regroupés afin d'être comptabilisés globalement en nombre d'emplois à temps complet. Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont comptabilisés comme des agents travaillant à temps plein. Une réponse ministérielle indique en outre que des agents recrutés pour des durées occasionnelles ou intermittentes n'excédant pas 6 mois ne peuvent être pris en compte pour calculer des droits portant sur une période annuelle. De même, les agents relevant de droit privé « n'ont pas vocation à être comptabilisés dans l'effectif de la collectivité ou de l'établissement (...) pour le calcul des décharges d'activité » (Question écrite n°44835, J.O.A.N (Q), 3 juillet 2000, p.4007).

Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, le crédit global d'heures est déterminé au niveau du centre de gestion. Les collectivités employant moins de trois cent cinquante agents doivent donc fournir les renseignements nécessaires au centre et lui transmettre

notamment une copie de leur dernier compte administratif avec en annexe une liste des agents occupant un emploi à temps non complet et l'indication du nombre d'heures effectuées, conformément à ce que prévoient l'article 17 du décret du 3 avril 1985 et la circulaire du 25 novembre 1985.

L'article 18 du décret fixe un barème permettant de calculer le crédit d'heures correspondant au contingent global mensuel :

| Nombre d'agents | Nombre d'heures de décharges mensuelles |
|-------------------|--|
| moins de 100 | égal au nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet |
| 100 à 200 | 100 |
| 201 à 400 | 130 |
| 401 à 600 | 170 |
| 601 à 800 | 210 |
| 801 à 1 000 | 250 |
| 1 001 à 1 250 | 300 |
| 1 251 à 1 500 | 350 |
| 1 501 à 1 750 | 400 |
| 1 751 à 2 000 | 450 |
| 2 001 à 3 000 | 550 |
| 3 001 à 4 000 | 650 |
| 4 001 à 5 000 | 1 000 |
| 5 001 à 25 000 | 1 500 |
| 25 001 à 50 000 | 2 000 |
| au-delà de 50 000 | 2 500 |

Si l'application du barème ci-dessus aboutit à accorder à l'ensemble des organisations syndicales un crédit d'heures inférieur à celui dont elles disposaient avant la publication du décret de 1985, celui-ci prévoit dans son article 18 une disposition de maintien des droits acquis.

Par ailleurs, l'article 2 du même décret donne la possibilité à l'autorité territoriale et aux organisations syndicales de conclure des accords plus favorables. Le ministre de l'Intérieur a apporté des précisions à ce sujet :

« (...) si le nombre d'heures à accorder à l'ensemble des organisations syndicales en application du barème prévu par l'article 18 du décret du 3 avril 1985 est inférieur à celui globalement octroyé en vertu d'un accord local, ce dernier nombre est maintenu. Dans ce cas, lorsqu'une nouvelle section syndicale est créée, il convient d'examiner si les termes de l'accord local permettent d'accorder un crédit d'heures à la nouvelle section par une nouvelle répartition du contingent global ou, éventuellement, par l'octroi des mêmes avantages que ceux accordés aux autres organisations syndicales. Dans la négative, il appartient à l'autorité territoriale de négocier un nouvel accord avec les organisations

syndicales de façon à permettre à la nouvelle section de bénéficier d'un crédit d'heures sur un contingent global au moins égal à celui jusqu'alors maintenu. Il est souhaitable que cet accord prévoie une période transitoire dans la mesure où la nouvelle section n'a pas encore obtenu de résultats aux élections au comité technique paritaire. Il est également recommandé de faire application des critères de répartition fixés par le décret précité ». (Question écrite n°8466, J.O.S (Q), 21 janvier 1988, p.95).

Par ailleurs, pour tenir compte du relèvement à 349 fonctionnaires et stagiaires à temps complet du seuil d'affiliation obligatoire aux centres de gestion résultant de la loi du 27 décembre 1994, le décret n° 96-101 du 6 février 1996 a complété le décret du 3 avril 1985 en ajoutant un troisième alinéa à l'article 17 qui dispose que :

« Lorsque l'augmentation, à compter du 1^{er} janvier 1995, du nombre d'heures de décharge de service résultant des nouvelles affiliations obligatoires de communes et établissements publics à un centre de gestion en application de l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est inférieure au nombre total des heures de décharge de service que devaient accorder ces communes et établissements publics au 31 décembre 1994, ce dernier nombre est ajouté au crédit d'heures que doit accorder le centre de gestion sans prendre en compte ces communes et établissements nouvellement affiliés ».

- La répartition du contingent

Le contingent global des crédits d'heures est réparti entre les différentes organisations syndicales soit par les collectivités ou établissements non affiliés à un centre de gestion, soit par celui-ci dans le cas des collectivités et établissements affiliés.

La répartition entre les organisations syndicales :

Les collectivités et établissements non affiliés au centre de gestion répartissent le crédit d'heures selon des modalités décrites à l'article 16 du décret du 3 avril 1985 et la circulaire du 25 novembre 1985 :

- 25% du crédit partagé de manière égale entre les organisations syndicales présentes dans la collectivité ou l'établissement quel que soit le nombre de leurs adhérents au plan local (*Réponse ministérielle n°42437, J.O.A.N (Q), 19 août 1991, p.3362*) et qui ont au moins un représentant au CSFPT. Ces deux conditions doivent être simultanément remplies, selon une décision du Conseil d'Etat qui a ainsi écarté de la répartition du contingent d'heures une organisation syndicale non représentée au plan local :

« (...) que ces dispositions [l'article 16 du décret du 3 avril 1985] ne peuvent être interprétées comme tendant à attribuer des décharges d'activité de service à des organisations qui ne sont pas présentes dans la

collectivité ou l'établissement concerné ; qu'ainsi, les 25% de crédit d'heures réservées aux organisations syndicales représentées au CSFPT doivent être partagés également entre les seules organisations syndicales qui, à la fois, sont présentes dans la collectivité ou l'établissement concerné et ont au moins un représentant au CSFPT ». (Conseil d'Etat, Département de la Moselle, 14 mars 1997, requête n°108380) ;

- 75% du crédit partagé entre les organisations syndicales ayant obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu au CTP de la collectivité ou de l'établissement.

Dans le cas de collectivités ou établissements obligatoirement affiliés à un centre de gestion, celui-ci répartit le crédit d'heures selon les modalités suivantes :

- 25% du crédit partagé entre les organisations syndicales présentes dans au moins une de ces collectivités ou un de ces établissements et qui ont au moins un représentant au CSFPT ;

- 75% du crédit partagé entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats à des élections à des CAP de la fonction publique territoriale et y ayant obtenu plus d'un suffrage, proportionnellement au nombre des voix qu'elles ont recueillies lors de l'élection des représentants du personnel aux comités techniques paritaires compétents à l'égard de ces collectivités ou établissements. La circulaire du 25 novembre 1985 précise à cet égard que le centre de gestion doit cumuler les résultats concernant le CTP placé auprès de lui pour les collectivités employant moins de 50 agents et les résultats concernant le CTP placé auprès de chaque collectivité ou établissement qui compte 50 agents ou plus.

Les conséquences de la répartition sur les collectivités et établissements :

Les collectivités ou établissements qui ne sont pas obligatoirement affiliés à un centre de gestion procèdent au calcul du crédit d'heures qui sera consommé dans le cadre de la collectivité ou de l'établissement.

Dans le cas de collectivités ou d'établissements obligatoirement affiliés, le centre de gestion procède à l'opération. Le crédit d'heures est consommé dans le cadre « inter-collectivités ».

En application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 17 alinéa 2 du décret du 3 avril 1985, les collectivités ou établissements reçoivent une compensation pour les dépenses liées aux rémunérations versées aux agents bénéficiant de décharges de service. Celle-ci peut être un remboursement des rémunérations de toute nature versées aux fonction-

naires, ou une mise à disposition par le centre de gestion de fonctionnaires assurant l'intérim des agents déchargés de service.

Le remboursement des charges salariales ne concerne pas les charges sociales, cependant une réponse ministérielle a indiqué que « rien n'interdit à un centre de gestion de convenir avec les collectivités obligatoirement affiliées d'un remboursement incluant les charges sociales ». (Question écrite n°5300, J.O.A.N (Q), 25 octobre 1993, p.3701).

Les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire participent au financement des dépenses liées aux décharges de service par le biais de la cotisation qu'ils versent au centre de gestion. Les dépenses afférentes aux décharges d'activité sont supportés directement par la collectivité ou l'établissement qui n'est pas affilié obligatoirement.

- Le choix des agents bénéficiaires du crédit d'heures

Chaque organisation syndicale, dans la limite du nombre d'heures de décharges auxquelles elle a droit, désigne les agents qu'elle souhaite voir bénéficier d'une décharge. Ce choix ne peut s'exercer que parmi leurs représentants en activité, qu'ils soient titulaires ou non titulaires.

En ce qui concerne les stagiaires, la circulaire du 25 novembre 1985 précise clairement qu'un agent stagiaire accédant pour la première fois à la fonction publique territoriale ou devant suivre d'une manière continue des cours d'un organisme de formation ne peut bénéficier d'une décharge totale ou partielle de service.

L'article 100 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 18 alinéa 3 du décret du 3 avril 1985 prévoient que l'autorité territoriale, après consultation de la CAP, peut inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent lorsque la bonne marche du service est compromise par la décharge de service de l'agent choisi.

La circulaire de 1985 relative au droit syndical précise que les décharges doivent être utilisées mensuellement et ne peuvent être reportées sur le mois suivant sauf autorisation accordée par l'autorité territoriale. En outre, elle indique que les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier des autorisations spéciales d'absence.

La situation des agents déchargés de service

- La situation par rapport à la collectivité et au syndicat

La liberté reconnue aux organisations syndicales suppose que l'autorité territoriale n'intervienne pas dans leur fonctionnement interne et s'interdise de contrôler les déplacements et l'activité des agents déchargés de service pendant la durée des décharges.

Tel est le sens de la réponse suivante donnée par le ministre de la fonction publique :

« (...) l'administration ne saurait, sans s'immiscer dans le fonctionnement interne des organisations syndicales, contrôler les déplacements et, d'une façon plus générale, l'activité des agents déchargés de service. Il est de la responsabilité de chaque organisation syndicale de s'assurer que ceux de ses membres qui sont déchargés de service se consacrent effectivement à une activité syndicale pendant la durée de leur décharge ». (Question écrite n°61581, J.O.A.N. (Q), 18 février 1985, p.659).

La jurisprudence confirme cette interprétation : « [les règles relatives aux décharges d'activité de service] n'ont ni pour objet, ni pour effet de limiter la liberté des organisations syndicales de déterminer la nature des fonctions syndicales, fédérales ou locales, susceptibles d'être confiées par elles aux bénéficiaires de décharges de service, ni de conférer à l'administration en dehors de l'exercice éventuel du pouvoir disciplinaire, un droit de contrôle sur les activités syndicales de ces agents ; qu'il n'est pas contesté que MM...., agents de la ville de Besançon, bénéficiaires de décharges d'activité de service, se sont absentés les 19 et 20 janvier 1989 sur instruction de l'organisation syndicale à laquelle ils appartenaient en vue de participer à une action syndicale, après en avoir informé le maire de Besançon ; qu'il suit de là que le maire de Besançon n'a pu légalement se fonder sur la circonstance que l'action à laquelle ces agents ont participé au cours de ces deux journées aurait été sans utilité pour les agents de la commune pour effectuer une retenue de deux jours sur leur traitement ». (Conseil d'Etat, 10 juillet 1995, Ville de Besançon, requête n°127746).

- Les droits et obligations de l'agent

L'article 56, alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 précise que le fonctionnaire bénéficiant de décharges d'activité de service demeure en position d'activité. Il continue donc, à ce titre, à percevoir l'intégralité du traitement correspondant à son grade. En matière indemnitaire, la circulaire du 25 novembre 1985 ajoute que ce fonctionnaire continue de bénéficier des indemnités qu'il percevait avant d'être déchargé de service et qui sont liées au grade et à l'affectation. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est quant à elle maintenue aux agents qui bénéficient de décharges partielles

d'activité de service puisqu'ils continuent d'exercer les fonctions ouvrant droit à cette bonification.

Comme tout agent en position d'activité, l'agent déchargé de service a droit aux divers congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Lorsqu'en raison de ces congés, un agent n'a pas utilisé son crédit d'heures de décharge d'activité, le report sur le mois suivant n'est possible qu'avec l'accord de la collectivité ou du centre de gestion. Une réponse ministérielle précise que « dans ce cas, les heures reportées sont remboursées sur le mois de report si elles sont utilisées » et que « les congés sont donc imputés sur les heures de décharge sauf accord contraire entre les parties ». (Question écrite n°5137, J.O.A.N. (Q), 25 octobre 1993, p.3698).

Un agent victime d'un accident de service alors qu'il bénéficie d'une décharge sera couvert dans les mêmes conditions que les agents bénéficiaires d'autorisations spéciales d'absence. Toutefois, ne sera pas considéré comme un accident de service, l'accident survenu à un agent dans le cadre de sa mission syndicale qui s'est absenté malgré le refus d'autorisation de son supérieur hiérarchique alors même que son responsable direct l'avait autorisé à prendre une telle dispense de service par anticipation d'une décharge d'activité de service dont il devait bénéficier deux jours plus tard (Tribunal administratif de Pau, 30 janvier 2001, M. Comets, requête n°981742).

Dans le cas d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service alors que son organisation syndicale a lancé un mot d'ordre de grève, il lui appartient d'indiquer à l'autorité territoriale s'il se déclare gréviste ou s'il entend bénéficier d'une décharge de service (Question écrite n°24623, J.O.A.N. (Q), 2 mai 1995, p.2320).

- La notation et les droits à l'avancement

Les textes ne précisent pas les règles applicables en matière de notation pour les agents déchargés de service. S'agissant d'agents déchargés partiellement d'activité de service et donc continuant d'assumer des tâches administratives, la notation doit être établie en fonction des tâches qu'ils continuent d'accomplir. L'appréciation doit porter sur la manière de servir et ne pas être influencée par leur activité syndicale.

La circulaire du 25 novembre 1985 indique que, tout comme pour la notation, les droits à l'avancement d'un fonctionnaire déchargé partiellement sont appréciés en fonction des tâches administratives qu'il continue d'exercer et ne doivent pas être influencés par l'existence de sa décharge. C'est ainsi que le Conseil d'Etat a jugé qu'un fonctionnaire ne peut se voir refuser l'inscription sur un tableau d'avancement au motif qu'il exerce des activités syndicales :

« (...) il ne saurait être fait grief à un fonctionnaire de distraire une partie de son temps de service pour exercer des activités syndicales dès lors que lui a été accordée une

dispense de ce chef ; que si, en raison même de l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence ou de dispense d'activité de service, il peut être légalement fait mention de l'existence du mandat syndical ayant motivé l'intervention de telles mesures, le respect dû tant à la liberté d'opinion des fonctionnaires qu'à la liberté syndicale implique qu'une mention de ce type ne puisse s'accompagner d'une quelconque appréciation portée par l'autorité administrative sur la manière dont l'intéressé exerce ses activités syndicales ;

« Considérant (...) que dans les documents soumis (...) en vue de l'établissement du tableau d'avancement (...), il était fait grief à M. Rocca d'exercer des activités syndicales, alors qu'il lui avait été accordée une dispense pour l'exercice de celle-ci ; qu'ainsi le dossier au vu duquel a été établi le tableau d'avancement (...) est entaché d'illégalité (...) » (Conseil d'Etat, 27 septembre 2000, M. Rocca, requête n°189318).

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX SE CONSACRANT ESSENTIELLEMENT A L'ACTIVITE SYNDICALE

Les textes ont prévu un certain nombre de dispositions permettant aux représentants syndicaux d'interrompre leur activité administrative pour se consacrer essentiellement, voire entièrement, à leur activité syndicale sans pour autant rompre les liens avec leur collectivité ou établissement d'origine. Il s'agit de la décharge totale d'activité de service, de la mise à disposition et du détachement.

Les décharges totales d'activité de service

Ainsi qu'il a été précisé plus haut dans le paragraphe relatif à la définition de la notion de décharge d'activité de service, celle-ci peut être partielle ou totale. Dans ce deuxième cas, il convient d'examiner la situation des agents déchargés totalement de service qui diffère de celle des agents déchargés partiellement de service, notamment en matière de rémunération, de notation et des droits à l'avancement.

La situation par rapport à la collectivité et au syndicat

L'agent bénéficiaire d'une décharge totale d'activité de service pour exercer un mandat syndical n'a aucune obligation de service à l'égard de son administration. Celle-ci n'a par ailleurs aucun droit de s'immiscer dans l'organisation du syndicat et donc de contrôler les activités syndicales d'un agent déchargé de service, comme cela a déjà été dit plus haut¹¹ et ainsi que le confirme la jurisprudence :

« *L'agent bénéficiaire d'une décharge totale d'activité de service n'a aucune obligation de service à l'égard de l'administration et celle-ci ne dispose d'aucun droit de contrôle sur les activités syndicales de l'intéressé ; que par suite le directeur du centre hospitalier ne pouvait ni demander à M. Piezanowski, ainsi qu'il l'a fait par lettre du 21 avril 1992 s'il était gréviste à la date du 16 avril 1992, ni tirer aucune conséquence du silence de l'intéressé qui, n'étant pas susceptible de cesser son service à l'égard de l'administration, ne pouvait avoir la qualité de gréviste* » (Tribunal administratif de Paris, 7 mai 1997, M. Piezanowski, requête n°9214886/5).

Les droits et obligations

L'agent déchargé totalement de service demeure en position d'activité. A ce titre, il a notamment droit à des congés annuels et continue de percevoir l'intégralité de son traitement et des indemnités liées à son grade et son affectation. C'est ainsi que la jurisprudence estime qu'une assistante sociale déchargée totalement de fonctions pouvait continuer de percevoir l'indemnité forfaitaire de sujétions spéciales versée à raison de la nature des fonctions confiées à l'assistante sociale du fait de son affectation :

« *Considérant qu'il n'est pas contesté que Mme Berlaimont, exerçait avant sa mise à disposition d'une organisation syndicale, [dans le cadre d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'un mandat syndical prévu à l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984] des fonctions d'assistante sociale à la mairie de Paris de nature à lui ouvrir droit au bénéfice de l'indemnité forfaitaire de sujétions spéciales; que la circonstance qu'elle ait cessé d'exercer effectivement de telles fonctions à compter de ladite mise à disposition, n'a pu avoir pour conséquence de la priver du bénéfice de cette indemnité (...)* » (Tribunal administratif de Paris, 9 octobre 1997, Mme Berlaimont, requête n°9217052/5).

Cependant, pour ce qui concerne le versement de la NBI, son bénéfice étant lié à l'exercice des fonctions y ouvrant droit, le fonctionnaire qui fait l'objet d'une décharge d'activité à plein temps pour l'exercice d'un mandat syndical ne peut prétendre au maintien de cette

bonification dont il bénéficiait antérieurement, comme le confirme la jurisprudence :

« *Considérant que M. Lenoble (...) qui a bénéficié (...), en vue de l'exercice d'un mandat syndical, d'une décharge d'activité à plein temps à compter du 1^{er} juillet 1992, ne pouvait prétendre, dans cette mesure, au maintien de la bonification dont il bénéficiait antérieurement (...) M. Lenoble n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que par jugement attaqué, le tribunal administratif de Dijon, a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 14 décembre 1992 du ministre de la justice en tant qu'il (...) lui a supprimé le bénéfice de cette bonification à compter du 1^{er} juillet 1992* » (Cour Administrative d'Appel de Lyon, 16 janvier 1998, M. Lenoble, requête n°94LY21618).

Un fonctionnaire, même totalement déchargé de service pour exercer un mandat syndical, doit respecter l'obligation de réserve qui s'impose aux fonctionnaires, ainsi que l'a jugé le Conseil d'Etat :

« *Si l'étendue de l'obligation de réserve (...) doit se concilier avec la liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale, ce n'est que dans la mesure où l'expression dont il s'agit a pour objet la défense des intérêts professionnels, individuels et collectifs des adhérents du syndicat ; qu'en l'espèce, les publications incriminées, dont M. Lecanu a revendiqué la responsabilité, excédaient par leur caractère outrancier et, en l'absence de tout lien avec la défense des intérêts professionnels, les limites que les fonctionnaires et leurs organisations syndicales doivent respecter en raison de la réserve à laquelle ils sont tenus (...)* » (Conseil d'Etat, 12 décembre 1997, M. Lecanu, req. n°134341).

Lorsqu'une décharge totale d'activité de service prend fin, l'autorité territoriale doit affecter l'intéressé, dans les meilleurs délais, dans un emploi correspondant à son grade, conformément à ce que prévoit la circulaire du 25 novembre 1985. L'agent demeurant en position d'activité, il n'existe pas de vacance du poste budgétaire correspondant.

La notation et les droits à l'avancement

Les textes n'ont prévu aucune disposition particulière concernant les agents déchargés complètement de service en matière de notation mais le décret n°86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux prévoit dans son article 2 que « *la notation est établie chaque année* ». Cependant, la valeur professionnelle, reflétée par la note, paraît difficile à apprécier dans le cas d'un agent absent durant toute l'année. Le Conseil d'Etat a ainsi estimé qu'un agent absent de son service durant l'année de référence ne peut être valablement noté (Conseil d'Etat, 5 février 1975, Ministère de l'Education nationale

11. Question écrite n°61581, J.O.A.N. (Q), 18 février 1985, p.659.

12. Voir à cet égard le dossier consacré à la notation des fonctionnaires territoriaux dans les I.A.J. de mai 1996.

c/ Dame Orzaleck, requête n°92802)¹².

En matière d'avancement d'échelon, l'article 77 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 dispose :

« *L'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent* ».

A cet égard, la circulaire du 25 novembre 1985 offre une interprétation de cette disposition et précise que le fonctionnaire déchargé totalement de service bénéficie, en matière d'avancement d'échelon, de l'avancement moyen dont ont bénéficié tous les agents du même cadre d'emplois et du même grade que le sien demeurés en service au titre de la même année et pour le même échelon. Toujours selon la circulaire, la moyenne doit être calculée au niveau de la collectivité lorsque celle-ci n'est pas affiliée au centre de gestion et au niveau du centre de gestion pour les collectivités et établissements qui lui sont affiliés à titre obligatoire. S'il ne s'avère pas possible de mettre en pratique cette disposition, l'intéressé bénéficie en alternance d'un avancement à l'ancienneté maximale et d'un avancement à l'ancienneté minimale si en moyenne la moitié des fonctionnaires du corps ou, à défaut du grade, bénéficie d'un avancement à l'ancienneté minimale.

En matière d'avancement de grade, la circulaire indique qu'un agent déchargé totalement de service peut être promu au grade supérieur lorsqu'il est titulaire du grade inférieur depuis un temps égal à celui qui a été, en moyenne, nécessaire aux agents de ce grade demeurés en service pour être promus.

La mise à disposition

L'article 100 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que :

« *Les collectivités et établissements (...) mettent des fonctionnaires à la disposition de ces organisations [syndicales représentatives]* ».

Enfin, les articles 19 et 20 du décret du 3 avril 1985 et le décret n°85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 fixent les modalités d'application de cette disposition.

La définition

La situation de l'agent mis à disposition d'une organisation syndicale doit être appréciée à la lumière de la mise à disposition de droit commun instituée à l'article

61 de la loi du 26 janvier 1984 et qui la définit comme étant l'une des formes que peut revêtir la position d'activité. Il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service en dehors de sa collectivité.

La rédaction de l'article 100, cité plus haut, ne mentionne que les fonctionnaires comme pouvant être mis à disposition d'une organisation syndicale. Or, les articles 8 alinéa 2 et 9 du décret du 23 avril 1985 pris en application de l'article 100 prévoient que les agents non titulaires peuvent aussi être mis à disposition.

Ainsi, l'article 8 relatif aux conditions de réaffectation des agents dont la mise à disposition a pris fin mentionne dans son alinéa 2 que :

« *L'agent non titulaire continue d'être employé dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'il a souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires* ».

De plus, l'article 9 précise que :

« *Les dispositions du présent décret, à l'exception de la disposition de l'article 1^{er} qui prévoit l'avis de la commission administrative paritaire, sont applicables en cas de mise à disposition d'un agent non titulaire* ».

Il convient de souligner que les mises à disposition auprès d'organisations syndicales ne peuvent concerner que les agents exerçant un mandat à l'échelon national, ainsi que le précise l'article R. 1613-2 du Code général des collectivités territoriales.

Le nombre et la répartition des mises à disposition

Les mises à disposition obéissent, d'une part, au principe de limitation de leur nombre et, d'autre part, au principe de répartition entre les différentes organisations syndicales.

Le nombre maximum total des agents susceptibles d'être mis à disposition d'une organisation syndicale qui était à l'origine de soixante-dix, a été porté à quatre-vingts par le décret n°94-191 du 4 mars 1994, puis à quatre-vingt-dix avec l'entrée en application du décret n°2000-816 du 28 août 2000¹³.

L'article 20 du décret du 3 avril 1985 détaille la répartition des mises à disposition :

« *Chaque organisation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose de quatre agents mis à disposition* » ; *L'effectif restant des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des*

13. Codifié à l'article 1613-2 du code général des collectivités territoriales.

sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ». Le nombre des agents ainsi mis à disposition s'apprécie en équivalent temps plein. La mise à

disposition ne peut être inférieure au mi-temps. La répartition actuellement en vigueur résulte d'un arrêté du 27 décembre 2000 qui la fixe comme suit :

| | CGT | Interco-CFDT | FO | UNSA-FPT | CFTC | UNECT-CGT | SAFPT | Total |
|--|-----------|--------------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| Au titre des organisations syndicales représentées au CSFPT | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 24 |
| Au titre de l'effectif restant à répartir à la proportionnelle à la plus forte moyenne | 23 | 18 | 16 | 5 | 3 | 0 | 1 | 66 |
| Total | 27 | 22 | 20 | 9 | 7 | 4 | 1 | 90 |

L'article 1^{er} du décret du 23 avril 1985 prévoit que la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale est décidée, sous réserve des nécessités de service et après avis de la commission administrative paritaire dans le cas d'un fonctionnaire, par l'autorité territoriale qui prend un arrêté à cet effet.

L'arrêté fixe la durée de la mise à disposition et les règles de préavis qui doivent être respectées lorsqu'il est décidé de mettre fin à la mise à disposition de manière anticipée, soit à la demande de l'organisation syndicale, soit à la demande de l'agent. Ce préavis ne peut pas être inférieur à un mois¹⁴.

Cet arrêté est obligatoirement transmis au représentant de l'Etat dans le département, ainsi que l'exige l'article 3 du décret du 23 avril 1985. La circulaire du 25 novembre 1985 ajoute qu'une copie de l'arrêté doit également être transmise, pour information, au ministère de l'intérieur, à la Direction générale des collectivités locales.

La situation des fonctionnaires mis à disposition

L'agent mis à disposition d'une organisation syndicale demeure rémunéré par sa collectivité ou son établissement d'origine durant toute la durée de sa mise à disposition. L'article 100 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent est remboursé « *des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement* ».

Une circulaire NOR/INT/B/01/00265/C du 25 septembre 2001 du ministère de l'intérieur relative à la dotation globale de fonctionnement explique ce qu'il faut entendre par « *charges salariales de toute nature* » en

14. Article 2 et 7 du décret n°85-447 du 23 avril 1985.

se référant à l'article R. 1613-1 du code général des collectivités territoriales qui dispose que la définition de ces charges est précisée par les décrets n°85-730 du 17 juillet 1985¹⁵ et n°85-1148 du 24 octobre 1985¹⁶. Celles-ci comprennent le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire et les parts patronales des cotisations sociales afférentes à ces rémunérations.

En matière d'avancement, l'article 6 du décret du 23 avril 1985 précise que l'avancement des agents mis à disposition « *a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps ou du cadre d'emplois auquel les intéressés appartiennent* ».

Les règles concernant la notation ne sont pas abordées dans le décret du 23 avril 1985. Dans le cas d'agents mis à disposition à temps partiel ou pour une courte durée et donc continuant à assurer un travail administratif dans leur collectivité, il est possible d'apprécier la manière de servir. Dans le cas d'agents mis totalement à disposition de l'organisation syndicale, il convient de se référer à ce qui a été énoncé plus haut concernant les agents déchargés totalement de service. Si en vertu du décret n°86-473 du 14 mars 1986 cité plus haut, il est prévu que les agents soient notés chaque année, il ne semble pas possible d'apprécier la valeur professionnelle d'un agent absent pendant toute une année et donc de le noter.

Le décret dispose par ailleurs à l'article 5 que le pouvoir disciplinaire continue d'être exercé par l'autorité territoriale.

15. Décret relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires des collectivités territoriales régis respectivement par les lois n°84-16 du 11 janvier 1984 et n°84-53 du 26 janvier 1984.

16. Décret relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

L'agent peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou de formation syndicale, mais seulement avec l'accord de son organisation syndicale.

La fin de la mise à disposition

L'article 8 du décret du 23 avril 1985 prévoit que le fonctionnaire dont la mise à disposition prend fin est réaffecté dans sa collectivité ou son établissement, soit dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise à disposition, soit dans un emploi correspondant à son grade. Si cette disposition ne peut être respectée, le décret prévoit le reclassement des fonctionnaires dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984.

L'agent non titulaire est quant à lui réaffecté dans sa collectivité ou son établissement selon les termes de son contrat ou dans les conditions législatives ou réglementaires en vigueur¹⁷.

Le détachement

L'article 55 de la loi du 26 janvier 1984 offre la possibilité aux fonctionnaires, à l'exclusion des agents non titulaires, d'être placés en position de détachement. Il est rappelé que le détachement se définit comme la position du fonctionnaire territorial placé hors de son cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier dans ce cadre d'emplois de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le décret du 13 janvier 1986¹⁸ prévoit plus précisément la possibilité d'être détaché auprès d'une organisation syndicale.

Le fondement juridique

Le décret du 13 janvier 1986 énumère dans son article 2 les différents cas de détachement parmi lesquels figure au 13° « *le détachement pour exercer un mandat syndical* ».

L'article 4 du décret ajoute que ce cas de détachement est accordé de plein droit.

La procédure du détachement

Conformément à ce que prévoit l'article 3 du décret de 1986, le détachement est prononcé sur la demande expresse du fonctionnaire. Les renouvellements sont prononcés dans les mêmes conditions.

Ce cas de détachement étant de plein droit, l'autorité territoriale ne peut le refuser. Il lui appartient néanmoins de s'assurer que le fonctionnaire auteur de la demande détient effectivement un véritable mandat, c'est-à-dire qu'il a été élu par les membres de son organisation pour exercer l'une des fonctions de responsabilité prévue par les statuts de son organisation. En effet, le terme de « mandat syndical » utilisé dans les textes semble exclure l'utilisation de la procédure du détachement en faveur d'un fonctionnaire qu'un syndicat souhaiterait employer à de simples tâches d'exécution.

Le détachement pour exercer un mandat syndical ne nécessite pas la consultation de la commission administrative paritaire. En effet, l'article 38 du décret du 17 avril 1989¹⁹ précise que cette consultation s'exerce à l'égard des seuls cas de détachement qui ne sont pas prononcés de plein droit.

L'autorité territoriale prend un arrêté de détachement précisant la durée du détachement qui ne peut excéder cinq ans, selon les dispositions de l'article 9 du décret du 13 janvier 1986. Celui-ci peut néanmoins être renouvelé par périodes de cinq années maximum. Le détachement peut également être de courte durée et dans ce cas n'excédera pas six mois.

La situation du fonctionnaire détaché auprès d'une organisation syndicale

La plupart des règles de droit commun applicables au détachement sont applicables au cas du détachement pour l'exercice d'un mandat syndical. Celles-ci seront rappelées brièvement mais ne seront donc détaillées ici que les dispositions particulières à ce cas de détachement.

- Le principe

L'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

17. Article 8 alinéa 2 du décret 85-447 du 23 avril 1985.

18. Décret n°86-68 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

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

- La rémunération

La rémunération, versée par l'organisation syndicale auprès de laquelle le fonctionnaire est détaché, est soumise à un plafonnement.

L'article 6 du décret du 13 janvier 1986 dispose que :
« Le détachement ne peut être accordé que lorsque la rémunération afférente à l'emploi de détachement n'excède pas la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine, majorée, le cas échéant, de 15% ».

Si un certain nombre d'exceptions à cette règle sont prévues, elles ne concernent pas le cas du fonctionnaire détaché pour exercer un mandat syndical qui est donc soumis au plafond des 115% de sa rémunération d'origine.

- La notation et l'avancement

La notation s'impose au titre de la carrière que le fonctionnaire poursuit dans la fonction publique territoriale.

L'article 13 du décret du 13 janvier 1986 prévoit que le fonctionnaire détaché dans un organisme n'entrant pas dans le champ d'application des lois des 13 juillet 1983, 11 janvier 1984 et 26 janvier 1984, c'est-à-dire en dehors d'une collectivité, d'un établissement ou d'une administration relevant de la fonction publique, « est noté par l'autorité territoriale au vu d'un rapport établi par le chef du service auprès duquel il sert ». Ces dispositions paraissent cependant difficilement transposables au cas du fonctionnaire détaché auprès d'une organisation syndicale. De plus, tout comme pour les situations du fonctionnaire mis à disposition ou déchargé totalement de service, la notation d'un agent absent pendant toute une année paraît impossible.

En matière d'avancement, l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 15 du décret du 13 janvier 1986 posent clairement le principe selon lequel le fonctionnaire détaché conserve pendant la durée de son détachement son droit à l'avancement dans son emploi d'origine.

Concernant le cas particulier du détachement pour exercer un mandat syndical, le ministre de la fonction publique a apporté quelques éclaircissements (*Réponse ministérielle n°48916, J.O.A.N. (Q), 23 décembre 1991, p.3142*). Il distingue d'une part, l'avancement d'échelon et d'autre part, l'avancement de grade.

L'avancement d'échelon ne pose pas de difficultés particulières. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est conditionné par l'ancienneté du fonctionnaire dans l'échelon précédent mais aussi éventuellement par sa manière de servir qui pourra lui permettre d'avancer plus rapidement que la durée maximale prévue par le statut particulier. Le

ministre précise dans sa réponse qu'un fonctionnaire détaché pour occuper des fonctions syndicales « avance sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel il appartient. A ce titre, le fonctionnaire doit bénéficier de réductions d'ancienneté égales à la moyenne de celles dont ont bénéficié les agents de même grade et de même échelon que lui et qui sont demeurés en service ».

L'avancement de grade pose par contre davantage de difficultés. Si une administration ne peut par principe exclure de son bénéfice un agent en position de détachement, conformément à ce qu'énonce la jurisprudence²⁰, cet avancement n'est en rien automatique et a lieu au choix. Le ministre estime ainsi que le fonctionnaire détaché pour exercer un mandat syndical « peut être choisi par l'administration pour être promu au grade supérieur lorsqu'il est titulaire du grade inférieur depuis un temps égal à celui qui a été, en moyenne nécessaire aux agents occupant le grade supérieur pour accéder à ce grade ».

Enfin, il est nécessaire de rappeler que l'avancement de grade est subordonné d'une part à l'existence d'un emploi vacant et d'autre part à l'exercice des fonctions correspondantes, comme cela découle de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983. Ainsi, l'autorité hiérarchique d'origine peut subordonner une promotion au grade supérieur à la réintégration du fonctionnaire dans son administration.

- La discipline

L'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que :
« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination », soit à l'administration d'origine de l'agent.

Le Conseil d'Etat avait déjà reconnu la possibilité pour l'administration d'origine d'infliger une sanction à un agent pour une faute commise pendant son détachement (*Conseil d'Etat, 8 juillet 1962, Frischmann, requête n°55252*).

L'article 10 du décret du 13 janvier 1986 donne la possibilité à l'organisme d'accueil de remettre à disposition de l'autorité d'origine, sans délai, l'agent ayant commis une faute grave. Dans ce cas, l'organisme d'accueil cesse de verser la rémunération. L'agent qui ne peut être immédiatement réintégré est placé en disponibilité jusqu'à la date normale de fin de son détachement.

20. Conseil d'Etat, 21 mars 1986, M. Kalck c/ ministre de l'intérieur et de la décentralisation.

- La protection sociale et les droits à pension

En application de l'article 2 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960²¹, les agents détachés pour exercer un mandat syndical restent soumis au régime spécial de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité) des agents des collectivités territoriales institué par ce décret. La collectivité ou l'établissement d'origine continue donc d'acquiescer, pendant la durée du détachement, le versement de la cotisation qui lui incombe.

En matière de droits à pension, le fonctionnaire territorial reste tributaire de la CNRACL. Cette règle découle des dispositions des articles 65 de loi du 26 janvier 1984 et 15 du décret du 13 janvier 1986 qui prévoient d'une part que le fonctionnaire territorial détaché ne peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement et d'autre part conserve son droit à la retraite dans son emploi d'origine.

Le fonctionnaire détaché pour exercer un mandat syndical effectue les versements fixés par le règlement de la CNRACL sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans sa collectivité d'origine, conformément à ce que prévoit l'article 4 bis du décret 65-773 du 9 septembre 1965²².

Si l'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est en principe redevable envers la CNRACL d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé dans les conditions prévues par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947²³, l'article 3-II de ce décret dispose cependant que cette contribution n'est pas due dans le cas du détachement pour exercer un mandat syndical.

La cessation du détachement

Les règles régissant la cessation du détachement pour exercer un mandat syndical sont identiques à celles des autres cas de détachement.

A l'issue de la période de détachement, celui-ci peut être renouvelé et il appartiendra à la collectivité d'origine

de vérifier en l'espèce si l'agent remplit toujours les conditions requises pour être détaché pour exercer un mandat syndical.

L'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'à la fin normale d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans son emploi antérieur. Dans le cas d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine. En cas de refus, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office.

En cas d'absence de vacance de poste, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an et si sa situation est inchangée au terme de l'année, il est alors pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion.

Les cas de fin anticipée du détachement sont réglés par les articles 10 du décret du 13 janvier 1986 et 67 de la loi du 26 janvier 1984.

Si l'interruption est du fait de l'organisme d'accueil, celui-ci doit adresser sa demande à l'administration d'origine au moins trois mois avant la date effective de la remise à disposition. Si aucun emploi vacant n'est disponible dans la collectivité d'origine, l'organisme d'accueil continue de rémunérer le fonctionnaire jusqu'à ce qu'un emploi devienne vacant dans sa collectivité et au plus tard jusqu'à la date normale de fin de détachement. Le cas de l'interruption anticipée pour cause de faute grave a été envisagée ci-dessus.

Le fonctionnaire peut également demander à mettre fin à son détachement. L'administration d'origine doit réintégrer l'agent si son emploi d'origine est vacant. Sinon, elle le place en disponibilité d'office jusqu'à ce que la réintégration devienne possible. Au terme initialement prévu du détachement, les règles de droit commun exposées ci-dessus s'appliquent.

La collectivité d'origine peut également demander à ce que soit mis fin au détachement de manière anticipée. Elle est en principe dans ce cas en mesure de pouvoir réintégrer son agent.

Les dispositions exposées ci-dessus et permettant aux agents territoriaux de s'absenter du service pour des raisons syndicales, ont pour objectif de concilier le principe de liberté syndicale avec les impératifs de continuité du service public. Pour la plupart issues d'une transposition fidèle des règles prévues dans la fonction publique de l'Etat, elles ne laissent pas d'engendrer des difficultés d'application dans la fonction publique territoriale, notamment dans les petites collectivités.

21. Décret relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

22. Décret portant règlement d'administration publique et modifiant le décret n°49-1416 du 5 octobre 1949 pris pour l'application de l'article 3 de l'ordonnance n°45-993 du 17 mai 1945 et relatif au régime de retraite des tributaires de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales.

23. Décret portant règlement d'administration publique pour la constitution de la caisse nationale de retraite prévue à l'article 3 de l'ordonnance n°45-993 du 17 mai 1945 relative aux services publics des départements et des communes et de leurs établissements publics.

STATUT AU QUOTIDIEN

Les dispositions statutaires de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

La loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale comporte un certain nombre de dispositions intéressant directement la fonction publique. Il s'agit principalement des mesures visant à lutter contre les harcèlements moral et sexuel au travail mais aussi de celles renforçant les règles de déontologie applicables au départ des agents publics pour le secteur privé. D'autres dispositions diverses de portée plus réduite doivent aussi être présentées.

LA PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT MORAL

La loi du 17 janvier 2002 introduit tant dans le Code du travail que dans les textes applicables à la fonction publique une protection contre les agissements relevant du harcèlement moral.

S'agissant des fonctionnaires des trois fonctions publiques, un nouvel article 6 quinquies est ainsi inséré dans la loi n°83-364 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions sont expressément étendues aux agents non titulaires de droit public.

Ce nouvel article pose ainsi le principe selon lequel aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements de cette nature. Les agissements contre lesquels le fonctionnaire bénéficie ainsi d'une protection, sont ceux qui, aux termes de cet article, « ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

On signalera que cette définition est strictement identique à celle introduite en faveur des salariés privés au nouvel article L 122-49 du Code du travail.

Cette protection contre le harcèlement moral est complétée par l'interdiction de toute discrimination à l'égard de fonctionnaires victimes de tels agissements ou ayant cherché à lutter contre de tels agissements, soit pour leur défense propre, soit pour la défense d'autres fonctionnaires. L'article 6 quinquies dispose ainsi qu' « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés ».

Le nouvel article 6 quinquies précise que tout agent ayant procédé à des agissements relevant de la définition du harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

L'article 170 de la loi du 17 janvier 2001 crée en outre le délit de harcèlement moral en l'insérant au nouvel article 222-33-2 du Code pénal et en l'accompagnant d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

L'EXTENSION DE LA NOTION DE HARCELEMENT SEXUEL

La loi du 17 janvier 2002 modifie également la définition des agissements relevant du harcèlement sexuel, contre lesquels une protection est déjà prévue en faveur des salariés de droit privé comme des fonctionnaires.

Pour la fonction publique, l'article 6 ter de la loi précitée du 13 juillet 1983 est modifié afin de définir ces agissements comme étant ceux « *de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit de tiers* ». L'ancienne rédaction conduisait à une conception plus restrictive des agissements de cette nature puisqu'ils devaient émaner « *d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur [un] fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* ». La nouvelle rédaction n'exige donc plus que l'auteur des agissements soit un supérieur hiérarchique ou une personne « *abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* », et supprime toute indication sur la forme que revêtent ces agissements, ceux-ci n'étant dès lors plus définis que par le but dans lequel il sont commis. Les mêmes modifications sont introduites par la loi du 17 janvier 2002 à l'article 222-33 du Code pénal relatif au délit de harcèlement sexuel.

La loi du 17 janvier 2002 étend expressément l'application de l'article 6 ter relatif à la protection contre le harcèlement sexuel aux agents non titulaires de droit public.

LE RENFORCEMENT DES REGLES DE DEONTOLOGIE

Les articles 73 et 74 de la loi de modernisation sociale renforcent la réglementation visant à encadrer la situation des fonctionnaires ou agent publics ayant quitté l'administration pour exercer une activité privée. Il est rappelé que certaines activités privées ne peuvent être exercées après la cessation des fonctions au regard notamment du principe de neutralité du service public et que des commissions de déontologie placées auprès de chaque fonction publique doivent donner un avis sur la compatibilité entre ces activités privées et les anciennes fonctions¹.

1. L'ensemble de la réglementation en la matière a fait l'objet d'un dossier dans le numéro des Informations administratives et juridiques d'octobre 1999 et le rapport d'activité pour l'année 2000 de la commission de déontologie compétente pour la fonction publique

Jusqu'à présent le champ de cette réglementation était limité, aux termes de l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993², aux « *fonctionnaires devant cesser ou ayant cessé définitivement leurs fonctions par suite de leur radiation des cadres ou devant être placé en disponibilité* ».

Dans l'objectif de couvrir toutes les situations dans lesquelles un fonctionnaire peut être amené à exercer une activité privée, la loi du 17 janvier 2002 étend alors cette réglementation à la situation des fonctionnaires :

- détachés,
- hors cadres,
- mis à disposition,
- exclus temporairement de fonctions.

La loi précitée du 29 janvier 1993 ainsi que les articles relatifs au même objet contenus dans les lois relatives aux trois fonctions publiques, et notamment l'article 95 de la loi du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale, sont modifiés en ce sens.

Le champ de compétences des commissions de déontologie se trouve donc considérablement élargi et les cas de saisine multipliés. L'extension de cette procédure implique donc davantage de vigilance de la part des services gestionnaires. On relèvera toutefois l'absence de mention de la situation de congé spécial qui constitue pourtant bien une cessation définitive de fonctions.

LES AUTRES DISPOSITIONS STATUTAIRES DIVERSES

Les délégations de signature du président du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

L'article 12-3 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoyait jusqu'à présent des possibilités de délégations de signature du président du CNFPT au directeur de cet établissement et aux délégués régionaux ou interdépartementaux, fait l'objet d'une nouvelle rédaction introduite par l'article 151 de la loi du 17 janvier 2002.

territoriale, d'une présentation dans le numéro d'octobre 2001.

2. Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

La liste des bénéficiaires potentiels de ces délégations est complétée et s'établit désormais comme suit :

- directeur général
- directeurs généraux adjoints
- directeurs des écoles
- délégués régionaux et interdépartementaux
- directeurs de délégation en cas d'absence ou d'empêchement des ces derniers.

Les droits à pension des fonctionnaires détachés à l'étranger

L'article 20 de la loi du 17 janvier 2002 modifie les articles relatifs au détachement contenus dans les lois statutaires des trois fonctions publiques afin de prévoir une exception nouvelle au principe selon lequel le fonctionnaire détaché ne peut acquérir de droits à pension dans le régime de retraite de l'emploi d'accueil. Pour la fonction publique territoriale, l'article 65 de la loi du 26 janvier 1984 est ainsi modifié et complété par deux nouveaux articles 65-1 et 65-2 prévoyant la possibilité d'une affiliation au régime de retraite d'accueil en faveur des fonctionnaires détachés « *dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger* ». Ce cas déroge au principe selon lequel le fonctionnaire détaché reste obligatoirement soumis au régime de retraite de l'emploi d'origine et ne peut acquérir de droit au titre de l'emploi d'accueil, s'ajoute à ceux déjà prévus, à savoir le détachement auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction publique élective. Le nouvel article 65-1 précise ainsi que « *sauf accord international contraire, le détachement d'un agent dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international n'implique pas obligatoirement l'affiliation, pendant la période de détachement, au régime spécial de retraite français dont relève cet agent* ».

Le fonctionnaire détaché dans les cas ainsi visés peut en outre demander, en application du nouvel article 65-2, même s'il est affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, à cotiser au régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL). Dans cette hypothèse le montant cumulé de la pension acquise au titre de la CNRACL et de la pension acquise au titre du régime d'accueil pendant la période de détachement ne peut être supérieur à la pension qu'il aurait acquise en l'absence de détachement. La pension CNRACL peut alors être réduite à concurrence du montant de la pension acquise pendant ce détachement.

L'intégration des secrétaires médico-sociaux départementaux

L'article 83 de la loi du 17 janvier 2002 prévoit une mesure en faveur de l'intégration des fonctionnaires des départements titulaires d'un emploi spécifique de secrétaire médico-social à la date du 30 août 1992, et qui n'ont pu être intégrés dans un cadre d'emplois comportant l'exercice des fonctions correspondantes parce qu'ils ne remplissaient pas les conditions de rémunération requises. Il est désormais prévu que ces agents sont réputés satisfaire à ces conditions.

Un nouveau cas d'intégration d'agents non titulaires

L'article 92 de la loi du 17 janvier 2001 introduit un nouveau cas d'intégration d'agents non titulaires à l'article 126 de la loi du 26 janvier 1984. Cette possibilité est ouverte aux agents non titulaires affectés dans un service de l'Etat avant le 27 janvier 1984 et remplissant certaines conditions, notamment d'ancienneté et de services.

Les agents qui remplissent ces conditions disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication de la loi du 17 janvier 2002 pour faire acte de candidature auprès de leur collectivité.

Sont cependant exclus du champ d'application de ce dispositif d'intégration les agents non titulaires recrutés au titre des articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984 (emplois fonctionnels de direction) et de son article 110 (emplois de collaborateurs de cabinet).

La protection des médecins signalant des sévices

Les articles 89 et 90 de la loi du 17 janvier 2002 accordent une protection aux médecins signalant des sévices. L'article 226-14 du Code pénal qui prévoit déjà que le secret médical n'est pas opposable au médecin qui signale au procureur de la République des sévices constatés dans l'exercice de sa fonction est complété par un alinéa prévoyant qu'« *aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée du fait du signalement de sévices par le médecin aux autorités compétentes* ». Le même principe est également inscrit à l'article L. 4441-10 du Code de la santé publique.

Il est aussi désormais indiqué dans le Code de la santé publique que lorsque l'instance disciplinaire est informée de l'engagement de poursuites pénales pour violation du secret professionnel ou toute autre infraction commise à l'occasion du signalement, elle doit surseoir à statuer jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale.

On signalera enfin, bien que cette question ne soit pas strictement statutaire, que la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale prévoit en ses articles 133 à 146 le principe et les modalités d'une validation des acquis de l'expérience, notamment professionnelle, permettant l'obtention de diplômes, de titres à finalité professionnelle ou de certificats de qualification.

L'exercice de la médecine de prévention et les conditions de diplôme

L'article 189 de la loi de modernisation sociale autorise les médecins qui exercent leurs fonctions dans les services de médecine du travail ou, pour les administrations publiques, dans les services de médecine de prévention, sans posséder les titres ou diplômes exigés par l'article R 241-29 du Code du travail³ pour l'exercice de la médecine dans ces services à poursuivre exceptionnellement cet exercice à condition :

- de suivre un enseignement théorique conforme au programme de l'enseignement dispensé au titre du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ;
- de satisfaire à des épreuves de contrôle de connaissances au plus tard avant la fin de l'année universitaire 2003-2004.

3. Il s'agit du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

STATUT AU QUOTIDIEN

Actualité législative et réglementaire

Outre la loi de modernisation sociale exposée ci-dessus, de nombreux textes récents sont venus modifier ou compléter le statut de la fonction publique territoriale sur plusieurs points. Une présentation de cette actualité statutaire est donc proposée ci-dessous.

LA CREATION DU CONGE DE PATERNITE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2002¹ ajoute le congé de paternité à la liste des congés prévus en faveur des fonctionnaires territoriaux par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Inséré au cinquièmement de cet article avec le congé pour maternité ou adoption, ce nouveau congé est accordé au père fonctionnaire « *en cas de naissance ou d'adoption* » et s'accompagne du maintien du traitement².

La durée de ce congé est, selon les termes de la loi, égale à « *celle prévue par la législation sur la sécurité sociale* ». Cette référence à la législation sur la sécurité sociale est identique à celle utilisée pour la durée du congé de maternité et du congé d'adoption, et conduit comme pour ces deux derniers congés à se reporter aux dispositions applicables en la matière aux salariés de droit privé figurant dans le code du travail. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 accorde en effet également le bénéfice du congé de paternité aux

salariés de droit privé, en insérant un nouvel article L. 122-25-4 dans le code du travail. La durée du congé de paternité est alors fixée par cet article à :

- 11 jours consécutifs,
- ou 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

S'agissant de la procédure, l'article L. 122-25-4 du code du travail précise que le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé de paternité. Un décret du 28 décembre 2001³ est venu préciser que le congé de paternité devait être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Deux cas de report possible du congé de paternité au-delà de ce délai sont toutefois prévus. En cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé peut être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation et, lorsque la mère est décédée, dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie déjà le père dans cette hypothèse en application de l'article L. 122-26-1 du code du travail. L'article 4 du décret indique en outre qu'à titre dérogatoire, pour les pères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2002 mais dont la date présumée de la naissance était postérieure au 31 décembre 2001, le délai pendant lequel peut être pris le congé de paternité court du 1^{er} janvier 2002 au 4^e mois suivant la date présumée de la naissance.

En matière d'adoption, un congé de même durée que le congé de paternité exposé ci-dessus peut venir s'ajouter à la durée du congé d'adoption prévu par l'article L. 122-26 du code du travail. Le bénéfice de ces jours supplémentaires est toutefois ouvert au « *couple de parents* » et non au seul père. L'octroi de ces jours supplémentaires est conditionné par une répartition de

1. Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002, *J.O. du 26 décembre 2001*.

2. Des dispositions identiques sont prévues par la loi du 21 décembre 2001 en faveur des fonctionnaires de l'Etat et hospitaliers.

3. Décret n°2001-1352 du 28 décembre 2001 relatif au congé de paternité des assurés relevant du régime général et modifiant le code de la sécurité sociale et le code du travail, *J.O. du 30 décembre 2001*, pp. 21434-21435.

la durée du congé d'adoption entre les deux parents, à raison d'un fractionnement en deux périodes maximum, d'une durée minimale de 11 jours chacune. Les parents peuvent choisir de prendre leurs périodes de congé de façon simultanée.

La loi du 21 décembre 2001 complète également l'article L. 223-1 du code de la sécurité sociale afin de prévoir le principe du remboursement, par la Caisse nationale des allocations familiales, de la « *rémunération brute, déduction faite des indemnités, des avantages familiaux et des cotisations et contributions sociales salariales, maintenue pendant la durée du congé de paternité (...)* aux fonctionnaires ». Ce remboursement s'effectue dans la limite du plafond de la sécurité sociale, soit 2 352 euros par mois. Un décret doit fixer les modalités de ce remboursement.

On signalera enfin que la loi complète également le code de la sécurité sociale afin de prévoir, en faveur des assurés relevant du régime général de sécurité sociale qui bénéficient d'un congé de paternité, le versement d'indemnités journalières correspondant à celles déjà prévues au titre de la maternité. Il convient d'indiquer à cet égard que les agents non titulaires employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en tant qu'assurés au régime général, sont directement concernés par ces dispositions relatives à l'indemnisation du congé de paternité⁴. Cependant, la possibilité même d'octroyer ce nouveau congé à cette catégorie d'agents publics mériterait d'être clairement confirmée par les textes. En effet, la loi du 21 décembre 2001 en modifiant l'article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984, ne rend applicable le congé de paternité qu'aux seuls fonctionnaires territoriaux, cet alinéa de l'article 57 ne faisant pas partie de ceux dont le bénéfice est étendu aux agents non titulaires par l'article 136 de cette même loi et le décret n°88-145 du 15 février 1988, qui fixe notamment le régime des congés de ces agents, n'ayant pas encore été modifié.

4. Ces dispositions concernent aussi les fonctionnaires territoriaux relevant du régime général de sécurité sociale, à savoir les fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), c'est-à-dire ceux dont l'emploi est d'une durée inférieure à 28 heures depuis le 1^{er} janvier 2002.

LA RECONDUCTION DU CONGE DE FIN D'ACTIVITE

L'article 155 de la loi de finances pour 2002⁵ reconduit jusqu'au 31 décembre 2002 le dispositif du congé de fin d'activité institué par la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaires.

LE RECRUTEMENT DES ADULTES-RELAIS

Dans le cadre de la politique de développement social urbain, l'article 149 de la loi de finances pour 2002 offre à certaines personnes morales, dont les collectivités territoriales, la possibilité de recruter des personnes rencontrant des difficultés sociales dans le cadre d'activités dites d'« *adultes-relais* ». Ces recrutements s'effectuent alors sous contrat de droit privé.

Le public visé

Les bénéficiaires de cette mesure nouvelle doivent remplir les conditions suivantes :

- être âgés d'au moins 30 ans,
- être sans emploi ou bénéficiaire, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, soit d'un contrat emploi-solidarité, soit d'un contrat emploi-consolidé,
- résider en zone urbaine sensible au sens de la loi n°95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire ou, à titre dérogatoire, dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

Les employeurs d'adultes-relais

Peuvent procéder au recrutement de personnes sous statut d'adultes-relais les personnes morales de droit public suivantes :

5. Loi n°2001-1275 du 28 décembre 2001 relative à la loi de finances pour 2002, *J.O. du 29 décembre 2001*, pp 21074-21133.

- les collectivités territoriales,
- les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI),
- les établissements publics relevant des deux catégories précédentes,
- les établissements publics locaux d'enseignement,
- les établissements publics de santé,
- les offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM),
- les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC).

En outre, les personnes morales de droit privé suivantes entrent également dans le champ d'application de la nouvelle mesure :

- les organismes de droit privé à but non lucratif,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Dans tous les cas, ces employeurs doivent conclure une convention avec l'Etat pour pouvoir procéder aux recrutements d'adultes-relais.

Les activités d'adultes-relais

Les activités concernées par ce nouveau dispositif d'insertion professionnelle doivent, aux termes de la loi, viser « à améliorer, dans les zones urbaines sensibles et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs ».

La nature du contrat de travail d'adultes-relais

Les personnes engagées sous contrats d'adultes-relais par des personnes morales de droit public, à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial et notamment les OPAC, le sont obligatoirement sous contrat à durée déterminée. Seuls les organismes privés et les établissements publics à caractère industriel et commercial peuvent conclure des contrats adultes-relais pour une durée indéterminée.

Les contrats à durée déterminée sont conclus dans la limite d'une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Une période d'essai est prévue par la loi, d'une durée d'un mois, renouvelable une fois.

Les conditions de rupture de l'engagement sont précisées. Le droit commun des contrats à durée

déterminée s'applique sur certains points. C'est ainsi le cas de l'article L. 122-3-8, qui prévoit que sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que pour faute grave ou cas de force majeure. La loi prévoit en outre que chaque partie au contrat peut mettre fin à l'engagement à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution. Si l'initiative de la rupture émane du salarié, un préavis de deux semaines doit être respecté. Si c'est l'employeur qui décide de mettre fin à l'engagement, il doit justifier d'une cause réelle et sérieuse, respecter un délai congé et convoquer le salarié à un entretien préalable. En outre, dans ce cas, une indemnité est due au salarié.

Un décret en conseil d'Etat doit préciser les conditions d'application de ce nouveau dispositif des « *adultes-relais* ».

LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE DES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION

Par deux décrets des 27 et 28 décembre 2001⁶, une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est créée en faveur des fonctionnaires occupant certains emplois de direction des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux. Ces mesures s'inscrivent dans le plan général de revalorisation des emplois supérieurs de la fonction publique territoriale engagé depuis la parution du rapport remis au Gouvernement en mai 1998 par M. Rémy Schwartz. La note de présentation des projets de décrets remise au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 20 décembre 2000 indique aussi qu'elles visent à tenir compte de la NBI déjà mise en oeuvre pour certains emplois supérieurs de direction de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires bénéficiaires

La NBI ainsi créée est accordée aux fonctionnaires détachés sur les emplois administratifs de direction suivants, présentés par type de collectivité ou d'établissements :

6. Décret n°2001-1367 du 27 décembre 2001 (*J.O. du 28 décembre 2001, pages 21011-21012*) et décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 (*J.O. du 28 décembre 2001, page 21484*).

- emploi de directeur général des services
ou de directeur général :

| Nature de la collectivité ou de l'établissement | Seuil démographique | Nombre de points d'indices majorés attribués |
|--|------------------------------------|--|
| Communes | Lyon et Marseille | 120 |
| | plus de 400 000 habitants | 100 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 80 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 60 |
| | de 10 000 à 40 000 habitants | 35 |
| | de 3 500 à 10 000 habitants | 30 |
| Communautés de communes ayant adopté la taxe professionnelle unique | plus de 400 000 habitants | 100 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 80 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 60 |
| | de 20 000 à 40 000 habitants | 35 |
| Communautés d'agglomération | plus de 400 000 habitants | 100 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 80 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 60 |
| | de 20 000 à 40 000 habitants | 35 |
| Communautés urbaines | plus de 1 000 000 d'habitants | 120 |
| | de 400 000 à 1 000 000 d'habitants | 100 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 80 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 60 |
| Départements | plus de 900 000 habitants | 100 |
| | de 500 000 à 900 000 habitants | 80 |
| Régions | Ile-de-France | 120 |
| | plus de 2 000 000 d'habitants | 100 |
| | au plus 2 000 000 d'habitants | 80 |

**- emploi de directeur général adjoint
ou de directeur adjoint :**

| Nature de la collectivité ou de l'établissement | Seuil démographique | Nombre de points d'indices majorés attribués |
|---|--------------------------------|--|
| Communes | plus de 400 000 habitants | 60 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 50 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 35 |
| | de 20 000 à 40 000 habitants | 25 |
| Communautés de communes ayant adopté la taxe professionnelle unique | plus de 400 000 habitants | 60 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 50 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 35 |
| | de 20 000 à 40 000 habitants | 25 |
| Communautés d'agglomération | plus de 400 000 habitants | 60 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 50 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 35 |
| | de 20 000 à 40 000 habitants | 25 |
| Communautés urbaines | plus de 400 000 habitants | 60 |
| | de 150 000 à 400 000 habitants | 50 |
| | de 40 000 à 150 000 habitants | 35 |
| Départements | plus de 900 000 habitants | 60 |
| | de 500 000 à 900 000 habitants | 50 |
| Régions | Ile-de-France | 80 |
| | plus de 2 000 000 d'habitants | 60 |
| | au plus 2 000 000 d'habitants | 50 |

On signalera que le décret du 28 décembre 2001 actualise également le cas d'attribution de la NBI prévu par le décret du 24 juillet 1991⁷ en faveur des attachés territoriaux exerçant les fonctions de secrétaire général dans les communes qui ne sont pas dotées d'emplois fonctionnels de direction au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, afin de tenir compte de l'abaissement du seuil de création de ces derniers emplois de 5000 à 3500 habitants par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Ce cas d'attribution est donc désormais rédigé comme suit : « *Attachés territoriaux exerçant les fonctions de secrétaire général dans les communes de 2000 à 3500 habitants : 30 points majorés* ».

Il modifie aussi un autre cas d'attribution prévu jusqu'à présent par le même décret en faveur des « *attachés détachés sur un emploi fonctionnel de secrétaire général adjoint ou directeur général adjoint* ». Afin de tenir compte de la NBI spécifique nouvellement créée en faveur des fonctionnaires détachés sur certains emplois de directeur général adjoint ou de directeur adjoint, le décret du 28 décembre 2001 limite désormais le champ des bénéficiaires de ce cas d'attribution aux seuls

7. Décret n°91-711 du 24 juillet 1991 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint qui n'ouvre pas droit à la NBI prévue par les décrets du 27 et du 28 décembre 2001.

Les règles de versement

Les décrets des 27 et 28 décembre 2001 prévoient que la NBI qu'ils mettent en oeuvre est versée à compter du premier jour du mois civil suivant leur publication, soit le 1^{er} janvier 2002.

Ils reprennent en outre à l'identique un certain nombre de principes de versement de la NBI fixés par le décret du 24 juillet 1991 :

- cessation du versement de la NBI lorsque le fonctionnaire quitte l'emploi fonctionnel y ouvrant droit ;
- fractionnement de la NBI dans les mêmes conditions que le traitement pour les fonctionnaires à temps partiel ou en cessation progressive d'activité ;
- prise en compte de la NBI dans le calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

LE TEMPS DE TRAVAIL DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Un décret du 31 décembre 2001⁸ définit le régime spécifique applicable aux sapeurs-pompiers professionnels en matière de durée du travail. Si, en tant que fonctionnaires territoriaux, ces agents entrent dans le champ d'application du décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, la particularité de leurs missions et des conditions de travail qui en découlent, nécessitent des adaptations, que détermine le décret du 31 décembre 2001.

Le contenu de la durée de travail effectif

L'article 1^{er} du décret du 31 décembre 2001 rend tout d'abord clairement applicable aux sapeurs-pompiers professionnels les dispositions générales relatives à la durée du travail effectif fixée à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 pour la fonction publique de l'Etat et transposée aux fonctionnaires territoriaux par le décret précité du 12 juillet 2001 : abaissement de la durée du travail à 35 heures hebdomadaires, décompte annuel sur la base de 1600 heures, possibilités de réduction de la durée annuelle en deçà de 1600 heures dans certains cas déterminés.

Compte-tenu des caractéristiques de l'activité professionnelle des sapeurs-pompiers, le décret du 31 décembre 2001 précise que pour cette catégorie de personnel, la durée du travail effectif comprend les périodes suivantes :

- « 1. Le temps passé en intervention ;
2. Les périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et déshabillage, à la tenue des registres, à l'entraînement physique, au maintien des acquis professionnels, à des manoeuvres de la garde, à l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi qu'à des tâches administratives et techniques, aux pauses destinées à la prise de repas ;
3. Le service hors rang, les périodes consacrées aux actions de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur dont les durées sont supérieures à 8 heures, et les services de sécurité ou de représentation ».

8. Décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, *J.O. du 1^{er} janvier 2002, page 53*. Ce décret entre en vigueur immédiatement à compter de sa publication, soit le 1^{er} janvier 2002 (décret n°2001-1369 du 31 décembre 2001).

La dérogation à la durée quotidienne maximale de travail

L'article 2 du décret du 31 décembre 2001 prévoit une dérogation à la durée quotidienne maximale de travail effectif de droit commun, fixée à 10 heures par l'article 3-I du décret du 25 août 2000 précité. Pour les sapeurs-pompiers professionnels, cette durée est ainsi portée à « 12 heures consécutives ».

Il est rappelé que de telles dérogations aux garanties minimales fixées par le décret du 25 août 2000 sont rendues possibles par l'article 3-II du même décret, notamment « lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ».

Des contreparties doivent alors obligatoirement être accordées aux agents concernés. Pour les sapeurs-pompiers professionnels, le décret du 31 décembre 2001 dispose ainsi que lorsque la période de travail effectif journalier « atteint une durée de 12 heures », elle est alors obligatoirement suivie d'une « interruption de service d'une durée au moins égale ».

Le régime du temps de présence et des équivalences

L'article 3 du décret du 31 décembre 2001 autorise en outre les conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) à fixer un temps de présence journalier de 24 heures consécutives, excédant donc la durée maximale du travail effectif journalière de 12 heures.

Dans cette hypothèse, le même article prévoit toutefois :
- l'abaissement à 8 heures de la durée de travail effectif journalière comprise dans le cycle de présence supérieur à 12 heures, les agents n'étant alors tenus qu'à effectuer les interventions au delà des 8 heures.
- l'octroi, au terme de la période de présence, d'une période d'interruption de service d'une durée au moins égale.

Lorsqu'un tel temps de présence est institué, l'article 4 du décret du 31 décembre 2001 ajoute que le conseil d'administration du SDIS doit alors fixer « un temps d'équivalence » à la durée annuelle du temps de travail de 1600 heures.

Le fondement de ces dispositions est l'article 8 du décret du 25 août 2000 aux termes duquel « une durée équivalente à la durée légale peut être instituée (...) pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif (...) ».

S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels, le décret du 31 décembre 2001 précise que cette durée équivalente doit être comprise entre 2280 heures et 2520 heures, ces limites étant respectivement portées à 2160 heures et 2400 heures à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'article 5 du décret du 31 décembre 2001 ajoute que le temps d'équivalence peut en outre faire l'objet d'une majoration pour les agents logés par l'administration dans les conditions prévues par l'article 5 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels (logement en caserne ou à l'extérieur des casernements).

Le décret du 31 décembre 2001 précise que les délibérations prises par le conseil d'administration du SDIS en la matière doivent obligatoirement être précédées d'un avis du comité technique paritaire (CTP).

LES DISPOSITIONS STATUTAIRES DE LA LOI RELATIVE A LA CREATION D'ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION CULTURELLE

La loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 crée une nouvelle catégorie d'établissements publics, les établissements publics de coopération culturelle, dont le personnel est soumis, dans certaines hypothèses, au statut de la fonction publique territoriale.

La nature et l'objet des établissements publics de coopération culturelle

La loi du 4 janvier 2002 insère un nouveau titre dans le code général des collectivités territoriales (CGCT), relatif aux « établissements publics de coopération culturelle ». Selon le nouvel article L. 1431-1 du CGCT, ces établissements publics de coopération culturelle peuvent être créés par les collectivités territoriales et leurs groupements « avec l'Etat ». Cette création résulte d'une demande en ce sens des collectivités territoriales ou des groupements intéressés, « exprimée par des délibérations concordantes de leurs conseils ou de leurs organes délibérants » et d'un arrêté du préfet du département dans lequel l'établissement a son siège.

Par ailleurs, un nouvel article L 1412-3 dispose également que « les collectivités territoriales, leurs établissements publics, les établissements publics de coopération intercommunale ou les syndicats mixtes peuvent individualiser la gestion d'un service culturel relevant de leur compétence par la création d'un établissement public de coopération culturelle (...) »

La vocation de ces nouveaux établissements publics est « la gestion d'un service public culturel présentant un intérêt pour chacune des personnes morales en cause et contribuant à la réalisation des objectifs nationaux dans le domaine de la culture ».

L'établissement public de coopération culturelle est administré par un conseil d'administration et son président, ainsi que par un directeur.

La loi indique que « selon l'objet de leur activité et les nécessités de leur gestion » les établissements publics de coopération culturelle sont soit des établissements publics à caractère administratifs (EPA), soit des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Le statut du personnel

Le statut du personnel des établissements publics de coopération culturelle dépend du caractère administratif ou industriel et commercial de l'établissement.

Si l'établissement est un EPA, le personnel est soumis au statut de la fonction publique territoriale défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

S'il s'agit d'un EPIC, le personnel, à l'exception du comptable et du directeur, est soumis aux dispositions du code du travail.

La loi précise également que des fonctionnaires de l'Etat peuvent être détachés ou mis à disposition auprès d'établissements publics de coopération culturelle.

S'agissant du directeur de l'établissement, une dérogation importante au droit commun de la fonction publique territoriale est prévue, puisque cet agent « *est nommé par le conseil d'administration* ». Il est en effet rappelé qu'en principe l'autorité de nomination du personnel territorial est l'autorité exécutive de la collectivité ou de l'établissement et non son assemblée délibérante (article 4 de la loi du 26 janvier 1984). La loi du 4 janvier 2002 précise que cette nomination s'effectue en outre « *parmi une liste de candidats établie d'un commun accord, après appel à candidatures, par les personnes publiques représentées au sein de ce conseil* ».

Elle prévoit également que pour certaines catégories d'établissements publics de coopération culturelle, le directeur devra « *relever d'un statut ou être titulaire d'un diplôme figurant sur une liste* ». Ces dispositions doivent faire l'objet de mesures réglementaires d'application.

Les transferts de personnel

L'article 3 de la loi du 4 janvier 2002 fixe les règles applicables aux transferts de personnels éventuels occasionnés par la création d'un établissement public de coopération culturelle.

Il envisage tout d'abord l'hypothèse dans laquelle la création d'un établissement public de coopération culturelle à caractère administratif s'accompagne du transfert à ce dernier d'une activité assurée par une personne morale de droit privé, créée avant la promulgation de la loi du 4 janvier 2002 et qui est dissoute à cette occasion. Il est alors prévu que les personnels jusqu'alors employés par cette personne morale de droit privé et qui sont recrutés par le nouvel établissement public dans le cadre du transfert de l'activité, « *peuvent continuer à bénéficier des stipulations de leur contrat de travail antérieur lorsqu'elles ne dérogent pas aux dispositions législatives et réglementaires régissant les agents non titulaires de la fonction publique territoriale* ». Le même article

indique cependant que ne sont pas opposables à ces agents les conditions de durée applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article 3 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984. Cette précision a pour effet de faire échapper ces personnels au caractère nécessairement temporaire de la durée des engagements et de permettre le maintien des éventuels contrats de travail à durée indéterminée conclus entre l'ancien employeur privé et ses salariés.

Est ensuite envisagée l'hypothèse dans laquelle l'activité transférée à l'établissement public de coopération culturelle ayant un caractère administratif était auparavant assurée par une collectivité territoriale ou une autre personne morale de droit public, en régie directe.

La loi du 4 janvier 2002 indique alors que les agents contractuels de droit public affectés à cette activité « *sont transférés, sur leur demande, au nouvel établissement* ».

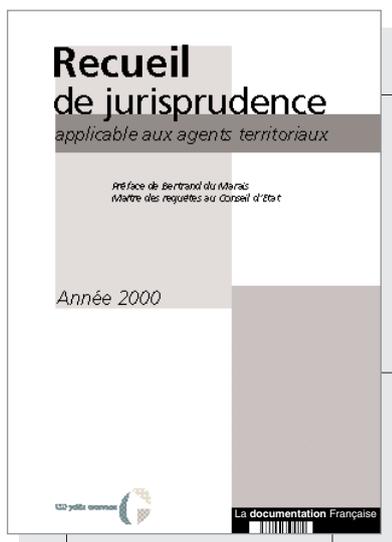
Lorsque l'établissement est à caractère industriel et commercial, les agents contractuels de droit public sont également transférés sur leur demande et « *conservent le bénéfice de leur ancienneté et des conditions de rémunération résultant de leur contrat en cours* ».

LE NOUVEAU SEUIL D'AFFILIATION À LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES (CNRACL)

Dans le cadre du pouvoir qui lui est reconnu en cette matière par l'article 107 de la loi du 26 janvier 1984, le conseil d'administration de la CNRACL a, par une délibération du 3 octobre 2001, abaissé de 31 heures 30 à 28 heures le nombre minimal d'heures de service par semaine à partir duquel les fonctionnaires sont affiliés au régime de retraite géré par cette caisse. Cette décision, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002 à l'ensemble des collectivités et établissements relevant de ce régime, vise à tenir compte de la réduction du temps de travail applicable à la fonction publique territoriale à cette même date en vertu du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, et notamment de l'abaissement à 35 heures de la durée hebdomadaire de service correspondant à un emploi à temps complet.

Le Recueil de Jurisprudence applicable aux agents territoriaux Année 2000

En complément des recueils annuels proposés depuis 1995 par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, une sélection de jugements du Conseil d'Etat et des cours administratives d'appel rendus pendant l'année 2000



- **s'adresse** aux gestionnaires de personnels territoriaux, aux juristes (fonctionnaires, magistrats, avocats), aux documentalistes, aux universitaires, aux représentants du personnel ...
- **reproduit** chaque décision, précédée d'un résumé analytique qui permet d'en saisir la portée générale
- **comporte** un index des noms des parties pour faciliter les recherches
- **s'ordonne en onze rubriques :**
 - Accès à la fonction publique
 - Agents non titulaires
 - Carrière
 - Cessation de fonctions
 - Discipline
 - Indisponibilité physique
 - Organes de la fonction publique
 - Positions
 - Procédure contentieuse
 - Rémunération
 - Statut (droits, obligations, garanties)

394 pages - 53,36€ TTC port inclus - Format 16x32

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.

AFFILIATION A LA CNRACL / Conditions à remplir par les agents EMPLOI A TEMPS NON COMPLET / Régime de retraite

Information partenariat n°20 du 14 décembre 2001 de la CNRACL transmettant le flash d'information n°2001-21 du 17 décembre 2001 relatif à l'affiliation des agents à temps non complet à compter du 1^{er} janvier 2002 et des consignes relatives au formulaire concernant la création du dossier d'affiliation.

Par décision du 3 octobre 2001, le conseil d'administration de la CNRACL a fixé à 28 heures hebdomadaires le seuil d'affiliation des agents à temps non complet à compter du 1^{er} janvier 2002, date de mise en place des 35 heures dans les collectivités territoriales.

ALLOCATION DE SOLIDARITE SPECIFIQUE ALLOCATION D'INSERTION

*Décret n°2001-1354 du 28 décembre 2001 relatif aux montants de l'allocation d'insertion et de l'allocation de solidarité spécifique.
(NOR : MESF0111680D).
J.O., n°303, 30 décembre 2001, p. 21437.*

Le montant journalier de l'allocation d'insertion est fixé à 9,41 euros et celui de l'allocation de solidarité spécifique à 13,36 euros. Ces nouveaux montants sont applicables aux allocations servies au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2002.
Ces allocations sont augmentées de 152,45 euros pour le mois de novembre ou de décembre 2001 suivant la date d'ouverture des droits.

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

*Arrêté du 12 octobre 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).
(NOR : FPPT0100133A).
J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.*

*Arrêté du 20 novembre 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).
(NOR : FPPT0100137A).
J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.*

*Arrêté du 21 novembre 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).
(NOR : FPPT0100134A).
J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.*

*Arrêté du 26 novembre 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).
(NOR : FPPT0100135A).
J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.*

*Arrêté du 28 novembre 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).
(NOR : FPPT0100136A).
J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.*

Arrêté du 28 novembre 2001 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).

(NOR : FPPT0100138A).

J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.

Le nombre de postes ouverts est porté à :

- délégation régionale Provence-Alpes-Côte-d'Azur : 214 ;
- délégation régionale Nord-Pas-de-Calais : 250 ;
- délégation régionale Martinique : 13 ;
- délégation régionale Réunion : 30 ;
- délégation régionale Première couronne : 438 ;
- délégation régionale Bourgogne : 208.

Arrêté du 30 novembre 2001 portant modification de l'arrêté fixant la date des épreuves écrites des concours et des arrêtés organisant les concours pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2002).

(NOR : FPPT0100139A).

J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 170.

Les dossiers d'inscription peuvent être téléchargés sur internet du 14 janvier au 8 février 2002 et doivent être déposés au plus tard le 15 février 2002.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B . Filière technique. Contrôleur de travaux

Arrêté du 22 octobre 2001 portant ouverture et fixant la date des épreuves des concours pour le recrutement des contrôleurs de travaux (session 2002).

(NOR : FPPT0200003A).

J.O., n°9, 11 janvier 2002, pp. 659-660.

Les épreuves écrites des concours externe et interne auront lieu le 14 mai 2002. Le retrait ou le téléchargement des dossiers d'inscription est fixé entre le 14 janvier et le 8 février 2002 et leur dépôt au plus tard le 15 février 2002.

Le nombre de postes ouverts est fixé à :

- délégation régionale Bourgogne : 80 au concours externe et 79 au concours interne ;
- délégation régionale Bretagne : 30 au concours externe et 30 au concours interne ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte-d'Azur : 120 au concours externe et 60 au concours interne ;
- délégation régionale Aquitaine : 40 au concours externe et 40 au concours interne ;
- délégation régionale Première couronne : 83 au concours externe et 83 au concours interne ;
- délégation régionale Martinique : 3 au concours externe et 3 au concours interne ;
- délégation régionale Réunion : 5 au concours externe et 5 au concours interne.

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

Arrêté du 10 décembre 2001 portant ouverture et fixant les dates des épreuves de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des techniciens territoriaux (session 2002).

(NOR : FPPT0200001A).

J.O., n°9, 11 janvier 2002, pp. 660-661.

Les épreuves écrites de l'examen professionnel auront lieu les 28 et 29 mai 2002. Le retrait ou le téléchargement des dossiers d'inscription est fixé entre le 4 février et le 1^{er} mars 2002 et leur dépôt au plus tard le 8 mars 2002. Les délégations régionales organisatrices sont les suivantes : Bourgogne, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais, Aquitaine, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Première couronne, Martinique et Réunion.

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

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.

Filière culturelle. Conservateur du patrimoine et conservateur des bibliothèques

CENTRE DE GESTION / Compétences

MODALITES DE RECRUTEMENT / Au titre de la promotion interne. Inscription sur une liste d'aptitude après avis de la CAP

Circulaire du 17 décembre 2001 du ministère de l'intérieur relative à la promotion interne dans les cadres d'emplois des administrateurs et des conservateurs territoriaux ; nouvelles règles de publicité des listes d'aptitude.

(NOR : INTB0100309C).

Site internet du ministère de l'intérieur, 3 janvier 2002.- 4 p.

Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne dans les cadres d'emplois des administrateurs et des conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques doivent désormais être publiées au Journal officiel, cette mesure de publicité relevant de la compétence des centres de gestion. Les collectivités non affiliées doivent désormais transmettre une copie de leur liste d'aptitude au centre de gestion correspondant à leur localisation géographique.

Un modèle d'arrêté établissant la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est joint en annexe à la circulaire.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.

Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 24 décembre 2001 portant ouverture de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques (session 2002).

(NOR : FPPT0100151A).

J.O., n°3, 4 janvier 2002, p. 245.

Les épreuves écrites des concours externe et interne auront lieu les 14 et 15 mai 2002. Le retrait ou le téléchargement des dossiers d'inscription est fixé entre le 28 janvier et le 22 février 2002 et leur dépôt au plus tard le 1^{er} mars 2002.

Le nombre de postes ouverts est de 22 dont 2 aux candidats ayant satisfait aux obligations de scolarité de la troisième année de l'Ecole nationale des chartes, 13 au titre du concours externe et 7 au titre du concours interne.

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

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de médecin de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0100785V).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, p. 21501.

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

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0100784V).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, pp. 21500-21501.

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

Avis relatif à la modification du nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie au titre de l'année 2001 à l'issue du concours d'infirmier de sapeurs - pompiers professionnels.

(NOR : INTE0100761V).

J.O., n°296, 21 décembre 2001, p. 20362.

Le nombre total est porté de 43 à 61.

CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier DUREE DU TRAVAIL

Décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0100351D).

J.O., n°1, 1^{er} janvier 2002, p. 53.

Les dispositions législatives sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont rendues applicables aux sapeurs-pompiers professionnels en tenant compte de la spécificité de leurs missions.

La durée de travail journalière peut être étendue à 12 heures et le temps de présence à 24 heures avec 8 heures

de travail effectif. Un temps d'équivalence à la durée légale du temps de travail n'excédant pas 2 520 heures peut être fixé par l'organe délibérant.

Décret n°2001-1369 du 31 décembre 2001 relatif à l'entrée en vigueur de décrets et arrêtés.

(NOR : PRMX0105298D).

J.O., n°1, 1^{er} janvier 2002, p. 24.

Le décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels entre en vigueur immédiatement à compter de sa publication au Journal officiel.

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES COUR DES COMPTES DETACHEMENT / Organismes auprès desquels le détachement est admis ELU LOCAL GESTION DE FAIT MISE A DISPOSITION / Auprès d'autres administrations MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

Loi n°2001-1248 du 21 décembre 2001 relative aux chambres régionales des comptes et à la Cour des comptes

(NOR : ECOX9900123L).

J.O., n°299, 26 décembre 2001, pp. 20575-20581.

Nombre d'articles du code des juridictions financières est modifié.

Les fonctionnaires territoriaux de même niveau de recrutement que les fonctionnaires appartenant à un corps recruté par la voie de l'Ecole nationale d'administration pourront exercer les fonctions de rapporteur auprès de la Cour des comptes (art. 2), être détachés dans le corps des magistrats de chambre régionale des comptes (art. 9) ou être mis à disposition en tant que rapporteur auprès de ces mêmes chambres (art. 10).

Le titre II de la loi est consacré à l'examen de la gestion des comptes par les chambres régionales des comptes, la gestion de fait étant prescrite pour les actes commis dix ans avant la saisine par la chambre (art. 38).

Dans le titre III (art. 45 à 48), le maire, le président du conseil régional, du conseil général ou de l'établissement public de coopération intercommunale déclaré comptable de fait est suspendu de ses fonctions d'ordonnateur, ses attributions étant confiées à un adjoint ou à un vice-président.

**CHEQUES-VACANCES
CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA
DETTE SOCIALE
COOPERATION INTERCOMMUNALE
MESURES POUR L'EMPLOI
RESTAURATION DU PERSONNEL**

Loi de finances rectificative pour 2001 (n°2001-1276 du 28 décembre 2001).

(NOR : ECOX0100145L).

J.O., n°302, 29 décembre 2001, pp. 21133-21159.

Décision n°2001-457 DC du Conseil constitutionnel du 27 décembre 2001 relative à la loi de finances rectificative pour 2001.

(NOR : CSCL0105283S).

J.O., n°302, 29 décembre 2001, pp. 21172-21174.

L'article 1^{er} prévoit le versement d'une deuxième prime pour l'emploi au titre de 2001.

L'article 3 permet aux collectivités publiques d'attribuer des titres-restaurants à leurs agents sous réserve qu'ils ne puissent bénéficier de services de restauration collective.

L'article 51 fixe de nombreux montants en euros.

L'article 63 modifie l'article 995 du code général des impôts concernant les exonérations de taxe d'assurance.

L'article 64 fixe en euros le montant de la contribution pour le remboursement de la dette sociale.

L'article 71 modifie l'ordonnance n°82-283 relative aux chèques-vacances.

De nombreux articles concernent les transferts financiers entre les établissements de coopération intercommunale et les communes membres.

L'article 86 modifie l'article 60 de la loi de finances pour 1963 relatif à la responsabilité du comptable public.

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

Décret n°2001-1236 du 21 décembre 2001 relatif à l'Institut national du patrimoine et modifiant le décret n°90-406 du 16 mai 1990 créant et organisant l'Ecole nationale du patrimoine.

(NOR : MCCB0100607D).

J.O., n°297, 22 décembre 2001, pp. 20430-20433.

L'Ecole nationale du patrimoine devient l'Institut national du patrimoine. Il peut par convention avec le Centre national de la fonction publique territoriale contribuer à l'organisation du recrutement par concours et à la formation d'application des conservateurs territoriaux du patrimoine.

CNRACL

Résultats des élections pour le renouvellement du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraites des collectivités locales (CNRACL).

(NOR : FPPX0105290V).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, p. 21502.

**COMITE TECHNIQUE PARITAIRE / Attributions
CENTRE DE GESTION / Compétences
CSFPT / Fonctionnement
BILAN SOCIAL**

Circulaire du 9 octobre 2001 du ministère de l'intérieur relative à la mise en œuvre en 2002 des rapports présentés aux comités techniques paritaires en application de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB0000271C).

Site internet de la Direction générale des collectivités locales, 11 janvier 2002.- 80 p.

Cette circulaire précise les conditions nouvelles dans lesquelles doit être établi en 2002 le rapport bisannuel, comprend un modèle de rapport devant être transmis et un modèle de rapport complémentaire examiné au niveau local ainsi que les rôles respectifs des centres de gestion, des collectivités territoriales et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

**CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX / Pour
une naissance ou une adoption**

Décret n°2001-1352 du 28 décembre 2001 relatif au congé de paternité des assurés relevant du régime général et modifiant le code de la sécurité sociale et le code du travail.

(NOR : MESS0124352D).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, pp. 21434-21435.

Le délai pendant lequel le congé de paternité peut être pris est fixé à quatre mois après la naissance de l'enfant. Il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant. Le droit au congé de paternité est ouvert aux pères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2002 et dont la date présumée de la naissance était postérieure au 31 décembre 2001.

**COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE
SOCIALE / Accidents du travail**

Arrêté du 18 décembre 2001 approuvant la délibération de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles fixant les majorations visées à l'article D. 262-6-4 du code de la sécurité sociale pour l'année 2002.

(NOR : MESS0124410A).

J.O., n°301, 28 décembre 2001, pp. 20910-20911.

Les majorations visées à l'article D. 242-6-4 du code de la sécurité sociale entrant dans le taux net de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont fixées pour l'année 2002 respectivement à 0,34 %, 45 %, 0,43 %.

Arrêté du 21 décembre 2001 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale. (NOR : MESS0124411A).

J.O., n°301, 28 décembre 2001, pp. 20911-20932.

Les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (taux collectifs) applicables aux rémunérations sont fixés pour l'ensemble des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale. Le chapitre Activités de services I concerne l'administration publique.

COTISATIONS SUR LES ALLOCATIONS POUR PERTE D'EMPLOI

Circulaire n°01-11 du 27 novembre 2001 de l'Unédic relative au plafond des contributions au régime d'assurance chômage.- 2 p.

A la suite de la publication du décret n°2001-1069 du 16 novembre 2001, le plafond mensuel pour le calcul des contributions d'assurance chômage est fixé à 9 408 euros et la limite supérieure des rémunérations soumises à celles-ci à 112 896 euros pour l'année 2002.

CULTURE ETABLISSEMENT PUBLIC DELEGATION / De service public AGENT DE DROIT PRIVE FILIERE CULTURELLE FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT NON TITULAIRE / Généralités

Loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle. (NOR : INTX0104903L).

J.O., n°4, 5 janvier 2002, pp. 309-310.

Il est créé dans le livre IV de la première partie du code général des collectivités territoriales un titre III intitulé « Etablissements publics de coopération culturelle » composé des articles L. 1431-1 à L. 1431-8 (art. 1^{er}). Ces établissements, à caractère administratif ou à caractère industriel et commercial, sont issus d'un partenariat entre l'Etat et des collectivités territoriales et leurs groupements et contribuent à la réalisation d'objectifs nationaux dans le domaine de la culture. Leur conseil d'administration, composé de représen-

tants de l'Etat et des collectivités territoriales, élus locaux et représentants du personnel, nomme le directeur et approuve les créations, modifications et suppressions d'emplois. Les personnels des établissements administratifs relèvent de la fonction publique territoriale mais des fonctionnaires d'Etat peuvent être détachés ou mis à disposition.

L'article 3 traite du devenir des agents de droit privé et des agents non titulaires de droit public employés par une personne morale dont l'activité est transférée en totalité à un établissement de coopération culturelle à caractère administratif ou à caractère industriel et commercial.

CULTURE FILIERE CULTURELLE MISE A DISPOSITION DANS LE CADRE DES TRANSFERTS DE COMPETENCES

Loi n°2002-5 du 4 janvier 2002 relative aux musées de France.

(NOR : MCCX0000178L).

J.O., n°4, 5 janvier 2002, pp. 305-308.

Les conditions d'attribution de l'appellation « musée de France » ainsi que leurs missions et leurs modalités de fonctionnement sont présentées. Les musées peuvent appartenir à l'Etat, à une autre personne morale de droit public ou à une personne morale de droit privé à but non lucratif. Un Haut Conseil des musées de France, composé notamment de représentants des collectivités territoriales, est créé auprès du ministre chargé de la culture.

Les activités scientifiques des musées sont assurées sous la responsabilité de professionnels présentant des qualifications définies par décret en Conseil d'Etat (art. 6) et les fonctions d'accueil des publics, de diffusion, d'animation et de médiation culturelle par des personnels qualifiés réunis en services pouvant être communs à plusieurs musées (art. 7).

A l'article 19 de la loi, les personnels scientifiques de l'Etat mis à disposition des musées des collectivités territoriales, en vertu de l'article 62 de la loi n°83-663 du 22 juillet 1983, peuvent être maintenus en poste pendant un délai maximum de trois ans. L'article 62 sera abrogé à l'issue de ce délai.

DECLARATION DES DONNEES SOCIALES

Arrêté du 17 décembre 2001 fixant le modèle du formulaire « tableau récapitulatif-annexe de la déclaration annuelle des données sociales ».

(NOR : MESS0124390A).

J.O., n°1, 1^{er} janvier 2002, p. 44.

Ces modèles sur support papier ou technologique concernent tant les entreprises que les collectivités publiques.

EMPLOIS FONCTIONNELS NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(NOR : FPPA0110014D).

J.O., n°301, 28 décembre 2001, p. 21011.

Décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(NOR : FPPA0110015D).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, p. 21484.

Issus de la fusion de projets de textes soumis aux Conseil supérieur de la fonction publique territoriale des 20 décembre 2000 et 24 octobre 2001, ces décrets autorisent l'attribution mensuelle de nouvelles bonifications à certains emplois de direction, directeurs généraux et directeurs généraux adjoints, de communes, départements, régions et établissements publics de coopération intercommunale qui pourront être versées à compter du premier jour du mois civil suivant la publication du décret.

ENA MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES / Premier ministre

Décret n°2002-50 du 10 janvier 2002 relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'Ecole nationale d'administration.

(NOR : PRMG0270028D).

J.O., n°10, 12 janvier 2002, pp. 714-720.

Le concours interne d'accès à l'Ecole nationale d'administration est ouvert aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif justifiant au 31 décembre de l'année du concours de cinq ans au moins de services effectifs (art. 15). Les mêmes conditions sont requises pour se présenter aux épreuves d'accès au cycle préparatoire (art. 25).

Le décret n°90-616 du 13 juillet 1990 est abrogé.

ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social COMPTABILITE / Publique DOCUMENTS BUDGETAIRES - ETAT DU PERSONNEL

Arrêté du 14 novembre 2001 fixant la liste des comptes obligatoirement ouverts dans le budget et la comptabilité des établissements publics sociaux, communaux, départementaux et interdépartementaux.

(NOR : ECOR0106066A).

J.O., n°295, 20 décembre 2001, pp. 20183-20211.

Arrêté du 14 novembre 2001 fixant la liste des comptes obligatoirement ouverts dans le budget et la comptabilité des établissements publics sociaux, communaux, départementaux et interdépartementaux (rectificatif).

(NOR : ECOR0106066Z).

J.O., n°4, 5 janvier 2002, p. 314.

Les annexes publient la nomenclature comptable, mise à jour au 1^{er} janvier 2002, applicable notamment aux maisons de retraite, aux centres d'aide par le travail et à l'aide à domicile, comprenant l'ensemble des imputations applicables à leurs personnels.

L'arrêté du 6 juin 2000 est abrogé.

ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

(NOR : MESX0000158L).

J.O., n°2, 3 janvier 2002, pp. 124-142.

Le code de l'action sociale et des familles est complété et de nombreux articles modifiés. La loi définit l'action sociale et médico-sociale, fixe la liste des établissements sociaux et médico-sociaux parmi lesquels figurent les établissements ou services pour adultes ou mineurs handicapés, pour mineurs délinquants ainsi que ceux destinés à l'accueil ou l'assistance à domicile des personnes âgées (art. 15), fixe les règles de fonctionnement et d'autorisation des établissements, prévoit des sanctions pénales en cas d'infraction à certaines dispositions de ce code (art. 46 et 47), prévoit qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent dénonçant des mauvais traitements ou privations envers des personnes accueillies (art. 48).

Le chapitre V de la loi est consacré aux établissements et services relevant des personnes morales de droit public. Les articles 66 et 67 sont consacrés au conseil d'administration qui comprend des représentants du personnel ; le tableau des emplois est fixé par le conseil d'administration (art. 68) ; l'article 69 fixe la composition et les attributions, notamment en matière de personnel, du comité d'établissement ; l'article 73 donne les attributions du directeur de l'établissement ; l'article 81 interdit à toute personne condamnée en vertu de certaines dispositions du code pénal l'exercice de

fonctions dans les structures régies par le code, dans les établissements accueillant des enfants de moins de six ans ainsi que des fonctions d'assistant maternel. L'ordonnance n°2000-1249 du 21 décembre 2000 relative à la partie Législative du code de l'action sociale et des familles est ratifiée.

FINANCES / Publiques MESURES POUR L'EMPLOI / Apprentissage

Décret n°2001-1203 du 17 décembre 2001 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs (dispositions réglementaires issues de décrets : ministère de l'emploi et de la solidarité).
(NOR : MESG0122746D).
J.O., n°294, 19 décembre 2001, pp. 20109-20112.

Les montants exprimés en francs dans certains articles de code et décrets sont remplacés par leur montant en euros, notamment les indemnités prévues à l'article D. 118-2 du code du travail pour les employeurs d'apprentis.

FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES, MAJORATIONS ET INDEMNITES DIVERSES

Décret n°2002-44 du 9 janvier 2002 modifiant l'article 39 de l'annexe III au code général des impôts et relatif aux obligations déclaratives des employeurs et des débirentiers.
(NOR : ECOL0100198D).
J.O., n°9, 11 janvier 2002, p. 647.

Pour les agents des collectivités territoriales travaillant à temps partiel ou à temps non complet, la déclaration de revenus doit indiquer la quotité de temps de travail.

INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE

Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.
(NOR : FPPA0100148D).
J.O., n°12, 15 janvier 2002, pp. 839-840.

Arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité
(NOR : FPPA0100149D).
J.O., n°12, 15 janvier 2002, p. 841.

Cette nouvelle indemnité peut être versée aux fonctionnaires de catégorie C, aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à l'indice brut 380 et à certains fonctionnaires de catégorie B dont l'indice est supérieur à 380. Elle est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Son attribution individuelle est modulée en fonction de la manière de servir de l'agent. Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2002.

INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES DES ADMINISTRATIONS CENTRALES

Décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales.
(NOR : FPPA0100151D).
J.O., n°12, 15 janvier 2002, p. 840.

Arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales.
(NOR : FPPA0100152D).
J.O., n°12, 15 janvier 2002, pp. 841-842.

L'indemnité est versée aux fonctionnaires appartenant aux grades et emplois dont la liste est précisée par l'arrêté. Le montant de l'attribution individuelle ne peut excéder le triple du montant annuel moyen propre à chaque grade ou emploi et peut varier en fonction du supplément de travail fourni et l'importance des sujétions liées à l'exercice effectif des fonctions. Elle n'est pas cumulable avec l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service. Ces dispositions abrogent le décret n°63-32 du 19 janvier 1963 et prennent effet le 1^{er} janvier 2002.

INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES DES SERVICES DECONCENTRES

Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.
(NOR : FPPA0100153D).
J.O., n°12, 15 janvier 2002, pp. 840-841.

Arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.
(NOR : FPPA0100154D).
J.O., n°12, 15 janvier 2002, p. 842.

L'indemnité est versée aux fonctionnaires, de catégorie A et certains fonctionnaires de catégorie B, répartis en trois catégories, ne peut excéder, à titre individuel, huit fois le montant annuel moyen propre à chaque catégorie et peut varier en fonction du supplément de travail fourni et l'importance des sujétions liées à l'exercice effectif des fonctions. Elle n'est pas cumulable avec l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service.

Son versement mensuel s'effectuera au plus tard le 1^{er} janvier 2003.

Ces dispositions abrogent le décret n°68-560 du 19 juin 1968 et rendent caduc l'arrêté du 21 juin 1968 portant application du décret n°68-560 du 19 juin 1968 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires allouées à certains personnels administratifs titulaires des services extérieurs.

Elles prennent effet le 1^{er} janvier 2002.

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES ASTREINTE

Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

(NOR : FPPA0100150D).

J.O., n°12, 15 janvier 2002, pp. 838-839.

Ces indemnités peuvent être versées dans le cadre de la réalisation effective d'heures supplémentaires par des fonctionnaires de catégorie C et B dont la rémunération est au plus égale à l'indice brut 380, à certains fonctionnaires de catégorie B dont l'indice est supérieur à 380 et à certains agents non titulaires de droit public et, ce, à la demande du chef de service. Certaines périodes d'astreinte peuvent être rémunérées par ces mêmes indemnités.

Leur versement est conditionné par la mise en place par l'employeur de moyens de contrôle automatisé.

Les dispositions du présent décret abrogent le décret n°50-1248 du 6 octobre 1950 et prennent effet le 1^{er} janvier 2002.

LOGEMENT GARDIEN

Décret n°2001-1361 du 28 décembre 2001 relatif aux obligations de gardiennage ou de surveillance de certains immeubles d'habitation et modifiant le code de la construction et de l'habitation.

(NOR : EQUU0111838D).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, pp. 21475-21476.

Les bailleurs gérant cent logements locatifs ou plus situés soit dans une zone urbaine sensible soit dans une commune dont la population dépasse 25 000 habitants ou dans une aire urbaine d'au moins 50 000 habitants doit faire assurer des fonctions de gardiennage par des concierges, gardiens ou employés d'immeubles, une personne devant être employée à temps plein par tranche de cent logements.

Ces dispositions s'appliquent au 1^{er} janvier 2002 pour les logements situés en zone urbaine sensible, au 1^{er} janvier 2003 pour les autres.

LOI DE FINANCES CHEQUES-VACANCES CONGE DE FIN D'ACTIVITE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE MESURES POUR L'EMPLOI

Loi de finances pour 2002 (n°2001-1275 du 28 décembre 2001).

(NOR : ECOX0100125L).

J.O., n°302, 29 décembre 2001, pp. 21074-21133.

Décision n°2001-456 DC du Conseil constitutionnel du 27 décembre 2001 relative à la loi de finances pour 2002.

(NOR : CSCL0105289S).

J.O., n°302, 29 décembre 2001, pp. 21159-21163.

L'article 2 de la loi de finances pour 2001 fixe le barème de l'impôt sur le revenu en euros. Cette mesure entraîne la modification du barème d'imposition des indemnités de fonctions des élus locaux.

Les articles 3 et 114 modifient l'ordonnance n°82-283 du 26 mars 1982 relative aux chèques-vacances.

L'article 5 modifie l'article 200 sexies du code général des impôts relatif à la prime pour l'emploi et fixe les montants y figurant en euros. Il modifie également l'article 170 de ce code et prévoit que le montant des indemnités de fonctions des élus locaux après déduction de la fraction relative aux frais d'emploi doit figurer dans la déclaration d'impôt sur le revenu.

L'article 49 prévoit le remboursement de la taxe sur la valeur ajoutée sur les dépenses d'investissement en cas d'annulation d'un marché public par le juge.

L'article 149 crée un chapitre X dans le code du travail qui ouvre la possibilité pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de recruter par contrat de travail de droit privé, sous certaines conditions, des personnes pour des activités d'adultes-relais.

A l'article 155, les dispositions des articles 12, 14, 31 et 42 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 concernant le congé de fin d'activité sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2002 et le taux maximum de la contribution des collectivités prévue à l'article 2 de l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation progressive d'activité est porté à 0,5 %.

MESURES POUR L'EMPLOI

Circulaire du 21 septembre 2001 du ministère de l'intérieur relative aux modalités d'admission au séjour des ressortissants étrangers bénéficiaires du programme Service volontaire européen.

(NOR : INTD0100263C).

Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°11, novembre 2001, pp. 411-413.

Le service volontaire européen permet à des jeunes de 18 à 25 ans issus de 30 pays d'effectuer des tâches d'intérêt général pendant des périodes allant de

3 semaines à 12 mois auprès d'associations ou de collectivités locales dans les domaines social, culturel et de l'environnement. Ils ne sont pas rémunérés mais totalement pris en charge par la structure d'accueil et perçoivent de l'argent de poche.

MESURES POUR L'EMPLOI / Adulte-relais MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi consolidé

Circulaire DIV n°2001-316 du 4 juillet 2001 relatives à l'élargissement du programme « adultes-relais ».
B.O. Solidarité-santé, n°2001/50, 29 décembre 2001, pp. 187-188.

Les personnes sans emploi résidant en zone urbaine sensible peuvent être recrutés comme adultes relais par les collectivités locales et autres personnes morales de droit public grâce au dispositif des contrats emplois consolidés. Ces recrutements sont aidés par l'Etat à 80 %.

MINIMUM DE REMUNERATION / Indemnité différentielle

Décret n°2002-18 du 3 janvier 2002 modifiant le décret n°91-769 du 2 avril 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels de collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.
(NOR : FPPX0100186D).
J.O., n°4, 5 janvier 2002, p. 339.

La base de calcul de l'indemnité est portée de 156 heures à 151,67 heures par mois.

MISE A DISPOSITION / Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale NON-TITULAIRE / Cas de recrutement

Circulaire du 25 septembre 2001 du ministère de l'intérieur relative à la dotation globale de fonctionnement. Remboursement aux collectivités locales des charges salariales qu'elles supportent du fait des personnels territoriaux mis à disposition d'une organisation syndicale.
(NOR : INTB0100265C).
Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°11, novembre 2001, pp. 425-427.

Cette circulaire qui abroge celle du 28 avril 1994 rappelle la procédure de mise à disposition des personnels, notamment l'absence de base légale du recrutement d'un contractuel pour remplacer un agent mis à disposition d'un syndicat, les charges salariales qui sont remboursables ainsi que les modalités à remplir par les collectivités.

MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de la jeunesse et des sports

Décret n°2002-53 du 10 janvier 2002 portant statut particulier du corps de l'inspection générale de la jeunesse et des sports.
(NOR : MJSX0100159D).
J.O., n°10, 12 janvier 2002, pp. 752-754.

Le corps de l'inspection générale de la jeunesse et des sports est accessible par le tour extérieur (art. 6) aux fonctionnaires de catégorie A justifiant de dix années de services effectifs en cette qualité, dont huit années dans l'exercice des fonctions de directeur technique national des sports, ou appartenant à des grades ou emplois dont l'échelon terminal est doté au minimum de l'indice brut 1015.

MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'emploi et de la solidarité

Décret n°2001-1207 du 19 décembre 2001 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière et modifiant le décret n°90-839 du 21 septembre 1990 portant statuts particuliers des personnels administratifs de la fonction publique hospitalière.
(NOR : MESH0124138D).
J.O., n°295, 20 décembre 2001, pp. 20219-20222.

Décret n°2001-1209 du 19 décembre 2001 relatif au classement indiciaire des attachés d'administration hospitalière.
(NOR : MESH0124138D).
J.O., n°295, 20 décembre 2001, pp. 20219-20222.

Le corps des attachés d'administration hospitalière est accessible par la voie du concours interne (art. 5) aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif justifiant au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre au moins de services effectifs et par la voie du détachement (art. 16) aux fonctionnaires de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois est au moins égal à 966.

Décret n°2001-1345 du 28 décembre 2001 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
(NOR : MESH0124297D).
J.O., n°303, 30 décembre 2001, pp. 21426-21431.

L'accès au corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux est ouvert par concours interne (art. 7) aux fonctionnaires et agents de collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère

administratif justifiant au 1^{er} janvier de l'année d'ouverture du concours de quatre ans de services publics, par détachement (art. 26) pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A et justifiant de six années de services effectifs en cette qualité.

Les personnels de direction relevant de ce décret peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (art. 32).

Décret n°2001-1343 du 28 décembre 2001 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux de la fonction publique hospitalière. (NOR : MESH0124291D).

J.O., n°303, 30 décembre 2001, pp. 21419-21425.

L'accès au corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux est ouvert par concours interne (art. 7) aux fonctionnaires et agents de collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif justifiant au 1^{er} janvier de l'année d'ouverture du concours de quatre ans de services publics, par détachement (art. 26) aux fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A et justifiant de six années de services effectifs en cette qualité.

Les personnels de direction relevant de ce décret peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (art. 32).

MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'éducation nationale

Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale (NOR : MENF0102414D).

J.O., n°288, 12 décembre 2001, pp. 19730-19736.

Arrêté du 9 janvier 2002 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale. (NOR : MENF0102574A).

J.O., n°9, 11 janvier 2002, p. 655.

Le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation est accessible par la voie du détachement (art. 26) aux fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements qui en dépendent appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 et qui ont au moins atteint l'indice brut 728 et justifient de dix années de services effectifs en catégorie A.

Le décret n°88-343 du 11 avril 1988 est abrogé.

Décret n°2002-34 du 7 janvier 2002 modifiant le décret n°90-675 du 18 juillet 1990 portant statut particulier des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale. (NOR : MENF0102650D).

J.O., n°7, 9 janvier 2002, pp. 528-529.

Arrêté du 7 janvier 2002 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux inspecteurs de l'éducation nationale. (NOR : MENF0102652A).

J.O., n°7, 9 janvier 2002, p. 529.

Le corps des inspecteurs de l'éducation nationale est accessible par la voie du détachement, pour 5 % de l'effectif, aux fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements qui en dépendent appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A, justifiant de cinq années de services effectifs dans ce cadre d'emplois et ayant atteint un indice brut au moins égal à 457.

PRIMES ET INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE CULTURELLE / Indemnité de responsabilité de direction d'établissement à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

PRIMES ET INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE CULTURELLE / Indemnité de sujétions spéciales des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale

Décret n°2002-47 du 9 janvier 2002 portant attribution d'indemnités à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. (NOR : MENF0102573D).

J.O., n°9, 11 janvier 2002, p. 654.

Les décrets n°89-443 et n°89-444 du 28 juin 1989 sont abrogés et remplacés par un décret unique fondé sur le nouveau statut particulier du corps des personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale régi par le décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001.

PRIMES ET INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE CULTURELLE / Indemnité de sujétions spéciales des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale

Arrêté du 9 janvier 2002 fixant les taux annuels de l'indemnité de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de direction d'établissement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale. (NOR : MENF0102575A).

J.O., n°9, 11 janvier 2002, p. 655.

Selon le statut des personnels de direction, proviseurs, proviseurs adjoints et directeurs, et la catégorie des établissements, les nouveaux montants sont fixés à 2 748,96 euros, 3 386,96 euros et 4 670,89 euros et prennent effet au 1^{er} septembre 2001.
L'arrêté du 1^{er} mars 2000 est abrogé.

PRIMES ET INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE CULTURELLE / Indemnité de responsabilité de direction d'établissement à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Arrêté du 9 janvier 2002 fixant les taux moyens annuels de l'indemnité de responsabilité de direction d'établissement attribuée à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
(NOR : MENF0102576A).
J.O., n°9, 11 janvier 2002, p. 656.

Selon le statut des personnels de direction, proviseurs et directeurs, et la catégorie des établissements, les nouveaux montants sont fixés à 1 072,33 euros, 1 102,66 euros et 1 990,22 euros et prennent effet au 1^{er} septembre 2001.
L'arrêté du 1^{er} mars 2000 est abrogé.

REGIE D'AVANCES ET DE RECETTES

Arrêté du 27 décembre 2001 relatif au seuil de dispense de cautionnement des régisseurs d'avance et des régisseurs de recettes.
(NOR : ECOR0104839A).
J.O., n°303, 30 décembre 2001, p. 21412.

L'arrêté du 20 juillet 1992 est abrogé.

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°2001-257 du 6 décembre 2001 relative aux travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles.
(NOR : MENF0102627N).
B.O. Education nationale, n°46, 13 décembre 2001, p. 2625.

Le taux horaire des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités

territoriales est revalorisé à compter du 1^{er} novembre 2001.

RETENUES SUR LE TRAITEMENT / Saisie PROCEDURE CIVILE D'EXECUTION

Décret n°2001-1221 du 20 décembre 2001 portant adaptation de l'article R. 145-2 du code du travail à l'introduction de l'euro.
(NOR : MEST0111579D).
J.O., n°297, 22 décembre 2001, p. 20399.

Les seuils et arrondis révisés annuellement sont arrondis à la dizaine d'euros supérieure.

Décret n°2001-1319 du 28 décembre 2001 portant revalorisation de l'allocation de revenu minimum d'insertion.
(NOR : MESS0124436D).
J.O., n°301, 29 décembre 2001, pp. 21282-21283.

Le montant mensuel du RMI est porté à 405,62 euros au 1^{er} janvier 2002. Ce montant constitue la partie insaisissable des salaires.

Décret n°2002-10 du 4 janvier 2002 modifiant le décret n°92-755 du 31 juillet 1992 instituant de nouvelles règles relatives aux procédures civiles d'exécution pour l'application de la loi n°91-650 du 9 juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution et modifiant le code du travail.
(NOR : JUSC0120771D).
J.O., n°4, 5 janvier 2002, p. 322.

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles visées à l'article L. 145-2 du code du travail sont saisissables ou cessibles sont modifiées, les montants étant donnés en euros.

**SECURITE SOCIALE
ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES
ASSURANCE
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES / Bonification pour enfants
CENTRE DE SANTE
CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX / Pour une naissance ou une adoption
DETACHEMENT / Organismes concernés
HYGIENE ET SECURITE
MISE A DISPOSITION / Organismes concernés
MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'emploi et de la solidarité
VEHICULE ADMINISTRATIF**

Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002.

(NOR : MESX0100129L).

J.O., n°299, 26 décembre 2001, pp. 20552-20574.

Décision n°2001-453 DC du 18 décembre 2001 du Conseil constitutionnel relative à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002.

(NOR : CSCL0105258S).

J.O., n°299, 26 décembre 2001, pp. 20582-20588.

Saisine du Conseil constitutionnel en date du 7 décembre 2001 présentée par plus de soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision 2001-453 DC.

(NOR : CSCL0105244X).

J.O., n°299, 26 décembre 2001, pp. 20592-20597.

Observations du Gouvernement sur les recours dirigés contre la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002.

(NOR : CSCL0105250X).

J.O., n°299, 26 décembre 2001, pp. 20597-20605.

La loi de financement de la sécurité sociale comporte diverses mesures modifiant le code de la sécurité sociale et un rapport annexé à la présente loi relatif aux orientations de la politique de santé et de sécurité sociale.

L'indemnité de cessation anticipée d'activité octroyée aux salariés victimes de l'amiante, en vertu de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, est exonérée des cotisations sociales (art. 5) et les conditions de cumul de l'allocation de cessation anticipée d'activité avec un autre revenu ou une pension sont précisées (art. 46). L'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale relatif à l'exonération de la rémunération d'une aide à domicile dans le cadre de l'assistance d'une tierce personne est modifié (art. 6) de même que l'article L. 311-3 (art. 7 et 9) relatif aux personnes obligatoirement affiliées aux assurances sociales du régime général et l'article L. 114-26 du code de la mutualité (art. 9), les modifications apportées par l'article 9 concernant les administrateurs des groupes mutualistes.

Les articles 27 et 39 modifient l'article 25 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale, étendant aux professionnels des centres de santé la participation à la gestion du fonds d'aide à la qualité des soins de ville ainsi qu'à son bénéfice dans le cadre de nouveaux modes d'exercice de cette médecine.

Le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, établissement public administratif national, pourra employer des fonctionnaires territoriaux par la voie du détachement ou de la mise à disposition (art. 43 modifiant l'article 53 de la loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 relative au financement de la sécurité sociale pour 2001).

Par ailleurs, il est créé, à compter du 1^{er} janvier 2002, un congé de paternité pour naissance ou adoption d'une durée de onze jours consécutifs, ou dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples, dont les

conditions de mise en place sont précisées par les articles 55 à 60 de la présente loi. Le 5^o de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est complété d'un alinéa prévoyant l'octroi du congé de paternité aux fonctionnaires dans les conditions prévues par la législation sur la sécurité sociale.

Enfin, la modification de l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale relatif à la bonification accordée aux mères de famille relevant du régime général (art. 64) prévoit l'intervention d'un décret.

SOCIETE D'ECONOMIE MIXTE LOCALE DELEGATION / De service public ELU LOCAL GESTION DE FAIT INDEMNITES DE FONCTION DES ELUS PRISE ILLEGALE D'INTERET

Loi n°2002-1 du 2 janvier 2002 tendant à moderniser le statut des sociétés d'économie mixte locales.

(NOR : ECOX0004502L).

J.O., n°2, 3 janvier 2002, pp. 121-124.

Le titre II de la loi est consacré au statut des représentants élus des collectivités au sein du conseil d'administration ou de surveillance des sociétés d'économie mixte locale. Il prévoit, notamment, qu'ils peuvent percevoir une rémunération ou des avantages particuliers à ce titre sous réserve d'y être autorisés par une délibération de l'assemblée qui les a désignés, qu'il ne soient pas considérés comme intéressés à l'affaire lors de délibérations de leur collectivité concernant la SEM et qu'ils ne participent pas aux commissions d'appels d'offres de la collectivité auxquels la SEM est candidate.

SPORTIF DE HAUT NIVEAU

Arrêté du 14 décembre 2001 relatif à la liste des sportifs de haut niveau.

(NOR : MJSK0170198A).

J.O., n°2, 3 janvier 2002, p. 171.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 28 mars 2001.

TITULARISATION DES NON TITULAIRES MODALITES DE RECRUTEMENT / Concours NON TITULAIRE / Cas de recrutement RECRUTEMENT DIRECT

Circulaire du 29 novembre 2001 du ministère de l'intérieur relative aux modalités d'application du dispositif de résorption de l'emploi précaire prévu par le chapitre II du titre 1^{er} de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

(NOR : INTB0100298C).

Site internet du ministère de l'intérieur, 3 janvier 2002.- 19 p.

Cette circulaire détaille le dispositif de résorption de l'emploi précaire prévu par le chapitre II du titre 1^{er} de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, les conditions à remplir pour bénéficier de ce dispositif, notamment les conditions de titres et de diplômes, les cadres d'emplois concernés, la date du recrutement, les modalités d'accès par la voie de l'intégration directe ou celle du concours réservé ainsi que le classement, le stage et la formation des bénéficiaires.

Deux annexes donnent les dates d'organisation des premiers et deuxièmes concours de droit commun organisés d'une part par le CNFPT, d'autre part par les centres de gestion.

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.

ASTREINTE DUREE DU TRAVAIL

*La notion de temps de travail en droit communautaire.
Droit social, n°12, décembre 2001, pp. 1097-1102.*

La Cour de justice des communautés européennes, en son arrêt du 3 octobre 2000, SIMAP, interprète la directive n°2000/34 du 22 juin 2000 et donne une définition des notions de temps de travail, de temps de repos, de travail posté et d'astreinte. La deuxième partie de cette étude compare cet arrêt avec la jurisprudence et le droit français.

DROIT / Du travail INFORMATIQUE / Droit RESPECT DE LA VIE PRIVEE

*Secret des mails et droit d'accès de l'administrateur
réseau.
Liaisons sociales, 15 janvier 2002.*

La cour d'appel de Paris, dans un arrêt rendu le 17 décembre 2001, Fermigier et autres, confirme que les e-mails constituent une correspondance privée. La mise en place d'une surveillance par l'employeur est donc prohibée. Toutefois, il entre dans les fonctions des administrateurs de réseaux d'avoir accès aux messageries et à leur contenu pour des raisons de sécurité.

RADIATION DES PEINES DISCIPLINAIRES SANCTIONS DISCIPLINAIRES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS

*Les recours contre la sanction disciplinaire.
Revue générale des collectivités territoriales, n°18, juillet-août 2001, pp. 927-931.*

M. Jacques Bourdon, Professeur à l'IEP d'Aix-en-Provence, commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 décembre 1999, M. Montoya, req. n°185005, qui a jugé qu'une sanction disciplinaire pouvait être retirée à tout moment par son auteur et que le jugement en appel rendant l'avis d'un conseil de discipline de recours à nouveau applicable a pour conséquence l'annulation de la sanction plus sévère prise après le jugement de première instance qui avait annulé cet avis.

RESPONSABILITE / Civile SANCTIONS DISCIPLINAIRES

*Actualités des sanctions non pénales (1^{re} partie).
Petites affiches, n°, 3 janvier 2002, pp. 6-12.*

*Actualités des sanctions non pénales (suite et fin).
Petites affiches, n°4, 4 janvier 2002, pp. 4-12.*

A partir d'une sélection de jurisprudences datées de juin 2000 à septembre 2001, cet article fait le point sur la notion de sanction non pénale, notamment dans le cadre d'une mesure prise à l'encontre d'un fonctionnaire, dans l'intérêt du service, ainsi que sur les instances répressives.

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.

AGENT DE DROIT PRIVE APPRENTISSAGE CONTRAT EMPLOI CONSOLIDE CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE EMPLOI JEUNE

*Collectivités publiques et salariés de droit privé / Samuel Crevel ; préface Jean-Pierre Bouquet.
.- Paris : Editions Litec, 2001.- 214 p.*

Magistrat et intervenant à l'Enact de Nancy, M. Crevel dresse un panorama du droit applicable aux contrats de droit privé et à leur gestion par les autorités territoriales. Sont ainsi examinées l'articulation entre le droit du travail et le droit public, la gestion du contrat de travail et les diverses cessations de fonctions.

ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE ALLOCATION DE SOLIDARITE

*Minima sociaux au 1^{er} janvier 2002.
Liaisons sociales, 27 décembre 2001.*

Le ministère de l'emploi et de la solidarité a annoncé, le 24 décembre, le relèvement de cinq minima sociaux au 1^{er} janvier 2002. L'allocation de solidarité spécifique passerait ainsi à 13,36 euros et l'allocation d'insertion à 9,41 euros.

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

*L'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emploi des attachés.
La Lettre de l'employeur territorial, n°806, 3 janvier 2002, pp. 2-4.*

Cet article fait le point sur le dispositif d'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés qui doit se faire progressivement sur dix ans ainsi que sur l'extinction du cadre d'emplois et les seuils démographiques.

CESSATION DE FONCTIONS RADIATION DES CADRES

*Etude : La démission d'office en droit de la fonction publique : une pratique sans fondements ?
L'Actualité juridique - Fonctions publiques, n°6-2001, septembre-octobre 2001, pp. 40-46.*

La démission d'office présente dans la jurisprudence mais absente dans le droit de la fonction publique fait l'objet de nombreux débats parmi les universitaires et la doctrine et peut recouvrir des notions aussi diverses que l'abandon de poste, le licenciement ou encore la révocation.

Dans la fonction publique communautaire ou encore internationale, il s'agit d'une véritable règle statutaire.

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE / Attributions CENTRE DE GESTION / Compétences CSFPT / Fonctionnement BILAN SOCIAL

*Etablir les rapports « Bilan social ».
Site internet de la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL), 9 janvier 2002.- 2 p.*

La DGCL a créé une nouvelle rubrique consacrée à l'élaboration du rapport bisannuel sur l'état de la collectivité. L'année 2002 étant concernée par l'établissement d'un bilan au 31 décembre 2001, le site met à la disposition des collectivités locales un questionnaire informatique et son mode d'emploi pour élaborer le rapport à remettre au CSFPT et le questionnaire informatique pour établir le rapport complémentaire examiné au niveau local.

CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX / En cas de naissance ou d'adoption

*La naissance du congé de paternité.
La Lettre de l'employeur territorial, n°807, 10 janvier 2002, pp. 5-7.*

Cet article fait le point sur les dispositions applicables au congé de paternité créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, sa durée, ses délais d'octroi, son indemnisation ainsi que le remboursement à l'employeur par la Caisse nationale des allocations familiales des rémunérations versées.

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS COMMUNES AUX DEUX REGIMES

Charges sur salaires au 1^{er} janvier 2002.

Feuille rapide social, n°35-01, 28 décembre 2001, pp. 3-5.

Cet article fait le point sur les modifications qui affectent les charges sociales et fiscales sur les salaires à compter du 1^{er} janvier 2002.

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.

DECLARATION DES DONNEES SOCIALES

Déclaration annuelle des salaires. Salaires, honoraires, pensions versés en 2001.

Feuille rapide social, n°31-01, 14 décembre 2001.- 60 p.

Cette publication indique les règles à suivre afin de remplir les déclarations annuelles des données sociales, déclarations qui doivent être souscrites au plus tard le 31 janvier 2002 par les collectivités publiques.

DETACHEMENT

DIPLOME

EMPLOI SPECIFIQUE

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE /

Incompatibilités

RETRAITE

TRAVAILLEUR HANDICAPE

Le volet formation de la loi de modernisation sociale.

Liaisons sociales, 24 décembre 2001.

La loi de modernisation sociale, adoptée définitivement le 19 décembre, prévoit, dans son volet formation, un dispositif de validation des acquis de l'expérience notamment professionnelle permettant la délivrance d'un diplôme inscrit dans un répertoire national qui se substituera à la liste d'homologation actuelle ainsi que des dispositions concernant le financement de l'apprentissage.

Diverses dispositions de droit du travail.

Liaisons sociales, 26 décembre 2001.

La loi de modernisation sociale, adoptée définitivement, prévoit, notamment, une nouvelle dénomination pour les services de médecine du travail rebaptisés services de santé au travail, la possibilité d'exercice de la médecine du travail ou préventive par les médecins libéraux ayant exercé pendant cinq ans, une nouvelle procédure de situation dangereuse liée aux risques chimiques et des dispositions favorisant l'emploi des personnes handicapées ainsi que la protection physique et morale des apprentis.

Le Conseil constitutionnel censure la définition du licenciement économique.

Liaisons sociales, 15 janvier 2002.

Outre la censure de l'article 107 de la loi et des réserves sur des dispositions concernant le licenciement économique, le Conseil constitutionnel a précisé que la charge de la preuve en matière de harcèlement moral ne s'appliquerait pas devant le juge pénal.

Le Conseil constitutionnel ampute la réforme du licenciement.

Le Monde, 15 janvier 2002, p. 8.

Outre la censure de nombre de dispositions relatives à la réforme du licenciement, la décision du Conseil du 12 janvier 2002 nuance d'autres dispositions du projet de loi de modernisation sociale adopté définitivement par le Parlement, notamment en matière de validation des acquis professionnels et de lutte contre le harcèlement moral.

DROIT SYNDICAL

FORMATION PROFESSIONNELLE

HYGIENE ET SECURITE

TRAITEMENT ET INDEMNITES

Dialogue social dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 10 janvier 2002.

Un livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique, qui doit être complété et remis à M. Sapin, préconise une obligation annuelle de négocier les rémunérations ainsi qu'une négociation à intervalles plus éloignés pour ce qui concerne les indemnités, les déroulements de carrière, les conditions d'emploi et de travail, la formation professionnelle et l'hygiène et la sécurité.

DUREE DU TRAVAIL

L'ARTT dans les collectivités locales : photographie / Réalisée par Marie-Adeline-Peix, Martine Henault-Vailli, Pascal Platzer

- Strasbourg : Institut national des études territoriales (INET), décembre 2001.- 16 p.

Cette étude réalisée six mois avant l'échéance du 1^{er} janvier 2002, appliquée à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique, auprès d'une douzaine de collectivités montre que près de la moitié des collectivités ont entamé des négociations seulement en 2001, qu'à cette occasion des réflexions plus générales sur l'organisation du travail ont été menées avec la définition d'objectifs, qu'il existe de fortes disparités entre collectivités et entre services d'une même collectivité. Est également évoqué l'impact en matière de ressources humaines et en matière financière.

FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES

Frais de voiture, scooter ou moto.

Liaisons sociales, 8 janvier 2002.

Les frais de voiture, moto, vélomoteur ou scooter, occasionnés par l'activité professionnelle, peuvent être déduits de l'assiette de l'impôt sur le revenu, sur justification des dépenses réelles.

Dans une instruction à paraître, la direction générale des Impôts précise les nouveaux barèmes 2002 portant sur l'année 2001.

MESURES POUR L'EMPLOI / Emploi jeunes

Le succès des emplois-jeunes profite surtout aux diplômés.

Le Monde Economie, 18 décembre 2001, p. VII.

Au 30 avril 2001, 312 000 jeunes ont été embauchés par le biais du programme emplois-jeunes et 272 000 emplois créés, ce dispositif bénéficiant peu aux moins diplômés. Le secteur de la jeunesse et des sports, dont le bilan a été publié, représente plus du quart des créations effectuées par les collectivités locales.

MESURES POUR L'EMPLOI / Emploi jeunes

MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi

consolidé

MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi- solidarité

Le programme « Nouveaux services-emplois jeunes » : entre structuration et déstabilisation de l'action publique.

Droit social, n°12, décembre 2001, pp. 1062-1071.

Cet article fait, dans un premier temps, l'historique des mesures prises pour lutter contre le chômage des jeunes et sur les innovations apportées par le dispositif emplois jeunes et, dans un deuxième temps, en dresse le bilan, expose la problématique de leur pérennisation, de leur professionnalisation et de l'introduction de la précarité au sein de la fonction publique.

MESURES POUR L'EMPLOI

Les femmes dans les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi.

*Première informations et premières synthèses, n°48-2,
novembre 2001, 6 p.*

Entre 1997 et 1999, les femmes n'ont représenté que 38 % des bénéficiaires des mesures destinées aux jeunes mais ont été majoritaires parmi les nouveaux titulaires d'un contrat emploi-jeune, leur embauche étant concentrée dans le commerce et le secteur des services aux particuliers et aux entreprises. Les contrats aidés ont moins bénéficié aux femmes faiblement diplômées qu'aux hommes.

PROTECTION CONTRE LES ATTAQUES ET MENACES DE TIERS

Dossier : La protection des fonctionnaires.

*La Lettre de l'employeur territorial, n°804, 20 décembre
2001, pp. 6-8.*

Sont ici présentées les principales dispositions de la circulaire n°82 de l'administration pénitentiaire, parue au bulletin officiel du ministère de la justice d'avril-juin 2001, qui rappelle l'obligation de protection du fonctionnaire, inscrite dans le titre 1^{er} du statut, même dans le cas de certaines poursuites pénales.

Dossier : La protection des fonctionnaires (seconde partie).

*La Lettre de l'employeur territorial, n°806, 3 janvier 2002,
pp. 6-8.*

La suite de l'article présentant les principales dispositions de la circulaire n°82 de l'administration pénitentiaire, parue au bulletin officiel du ministère de la justice d'avril-juin 2001, est consacrée à la protection et à l'indemnisation de l'agent en cas d'agression par un tiers.

RECOUVREMENT DES COTISATIONS

FISCALITE

Administration et citoyens face aux prélèvements obligatoires (contrôle des déclarations).

Droit social, n°12, décembre 2001, pp. 1072-1081.

Cet article fait le point sur le pouvoir de contrôle de l'administration fiscale et des URSSAF et sur la protection et les garanties des contribuables et assujettis face à l'administration, et notamment les collectivités locales.

REMUNERATION D'AUTRES PERSONNELS

TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DES

COLLECTIVITES LOCALES / Architecte, ingénieur et technicien

La maîtrise d'œuvre publique : évolution et apport de la loi du 11 décembre 2001.

Petites affiches, n°258, 27 décembre 2002, pp. 12-21.

La jurisprudence a progressivement reconnu le caractère contractuel des prestations de services rendues aux collectivités locales par les services techniques de l'Etat. La loi du 11 décembre 2001, dite Murcef (mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier) les soumet au droit de la concurrence et donc au droit des marchés publics, une dérogation étant prévue pour certains services d'intérêt économique général.

RETENUES SUR LE TRAITEMENT / Saisie PROCEDURE CIVILE D'EXECUTION

Saisie des rémunérations : nouveau barème au 1er janvier 2002.

Liaisons sociales, 15 janvier 2002.

Le décret n°2002-10 du 4 janvier 2002 a relevé les limites des tranches de rémunérations et les quotités saisissables correspondantes et les fixe en euros. Ce dossier, assorti d'un tableau précisant les portions des salaires saisissables et cessibles suivant la périodicité de la paie, fait le point sur les nouvelles dispositions applicables.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE / IRCANTEC

La valeur du point Ircantec.

Liaisons sociales, 26 décembre 2001.

Un arrêté à paraître devrait fixer la valeur du point Ircantec à 0,39736 euros pour l'année 2002 et le salaire de référence à 2,552 euros pour l'année 2001.

RETRAITE

Les retraites en 2000.

Etudes et Résultats, n°147, décembre 2001.- 12 p

Le ministère de l'emploi et de la solidarité comptait 12,1 millions de retraités en 2000 dont 1,3 millions de fonctionnaires de l'Etat, 445 000 fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et 1,2 millions au titre de l'IRCANTEC.

La réforme des retraites.

Liaisons sociales, 10 janvier 2002.- 10 p.

Le Conseil, dans son premier rapport remis au Premier ministre le 6 décembre, dresse le bilan des systèmes de retraite actuels, affirme la nécessité de maintenir le système par répartition, dresse des priorités, notamment l'égalité de traitement entre cotisants et préconise, entre autres, une refonte globale du congé de fin d'activité et de la cessation progressive d'activité dans la fonction publique.

Retraites : renouveler le contrat social entre les générations : orientation et débats. Premier rapport / du Conseil d'orientation des retraites

.- Paris : Site internet de la Documentation française, 2001.- 2 vol.- 212 p. + annexes non paginés

Après avoir rappelé le mécanisme des différents régimes de retraite, l'accroissement du chômage et les diverses mesures déjà prises, le rapporteur en une dernière partie présente des propositions.

Confirmant les régimes de répartition fondés sur la

solidarité, il opte pour une meilleure transparence des données financières de l'ensemble des régimes, pour plus de flexibilité dans la constitution individuelle de la pension de retraite et la date de la cessation de fonctions mais considère que le financement des régimes n'est pas impossible, conseille la négociation entre les différents partenaires et ne se prononce pas sur l'allongement des cotisations des fonctionnaires et le mode d'égalité, à choisir, entre le secteur privé et les régimes spéciaux.

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

Prorogation de l'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Liaisons sociales, 14 janvier 2002.

Un accord signé le 10 janvier 2002 entre les organisations patronales et syndicales proroge jusqu'au 30 juin 2002 et sans modification les annexes VIII et X au règlement annexé à la convention Unedic du 1^{er} janvier 1997.

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

Le dispositif d'assurance chômage : quelle refonte ?

Petites affiches, n°258, 27 décembre 2002, pp. 4-11.

Cet article dresse le bilan du nouveau dispositif d'assurance chômage instauré par la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, notamment du PARE (plan d'aide au retour à l'emploi) ainsi que des nouvelles aides au retour à l'emploi.

VIE POLITIQUE COLLABORATEUR DE CABINET ELU LOCAL EMPLOI FONCTIONNEL FONCTION PUBLIQUE / De l'Etat

Dossier : politique et administration.

Cahiers de la fonction publique, n°206, novembre 2001, pp. 3-16.

Ce dossier analyse les liens entre le pouvoir politique et les agents publics, notamment au sein des autorités administratives indépendantes, du Parlement, des ministères et des cabinets ministériels ainsi que dans les institutions européennes et aborde leur appartenance politique, la politisation des emplois supérieurs de l'administration centrale et le cas des fonctionnaires territoriaux occupant un emploi fonctionnel.

TEXTES INTEGRAUX

JURISPRUDENCE

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

DETACHEMENT LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Pour motiver la décision de licenciement prise à l'encontre d'un fonctionnaire, pour insuffisance professionnelle, un maire ne peut se fonder, ni sur des faits antérieurs au détachement de cet agent n'établissant pas son inaptitude à exercer ses fonctions, ni sur l'appréciation portée par le directeur général de l'établissement public dans lequel cet agent était détaché avant sa réintégration dans la commune.

Vu la requête, enregistrée le 22 janvier 1998, présentée pour M. Pierre Reiff, demeurant 106 rue Lamarck, 75018 Paris, par Me Evelyne Meyer, avocat à la cour ; M. Reiff demande que le tribunal :

1°) annule l'arrêté en date du 24 novembre 1997 par lequel le maire de Neuilly-sur-Seine a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle ;

2°) condamne la ville de Neuilly-sur-Seine à lui payer une somme de 20 000 F au titre des frais irrépétibles ;

Vu, enregistré le 29 avril 1998, le mémoire produit par la ville de Neuilly-sur-Seine représentée par son maire ayant pour avocat Me Denis Garreau, avocat au Conseil d'Etat ; la ville de Neuilly-sur-Seine conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de condamner M. Reiff à lui verser une somme de 15 000 F au titre des frais irrépétibles ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 8 mars 2001 :

- le rapport de Mme Desticourt, assesseur ;

- les observations de Me Garnier, avocat à la Cour, pour la ville de Neuilly-sur-Seine ;

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

Sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête :

Considérant que M. Reiff, ingénieur subdivisionnaire des services techniques de la ville de Neuilly-sur-Seine, titularisé le 1^{er} septembre 1990, a été détaché à l'établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (E.P.P.G.H.V.) à compter du 1^{er} avril 1994 pour une durée de cinq ans ; qu'à la demande de cet établissement, le maire a mis fin au détachement de M. Reiff par arrêté du 29 octobre 1997 et réintégré l'intéressé en surnombre à la Ville à compter du 10 novembre 1997 ; que, par l'arrêté attaqué en date du 24 novembre 1997, le maire de Neuilly-sur-Seine a licencié M. Reiff pour insuffisance professionnelle ;

Considérant qu'aux termes de l'article 64 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 : « 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... le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement » ; et qu'aux termes de l'article 93 de la même loi : « Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire » ;

Considérant que l'arrêté du maire de Neuilly-sur-Seine prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. Reiff a été motivé par le fait que M. Reiff a démontré son incapacité à assurer les missions relevant de ses fonctions, ses difficultés à s'insérer dans un cadre hiérarchique et à s'adapter à un travail en équipe, tant dans l'exercice de ses fonctions à la ville de Neuilly-sur-Seine que pendant la période de détachement à l'E.P.P.G.H.V. ;

Considérant, d'une part, que, s'il ressort des pièces du dossier que M. Reiff a rencontré, en 1992, des difficultés relationnelles avec ses supérieurs hiérarchiques à la ville de Neuilly-sur-Seine, ce seul fait n'établit pas son inaptitude à exercer ses fonctions ; que les faits reprochés dans deux rapports du 31 décembre 1992, qui sont contestés par M. Reiff, n'ont donné lieu à aucune

observation écrite antérieurement et n'ont fait l'objet d'aucune suite ; que la manière de servir de M. Reiff a ensuite été jugée satisfaisante ainsi que le révèle la notation pour 1993 qui indique notamment que M. Reiff « n'a pu être jugé à sa juste valeur dans un contexte difficile » ; qu'ainsi M. Reiff est fondé à soutenir qu'en estimant, cinq ans plus tard, que les faits reprochés en 1992 établissaient son insuffisance professionnelle, le maire de Neuilly-sur-seine a entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation ;

Considérant, d'autre part, que M. Reiff occupait, par la voie du détachement de longue durée, et en vertu d'un contrat de droit privé, les fonctions de chef du service bâti-adjoint au directeur de la gestion du site à l'E.P.P.G.H.V. ; qu'il appartenait au seul directeur général de l'établissement public d'apprécier la manière de servir de M. Reiff dans ses fonctions ; que, si cette appréciation était défavorable au point que le directeur général de l'établissement public a demandé, le 2 décembre 1996, au maire de Neuilly-sur-Seine « la rupture du contrat unissant l'E.P.P.G.H.V. à M. Reiff » et la saisine du Conseil de discipline, le maire de Neuilly-sur-Seine ne pouvait en tirer aucune conséquence sur l'aptitude de l'intéressé à exercer ses fonctions d'ingénieur subdivisionnaire titulaire de la commune, ni, par suite, procéder au licenciement pour insuffisance professionnelle de M. Reiff ; qu'ainsi le requérant est fondé à soutenir que la décision attaquée est entachée d'erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que l'arrêté du 24 novembre 1997 prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. Reiff doit être annulé ;

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

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner la ville de Neuilly-sur-Seine à payer à M. Reiff une somme de 4 000 F au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

Considérant qu'en vertu des dispositions de L. 761-1 du code de justice administrative, le tribunal ne peut pas faire bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais qu'elle a exposés à l'occasion du litige soumis au juge ; que les conclusions présentées à ce titre par la ville de Neuilly-sur-Seine doivent dès lors être rejetées ;

DECIDE :

Article 1^{er} : L'arrêté du maire de Neuilly-sur-Seine en date du 24 novembre 1997 est annulé.

Article 2 : La ville de Neuilly-sur-Seine versera à M. Reiff une somme de 4 000 F au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Article 3 : Les conclusions de la ville de Neuilly-sur-Seine tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à M. Pierre Reiff et au maire de Neuilly-sur-Seine.

Tribunal administratif de Paris, 5 avril 2001, M. Reiff, req. n°9800719/5.

NON TITULAIRE / Cessation de fonction ou renouvellement DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX / Dossier individuel RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Alors même qu'une décision de non renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas une sanction disciplinaire, l'agent non titulaire a droit à la communication de son dossier personnel, lorsque cette décision est prise en considération de la personne.

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 3 avril et 3 août 2000 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour le district de l'agglomération de Montpellier, dont le siège est 275, rue Léon Blum B.P. 9531 à Montpellier Cedex 1 (34045), représenté par son président, qui demande que le Conseil d'Etat :

1°) annule l'arrêt du 1^{er} février 2000 par lequel la cour administrative d'appel de Marseille a annulé d'une part, le jugement du tribunal administratif de Montpellier rejetant la demande de M. Souillot dirigée contre la lettre du 19 décembre 1995 du président du district de l'agglomération de Montpellier décidant de ne pas renouveler son engagement en qualité de professeur d'enseignement artistique, d'autre part, ladite décision du 19 décembre 1995 ;

2°) condamne M. Souillot à lui verser la somme de 15 000 F au titre des frais exposés par le district et non compris dans les dépens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

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

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

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mlle Hedary, Auditeur,

- les observations de la SCP Lyon-Caen, Fabiani, Thiriez,

avocat du district de l'agglomération de Montpellier,
- les conclusions de M. Seners, Commissaire du
gouvernement ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au
juge de fond que le district de l'agglomération de
Montpellier a recruté M. Michel Souillot en qualité de
professeur d'enseignement artistique par des contrats à
durée déterminée successifs à compter de septembre
1992, le dernier l'engageant, par un arrêté du 11 janvier
1995, à compter du 1^{er} mars 1995 jusqu'à l'organisation
du prochain concours de la fonction publique territoriale
et à défaut pour une durée maximale d'un an ; que le
président du district a décidé le 19 décembre 1995 de ne
pas renouveler le contrat à l'échéance du 1^{er} mars 1996 ;
que M. Souillot ayant demandé l'annulation de cette
décision, le tribunal administratif de Montpellier a, par
jugement du 16 octobre 1997, rejeté sa demande ; que
la cour administrative d'appel de Marseille a fait droit
par un arrêt du 1^{er} février 2000 à la requête de
M. Souillot en annulant le jugement et la décision de ne
pas renouveler le contrat ; que le district de
l'agglomération de Montpellier se pourvoit en cassation
contre cet arrêt ;

Sur l'arrêt attaqué :

Considérant qu'après avoir exactement qualifié comme
non disciplinaire la décision de ne pas renouveler le
contrat de M. Souillot à son terme et avoir
souverainement apprécié qu'elle constituait une mesure
prise en considération de la personne et non une mesure
d'organisation du service, la cour a annulé cette décision
au motif que l'intéressé n'avait pas été mis à même de
demander la communication de son dossier personnel ;
que, toutefois, il ressort des pièces du dossier soumis aux
juges du fond que M. Souillot a été informé dès juillet
1995 de ce que le district envisageait de ne pas
renouveler son contrat, qu'il n'a pas pu ignorer que
cette mesure ne résultait pas seulement d'une volonté
de réorganisation du service et qu'il a eu pendant cette
période plusieurs échanges écrits et entretiens avec le
directeur du district et celui du conservatoire, par lesquels
il a vainement tenté de faire revenir ces autorités sur leur
projet ; que par suite, en estimant que M. Souillot n'avait
pas été à même de demander la communication de son
dossier, la cour a dénaturé les pièces du dossier ; que son
arrêt doit être annulé ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 821-2 du code
de justice administrative, le Conseil d'Etat, s'il prononce
l'annulation d'une décision d'une juridiction
administrative statuant en dernier ressort, peut « régler
l'affaire au fond si l'intérêt d'une bonne administration
de la justice le justifie » ; que, dans les circonstances de
l'espèce, il y a lieu de régler l'affaire au fond ;

Sur le jugement du tribunal administratif de Marseille :

Considérant que M. Souillot a été nommé en qualité de
professeur d'enseignement artistique à compter du
1^{er} mars 1995 « jusqu'à l'organisation par le Centre
national de la fonction publique territoriale d'un
concours de professeur d'enseignement artistique
discipline direction d'orchestre, et à défaut pour une
durée d'un an » ; qu'il était donc lié au district par un
contrat à durée déterminée ; qu'ainsi, et alors même que
ce contrat faisait suite à un précédent contrat à durée
déterminée, la décision de ne pas le renouveler à
l'échéance du 1^{er} mars 1996 ne constituait pas un
licenciement ; que le président du district était compétent
pour notifier à M. Souillot, en application de l'article 38
du décret du 15 février 1988, la décision du district de
ne pas renouveler son contrat à son terme ;

Considérant que, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, M. Souillot
a été mis à même en temps utile de demander la
communication de son dossier ; que, par suite, et en
tout état de cause, il n'est pas fondé à se plaindre que,
par le jugement du 16 octobre 1997, le tribunal
administratif de Montpellier a rejeté sa demande tendant
à l'annulation de la décision du 19 décembre 1995 ;

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

Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de
l'espèce, de faire application de ces dispositions et de
condamner M. Souillot à verser au district de
l'agglomération de Montpellier la somme que celui-ci
demande au titre des frais qu'il a exposés et non compris
dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : L'arrêt de la cour administrative d'appel de
Marseille en date du 1^{er} février 2000 est annulé.

Article 2 : La requête présentée par M. Souillot devant
la cour administrative d'appel de Marseille est rejetée.

Article 3 : Le surplus des conclusions du pourvoi du
district de l'agglomération de Montpellier est rejeté.

Article 4 : La présente décision sera notifiée au district
de l'agglomération de Montpellier, à M. Michel Souillot
et au ministre de l'intérieur.

**Conseil d'Etat, 11 juillet 2001, District de l'agglomération
de Montpellier, req. n°219664.**

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

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

ACTE ADMINISTRATIF / Entrée en vigueur INFORMATIQUE

La consultation sur un site internet d'actes réglementaires ne vaut pas publication de ceux-ci au sens de l'article L. 3131-3 du code général des collectivités territoriales et ne leur confère donc pas de caractère exécutoire.

Même si les dispositions contenues à cet égard dans le projet de loi « démocratie de proximité » sont adoptées, ce support demeurera simplement complémentaire.

61896. - 04 juin 2001. - **Mme Marie-Jo Zimmermann** demande à **M. le ministre de l'intérieur** de bien vouloir lui indiquer si la possibilité offerte aux administrés de consulter sur le site internet d'un département les actes à caractère réglementaire de ce département vaut publication de ces actes au sens de l'article L. 3131-3 du code général des collectivités territoriales.

Réponse. - La possibilité offerte aux administrés de consulter sur le site internet d'un département les actes à caractère réglementaire de ce département constitue actuellement un moyen d'information, mais ne donne pas de caractère exécutoire à l'acte. Cette faculté ne vaut donc pas publication de ces actes au sens de l'article L.313-3 du code général des collectivités territoriales. Des amendements au projet de loi relatif à la démocratie de proximité, qui visent à intégrer le support numérique comme moyen complémentaire mais non exclusif de diffusion des actes des collectivités territoriales, ont été adoptés en première lecture à l'Assemblée nationale. En effet, dès lors que les conditions emportant l'acquisition du caractère exécutoire des actes, à savoir leur publication, sont remplies, les élus locaux sont libres de recourir à tout vecteur d'information, y compris numérique, afin de parfaire l'information du public. Néanmoins, ce nouveau moyen de diffusion n'emportera toujours pas, en lui-même, le caractère exécutoire de l'acte.

J.O. A.N. (Q), n°47, 19 novembre 2001, p. 6632.

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

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

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

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES

Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux Edition 2002

à paraître

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

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

=

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

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

Les **Informations Administratives et Juridiques**, revue du **Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région Ile-de-France**, commente chaque mois l'actualité législative et réglementaire relative au statut de la Fonction Publique Territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique en leur présentant chaque mois :

- ▶ une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires,
- ▶ un recensement des plus récentes références documentaires,
- ▶ la reproduction intégrale de circulaires d'accès difficile,
- ▶ des jurisprudences et des réponses ministérielles particulièrement significatives.

Abonnements et diffusion :

La **documentation** Française
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers
tél 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00
www.ladocfrancaise.gouv.fr

ISSN 1152-5908

PRIX € 15,80 € 104,64 F