
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **La mutation externe des fonctionnaires territoriaux**
- ▶ **La jurisprudence relative au classement de certains emplois d'infirmiers territoriaux en catégorie active pour la retraite**

CIG petite couronne



N°10 octobre 2003

LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

CIG petite couronne



**Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive
93698 Pantin cedex
tél : 01 56 96 80 80
e-mail : info@cig929394.fr
site : www.cig929394.fr

Directeur de la publication
Jacques Alain Benisti

Directeur de la rédaction
Patrick Gautheron

**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, 2003

« 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. »

ACTUALITE COMMENTEE

DOSSIER

La mutation externe des fonctionnaires territoriaux	3
---	---

STATUT AU QUOTIDIEN

La jurisprudence relative au classement de certains emplois d'infirmiers territoriaux en catégorie active pour la retraite	16
--	----

ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

Textes	21
Documents parlementaires	28
Chronique de jurisprudence	29
Presse et livres	31

TEXTES INTEGRAUX

Circulaires	36
Jurisprudence	39

DOSSIER

La mutation externe des fonctionnaires territoriaux

La loi du 13 juillet 1983¹ a étendu le système dit « de la carrière » aux fonctionnaires des collectivités locales en disposant à l'article 12 que « *le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent* ». La séparation du grade et de l'emploi ainsi définie permet aux fonctionnaires d'exercer plusieurs emplois différents au cours de leur carrière tout en conservant les avantages attachés à leur grade et notamment la continuité de leur carrière.

La loi du 26 janvier 1984² a mis un terme aux situations juridiques disparates des agents des collectivités locales en vigueur avant les lois de décentralisation en fixant des règles statutaires communes à tous les fonctionnaires territoriaux, qu'ils relèvent des communes, des départements et de la nouvelle collectivité régionale. En effet, l'article 4 de la loi précitée prévoit que « *les fonctionnaires territoriaux appartiennent à des cadres d'emplois régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics* ». Le champ d'application national de ces statuts particuliers permet aux fonctionnaires territoriaux de bénéficier d'une grande mobilité géographique compte tenu de la multiplicité des employeurs territoriaux.

La mutation externe constitue une voie essentielle de mobilité qui se caractérise par une procédure peu contraignante et son absence d'effet sur le déroulement de carrière de l'agent.

C'est l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet aux fonctionnaires territoriaux de poursuivre ainsi leur carrière tout en changeant d'emploi et d'employeur. Dans sa rédaction initiale, cet article prévoyait que « *les mutations [étaient] prononcées par l'autorité territoriale d'accueil à la demande des fonctionnaires et au vu du tableau établi par le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement compétent (...)* ». Cette rédaction a évolué car la procédure de mutation externe n'est plus soumise à l'établissement d'un tableau par le centre de gestion mais à la rencontre de deux volontés, celles de l'agent et de la collectivité d'accueil. La rédaction actuelle de l'article 51 dispose ainsi que « *les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine* ». L'article 54 instaure, en outre, un régime de priorités au profit de certains fonctionnaires dans le but de permettre un rapprochement familial ou en raison de leur handicap.

Il est proposé de définir la notion de mutation externe et d'en délimiter le champ d'application avant d'étudier la procédure à laquelle elle est soumise et enfin d'en analyser les effets pour le fonctionnaire territorial.

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.

LA PRINCIPALE VOIE DE MOBILITE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

L'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 précitée considère la mobilité des fonctionnaires au sein de chacune des trois fonctions publiques et entre les fonctions publiques comme une des garanties fondamentales de leur carrière. Cette mobilité peut prendre plusieurs formes, dont la mutation externe constitue cependant la plus simple.

La notion de mutation externe

La mutation externe se caractérise par le départ volontaire d'un fonctionnaire territorial titulaire afin d'occuper un nouvel emploi correspondant à son grade auprès d'un autre employeur régi par les dispositions de la loi du 26 janvier 1984. Elle prend la forme d'un arrêté de recrutement pris par la collectivité d'accueil.

Cette mobilité est volontaire. Elle ne peut être imposée d'office à l'agent pour des raisons de service puisque l'initiative du changement d'emploi lui appartient. Après sa mutation, l'agent ne conserve plus aucun lien avec la collectivité d'origine. Le déroulement de la carrière se poursuit dans la collectivité d'accueil, qui gère alors entièrement la situation administrative de l'agent.

Cette voie de mobilité se distingue donc d'autres notions qui se traduisent également par un changement d'emploi du fonctionnaire.

Tout d'abord, la mutation externe ne s'apparente pas à la mutation interne, prévue à l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, qui permet à « l'autorité territoriale [de procéder] aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement (...) ». Le changement d'affectation interne, qui nécessite dans certains cas l'avis préalable de la commission administrative paritaire, peut être imposé à l'agent dans l'intérêt du service, alors que la mutation externe constitue une voie de mobilité volontaire et extérieure à la collectivité.

La mutation externe se distingue également de la mise à disposition de l'agent prévue à l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 qui correspond à « la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne ». Le fonctionnaire mis à disposition conserve donc un lien statutaire avec sa collectivité d'origine puisqu'elle continue de gérer sa carrière et de le rémunérer. En outre, à la différence de la mutation externe, la mise à disposition du fonctionnaire relève en principe de l'initiative de l'employeur même si elle nécessite l'accord de l'agent.

Toutefois, les trois voies de mobilité définies précédemment ont en commun de permettre au fonctionnaire territorial d'accéder à des fonctions qui correspondent à son grade à l'intérieur de son cadre d'emplois.

Le détachement constitue un autre mode de mobilité, qui offre au fonctionnaire la possibilité d'exercer un emploi ne relevant pas de son cadre d'emplois. En effet, l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 précise que « 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. Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire ».

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 28 juillet 1995³, a eu l'occasion de rappeler la distinction entre les deux procédures :

« Considérant que M. F., rédacteur territorial titulaire, en service auprès du Département de la Loire, a sollicité sa mutation pour occuper un emploi de même nature dans les services de la ville de Saint-Chamond, dont la vacance avait été déclarée au centre national de la fonction publique territoriale ; que l'affectation de M. F. à un tel emploi, auquel son grade dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux lui donnait vocation, ne nécessitait pas qu'il fût placé hors de son cadre d'emplois ; qu'elle n'était, dès lors, pas subordonnée à son détachement par le Département de la Loire auprès de la ville de Saint-Chamond et devait être prononcée selon la procédure de mutation prévue par l'article 51 précité de la loi du 26 janvier 1984 »

Le Conseil d'Etat poursuit en précisant que :

« si l'article 2 du décret susvisé du 13 janvier 1986⁴, dispose que : "Sauf dispositions expresses contraires, aucun détachement ne peut intervenir dans un emploi de la collectivité (...) dont relève le fonctionnaire", ces dispositions n'ont pas pour effet d'autoriser une collectivité territoriale à détacher un de ses agents dans une autre collectivité en méconnaissance des dispositions précitées de la loi du 26 janvier 1984 ».

Ainsi, le fonctionnaire titulaire recruté par une collectivité pour occuper un emploi correspondant à son grade doit faire l'objet d'une nomination par voie de mutation externe puisque la procédure de détachement a pour effet de placer l'agent en dehors de son cadre d'emplois et de son grade.

Enfin, la mutation externe, mise en œuvre à l'intérieur d'un même grade, ne peut donc avoir pour effet de permettre l'avancement de grade d'un fonctionnaire. En outre, la nomination dans un grade d'avancement se produit uniquement au sein de la collectivité qui a inscrit l'agent sur le tableau d'avancement puisque ce dernier

3. Conseil d'Etat, Cont, 28 juillet 1995, Département de la Loire.

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

a une valeur strictement locale. Une position ministérielle⁵ rappelle ce principe en ces termes : « L'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit notamment que l'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau. Il faut donc que l'intéressé relève, le cas échéant après mutation, de la collectivité qui entend le promouvoir ».

Le champ d'application de la mutation externe

Il est proposé de présenter d'une part, les fonctionnaires pouvant bénéficier de la procédure de mutation externe et d'autre part, les collectivités locales et les établissements publics au sein desquels elle peut être mise en œuvre.

Les fonctionnaires territoriaux concernés

La procédure de mutation externe ne s'applique qu'aux fonctionnaires territoriaux visés à l'article 7 de la loi du 26 janvier 1984 « qui ont vocation à occuper les emplois de la fonction publique territoriale », dès lors qu'ils sont titularisés et sont en position d'activité.

- Les fonctionnaires titulaires

La mutation externe concerne les fonctionnaires territoriaux titulaires puisque, selon les dispositions de l'article 4 de la loi du 26 janvier 1984, seul l'agent titulaire de son grade a vocation à occuper un ensemble d'emplois relevant de son statut particulier.

Dès lors, les agents stagiaires et les agents non titulaires ne peuvent bénéficier de cette voie de mobilité.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, le décret du 4 novembre 1992⁶ dispose que « les fonctionnaires territoriaux stagiaires sont soumis aux dispositions des lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 (...) dans la mesure où elles sont compatibles avec leur situation particulière ». La circulaire du 2 décembre 1992⁷ précise que l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 constitue une disposition inapplicable aux fonctionnaires stagiaires en raison de leur situation spécifique car « cette procédure n'a de sens que pour l'agent dont la carrière est en cours ». Une réponse ministérielle ultérieure⁸ confirme cette interprétation

en précisant que « les dispositions relatives à la mutation sont inapplicables aux fonctionnaires stagiaires en raison de leur situation spécifique. En effet, la mutation fait partie des droits afférents à la carrière des fonctionnaires titulaires. Les dispositions relatives à la mutation ne peuvent être appliquées à des stagiaires qui ne bénéficient pas d'une carrière tant que leur titularisation, qui n'est pas un droit, n'a pas été prononcée ».

De même et a fortiori, un agent non titulaire de droit public qui n'est pas nommé dans un grade de la fonction publique mais uniquement dans un emploi est donc également exclu de la procédure de mutation. L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 qui fixe les dispositions de la loi précitée applicables aux agents non titulaires ne renvoie d'ailleurs pas aux articles 51 et 54.

Par ailleurs, s'agissant des fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, la procédure de mutation externe fait partie des dispositions qui leur sont applicables en vertu de l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984. En outre, l'article 7 du décret du 20 mars 1991⁹ dispose que les fonctionnaires à temps non complet, intégrés ou non dans un cadre d'emplois, sont recrutés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les emplois à temps complet. Ils bénéficient ainsi de la faculté de changer de collectivité par voie de mutation externe comme l'a précisée la circulaire du 28 mai 1991¹⁰ en disposant qu'« une fois que le fonctionnaire a été recruté dans un grade d'un cadre d'emplois ou dans un emploi, il peut être recruté directement, dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement ».

De même, un fonctionnaire à temps complet peut demander une mutation afin d'exercer les fonctions d'un emploi à temps complet. Une décision du juge administratif¹¹ illustre ce cas de figure : « aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit la nomination d'un fonctionnaire à temps complet sur un (ou plusieurs) emplois territoriaux à temps non complet à l'exception de l'article 9 [du décret du 20 mars 1991] prohibant la nomination d'un fonctionnaire territorial à temps complet d'une collectivité dans un emploi à temps non complet de la même collectivité ou d'un établissement en relevant ».

Enfin, on indiquera que les fonctionnaires ressortissants des Etats membres de la communauté ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen se voient opposer une double limite dans le choix des emplois pour lesquels ils postulent notamment par

5. Lettre de la Fonction Publique Territoriale, D.G.C.L. 1994-11-072.

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

7. Circulaire du 2 décembre 1992 du Ministre de l'Intérieur relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

8. Question écrite n°4943 du 20 octobre 1997 de M. Hervé Gaymard à M. le Ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, J.O.A.N.(Q), n°32, 10 août 1998, p 4477.

9. Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

10. Circulaire du 28 mai 1991 du Ministère de l'Intérieur portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet.

11. Cour administrative d'appel de Marseille, 15 février 2000, Commune de Gap, req. n°97MA05426.

voie de mutation. L'article 5 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précise en effet que ces fonctionnaires ne peuvent accéder aux corps, cadres d'emplois et emplois qu'à la condition que les attributions exercées sont soit séparables de l'exercice de la souveraineté, soit sans aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques.

Cette restriction relative à l'accès des ressortissants européens à la fonction publique s'étend également à leur mobilité ultérieure en qualité de fonctionnaire, notamment par voie de mutation.

Le Conseil d'Etat s'est prononcé en ce sens dans un avis du 31 janvier 2002¹² en indiquant que « *L'accès de ressortissants des autres Etats membres de la Communauté ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen à un corps ou à un cadre d'emplois déterminé ne leur donne pas droit à occuper au cours de leur carrière les emplois (...) qui comportent [d'une part, l'exercice de fonctions traditionnellement qualifiées de régaliennes ; d'autre part, la participation à titre principal, au sein d'une personne publique, à l'élaboration d'actes juridiques, au contrôle de leur application, à la sanction de leur violation, à l'accomplissement de mesures impliquant un recours possible à l'usage de la contrainte, enfin à l'exercice de la tutelle]* ».

De même, le décret du 22 juillet 2003¹³ précise que les ressortissant européens « *ne peuvent occuper un emploi dans le cadre d'emplois auquel [ils] appartiennent (...) dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Leur avancement de grade, leur promotion de cadre d'emplois ou leur nomination dans un emploi intervient dans les mêmes limites* ».

- Les fonctionnaires en position d'activité

La mutation externe concerne les fonctionnaires en position d'activité c'est-à-dire lorsqu'ils exercent « *effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à leur grade* »¹⁴. On rappellera que le fonctionnaire en position d'activité a droit aux congés énumérés à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit, entre autres, des congés annuels, des congés de maladie, du congé pour maternité ou encore du congé de formation. Ainsi, lorsque l'agent est placé en congé, dans l'un des cas prévus à l'article 57 précité, il est maintenu en position

12. Avis n°366.313 du 31 janvier 2002 du Conseil d'Etat, Rapport public 2003 / Conseil d'Etat – pp. 185-192.

13. Décret n°2003-673 du 22 juillet 2003 fixant les dispositions générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen nommés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

14. Article 55 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale.

d'activité et peut donc régulièrement prétendre à une mutation. La collectivité d'accueil devra toutefois prendre les dispositions nécessaires pour permettre au fonctionnaire de poursuivre son congé, si sa durée se prolonge après le recrutement et si les conditions d'octroi sont toujours remplies.

S'agissant des congés dont l'octroi est conditionné par les nécessités et l'intérêt du service qui, par nature, relèvent d'une appréciation locale et donc propre à chaque collectivité, leur prolongation dans la nouvelle collectivité est donc subordonnée à l'accord de celle-ci. Ce sera par exemple le cas des congés annuels ou du congé de formation.

S'agissant des congés de maladie, on signalera également que la mutation demeure en principe subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire au regard des nouvelles fonctions, comme cela sera exposé plus loin.

Le fonctionnaire qui se trouve dans une autre position que l'activité (détachement, disponibilité, hors cadres, congé parental ou de présence parentale) doit donc en principe être réintégré en position d'activité dans sa collectivité d'origine préalablement à la mise en œuvre de la procédure de mutation externe.

Il convient alors en pratique de mettre fin à la position dans laquelle était placé le fonctionnaire et de procéder à sa mutation à la même date.

Enfin, la situation de l'agent en congé parental mérite d'être évoquée. En effet, l'agent se trouve placé hors de son administration pour élever son enfant au plus tard jusqu'à son troisième anniversaire¹⁵. L'agent peut demander d'écourter son congé parental, dans le cas d'une nouvelle naissance pour bénéficier du congé maternité¹⁶ ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. En conséquence, l'agent n'est en principe pas fondé à obtenir l'interruption prématurée de son congé parental dans le seul but d'être réintégré et de demander sa mutation dans une autre collectivité, sauf s'il avance un motif grave au sens de l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984.

- L'absence de condition d'ancienneté

Pour pouvoir prétendre à une mutation externe, le fonctionnaire territorial doit donc remplir les deux conditions précitées : être titulaire et être en position d'activité. En revanche, il n'a pas l'obligation de respecter une durée minimale d'engagement de servir avant de présenter une demande de mutation. Ainsi chaque agent peut, dès lors qu'il est titularisé, demander sa mutation.

15. Article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

16. Conseil d'Etat, 7 juin 1985, Mme Matringe, req. 39 070.

Toutefois, la collectivité qui recrute un agent stagiaire et le titularise supporte le coût de la formation interne, d'une formation initiale voire du versement d'une prime d'installation. Ces coûts financiers ainsi que l'investissement d'une collectivité pour former un agent à ses méthodes de travail et d'organisation peuvent s'avérer importants, particulièrement pour les plus petites collectivités. Rémy Schwartz, Maître des Requêtes au Conseil d'Etat avait, en 1998¹⁷, proposé dans un rapport « *d'imposer une obligation, pour les agents recrutés sur liste d'aptitude, de rester un minimum de temps en poste, deux ou peut-être trois ans, sauf hypothèse particulière. Il n'est pas acceptable que les contraintes de la formation initiale d'adaptation postérieure au recrutement soient assumées par les plus petites collectivités au profit des plus grandes. Un schéma alternatif pourrait prévoir une compensation financière du coût de la formation de l'agent par la collectivité qui bénéficie de la mobilité de l'agent au profit de celle qui l'a recruté sur liste d'aptitude* ».

On rappellera que l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale prévoit d'ailleurs cette possibilité en indiquant que le fonctionnaire bénéficiaire d'une formation obligatoire prévue par le statut particulier de son cadre d'emplois « *peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale* » dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Sur cette base, un tel engagement de servir s'impose actuellement à certaines catégories de fonctionnaires territoriaux : les médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, les majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers professionnels non officiers qui ont suivi une formation initiale auprès de l'Ecole nationale supérieure des sapeurs-pompiers. Ces fonctionnaires s'engagent ainsi à servir, à compter de la date de leur titularisation, auprès du service départemental d'incendie et de secours qui a pris en charge leur formation pendant une période égale à trois fois la durée de cette formation.

Un autre engagement de servir s'applique au fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de formation. En effet, aux termes de l'article 9 du décret du 9 octobre 1985¹⁸, « *le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation s'engage à rester au service de la collectivité ou de l'établissement public pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle l'intéressé a perçu les indemnités (...), ou à rembourser le montant des dites indemnités en cas de rupture de*

l'engagement à concurrence des années de service non effectuées ». Un tel remboursement devra donc intervenir si le fonctionnaire bénéficie d'une mutation avant l'expiration de la durée correspondant à son engagement de servir.

Les collectivités locales et les établissements publics concernés

Le mode de recrutement, prévu à l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984, est ouvert aux agents titularisés « *dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements en relevant* » comme le précise l'article 2 de la loi précitée. La mutation externe est donc exclusivement réservée aux fonctionnaires territoriaux pour exercer leur mobilité au sein de la fonction publique territoriale et ne permet donc pas des mouvements entre fonctions publiques. Dès lors, seuls les employeurs locaux entrent dans le champ d'application de cette procédure de mutation externe à savoir les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

- Les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales entrant dans le champ d'application de la mutation externe sont celles visées à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire les communes, les départements et les régions. En effet, ces collectivités, dont les emplois correspondent aux grades et aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, peuvent recruter par voie de mutation des fonctionnaires titulaires qui souhaitent bénéficier d'une mutation externe.

Le recrutement par voie de mutation externe est ouvert aux collectivités territoriales de métropole mais également d'outre-mer.

D'une part, les départements d'outre-mer¹⁹ sont des collectivités locales soumises aux dispositions de droit commun fixées par la loi du 26 janvier 1984.

D'autre part, les collectivités territoriales à statut particulier²⁰ de Saint-Pierre et Miquelon et de Mayotte sont régies par les mêmes dispositions. En effet, la loi du 26 janvier 1984 a prévu en son article 112-II que « *les dispositions de la présente loi sont applicables, (...), aux agents de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, des communes et des établissements publics de ces collectivités* ». Il en résulte que l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 s'applique également à Saint-Pierre et Miquelon.

17. Rapport de Rémy Schwartz, maître des requêtes au Conseil d'Etat, du 6 mai 1998, sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière des agents territoriaux au ministre de l'Intérieur et au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation.

18. Décret n°85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

19. Les départements d'outre-mer sont la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

20. Les collectivités territoriales à statut particulier sont Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte.

S'agissant de Mayotte, la loi de programme pour l'outre-mer²¹ a rendu applicable « *aux agents de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte, (...) les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que celles (...) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour les agents ressortissant à la compétence des collectivités et établissements mentionnées à l'article 2 de ladite loi. Pour son application la collectivité départementale de Mayotte est considérée comme étant mentionnée audit article* ». Toutefois, des décrets en Conseil d'Etat interviendront pour préciser les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 qui seront applicables aux agents titulaires de Mayotte.

Il est important de signaler que d'autres collectivités territoriales à statut particulier se trouvent en revanche exclues du champ d'application de la loi du 26 janvier 1984 et donc de la procédure de mutation externe.

Tout d'abord, les fonctionnaires des administrations parisiennes sont régis par des statuts particuliers distincts des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. L'article 118-I de la loi du 26 janvier 1984 précise ainsi que « *la commune et le département de Paris, ainsi que leurs établissements publics, disposent de fonctionnaires organisés en corps* » et que ces personnels sont « *soumis à un statut fixé par décret en Conseil d'Etat, qui peut déroger aux dispositions de la présente loi* ». En conséquence, un fonctionnaire territorial ne peut pas accéder à un emploi de la commune ou du département de Paris par la voie de la mutation externe visée à l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 et la mobilité entre les agents de Paris et ceux régis par les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 intervient uniquement par la voie du détachement.

De même, les territoires d'outre-mer relevant de l'article 74 de la Constitution et la Nouvelle-Calédonie sont exclus du champ d'application de la loi du 26 janvier 1984 puisqu'ils ne figurent pas expressément dans la liste des collectivités visées par l'article 2 de la loi précitée. La procédure de la mutation externe ne pourra donc pas être mise en oeuvre et là encore, la mobilité entre ces territoires et les collectivités métropolitaines devra intervenir par la voie du détachement.

- Les établissements publics locaux

Les établissements publics relevant d'une collectivité locale peuvent accueillir des fonctionnaires territoriaux par voie de mutation. Toutefois, la forme juridique de l'établissement conditionne la mise en oeuvre de cette voie de mobilité.

21. La loi de programme pour l'outre-mer n°2003-660 du 21 juillet 2003 a inséré un titre VI *bis* « de la fonction publique » à la loi n°2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte.

Les établissements publics locaux à caractère administratif, tels qu'un centre communal d'action sociale ou une caisse des écoles, peuvent accueillir des fonctionnaires territoriaux par voie de la mutation.

De même, un agent peut demander une mutation au sein d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) existant.

Toutefois, lors de la création d'un EPCI, le transfert de compétences vers la nouvelle structure s'accompagne d'un transfert de personnel dérogatoire aux règles de droit commun²². Ce transfert, prévu à l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, ne nécessite donc pas la demande ou l'accord de l'agent, et est soumis à la décision des communes fondatrices de l'établissement et à celle de l'EPCI après consultation des comités techniques paritaires respectifs.

La nouvelle catégorie d'établissement public de coopération culturelle créée par la loi du 4 janvier 2002 est également soumise aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984 lorsque l'établissement a un caractère administratif²³. Ainsi, les fonctionnaires territoriaux pourront être mutés dans ces établissements.

En revanche, les établissements publics industriels et commerciaux sont exclus du champ d'application de la loi du 26 janvier 1984 puisque selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat²⁴, leurs personnels, à l'exclusion du directeur et du comptable, sont régis par le code du travail. La loi du 13 juillet 1983, dans son article 2, a d'ailleurs expressément exclu de son champ d'application les agents des services et établissements publics à caractère industriel ou commercial qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire.

Toutefois, la loi du 26 janvier 1984 a prévu une dérogation, à l'article 120-IV, au profit des « *agents titulaires des offices publics d'habitation à loyer modéré en fonction lors de la transformation de ceux-ci en offices publics d'aménagement et construction [qui] conservent leur qualité de fonctionnaire et continuent à bénéficier des possibilités d'avancement d'échelons et de grades ouvertes par le statut particulier de leur cadre d'emplois au sein de l'établissement et dans un autre OPAC en cas de remplacement d'un fonctionnaire quittant un poste susceptible d'offrir un avancement de carrière par voie de mutation* ».

22. Voir « les dispositions statutaires de la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité », *Les informations administratives et juridiques*, mars 2002, p. 20 et s.

23. Article L. 1431-6 du code général des collectivités territoriales.

24. Conseil d'Etat, 8 mars 1957, Jalenques de Labeau, Rec. 158.

LA PROCEDURE DE LA MUTATION EXTERNE

La mutation d'un fonctionnaire territorial résulte de la rencontre de deux volontés, celle d'une collectivité ou d'un établissement qui souhaite recruter un fonctionnaire territorial pour occuper un emploi déclaré vacant et celle d'un agent qui a manifesté son intention d'exercer des fonctions correspondant à son grade au sein d'une autre collectivité locale.

Des démarches préalables sont généralement accomplies par l'agent. Il recherche un emploi par l'intermédiaire de plusieurs supports : la Bourse nationale de l'emploi du CNFPT²⁵, la bourse de l'emploi du centre de gestion ou encore la presse spécialisée. La collectivité peut inviter l'agent à se présenter à des entretiens de recrutement et procéder au choix parmi les candidatures reçues.

La mutation externe est ensuite soumise à une procédure simple mais dont l'absence de respect de certaines formalités substantielles peut entraîner la nullité. Seront étudiées successivement les obligations de la collectivité d'accueil et les limites à la liberté de choix dans le recrutement des candidats.

Les obligations préalables de la collectivité d'accueil

L'offre d'emploi d'une collectivité locale

Le recrutement d'un fonctionnaire par voie de mutation externe doit intervenir sur un emploi créé, inscrit au budget et vacant.

La création d'emploi préalable à toute nomination relève de la compétence de l'assemblée délibérante²⁶. La délibération doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondants à l'emploi créé et prévoir les crédits nécessaires au financement de l'emploi. Le juge administratif²⁷ a d'ailleurs rappelé qu'une nomination par voie de mutation externe est entachée d'illégalité dès lors qu'elle a été faite « en l'absence d'une délibération particulière portant création d'un emploi de rédacteur-chef en méconnaissance des dispositions susmentionnées de l'article 34 ».

25. Article 12-1-I 2° de la loi du 26 janvier 1984.

26. Article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, voir également pour des informations complémentaires « Les compétences de l'assemblée délibérante en matière de gestion du personnel », *Les informations administratives et juridiques* n°5, mai 2003.

27. Cour administrative d'appel de Douai, 3 avril 2002, M.F., req. n°98DA02212.

Cette compétence de l'organe délibérant s'exerce dans le respect des dispositions statutaires. En effet, les statuts particuliers des cadres d'emplois fixent, le cas échéant, des seuils démographiques en deçà desquels la collectivité ne peut pas créer d'emploi relevant de certains grades. Par exemple, un emploi d'ingénieur principal ne peut pas être créé dans une commune de moins de 10 000 habitants²⁸.

Enfin, l'emploi doit être vacant. Il est rappelé qu'un emploi occupé par un agent non titulaire doit être considéré comme vacant. Le Conseil d'Etat²⁹ a précisé qu'un agent non titulaire « ne peut utilement se prévaloir de ce qu'il était "titulaire de fait" [d'un] emploi » pour contester la déclaration de vacance de cet emploi et qu'il en résulte que l'agent titulaire « a bien été nommé sur un emploi vacant ».

La déclaration de vacance doit être nécessairement effectuée auprès du centre de gestion préalablement à toute nomination selon les dispositions de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit d'une formalité substantielle à laquelle il ne peut être dérogé à peine de nullité de la nomination³⁰. Un arrêt de la Haute Juridiction administrative³¹ illustre ce principe en rappelant que « tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé est subordonné à l'accomplissement de mesures de publicité ».

L'examen des candidatures

Après avoir déclaré la vacance de l'emploi, la collectivité examine les candidatures reçues et invite, le cas échéant, certains agents à un entretien de recrutement afin d'arrêter son choix. Cette formalité n'est toutefois imposée par aucun texte et est laissée à la libre appréciation des collectivités.

La liberté de choix dans la procédure de recrutement par voie de mutation externe se voit toutefois opposer quatre limites.

D'une part, un régime de priorités a été instauré dans le cadre du rapprochement de conjoints ou encore au profit de fonctionnaires atteints d'un handicap. L'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 précise ainsi qu'en « cas de mutation, sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé ».

28. Décret n°90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

29. Conseil d'Etat, 25 juin 1980, Hermantier, rec. 291-292.

30. Article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

31. Conseil d'Etat, 14 mars 1997, Département des Alpes-Maritimes, req. n°143800.

reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail ». Les collectivités doivent alors examiner en priorité les candidatures des agents se trouvant dans les situations énumérées ci-dessus, mais elles conservent leur liberté de recrutement.

D'autre part, les collectivités sont en principe tenues de recruter un lauréat de concours dès lors qu'aucun fonctionnaire titulaire n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la déclaration de vacance. Ce principe découle de la rédaction de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit que « lorsqu'aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ».

Ainsi, le préfet lors de l'exercice du contrôle de légalité, voire un lauréat de concours dont la candidature n'aurait pas été retenue, pourrait contester la décision de recrutement d'un fonctionnaire titulaire par voie de mutation au delà du délai de quatre mois, au motif de la violation de l'article 41.

La troisième limite découle de l'application des dispositions de l'article 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 et du décret du 22 juillet 2003 précités. En effet, la collectivité devra, lors de la procédure de recrutement par voie de mutation externe, vérifier la compatibilité des missions de l'emploi proposé avec la qualité de fonctionnaire territorial ressortissant européen.

Enfin, les collectivités doivent respecter les règles de quotas régissant les effectifs de certains grades avant de procéder à la nomination d'un agent relevant d'un grade d'avancement. En effet, le titulaire d'un tel grade ne pourra pas être nommé si son recrutement a pour effet de conduire à un dépassement de l'effectif autorisé par le quota de la collectivité d'accueil. Ainsi, lorsque ce quota est atteint, la collectivité ne peut ni prononcer un avancement de grade, ni recruter par voie de mutation un fonctionnaire titulaire du grade d'avancement.

En revanche, ce principe ne s'applique pas au recrutement par une collectivité d'un fonctionnaire précédemment pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion, qui peut s'effectuer alors même que le quota du grade d'avancement est atteint³². C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles ce type de recrutement ne peut être assimilé totalement à une mutation.

32. Article 16 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001.

La mise en œuvre de la mutation

La notification du recrutement

La mutation de l'agent est prononcée par la collectivité d'accueil. Elle produit des effets à compter de la date de prise de fonctions de l'agent figurant dans l'acte de recrutement. En application de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984, la collectivité d'accueil notifie sa décision de recrutement à la collectivité d'origine et informe l'agent par courrier.

La valeur juridique de la notification de recrutement adressée à la collectivité d'origine a parfois donné lieu à des décisions juridictionnelles contraires.

Un jugement administratif³³ a ainsi estimé que le retrait illégal d'une décision de notification de recrutement constituait une faute de nature à engager la responsabilité de l'établissement public intercommunal :

« par une lettre adressée à Mme C. le 16 mars 1989, et par une lettre adressée le même jour à l'office public d'HLM de Saint-Denis dont celle-ci dépendait à l'époque des faits, le président du SAN de Cergy-Pontoise a notifié sa décision de recruter Mme C., si possible à compter du 1er avril suivant, en tant qu'attachée, chargée de la direction du service du personnel du SAN de Cergy-Pontoise ; que cette décision, qui a créé des droits au profit de l'intéressée, n'était entachée d'aucune illégalité ; que dès lors, elle n'a pu être valablement retirée par décision du nouveau président du SAN par une lettre datée du 11 mai 1989 ; que cette décision était ainsi, en raison de son caractère illégal, constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité du SAN de Cergy-Pontoise... ».

En revanche, un arrêt³⁴ a tranché des faits similaires dans un sens inverse :

« Considérant que la lettre du 3 mai 1995 par laquelle le maire de Saint-Louis a porté à la connaissance du maire de Bourges qu'il était disposé à recevoir M. J. dans ses services par voie de mutation ne constituait aucun des actes de la procédure de mutation prévue par les dispositions précitées et n'avait valeur que d'information ; qu'elle ne constituait donc pas une décision créatrice de droit au profit de l'intéressé ».

Il semble en résulter que les termes du courrier par lequel la collectivité manifeste son intention de recruter l'agent doivent être suffisamment précis pour déterminer s'il s'agit d'une décision faisant grief ou si au contraire il s'agit d'un acte non créateur de droits.

Lorsque la décision du recrutement est créatrice de droits et qu'elle est ultérieurement retirée, l'agent évincé peut donc contester ce retrait devant le juge administratif

33. Tribunal administratif de Versailles, 29 mars 1996, Mme C. c/ SAN de Cergy-Pontoise, req. n°895450.

34. Cour administrative de Bordeaux, 26 février 2001, M. J., req. n°97BX32106.

afin d'en demander l'annulation. Toutefois, il n'appartient pas au juge de se substituer à l'autorité territoriale pour se prononcer sur l'opportunité du recrutement.

Le délai

Avant qu'il ne soit procédé à la mutation effective de l'agent, ce dernier continue d'accomplir son service dans la collectivité d'origine pendant un délai laissé à la libre appréciation des deux collectivités mais qui sera, en cas de désaccord, de trois mois au maximum. Le délai de mutation ainsi fixé par l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 constitue, pour l'agent, une garantie dans la mise en œuvre de la mutation externe puisqu'il empêche la collectivité d'origine de s'opposer à son départ. Il est néanmoins envisageable de prévoir un délai inférieur voire supérieur à trois mois, dès lors qu'un accord est intervenu entre les deux collectivités sur la date de prise de fonction de l'agent.

Le délai de mutation court à compter de la date de la notification de la décision de mutation de la collectivité d'accueil à l'administration d'origine. Cette interprétation a été confirmée par une réponse ministérielle³⁵ et met fin à la pratique antérieure, issue de la rédaction de l'article R. 416-4 du code des communes, qui prévoyait que le délai de préavis courrait à compter de la date à laquelle l'agent avait informé la collectivité où il exerçait ses fonctions.

En revanche, il est d'usage que l'agent informe l'autorité territoriale de la collectivité d'origine de son recrutement par voie de mutation. Ce courrier a une simple valeur d'information.

La formalisation de la mutation externe

- L'arrêté de nomination

L'acte administratif qui formalise la mutation d'un agent est l'arrêté de la collectivité d'accueil portant recrutement ou nomination du fonctionnaire.

Il découle de l'article 40 de la loi du 26 janvier 1984 que les actes de nomination, notamment par voie de mutation externe, des fonctionnaires territoriaux relèvent de la compétence exclusive de l'autorité territoriale³⁶. Le maire ou le président, ou encore les personnes bénéficiant d'une délégation de signature³⁷, nomme l'agent par un arrêté de recrutement. Cet acte doit comporter toutes les mentions nécessaires : visas, motifs, dispositif et bien entendu la date de prise de fonction de l'agent résultant

de l'accord entre collectivités ou, à défaut, de l'application du délai de trois mois exposé ci-dessus.

Cet acte est ensuite transmis au contrôle de légalité et notifié à l'agent. L'acte fait également l'objet d'une publication par voie d'insertion dans le recueil des actes administratifs de la collectivité et éventuellement par voie d'affichage.

On signalera que le décret du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion³⁸ prévoit que lorsque l'emploi a été pourvu, notamment par voie de mutation externe, « l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion ». Cette information, également rappelée à l'article 41 du décret du 5 octobre 1987³⁹, est ensuite transmise au Centre national de la fonction publique territoriale.

L'acte de recrutement par voie de mutation a pour effet de comptabiliser l'agent dans les effectifs de la collectivité d'accueil, notamment pour le calcul des quotas d'avancement de grade. Il entre aussi dans le calcul des recrutements ouvrant droit à des possibilités de nomination au titre de la promotion interne. Il permet également de déterminer la date de radiation des effectifs de l'agent dans sa collectivité d'origine et entraîne ainsi la cessation de son paiement par cette dernière.

La collectivité d'origine constate donc le départ de l'agent par un arrêté de radiation des effectifs de la collectivité et non par un arrêté de radiation des cadres qui intervient uniquement dans les cas de cessation définitive d'activité entraînant la perte de la qualité de fonctionnaire. Cet acte devra être versé au dossier individuel de l'intéressé.

La mutation n'est soumise à aucun formalisme supplémentaire, la commission administrative paritaire n'ayant notamment pas à être saisie. En revanche, lorsque l'agent muté relève de l'un des cadres d'emplois de la filière de la police municipale, le renouvellement de l'assermentation à la demande de l'autorité de nomination peut s'avérer nécessaire pour l'exercice des certaines fonctions⁴⁰. La procédure d'agrément qui conditionne la première nomination de l'agent dans le grade n'a quant à elle pas à être renouvelée lors de la mutation externe.

Préalablement à la prise de fonctions de l'agent, la collectivité devra toutefois examiner sa situation au regard des conditions générales de recrutement prévues aux articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Tout d'abord, la collectivité d'accueil doit s'assurer que l'agent a conservé la nationalité française ou celle d'un

35. Q.E. n°12939 du 15 mai 1989, J.O.A.N. (Q), n°33, 21 août 1989, p. 3672.

36. Article 40 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

37. Code général des collectivités territoriales : article L. 2122-19 pour les délégations données par le Maire, article L. 3221-3 pour celles données par le président du Conseil général et article L. 4231-3 pour celles données par le Président du Conseil Régional.

38. Article 44 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

39. Article 41 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale.

40. Voir « l'agrément des agents territoriaux », *Les informations administratives et juridiques*, mars 2003, p.10.

Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Il est conseillé à la collectivité de demander, lors du recrutement par mutation, un extrait du bulletin n°2 du casier judiciaire de l'agent. Le cas échéant, l'autorité territoriale apprécie la compatibilité des antécédents judiciaires mentionnées au bulletin n°2 du casier judiciaire avec l'exercice des missions pour lesquelles l'agent a été recruté. L'employeur s'assure en outre que l'agent n'est pas privé de ses droits civiques et qu'il est toujours dans une position régulière au regard du service national.

Enfin, la collectivité d'accueil vérifiera l'aptitude physique de l'agent à exercer ses nouvelles fonctions notamment si, de par leur nature, elles sont différentes de celles exercées précédemment ou encore, si l'agent est atteint d'une maladie ou d'une infirmité qui pourrait être incompatible avec l'exercice de ses nouvelles missions. Lorsque la situation l'exige, compte tenu de la nature des fonctions, il conviendra de faire procéder à une visite auprès du médecin agréé⁴¹.

- Le transfert du dossier individuel

La procédure administrative de mutation externe s'achève par le transfert du dossier individuel de l'agent de la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil.

En effet, l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que « *le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* ».

Cette disposition induit donc la notion d'unicité du dossier individuel contenant tous les documents afférents à la carrière administrative de l'agent : nomination et titularisation, avancement d'échelon ou de grade, décisions concernant les positions du fonctionnaire, décisions d'affectation ou de mutation, sanctions disciplinaires le cas échéant et enfin les documents concernant la formation de l'agent. Cette interprétation est confirmée par la rédaction de l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 qui dispose que « *le centre de gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire (...) indépendamment du dossier prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983* ».

En outre, l'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit *in fine* que « *les fonctionnaires territoriaux sont gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent* ». Dès lors, si le dossier administratif, individuel et unique de l'agent est géré par la collectivité dont il relève, ces dispositions impliquent que le dossier de l'agent soit transféré dans sa nouvelle collectivité gestionnaire lorsqu'il est muté.

41. Article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

De même, il est expressément prévu par l'article 41 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 que le dossier tenu par le centre de gestion et composé des copies des documents contenu dans le dossier principal soit transféré en cas de changement d'affectation ou de mutation.

Après avoir étudié le champ d'application et la procédure de mutation externe, il convient d'analyser les effets de la mise en œuvre de cette voie de mobilité sur la situation statutaire du fonctionnaire.

LES EFFETS DE LA MUTATION EXTERNE

Après la mutation, la carrière de l'agent continue de se dérouler normalement au sein de la collectivité d'accueil. La mutation externe ne produit donc pas d'effet sur la carrière de l'agent mais les conditions de travail et la rémunération peuvent s'en trouver affectées. En outre, la mise en œuvre de la procédure prévue par l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 peut conduire à indemniser le fonctionnaire des frais engagés pour changer de résidence.

La continuité de la carrière

Les effets sur le déroulement de carrière

Après la mutation, le système dit « de la carrière » garantit au fonctionnaire le déroulement de sa carrière et lui permet de conserver ses droits à avancement. La collectivité d'accueil tiendra compte de l'échelon qu'il détenait dans la collectivité d'origine ainsi que de son ancienneté dans cet échelon. On indiquera simplement que le fonctionnaire est soumis après sa mutation aux critères retenus par la collectivité d'accueil pour prononcer l'avancement d'échelon à une durée inférieure à la durée maximale prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, qui peuvent bien sûr être différents de ceux de la collectivité d'origine.

Les effets sur les congés

Les congés annuels des fonctionnaires territoriaux sont d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service⁴². Les droits sont ouverts pour une année de service accomplis, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. L'appréciation du droit

42. Article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

à congés annuels est donc indépendante de la collectivité de rattachement, et donc de la mutation. Dès lors que l'agent a effectué une année de service, le droit à la totalité des congés annuels lui est ouvert. Les conditions d'exercice de ce droit s'apprécient par l'autorité territoriale compétente sur la base des seuls critères prévus par les textes, à savoir les considérations tirées de l'intérêt du service et la priorité accordée aux fonctionnaires chargés de famille. En cas de changement de collectivité, l'agent conserve les droits à congés annuels de l'année en cours, qui lui seront octroyés par la collectivité d'accueil, après appréciation des nécessités du service. L'agent n'a notamment pas l'obligation d'épuiser, avant sa mutation, les congés annuels dans la collectivité d'origine et pourra y prétendre dans la collectivité d'accueil. Toutefois, il ne peut se prévaloir du reliquat de congés de l'année précédente ayant fait l'objet d'un report exceptionnel autorisé discrétionnairement par l'autorité territoriale d'origine, ce report résultant d'une appréciation locale. De même, l'agent ne peut prétendre au maintien d'éventuels congés locaux attribués en sus des congés annuels et propres à la collectivité d'origine.

En pratique, la question de l'octroi de jours de congés annuels pendant la période précédant la mutation est donc étroitement liée à la détermination du délai de la mutation, qui résulte, ou non, d'un accord entre les deux collectivités, dans les conditions exposées plus haut.

Comme en matière de congés annuels, aucune disposition ne soumet l'ouverture du droit au congé bonifié à l'exercice des services accomplis au sein de la même collectivité. Pour prétendre au congé bonifié, défini à l'article 57-1° de la loi du 26 janvier 1984, l'agent doit justifier d'une durée de service ininterrompu de 36 mois dans une ou plusieurs collectivités. Une jurisprudence⁴³ illustre cette interprétation. Elle concerne un agent relevant de la fonction publique de l'Etat mais elle peut être transposée aux fonctionnaires territoriaux régis par les mêmes dispositions du décret du 20 mars 1978⁴⁴ relatives aux congés bonifiés. La Haute Juridiction a considéré qu'il ne résultait pas des dispositions du décret précité que la condition de services ininterrompus soit subordonnée à une résidence administrative ininterrompue de 36 mois.

Par ailleurs, la mutation ne produit pas d'effet sur le décompte des droits à congés de maladie de l'agent. En effet, la collectivité d'accueil tiendra par exemple compte du nombre de journées de congés de maladie ordinaire obtenus dans la précédente collectivité pendant la période de référence pour déterminer, le cas échéant, si l'agent a le droit de conserver ou non l'intégralité de son traitement. Les éléments nécessaires à cette appréciation figurent dans le dossier individuel de l'agent transféré par la collectivité d'origine.

43. Conseil d'Etat, 6 février 1991, Ministre de l'Education Nationale contre Mme D., req. n°80.352 et 92.061.

44 Décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.

La durée du temps de travail

Le fonctionnaire muté reste soumis à la durée hebdomadaire de travail fixée à 35 heures dans les collectivités locales depuis l'entrée en vigueur du décret du 12 juillet 2001 pris en application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984⁴⁵. Toutefois, les modalités d'aménagement de la durée du travail, au niveau collectif et individuel, peuvent évoluer après la mutation puisqu'elles sont définies localement.

En premier lieu, l'article précité donne compétence aux collectivités et établissements pour fixer les « règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail » de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'Etat. En conséquence, le dispositif d'aménagement du temps de travail est variable d'une collectivité à l'autre et les éventuels droits à des journées dites de « réduction du temps de travail » (RTT) résultent du régime local d'aménagement de temps de travail de la collectivité. Dès lors, l'agent ne pourra plus prétendre aux journées de RTT acquises dans la précédente collectivité et il devra les épuiser avant sa mutation pour en bénéficier, dans la limite des nécessités de service.

En second lieu, l'agent muté qui accomplissait ses fonctions à temps partiel sur autorisation de sa collectivité d'origine devra renouveler sa demande de temps partiel auprès de l'autorité territoriale d'accueil. Aux termes de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, cette autorisation est accordée « sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail » et conformément aux modalités d'exercice définies par l'organe délibérant. Lorsque le temps partiel est accordé de plein droit, dans les cas prévus à l'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984, l'agent devra également présenter une demande à l'autorité territoriale d'accueil, qui vérifiera que les conditions légales d'octroi sont toujours remplies.

La rémunération

Certains éléments de rémunération ne seront pas modifiés par la mutation, alors que d'autres seront appelés à varier en fonction soit de la localisation de l'emploi, soit des missions exercées ou encore du régime indemnitaire attribué localement.

Les éléments de rémunération qui ne seront pas affectés par la mutation de l'agent sont le traitement indiciaire et le supplément familial de traitement. En effet, le

45. Décret n°2001-623 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

calcul du traitement est déterminé par l'échelon et l'indice majoré qui lui correspond et demeure donc lié à la carrière de l'agent dans son grade et non à l'emploi d'affectation. Le supplément familial de traitement est, quant à lui, un accessoire obligatoire du traitement. Il se compose d'un élément fixe qui varie en fonction du nombre d'enfant à la charge de l'agent et, le cas échéant, d'un élément proportionnel qui se calcule à partir du traitement brut. L'évolution du supplément familial demeure donc aussi indépendante de la collectivité d'affectation.

Deux éléments de rémunération peuvent évoluer en fonction de la localisation géographique de l'emploi ou encore des missions confiées à l'agent.

D'une part, la mutation peut entraîner l'octroi ou la suppression de l'indemnité de résidence, liée à la situation géographique de la collectivité d'accueil et dont le taux, lorsqu'elle est versée, varie aussi en fonction de la zone géographique de la résidence administrative où l'agent occupe son emploi, en application du décret du 24 octobre 1985⁴⁶.

D'autre part, compte tenu des missions exercées, l'agent peut, ou non, prétendre au versement de la nouvelle bonification indiciaire⁴⁷.

Enfin, le régime indemnitaire est un élément de rémunération variable par nature puisqu'il est fixé, aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, par les assemblées délibérantes dans les limites de celui attribué aux agents de l'Etat. Après sa mutation, l'agent se verra donc appliquer le régime indemnitaire voté par l'organe délibérant de la collectivité d'accueil. Il ne peut en aucun cas prétendre au maintien du régime indemnitaire de la collectivité d'origine même s'il lui était plus favorable. Cette position est illustrée par une jurisprudence du Conseil d'Etat⁴⁸ qui précise à propos du bénéfice d'avantages acquis en vertu de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 dans la collectivité d'origine que :

« une telle disposition a seulement pour objet et pour effet de maintenir au profit des personnels en fonction dans ces collectivités ou établissements certains avantages acquis antérieurement et ne saurait ouvrir au profit des agents mutés d'un établissement dans un autre un droit à des indemnités autres que celles que prévoit le statut de leur dernier établissement d'affectation ».

46. Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 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.

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

48. Conseil d'Etat, 19 juillet 1991, Office public d'habitations à loyers modérés de la Courneuve, req. n°75.437.

L'indemnisation des frais de changement de résidence

L'indemnisation des frais de changement de résidence ne relève pas des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux primes et indemnités susceptibles d'être accordées au personnel. Cette indemnisation ne constitue en effet pas un élément de rémunération au sens de cet article mais présente le caractère d'un remboursement forfaitaire de frais réellement exposés par les agents. De ce fait, les modalités de prise en charge sont indépendantes des dispositions locales votées par l'assemblée délibérante et s'imposent aux collectivités et établissements sous réserve que les conditions d'octroi soient réunies par l'agent. Le décret du 19 juillet 2001⁴⁹ prévoit les modalités de prise en charge des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et des établissements publics en relevant. Ce dispositif renvoie en partie à celui applicable aux fonctionnaires de l'Etat, prévu par le décret du 28 mai 1990⁵⁰.

Les conditions préalables

Trois conditions doivent être réunies pour que les frais de changement de résidence soient pris en charge.

En premier lieu, l'agent doit effectivement changer de résidence. L'article 4-1° du décret du 19 juillet 2001 précise que lorsque les règles qu'il prévoit font mention de la résidence de l'agent, celle-ci correspond à sa résidence administrative, à savoir le territoire de la commune sur lequel est situé le service d'affectation de l'agent.

On indiquera qu'en application de l'article 4-3° du décret, la ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes constituent « *une seule et même commune* », ce qui exclut donc l'indemnisation des frais de changement de résidence consécutifs à une mutation intervenue entre deux collectivités ou établissements publics situés à l'intérieur de cette zone géographique.

En second lieu, lorsque le changement de résidence est consécutif à une mutation externe l'ouverture du droit à indemnisation est subordonnée à une durée de service dans la résidence administrative précédente. Cette durée est de cinq ans mais elle est ramenée à trois ans dans le cas d'une première nomination dans le cadre d'emplois.

49. Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991.

50. Décret n°90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Il convient de préciser qu'il n'est pas tenu compte dans le calcul de cette durée des précédents changements de résidence non indemnisés ainsi que des précédentes affectations telles que l'affectation d'office, la mutation interne, la prise en charge du fonctionnaire par le CNFPT ou un centre de gestion, ou encore la suppression d'emploi consécutive à un transfert de compétence vers une autre collectivité ou un établissement public. En outre, le décompte de la durée du séjour est suspendu par les périodes de disponibilité, de congé parental, de congés de longue durée et de longue maladie.

Toutefois, aucune condition de durée ne s'applique lorsque « *le changement de résidence est consécutif à une mutation ou une affectation ayant pour objet de rapprocher un fonctionnaire de son conjoint ou de son partenaire d'un pacte civil de solidarité* ». Le fonctionnaire en situation de concubinage n'entre donc pas dans le champ d'application de cette disposition. Le juge administratif a récemment rappelé cette interprétation, s'agissant des fonctionnaires de l'Etat⁵¹ : « *seul peut bénéficier de la dispense de condition de durée le fonctionnaire qui se rapproche de son conjoint ; qu'aucune autre disposition législative ou réglementaire n'étend le bénéfice de cette dispense au fonctionnaire dont la mutation a pour objet de le rapprocher de son concubin* ».

Enfin, la troisième condition nécessite que l'agent présente une demande de prise en charge. Il appartient à la collectivité ou à l'établissement d'accueil de prendre en charge l'indemnité. Toutefois, lorsque la mutation externe est motivée par un rapprochement de conjoints ou de partenaires d'un pacte civil de solidarité, les deux collectivités ou établissements, d'origine et d'accueil, prennent en charge, chacun pour moitié, le montant de l'indemnisation.

En outre, l'agent bénéficiaire des indemnités forfaitaires dispose d'un délai d'un an, à compter de son changement de résidence, pour présenter sa demande d'indemnisation⁵².

Le montant de l'indemnisation

L'indemnisation des frais de changement de résidence est composée d'une prise en charge des frais de transport de personnes et d'une indemnité forfaitaire⁵³. Toutefois, le caractère volontaire de la mutation a pour effet de réduire le montant des deux parts de l'indemnité versée.

D'une part, la prise en charge des frais de transport de personnes est limitée à 80% des sommes engagées.

Lorsque l'agent utilise son véhicule personnel pour changer de résidence, cette prise en charge est calculée sur la base d'indemnités kilométriques.

D'autre part, l'indemnité forfaitaire est réduite de 20%. Elle correspond à la prise en charge soit des frais de transport de bagages lorsque l'agent dispose d'un logement meublé fourni par l'administration, soit des frais de transport du mobilier si ce n'est pas le cas. Un arrêté du 26 novembre 2001 fixe les taux de ces deux catégories d'indemnités forfaitaires de changement de résidence. S'agissant de leurs modalités de calcul, il convient de préciser qu'il est tenu compte de la situation du concubin au même titre que de celle du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité.

En conclusion, la mutation externe constitue une modalité d'évolution pour le fonctionnaire territorial puisqu'elle lui permet d'occuper un nouvel emploi, d'exercer des missions différentes voire des responsabilités supplémentaires et de changer de collectivité ou d'établissement.

Une procédure spécifique est prévue pour permettre le changement d'établissement des agents de la fonction publique hospitalière. Les agents de l'Etat peuvent également changer d'affectation et occuper les emplois relevant de leur grade et de leur corps par voie de mutation interne, sur la base de tableaux de mutation et après saisine des commissions administratives paritaires.

Quelles que soient les modalités de mise en œuvre de la mutation externe ou interne, il apparaît que le changement d'affectation au sein d'un même cadre d'emplois ou corps ne peut donc pas s'exercer entre les trois fonctions publiques. La mobilité entre les fonctions publiques intervient donc par voie de détachement, de concours interne ou encore de tour extérieur⁵⁴.

Toutefois, le rapport public 2003 du Conseil d'Etat a envisagé de concevoir des « cadres de fonctions », organisés par filières et niveaux de fonctions, applicables à tous les emplois publics financés sur des fonds publics. Cette proposition conduirait à créer une sorte de « fonction publique fédérative » au sein de laquelle « *une collectivité territoriale pourrait, en cas de vacance d'emploi dans un cadre de fonction déterminé, employer, par voie de mutation, un agent du même cadre de fonctions jusque-là employé par l'Etat et réciproquement* »⁵⁵.

51. Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 juillet 2002, M. S., req. n°99BX01749.

52. Article 49-V du décret n°90-437 du 28 mai 1990 précité.

53. Articles 24, 25 et 26 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 précité.

54. Article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

55. Rapport public 2003 du Conseil d'Etat, Perspectives pour la fonction publique, pp. 366-369.

STATUT AU QUOTIDIEN

La jurisprudence relative au classement de certains emplois d'infirmiers territoriaux en catégorie active pour la retraite

Des solutions jurisprudentielles récentes méritent d'être présentées dans la mesure où elles modifient l'interprétation longtemps retenue en matière de classification des emplois d'infirmiers au regard des droits à pension.

Deux décisions du Conseil d'Etat du 21 mai 2003 confirment ainsi le classement en catégorie active de certains emplois d'infirmiers territoriaux, au même titre que les emplois d'infirmiers relevant de la fonction publique hospitalière¹.

Rappel sur la classification en catégorie active

En matière de retraite, l'âge normal d'ouverture des droits à pension, c'est-à-dire l'âge à partir duquel le fonctionnaire peut demander la liquidation et le versement de sa pension, est fixé dans le cas général à 60 ans mais est abaissé à 55 ans pour les fonctionnaires ayant occupé pendant au moins quinze ans un emploi relevant de la catégorie dite « active » ou catégorie « B ». S'agissant du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), applicable tant aux fonctionnaires territoriaux qu'aux fonctionnaires hospitaliers, cette possibilité est prévue par l'article 21 du décret du 9 septembre 1965², aux termes duquel :

« La jouissance de la pension est immédiate

1° Pour les agents radiés des cadres par limite d'âge ainsi

que pour ceux qui ont atteint, à la date de la radiation des cadres, l'âge de soixante ans ou, s'ils ont accompli au moins quinze ans de services actifs ou de la catégorie B, l'âge de cinquante-cinq ans (...) ».

Il convient de signaler que la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne modifie pas ce principe mais seulement sa formulation³. Ainsi, l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM), qui le prévoit pour les fonctionnaires de l'Etat, et dont l'article 21 du décret du 9 septembre 1965 précité ne constitue qu'une simple transposition aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, est désormais rédigé comme suit :

« La liquidation de la pension intervient :

1° Lorsque le fonctionnaire civil est radié des cadres par limite d'âge, ou s'il a atteint, à la date de l'admission à la retraite, l'âge de soixante ans, ou de cinquante-cinq ans s'il a accompli au moins quinze ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active ».

Cette nouvelle rédaction, qu'il convient de considérer comme également applicable aux fonctionnaires relevant du régime de la CNRACL sur le fondement de l'article 40 de la loi du 21 août 2003, vise principalement à supprimer la notion de jouissance immédiate ou différée de la pension. Cette notion perd en effet toute signification avec les nouvelles règles de calcul de la pension qui accompagnent la réforme des retraites et qui ne conduisent plus désormais qu'à distinguer des pensions liquidables ou non liquidables, selon que les fonctionnaires remplissent ou non les conditions pour pouvoir percevoir leur pension.

1. Conseil d'Etat, 21 mai 2003, Caisse des dépôts et consignations, req. n°244691 et Conseil d'Etat, 21 mai 2003, Caisse des dépôts et consignations, req. n° 247435.

2. Décret n°65-773 du 9 septembre 1965 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

3. Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Pour un commentaire de cette loi, se reporter aux *Informations administratives et juridiques* du mois de septembre 2003.

L'appellation « catégorie B » est également supprimée de la nouvelle rédaction du CPCM, au profit de la seule appellation « catégorie active », afin notamment de ne pas entraîner de confusion avec la catégorie B au sens du classement hiérarchique des corps et des cadres d'emplois.

Comme l'indique toujours le nouvel article L. 24 du CPCM, les emplois relevant de la catégorie active sont des emplois « *présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* ».

Si la liste de ces emplois figure dans une nomenclature établie par décret en Conseil d'Etat pour la fonction publique de l'Etat, ils sont fixés par arrêtés interministériels pour la fonction publique territoriale et hospitalière en application de l'article 21 précité du décret du 9 septembre 1965.

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRA, le texte de référence est un arrêté du 12 novembre 1969⁴.

La classification des emplois d'infirmiers

S'agissant plus particulièrement des emplois d'infirmiers, l'arrêté du 12 novembre 1969 dispose alors que sont classés en catégorie active, les emplois suivants des « *services de santé et des établissements publics d'hospitalisation, de soins et de cure* » :

« (...) *infirmiers et infirmières spécialisés dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades, infirmiers principaux et infirmières principales, infirmiers et infirmières diplômés d'Etat et autorisés, (...) dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades (...)* ».

C'est sur ce fondement que les infirmiers appartenant à la fonction publique hospitalière bénéficient du classement en catégorie active et donc d'une possibilité de départ à la retraite dès l'âge de 55 ans.

En revanche, ce classement en catégorie active n'était pas étendu aux infirmiers relevant de la fonction publique territoriale. Le ministre de la fonction publique, dans une réponse à un parlementaire, avait ainsi indiqué que « *la différence de traitement entre les personnels soignants territoriaux et hospitaliers pour l'âge d'ouverture des droits à la retraite peut trouver un fondement dans le fait que, dans la majorité des cas, ces agents ne se trouvent pas dans une situation identique* » et que « *les personnels territoriaux ne sont, en effet, le plus souvent pas soumis aux mêmes contraintes d'horaires ou aux mêmes conditions de travail ou d'environnement, ni confrontés aux mêmes types de cas médicaux que leurs collègues de la fonction publique*

4. Arrêté du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégorie A et B.

hospitalière » (Réponse à la question écrite n°6931 du 1^{er} décembre 1997, J.O. A.N (Q), 19 janvier 1998, p 319).

Une autre réponse ministérielle précisait qu'une réflexion était en cours sur le classement en catégorie active des emplois de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, notamment en vue d'actualiser l'arrêté du 21 novembre 1969, dont la dernière modification est antérieure à la parution des lois n°84-53 du 26 janvier 1984 et n° 86- 33 du 9 janvier 1986 relatives à la création de ces deux fonctions publiques (Réponse à la question écrite n°18836 du 7 septembre 1998, J.O. A.N (Q), 9 novembre 1998, p 6172).

Dans l'attente, c'est donc sur la base de ce texte que le Conseil d'Etat a été appelé à se prononcer, le 21 mai 2003, sur un litige opposant la Caisse des dépôts et consignations et une infirmière territoriale qui réclamait le bénéfice du classement en catégorie active et donc la possibilité de percevoir sa pension dès l'âge de cinquante-cinq ans. L'intéressée faisait notamment valoir qu'elle avait exercé ses fonctions d'infirmière dans un service de santé d'une commune depuis plus de quinze ans.

Dans un premier temps, le tribunal administratif de Paris avait rejeté la requête de l'intéressée par un jugement du 9 juillet 1997. Saisie en appel, la cour administrative d'appel de Paris avait au contraire donné satisfaction à la requérante en annulant ce jugement de première instance ainsi que la décision de rejet de sa demande par la Caisse des dépôts et consignations (Cour administrative d'appel de Paris, 29 janvier 2002, Mme J., req. n°97PA02850).

Le Conseil d'Etat, saisi par la Caisse des dépôts et consignations, confirme alors le 21 mai 2003 la solution dégagée par la cour administrative d'appel en considérant :

- que les emplois d'infirmiers mentionnés par l'arrêté du 12 novembre 1969 ne sont pas limités à ceux occupés par des fonctionnaires hospitaliers,
- que ces emplois comprennent également les emplois des services de santé des collectivités locales, et notamment des centres médico-sociaux,
- que les dispositions législatives et réglementaires instaurant la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière sont restées sans incidence sur la définition de ces emplois.
- que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en estimant que l'intéressé, infirmière diplômée d'Etat, qui avait exercé pendant plus de quinze ans son activité dans un centre médico-social d'une commune, remplissait donc les conditions d'admission à la retraite à cinquante-cinq ans.

L'intégralité de cette décision est reproduite à la fin du présent dossier.

Dans sa deuxième décision du même jour, relative à un problème identique (req. n°247435), le Conseil d'Etat confirme également l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Nancy (21 mars 2002, req.n°97NC00234) qui concluait au classement en catégorie active de l'emploi occupé par une infirmière employée par une commune dans un centre médico-social, de 1966 à 1996. La cour administrative d'appel avait notamment considéré que l'établissement concerné, qui assurait « des services de soins infirmiers sur place ainsi qu'à domicile tous les jours de la semaine » constituait un service de santé au sens de l'arrêté du 12 décembre 1969, et relevait que l'intéressée, qui exerçait « la surveillance à domicile des enfants dont l'état de santé [nécessitait] des soins infirmiers », était « en contact direct et permanent avec les malades ».

On signalera aussi une solution identique dégagée par la cour administrative d'appel de Nancy le 24 juin 2002, à propos d'un emploi d'infirmier d'un établissement public départemental :

« Considérant que Mme E., infirmière diplômée d'Etat, a, depuis sa titularisation en qualité d'infirmière départementale le 1^{er} juillet 1976, été affectée au dispensaire anti-vénérien devenu centre de prévention sanitaire et d'éducation familiale ; que cet établissement public départemental, qui réalise notamment des bilans sanguins, la détection des maladies contagieuses et leurs traitements, constitue un service de santé au sens des dispositions précitées de l'arrêté du 12 décembre 1969 ; que, par ailleurs, les dispositions de cet arrêté ne comportent aucune distinction entre les infirmiers titulaires de la fonction publique hospitalière et ceux de la fonction publique territoriale ; qu'il suit de là que Mme E., qui a occupé pendant au moins quinze ans un emploi relevant de la catégorie B, remplissait les conditions requises pour obtenir une pension de retraite à jouissance immédiate à l'âge de cinquante-cinq ans. » (Cour administrative d'appel de Nancy, 24 juin 2002, req. n°97NC00609).

La cour administrative d'appel de Nantes avait déjà retenu ce raisonnement en 1999 à propos d'une infirmière ayant exercé ses fonctions dans un dispensaire communal

transformé en centre de santé médical et centre de soins infirmiers agréés :

« Considérant que Mme M., née le 5 novembre 1938, après avoir travaillé, en qualité d'infirmière diplômée d'Etat du 1^{er} novembre 1961 au 31 décembre 1962 au Centre hospitalier régional de Tours, a été recrutée le 1^{er} janvier 1963, en la même qualité, par la commune de Saint-Pierre-des-Corps pour exercer alors au dispensaire communal, puis intégrée dans la fonction publique communale par décision du 12 mai 1964 et titularisée à ce poste qu'elle occupait en mars 1993, date de sa demande de pension de retraite à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ; que le dispensaire de la commune de Saint-Pierre-des-Corps, qui a été transformé en centre de santé médical et centre de soins infirmiers agréés par arrêté préfectoral du 14 juin 1993, assure, notamment, des services de soins infirmiers sur place, pendant ses heures d'ouverture durant la semaine et lors des gardes, le dimanche et les jours fériés, ainsi qu'à domicile, tous les jours de la semaine ; que dispensant à des malades des soins dans les conditions qui viennent d'être énoncées, il constitue un service de santé au sens des dispositions précitées de l'arrêté du 12 novembre 1969 ; que, dès lors, Mme M., qui avait occupé pendant au moins quinze ans un emploi relevant de la catégorie B, satisfaisait aux conditions requises pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à jouissance immédiate, à l'âge de cinquante-cinq ans ; que, par suite, la Caisse des dépôts et consignations n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif d'Orléans a annulé la décision du 20 octobre 1993 par laquelle le directeur de la C.N.R.A.C.L. a refusé à Mme M. le bénéfice d'une pension à jouissance immédiate à l'âge de cinquante-cinq ans » (Cour administrative d'appel de Nantes, 8 avril 1999, Caisse des dépôts et consignations, req. n°95NT00801).

Il résulte donc de cette évolution jurisprudentielle que les infirmiers territoriaux ayant occupé pendant au moins quinze ans des emplois correspondant à ceux énumérés par l'arrêté du 12 novembre 1969, peuvent demander leur admission à la retraite dès l'âge de 55 ans, au même titre que leurs collègues de la fonction publique hospitalière.

Annexe

Conseil d'Etat, 21 mai 2003, Caisse des dépôts et consignations requête n°244691

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 2 avril et 23 juillet 2002 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour la caisse des dépôts et consignations ; le directeur général de la caisse des dépôts et consignations demande que le Conseil d'Etat annule l'arrêt du 29 janvier 2002 par lequel la cour administrative d'appel de Paris, sur demande de Mme X., a annulé, d'une part, le jugement en date du 9 juillet 1997 par lequel le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision en date du 9 mars 1995 par laquelle la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.) a refusé de lui accorder le bénéfice d'une pension de retraite à l'âge de cinquante-cinq ans, d'autre part, ladite décision du 9 mars 1995 ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

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

Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n°65-773 du 9 septembre 1965 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n°88-1077 du 30 novembre 1988 portant statuts particuliers des personnels infirmiers de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n°92-861 du 28 août 1992 portant statut particulier des cadres d'emplois des infirmiers territoriaux ;

Vu l'arrêt interministériel du 12 novembre 1969 portant classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Hourdin, Maître des Requêtes,
- les observations de la SCP Ghestin, avocat de la caisse des dépôts et consignations,
- les conclusions de M. Goulard, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article 21 du décret du 9 septembre 1965 portant règlement d'administration publique et modifiant le décret du 5 octobre 1949 pris pour l'application de l'article 3 de l'ordonnance du 17 mai 1945 et relatif au régime de retraite des tributaires de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales : La jouissance de la pension est immédiate : 1°) Pour les agents radiés des cadres par limite d'âge ainsi que pour ceux qui ont atteint, à la date de radiation des cadres, l'âge de soixante ans ou, s'ils ont accompli au

moins quinze ans de services actifs ou de la catégorie B, l'âge de cinquante-cinq ans. Les emplois classés dans la catégorie B sont déterminés par arrêtés conjoints du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé, pris après avis du conseil supérieur compétent ; qu'aux termes de l'article 22 du même décret dans sa rédaction issue du décret du 14 novembre 1985 : La jouissance de la pension est différée pour les agents autres que ceux visés à l'article 21 ci-dessus jusqu'à l'âge de soixante ans ou, s'ils ont accompli quinze ans de services actifs ou de la catégorie B, jusqu'à l'âge de cinquante-cinq ans, et que, selon l'article 1^{er} de l'arrêt interministériel du 12 novembre 1969 pris pour l'application de ces dispositions : La liste des emplois de la catégorie B est établie par les tableaux I et II annexés au présent arrêté... ; que le paragraphe II.3 du tableau I annexé à cet arrêté prévoit notamment au titre des emplois de la catégorie B dans les services de santé et établissements publics d'hospitalisation, de soins et de cure...les infirmiers et infirmières diplômés d'Etat et autorisés... ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions relatives à la définition des fonctions des infirmières que les emplois qu'elles mentionnent comme relevant de la catégorie B ne sont pas limités à ceux occupés par des agents appartenant à la fonction publique hospitalière mais incluent au contraire les emplois occupés dans les services de santé des collectivités locales, lesquels comprennent notamment les centres médico-sociaux ; que les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'instauration de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale sont restées sans incidence sur la définition de ces emplois ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que Mme X., infirmière diplômée d'Etat, a exercé sans interruption son activité au centre médico-social de Vitry-sur-Seine en qualité d'infirmière titulaire depuis le 27 mai 1965 ; qu'il suit de là qu'en estimant, après relevé ces faits, que Mme X. avait occupé, dans un service de santé au sens et pour l'application de l'arrêt du 12 novembre 1969, un emploi d'infirmière relevant de la catégorie B définie par le même arrêt et en en déduisant que l'intéressée était en droit d'être admise à la retraite à l'âge de cinquante-cinq ans, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas commis d'erreur de droit ; que la caisse des dépôts et consignations n'est, dès lors, pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par l'arrêt attaqué, la cour a annulé sa décision du 9 mars 1995 refusant d'accorder à Mme X. le bénéfice d'une pension de retraite à l'âge de cinquante-cinq ans ;

DECIDE :

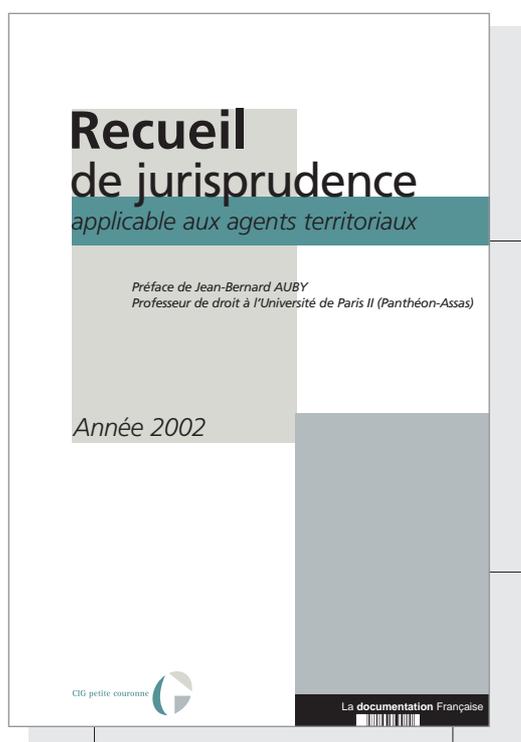
Article 1^{er} : La requête de la caisse des dépôts et consignations est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à la caisse des dépôts et consignations et à Mme X.

Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Année 2002

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 2002



▪ **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)

REFERENCES

TEXTES

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

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Décret n°2003-924 du 25 septembre 2003 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).
(NOR : SOCS0322768D).

J.O., n°225, 28 septembre 2003, pp. 16583-16584.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITE

Lettre n°A5 03-19515/1 du 19 juin 2003 au directeur du Centre national de la recherche scientifique.

B.O. des pensions de l'Etat, n°461, avril-juin 2003, p. 77.

Le défaut d'assurance du véhicule personnel au volant duquel un fonctionnaire a été victime d'un accident de la circulation ne justifie pas un rejet de la demande d'allocation temporaire d'invalidité.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES CNRACL HYGIENE ET SECURITE

Décret n°2003-909 du 17 septembre 2003 relatif au Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.
(NOR : FPPA0310027D).

J.O., n°221, 24 septembre 2003, p. 16301.

Créé par l'article 31 de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, le fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est placé au sein de la CNRACL.

Cette dernière définira un programme d'actions soumis pour avis au CSFPT, qui pourra lui faire des propositions, fera des recommandations d'actions en matière de prévention et autorisera le passage de conventions en vue de réaliser les missions du fonds.

Elle pourra par ailleurs aider financièrement les collectivités et établissements relevant de la Caisse dans ce même cadre et remettra chaque année au CSFPT un rapport comprenant un relevé statistique des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que leurs causes.

Le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947 portant règlement pour la constitution de la CNRACL est modifié en conséquence.

AGREMENT CONTENTIEUX ADMINISTRATIF FILIERE POLICE MUNICIPALE

Circulaire du 31 juillet 2003 du ministère de l'intérieur relative aux conséquences à tirer des décrets n°2003-543 du 24 juin 2003 et n°2003-616 du 4 juillet 2003, à la déconcentration de l'appel de certaines décisions relevant de la compétence du ministère de l'intérieur et à la suppression de l'appel dans certaines catégories de litiges.
(NOR : INTD0300085C).

Site internet du ministère de l'intérieur, 6 octobre 2003.-
40 p.

Cette circulaire commente, pour les préfets, les modifications du code de justice administrative qui doivent entrer en vigueur au 1^{er} septembre 2003, issues des décrets susvisés, les modifications générales apportées aux règles d'appel, notamment en matière de personnel, les compétences nouvelles des préfets, les règles générales de procédure et de présentation des appels, les compétences d'appel des préfets, notamment en matière d'agrément et d'armement des agents de police municipale, l'instruction des requêtes devant les juridictions administratives ainsi que les irrégularités susceptibles d'affecter les jugements.

BONIFICATION POUR ENFANTS

*Lettre n°A2 03-12213/1 du 16 mai 2003 au ministre de la Jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche.
B.O. des pensions de l'Etat, n°461, avril-juin 2003, p. 76.*

La mère biologique d'un enfant ayant fait l'objet d'une adoption simple peut bénéficier, au titre de cet enfant, de la bonification prévue par l'article L. 12, b, du code des pensions de retraite.

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

*Arrêté du 21 août 2003 fixant la date des épreuves des examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux (session 2004).
(NOR : FPPT0300075A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, pp. 16927-16928.*

*Arrêté du 26 août 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Bourgogne.
(NOR : FPPT0300077A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16928.*

*Arrêté du 26 août 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur.
(NOR : FPPT0300081A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, pp. 16928-16929.*

*Arrêté du 27 août 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais.
(NOR : FPPT0300079A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16929.*

*Arrêté du 1^{er} septembre 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Bretagne.
(NOR : FPPT0300078A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, pp. 16929-16930.*

*Arrêté du 2 septembre 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Aquitaine.
(NOR : FPPT0300076A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16930.*

*Arrêté du 4 septembre 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Réunion.
(NOR : FPPT0300083A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16930.*

*Arrêté du 8 septembre 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Première couronne.
(NOR : FPPT0300080A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, pp. 16930-16931.*

*Arrêté du 11 septembre 2003 portant ouverture d'examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en 2004 par la délégation régionale Martinique.
(NOR : FPPT0300082A).
J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16931.*

L'épreuve écrite de l'examen professionnel avec épreuves aura lieu le 20 avril 2004 et les épreuves orales à compter du 21 avril.

Le retrait des dossiers est fixé entre le 10 novembre et le 5 décembre 2003 et leur date limite de dépôt au 12 décembre.

Les délégations régionales organisatrices sont les suivantes :

- délégation régionale Aquitaine ;
- délégation régionale Bourgogne ;
- délégation régionale Bretagne ;
- délégation régionale Martinique ;
- délégation régionale Nord-Pas-de-Calais ;
- délégation régionale Première couronne ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte-d'Azur ;
- délégation régionale Réunion.

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

*Arrêté du 8 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 17 décembre 1992 fixant la liste des établissements ou services dans lesquels peuvent être créés des emplois de conservateur territorial du patrimoine et de conservateur en chef territorial du patrimoine.
(NOR : MCCB0300672A).
J.O., n°215, 17 septembre 2003, p. 15969.*

Les annexes I et II sont modifiées.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière culturelle.
Directeur d'établissements d'enseignement
artistique.**

*Arrêté du 15 septembre 2003 portant ouverture en 2003 de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1^{re} et de 2^e catégorie.
(NOR : FPPT0300090A).*

J.O., n°241, 5 octobre 2003, pp. 17060-17061.

Les épreuves d'admissibilité des concours des spécialités musique et arts plastiques ainsi que les examens des dossiers et les études de mémoires des candidats auront lieu à compter du 3 février 2004.

Le retrait des dossiers est fixé entre le 3 novembre et le 28 novembre 2003 et leur date limite de dépôt au 5 décembre.

Le nombre de postes ouverts est de 18, répartis de la façon suivante :

- établissements artistiques de 1^{re} catégorie : 6 répartis pour moitié entre le concours externe et le concours interne, 2 pour la spécialité musique et 1 pour la spécialité arts plastiques de chacun des concours ;

- établissements artistiques de 2^e catégorie : 12 pour la spécialité musique répartis pour moitié entre le concours externe et le concours interne.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière médico-
sociale. Biologiste, vétérinaire et pharmacien
SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE**

*Décret n°2003-967 du 9 octobre 2003 portant code de déontologie vétérinaire et modifiant le code rural.
(NOR : AGRC0301482D).*

J.O., n°236, 11 octobre 2003, pp. 17357-17363.

La section 2 du chapitre II du titre IV du code rural (partie Réglementaire) est remplacée, la sous-section 2 étant consacrée aux devoirs des vétérinaires et prévoyant, notamment, qu'il est interdit au vétérinaire remplissant une fonction politique ou administrative de s'en prévaloir à des fins personnelles pour l'exercice de sa profession. La sous-section 3 fixe les différents modes d'exercice de la profession, le paragraphe 3 étant consacré à l'exercice des missions du vétérinaire sapeur-pompier.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière médico-
sociale. Cadre de santé infirmier, rééducateur
et assistant médico-technique**

*Décret n°2003-891 du 16 septembre 2003 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques.
(NOR : FPPA0310028D).*

J.O., n°216, 18 septembre 2003, p. 16035.

Les concours internes et externes sont ouverts dans les spécialités infirmier cadre de santé, rééducateur cadre de santé et assistant médico-technique cadre de santé.

Les concours consistent en des épreuves d'entretien basé sur l'expérience professionnelle et l'aptitude à exercer les fonctions du candidat.

Un arrêté du ministre délégué aux collectivités territoriales précisera le contenu de ces épreuves.

Ces concours sont organisés par les centres de gestion ou les collectivités et établissements.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière médico-
sociale. Puéricultrice cadre de santé**

*Décret n°2003-892 du 16 septembre 2003 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des puéricultrices territoriales cadres de santé.
(NOR : FPPA0310029D).*

J.O., n°216, 18 septembre 2003, p. 16036.

Les concours consistent en des épreuves d'entretien basé sur l'expérience professionnelle et l'aptitude à exercer les fonctions du candidat.

Ces concours sont organisés par les centres de gestion ou les collectivités et établissements.

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

*Arrêté du 28 juillet 2003 modifiant l'arrêté du 17 mars 2003 portant ouverture en 2003 de concours pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux organisés par la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur.
(NOR : FPPT0300086A).*

J.O., n°241, 5 octobre 2003, p. 17059.

*Arrêté du 4 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 19 mars 2003 portant ouverture en 2003 de concours pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux organisés par la délégation régionale Réunion.
(NOR : FPPT0300089A).*

J.O., n°241, 5 octobre 2003, p. 17059.

*Arrêté du 5 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 12 mars 2003 relatif à l'ouverture en 2003 de concours pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux organisés par la délégation régionale de Bretagne.
(NOR : FPPT0300088A).*

J.O., n°241, 5 octobre 2003, p. 17060.

*Arrêté du 8 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 25 mars 2003 relatif à l'ouverture en 2003 de concours pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux organisés par la délégation régionale de Première couronne.
(NOR : FPPT0300088A).*

J.O., n°241, 5 octobre 2003, p. 17060.

Arrêté du 11 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 26 mars 2003 portant ouverture en 2003 de concours pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux organisés par la délégation régionale Martinique.
(NOR : FPPT0300085A).

J.O., n°241, 5 octobre 2003, p. 17060.

Arrêté du 11 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 14 mars 2003 relatif à l'ouverture en 2003 de concours pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux organisés par la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais.

(NOR : FPPT0300087A).

J.O., n°241, 5 octobre 2003, p. 17060.

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

- délégation régionale Bretagne : 234 dont 178 au titre du concours externe et 56 au titre du concours interne ;
- délégation régionale Martinique : 37 dont 28 au titre du concours externe et 9 au titre du concours interne ;
- délégation régionale Nord-Pas-de-Calais : 211 dont 165 au titre du concours externe et 46 au titre du concours interne ;
- délégation régionale Première couronne : 446 dont 336 au titre du concours externe et 110 au titre du concours interne ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur : 347 dont 305 au titre du concours externe et 42 au titre du concours interne ;
- délégation régionale Réunion : 22 dont 18 au titre du concours externe et 4 au titre du concours interne.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant spécialisé d'enseignement artistique

Décret n°2003-942 du 1^{er} octobre 2003 modifiant le décret n°92-896 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique.

(NOR : FPPA0310025D).

J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16926.

Arrêté du 1^{er} octobre 2003 portant modification de l'arrêté du 2 septembre 1992 fixant la programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique.

(NOR : LBLB0300007A).

J.O., n°229, 3 octobre 2003, p. 16905.

Ces nouvelles dispositions portent sur l'organisation du troisième concours.

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

Arrêté du 26 septembre 2003 pris en application de l'article 6 du décret n°95-952 du 25 août 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : LBLB0300015A).

J.O., n°235, 10 octobre 2003, p. 17295.

Le programme des épreuves de l'examen professionnel d'accès, par voie de promotion interne, du cadre d'emplois d'agent technique au cadre d'emplois de contrôleur de travaux est fixé pour les différentes options.

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

Arrêté du 5 août 2003 fixant la date des épreuves des concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux (session 2003).

(NOR : FPPT0300091A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, p. 17431.

Arrêté du 2 septembre 2003 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0300092A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, p. 17432.

Arrêté du 2 septembre 2003 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0300094A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, pp. 17432-17433.

Arrêté du 3 septembre 2003 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0300095A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, p. 17433.

Arrêté du 5 septembre 2003 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0300093A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, pp. 17433-17434.

Arrêté du 25 septembre 2003 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0300096A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, p. 17434.

Arrêté du 25 septembre 2003 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0300097A).

J.O., n°237, 12 octobre 2003, pp. 17434-17435.

Les épreuves écrites des concours externes et internes et du troisième concours auront lieu les 9 et 10 mars 2004. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 17 novembre et le 12 décembre 2003 et leur date limite de dépôt au 19 décembre.

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

- délégation régionale Aquitaine : 246 dont 123 au concours externe, 74 au concours interne et 3 au troisième concours;
- délégation régionale Bourgogne : 156 dont 59 au concours externe, 59 au concours interne et 90 au troisième concours ;
- délégation régionale Bretagne : 388 dont 202 au concours externe, 112 au concours interne et 74 au troisième concours ;
- délégation régionale Première couronne : 624 dont 313 au concours externe, 187 au concours interne et 124 au troisième concours ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte-d'Azur : 4800 dont 240 au concours externe, 72 au concours interne et 168 au troisième concours ;
- délégation régionale Réunion : 44 dont 26 au concours externe, 10 au concours interne et 8 au troisième concours.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Major et lieutenant

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de major de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2003 à l'issue d'un concours interne et d'un examen professionnel.

(NOR : INTE0300589V).

J.O., n°225, 28 septembre 2003, p. 16653.

Un arrêté en date du 22 septembre 2003 a fixé à 158 le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de major de sapeurs-pompiers professionnels réparties de la façon suivante :

- pour le concours interne : 126 ;
- pour l'examen professionnel : 32.

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS

CRECHE

ENSEIGNEMENT

ASSISTANTS MATERNELS / Droits et obligations

FILIERE MEDICO-SOCIALE

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Secret

professionnel et discrétion professionnelle

Circulaire n°2003-135 du 8 septembre 2003 relative à l'accueil en collectivité des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé évoluant sur une longue période.

(NOR : MENE0300417C).

B.O. de la Jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, n°34, 18 septembre 2003, pp. I-XX.

Cette circulaire fixe le cadre de référence applicable aux écoles, établissements d'accueil de la petite enfance et aux centres de vacances et de loisirs pour l'accueil d'enfants ou d'adolescents atteints de maladies chroniques, d'allergies et d'intolérances alimentaires. Un projet d'accueil individualisé doit être mis en place en concertation étroite avec le personnel médical de la collectivité et des aménagements spécifiques sont décrits en matière de restauration collective lors de régimes alimentaires particuliers, les règles d'hygiène ainsi que le régime de responsabilité de la collectivité étant rappelées. Il est précisé que la prise de médicaments, lorsqu'elle est laissée par le médecin à l'initiative de la famille ou du malade n'est pas un acte médical et peut être effectuée par des auxiliaires de puériculture, des assistants maternels ou des éducateurs de jeunes enfants.

L'obligation de respect du secret professionnel et de la discrétion professionnelle de l'ensemble des personnels est également rappelée et la formation et l'information des personnels, notamment des ATSEM (agents territoriaux spécialisés dans les écoles maternelles) est préconisée.

Un chapitre est consacré aux modalités propres à l'accueil des enfants en centre de vacances et de loisirs.

La circulaire n°99-181 du 10 novembre 1999 est abrogée.

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS

FILIERE ANIMATION

Instruction n°03-115 JS du 8 juillet 2003 pour la pratique de certaines activités physiques et en centres de vacances et centres de loisirs sans hébergement.

(NOR : MENJ0301639J).

B.O. Jeunesse, éducation nationale et recherche, n°31, 28 août 2003, pp. 1682-1684.

Les organisateurs et les équipes d'encadrement des activités physiques en centres de vacances et de loisirs doivent respecter les principes énoncés par l'arrêté du 20 juin 2003 fixant les modalités d'encadrement et les conditions d'organisation et de pratique de certaines activités physiques dans les centres de vacances et les centres de loisirs sans hébergement, les règles édictées par d'autres autorités administratives ainsi que celles fixées par la jurisprudence.

ELU LOCAL

Décret n°2003-943 du 2 octobre 2003 relatif à l'allocation différentielle de fin de mandat pour les élus locaux et modifiant le code général des collectivités territoriales (partie Réglementaire).
(NOR : INTB0300237D).

J.O., n°229, 3 octobre 2003, pp. 16968-16969.

Ce décret fixe les conditions applicables au versement de l'allocation différentielle de fin de mandat. Son montant correspond à 80 % de la différence entre le montant de l'indemnité brute mensuelle perçue au titre des activités électives et l'ensemble des ressources perçues au titre des revenus du travail, revenus de substitution ou indemnités liées à d'autres mandats. Elle est versée pour une durée maximale de six mois.

HYGIENE ET SECURITE

Circulaire DRT n°2003-11 du 6 août 2003 commentant l'arrêté du 28 juillet 2003 relatif aux conditions d'installation des matériels électriques dans les emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter.

(NOR : MEST0310077C).

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2003/17, 20 septembre 2003, pp. 241-245.

Certaines définitions sont rappelées ainsi que les règles à respecter par le chef d'établissement et les normes applicables aux matériels et installations.

MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'éducation nationale

Arrêté du 30 septembre 2003 portant déclaration de vacance d'emplois de professeur des universités offerts à la mutation, au détachement et, en application du 1° de l'article 46 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, au recrutement (second tour, année 2003).

(NOR : MENP0302132A).

J.O., n°232, 7 octobre 2003, pp. 17098-17101.

Arrêté du 30 septembre 2003 portant déclaration de vacance d'emplois de professeur des universités offerts à la mutation et au détachement dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion (second tour, année 2003).

(NOR : MENP0302133A).

J.O., n°232, 7 octobre 2003, pp. 17101-17102.

L'article 6 dispose que peuvent faire acte de candidature au titre du détachement aux emplois de professeurs des universités, cités en annexe, les fonctionnaires appartenant à un grade ou nommés dans un emploi dont l'indice terminal est supérieur à l'indice terminal des professeurs des universités de 2^e classe.

Arrêté du 30 septembre 2003 portant déclaration de vacance d'emplois de maître de conférences offerts à la mutation, au détachement et, en application du 1° de l'article 46 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, au recrutement (second tour, année 2003).

(NOR : MENP0302135A).

J.O., n°232, 7 octobre 2003, pp. 17103-17108.

L'article 6 dispose que peuvent faire acte de candidature au titre du détachement aux emplois de maîtres de conférences, cités en annexe, les conservateurs des bibliothèques, des musées et du patrimoine et les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice des maîtres de conférences et titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, du doctorat d'Etat, du doctorat de troisième cycle ou du diplôme de docteur ingénieur.

MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

Décret n°2003-1870 du 11 septembre 2003 modifiant le décret n°97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail.

(NOR : SOCO0311178D).

J.O., n°212, 13 septembre 2003, pp. 15695-15698.

Arrêté du 11 septembre 2003 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable au corps des contrôleurs du travail.

(NOR : SOCO0311180A).

J.O., n°212, 13 septembre 2003, p. 15699.

Ce corps est accessible par détachement (art. 18) aux fonctionnaires civils de catégorie B relevant d'un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice terminal du corps des contrôleurs du travail.

PERMIS DE CONDUIRE VEHICULE ADMINISTRATIF

Arrêté du 12 septembre 2003 modifiant l'arrêté du 8 février 1999 modifié relatif aux conditions d'établissement, de délivrance et de validité du permis de conduire.

(NOR : EQU0301302A).

J.O., n°224, 27 septembre 2003, p. 16526.

Des mentions et restrictions pouvant être portées sur le permis de conduire sont insérées.

**REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS
INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI
ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE
MESURES POUR L'EMPLOI / Emploi jeune**

Circulaire du 7 juillet 2003 du ministère des libertés locales relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

(NOR : LBL0310057C).

La Quinzaine juridique, n°256, 3 février 2003, pp. 1-2.

(Voir Texte intégral, p.)

**REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS
PRIVES D'EMPLOI / Conditions d'obtention**

Décret n°2003-911 du 22 septembre 2003 relatif aux règles de coordination applicables pour l'indemnisation du chômage des travailleurs privés d'emploi ayant exercé des activités auprès d'employeurs relevant de régimes d'assurance chômage différents et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat).

(NOR : SOCF0311277D).

J.O, n°221, 25 septembre 2003, p. 16332.

L'article R. 351-20 du code du travail est modifié, le calcul des périodes d'emploi, lorsque la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, étant affecté d'un coefficient correctif.

STAGIAIRE ETUDIANT

Circulaire n°2003-134 du 8 septembre 2003 relative aux modalités d'accueil en milieu professionnel d'élèves mineurs de moins de seize ans.

(NOR : MENE0301440C).

B.O. de la Jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, n°34, 18 septembre 2003, pp. 1993-2012.

Cette circulaire précise les modalités générales d'accueil des élèves en milieu professionnel, les diverses formes d'accueil, visites d'information, stages, périodes de formation, le contenu de la convention d'accueil, l'assurance de la responsabilité civile de l'organisme d'accueil ainsi que le régime de réparation des accidents. Des modèles de conventions sont donnés en annexe.

DOCUMENTS PARLEMENTAIRES

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

AMENAGEMENT DU TERRITOIRE CUMUL D'ACTIVITES

Projet de loi relatif au développement des territoires ruraux / Présenté au nom de M. Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, par M. Hervé Gaymard, ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales.

Document de l'Assemblée nationale, n°1058, 3 septembre 2003.- 110 p.

Ce projet de loi modifie, dans son article 13, le troisième alinéa de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin d'élargir la possibilité de cumuler emploi public et emploi privé en l'ouvrant à toutes les catégories de fonctionnaires à temps non complet (A, B et C) employés par des communes dont le seuil est relevé de 2000 à 3500 habitants. Cette possibilité de cumul est en outre facilitée par une gestion unique au niveau du centre de gestion. L'article 14 modifie l'article L. 171-3 du code de la sécurité sociale et simplifie les règles de rattachement aux régimes sociaux pour les pluriactifs non salariés. L'article 37 prévoit d'adapter le régime juridique des maisons de services publics, fixé notamment par l'article 27 (modifié ici et auquel est ajouté un article 27-1) de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration, afin de permettre à celles-ci d'accueillir des services privés dans le respect des règles de la concurrence et d'autoriser des cadres non fonctionnaires à les diriger.

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

Proposition de loi visant à intégrer les sapeurs-pompiers professionnels au statut de la fonction publique d'Etat. Document de l'Assemblée Nationale, n°1025, 16 juillet 2003.- 7 p.

Cette proposition de loi vise l'intégration des sapeurs-pompiers professionnels au sein de la fonction publique de l'Etat (art. 1). Sous la tutelle du ministre de l'intérieur, ils seraient mis à disposition des services départementaux d'incendie et de secours (art. 2). Les articles 3 et 4 traitent des conditions du transfert de leur rémunération, de la création et de la répartition des postes. Les sapeurs pompiers volontaires seraient régis par les articles 5 et 6. Enfin, l'article 7 prévoit des compensations financières.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

CJ — Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine.

En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au Journal officiel du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultées.

Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES ADMISSION A LA RETRAITE POUR INVALIDITE PENSION D'INVALIDITE INDEMNISATION RESPONSABILITE / Administrative

La fin du forfait de pension : la réparation intégrale des conséquences dommageables de l'accident de service. L'Actualité juridique-Droit administratif, n°30/2003, 15 septembre 2003, pp. 1598-1603.

La décision du Conseil d'Etat du 4 juillet 2003, Mme M.-C., req. n°2111106, publiée en texte intégral, remet en cause les limites du forfait de pension en considérant qu'un agent public victime d'un accident de service bénéficie de surcroît d'un droit à réparation du préjudice y compris moral et esthétique et peut engager une action complémentaire contre son employeur du fait des responsabilités de ce dernier liées aux missions qui lui reviennent et qui ont causé cet accident.

CUMUL D'ACTIVITES CUMUL DE REMUNERATIONS EMPLOI A TEMPS NON COMPLET

Le cumul d'un emploi public et d'une activité privée lucrative : un débat faussé. L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°5/2003, septembre-octobre 2003, pp. 27-33.

L'interdiction de cumul d'un emploi public avec une activité privée lucrative réaffirmée par l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires connaît des dérogations prévues initialement par le décret-loi du 29 octobre 1936 et précisées par la jurisprudence. Ces dérogations ont été étendues par divers textes aux agents à temps non complet, notamment pour les collectivités territoriales.

DELEGATION / De service public AGENT DE DROIT PRIVE CONTRAT DE TRAVAIL / Cessation du contrat de travail ETABLISSEMENT PUBLIC / Administratif

Les droits des salariés en cas de transfert d'entreprise. Droit social, n°9/10, septembre-octobre 2003, pp. 860-863.

Revenant sur l'évolution de la jurisprudence sociale de la Cour de justice des Communautés européennes depuis 1988, cet article analyse l'application de la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements. Il définit notamment la notion de transfert, son application à une administration ou à un organisme public et la question de l'étendue du maintien des droits inhérents au contrat de travail de droit privé.

DEMISSION REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI / Conditions d'obtention

Bénéfice des allocations d'assurance chômage et « perte involontaire d'emploi ». La Semaine juridique, n°41, 7 octobre 2003, pp. 1296-1297.

Sont publiées ici les conclusions de M. Thibaut Célérier, Commissaire du gouvernement, sous le jugement de la cour administrative d'appel du 12 juin 2003, M. C., req. n°03-266, publié en extraits.

S'agissant de la démission d'un agent public, il appartient à la seule autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les motifs de la démission permettent de l'assimiler à une perte involontaire d'emploi, l'autorité administrative et le juge n'étant pas liés par les délibérations de la commission paritaire nationale.

En l'espèce, l'intéressé ayant démissionné, se prétendant victime d'un harcèlement qu'il n'établit pas, pour créer une entreprise, ne peut être regardé comme étant involontairement privé d'emploi. Il s'agit donc d'une démission pour convenances personnelles.

EMPLOIS FONCTIONNELS DETACHEMENT / Procédure de détachement

*Les spécificités du détachement sur emploi fonctionnel.
L'Actualité juridique-Droit administratif, n°33, 6 octobre
2003, pp. 1785-1786.*

Dans un arrêt du 1^{er} avril 2003, Commune de Béziers, n°00MA01755, 00MA01789, dont les principaux considérants sont reproduits ici, la cour administrative d'appel de Marseille juge qu'un arrêté municipal rappelant la mesure de détachement d'un fonctionnaire de l'Etat dans un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale ne présente pas le caractère de décision, celle-ci étant prise par l'administration d'origine de l'agent. Le déféré préfectoral est donc rejeté.

NON DISCRIMINATION SEXISTE

*L'égalité entre les femmes et les hommes dans les
jurisprudences des cours suprêmes européennes et
nationales.*

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°31/2003,
22 septembre 2003, pp. 1640-1647.*

A la suite de récentes jurisprudences européennes visant à atténuer la discrimination positive à l'égard des femmes, cette étude compare les positions de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) et celles de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) et rappelle que les juridictions nationales françaises statuent et continuent à statuer sur cette question.

NON TITULAIRE / Renouvellement de l'engagement NON TITULAIRE / Licenciement

*Le contrôle du juge sur le refus du renouvellement des
agents publics contractuels.*

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°5/2003,
septembre-octobre 2003, pp. 47-53.*

Le juge administratif considère que le non renouvellement du contrat d'un agent public relève de la liberté contractuelle mais contrôle les motifs du refus de renouvellement, celui-ci ne devant pas revêtir un caractère disciplinaire et devant être motivé par l'intérêt général. Il est rapproché ici du refus de titularisation des stagiaires.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Incompatibilités CUMUL D'ACTIVITES

*La participation d'un fonctionnaire au capital d'une
entreprise.*

Petites affiches, n°192, 25 septembre 2003, pp. 3-6.

Cet article fait le point, à partir de la jurisprudence, sur l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires en abordant la question de leur participation au capital social d'une entreprise, la détention de parts accompagnée d'une activité privée lucrative pour le compte de la société et enfin l'exercice de fonctions sociales ou de prestations de service en son sein.

RETENUE PAR SUITE DE GREVE

*Les retenues pécuniaires pour fait de grève dans les
services publics.*

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°31/2003,
22 septembre 2003, pp. 1648-1651.*

La réglementation relative aux retenues sur traitement est différente selon que l'on appartient à la fonction publique de l'Etat ou aux autres fonctions publiques. L'auteur examine ces dispositions anciennes, précisées cependant par des décisions de jurisprudence, que les administrations ne semblent pas toujours appliquer.

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.

CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier professionnel DROIT DE GREVE FILIERE POLICE MUNICIPALE POLICE DU MAIRE SERVICE D'INCENDIE ET DE SECOURS

Sécurité civile et réquisition.

Revue du droit public, n°4-2003, juillet-août 2003, pp. 1023-1072.

Cette étude s'attache à définir le droit de la réquisition, prérogative de puissance publique, qui peut concerner des personnes privées comme des agents publics, appliqué au domaine de la sécurité civile et s'appuie notamment sur la combinaison de l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales et de l'article R. 642-1 du code pénal.

Dans le cadre de la police du maire, en cas d'absence de l'autorité compétente, ce pouvoir peut être délégué aux policiers et aux gardes champêtres.

L'exemple de la réquisition des sapeurs-pompiers et des services d'incendie et de secours, notamment en cas de grève, fait l'objet d'un chapitre.

CONGES ANNUEL / Jours de fêtes légales et jours chômés et payés

Un projet de loi supprimant un jour férié devrait être déposé à l'automne.

Le Monde, 20 septembre 2003, p. 10.

La suppression d'un jour férié, probablement le lundi de pentecôte, devrait être annoncée en conseil des ministres le 1^{er} octobre et faire l'objet d'un projet de loi discuté par le Parlement cet automne.

COORDONNATEUR DE CHANTIER HYGIENE ET SECURITE

Coordonnateurs : la réforme portant sur les missions entre en vigueur le 2 octobre.

Prévention BTP, n°56, octobre 2003, p. 9.

Le décret n°2003-68 du 24 janvier 2003 renforce les missions du coordonnateur de sécurité et de protection de la santé, notamment pour les opérations de 3^e catégorie. Il doit être nommé dès le début de la phase de l'avant-projet sommaire et le bénéfice de l'attestation de compétences est ouvert jusqu'au 26 juin 2004 aux coordonnateurs dont la formation n'aurait pas pu être actualisée à temps.

CULTURE DECENTRALISATION

Un plan en faveur du patrimoine.

La Semaine juridique-Administration et collectivités territoriales, n°39, 22 septembre 2003, pp. 1213-1214.

Par un communiqué du conseil des ministres du 17 septembre est annoncé un plan national de gestion du patrimoine.

Il comporte des mesures de décentralisation visant à favoriser l'intervention des collectivités locales avec, notamment, le transfert de l'inventaire général.

CUMUL D'ACTIVITES CUMUL DE REMUNERATIONS EMPLOI A TEMPS NON COMPLET

Les conditions de cumul de deux emplois, publics et privés.

La Lettre de l'employeur territorial, n°889, 30 septembre 2003, pp. 3-4.

Le décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 autorise les agents publics exerçant un emploi à temps non complet ou à temps incomplet pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale ou réglementaire du travail à temps complet à exercer une activité privée lucrative et rappelle les dispositions pénales qui interdisent et sanctionnent la prise d'intérêt et règlent la situation de cumul d'activités publiques.

DECENTRALISATION

Décentralisation : un projet de loi pour définir les transferts de compétence.

Site du Premier ministre, 3 octobre 2003.-2 p.

Dossier de presse : Projet de loi relatif aux responsabilités locales.

Site du Premier ministre, 3 octobre 2003.- 203 p.

C'est au cours du Conseil des ministres du 1^{er} octobre 2003 qu'ont été exposés la synthèse, les motifs et le projet de loi de décentralisation dénommé « Responsabilités locales ».

Un tableau présente dans la 3^e partie du dossier de presse les compétences décentralisées entre la région, le département, la commune et les groupements de commune.

La situation des personnels est abordée dans la 6^e partie du dossier (synthèse d'une page). 130 000 personnes dont 90 000 TOS et 35 000 fonctionnaires d'équipement seront mis à disposition dans le cadre des transferts de compétence.

Ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2005.

DECENTRALISATION AIDE ET ACTION SOCIALES

Le projet de loi relatif aux responsabilités locales.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2328, 10 octobre 2003, pp. 17-23.

En matière d'action sociale, le projet de loi relatif aux responsabilités locales prévoit de confier la pleine responsabilité de la formation professionnelle aux régions et de renforcer le rôle du département en matière d'action sociale.

Cet article décrit également les garanties individuelles qui seraient accordées aux agents titulaires et non titulaires des services transférés.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES ENTREE EN JOUISSANCE DE LA PENSION LIQUIDATION DE LA PENSION PENSION DE REVERSION TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Réforme des retraites. Loi Fillon du 21 août 2003.

Liaisons sociales, 12 septembre 2003.- 20 p.

Sont exposées ici les dispositions de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, notamment celles applicables aux fonctionnaires, de l'ouverture du droit à pension au régime additionnel de retraite en passant par le calcul et le montant de la pension, la liquidation de la pension, les bonifications, le rachat d'années d'études, les pensions de réversion et d'invalidité et les incitations à l'activité des seniors.

Réforme des retraites. Loi Fillon du 21 août 2003. (suite)

Liaisons sociales, 15 septembre 2003.- 20 p.

Cet article poursuit l'étude des dispositions de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites avec les mesures applicables aux professions libérales, aux plans d'épargne pour la retraite, au régime fiscal des cotisations et des prestations de retraite et aux contributions des employeurs. En annexe, est publiée la loi en texte intégral.

EFFECTIFS RECRUTEMENT

L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2001.

INSEE Première, n°924, septembre 2003.- 4 p.

Au 31 décembre 2001, les collectivités territoriales et les autres services publics locaux comptaient 1 665 000 personnes. Ce qui représente une augmentation de 1,4 % pour l'année 2001.

Illustrée de tableaux, cette synthèse présente par type de collectivités, par filière et par catégorie la part des effectifs composée d'agents titulaires ou de personnes recrutées en contrat emploi-solidarité, emploi consolidé ou emplois-jeunes.

ENSEIGNEMENT MISE A DISPOSITION

Les assistants d'éducation au service des collectivités locales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°888, 23 septembre 2003, pp. 3-4.

La loi n°2003-400 du 30 avril 2003 a mis en place l'emploi d'assistant d'éducation, qui peut être pourvu par des personnels mis à disposition des collectivités locales par convention, pour assurer des activités périscolaires conformément aux compétences dévolues aux collectivités par le code de l'éducation. Nouvelle catégorie d'agents non titulaires, ils sont recrutés sur des contrats d'une durée maximum de trois ans et renouvelables mais pour une durée totale ne pouvant excéder six ans.

FILIERE ADMINISTRATIVE / Catégorie A.

Administrateur

EMPLOIS FONCTIONNELS

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Le nouveau statut des emplois supérieurs et des personnels médico-sociaux (1^{re} partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°886, 9 septembre 2003, pp. 5-8.

La première partie de ce dossier fait le point sur le surclassement démographique des communes comportant une zone urbaine sensible, tel qu'il résulte de l'article 56 de la loi n°2003-710 d'orientation et de programmation pour la ville du 1^{er} août 2003, les améliorations statutaires, les règles de classement et d'avancement de grade des administrateurs territoriaux fixées par le décret n°2003-666 du 21 juillet 2003 ainsi que les conditions de sa mise en œuvre au 25 juillet.

La refonte statutaire de certains cadres d'emplois médico-sociaux (2^e partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°887, 16 septembre 2003, pp. 5-8.

La seconde partie de ce dossier fait le point sur la situation des sages-femmes territoriales à compter du 1^{er} août 2003, la reconnaissance de leur expérience professionnelle, leur avancement de grade, leur reclassement ainsi que sur la refonte du statut particulier des puéricultrices à cette même date.

La refonte statutaire de certains cadres d'emplois médico-sociaux (3^e partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°888, 23 septembre 2003, pp. 5-8.

La troisième partie de ce dossier fait le point sur les conditions de recrutement, de déroulement de carrière ainsi que sur le dispositif d'intégration et de reclassement dans le nouveau cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé.

**FILIERE POLICE MUNICIPALE
DROITS ET OBLIGATIONS**

Le code de déontologie de la police municipale.

La Lettre de l'employeur territorial, n°890, 7 octobre 2003, pp. 5-7.

Le décret n°2003-735 du 1^{er} août 2003 relatif au code de déontologie des agents de police municipale, qui concerne tous les agents de ce cadre d'emplois à l'exception des gardes champêtres, fixe leurs droits et devoirs ainsi que ceux de leurs employeurs, les grandes règles de leurs interventions, notamment en matière de dépistage de l'alcoolisme ainsi que le rôle de l'encadrement.

**FILIERE POLICE MUNICIPALE. Garde champêtre
COOPERATION INTERCOMMUNALE**

Le garde champêtre, une institution en plein renouveau.
Collectivités territoriales-Intercommunalité, n°8-9, août-septembre 2003, pp. 10-12.

Cet article fait le point sur l'évolution de l'emploi de garde champêtre avec la parution de la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et ses décrets d'application qui modifie le statut des gardes champêtres, permet leur recrutement par des établissements publics intercommunaux et élargit le champ de leurs compétences.

**FINANCES LOCALES
ETABLISSEMENT PUBLIC / Administratif**

Les comptes des établissements publics locaux 2001.

La Lettre du financier territorial, n°170, septembre 2003, pp. 23-26.

Reprenant les opérations budgétaires des différents établissements, cet article constate que les dépenses de personnel représentent 65,5 % des charges de fonctionnement pour les SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) et 70,3 % pour les centres de gestion.

**FONCTION PUBLIQUE
CODIFICATION**

La codification du droit de la fonction publique.

Service public, n°99, septembre 2003, p. 7.

La mission de codification du gouvernement rappelle que le code général de la fonction publique devrait être achevé fin 2004 et publié au cours de l'année 2005.

**FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRES DE GESTION
CNFPT
RECRUTEMENT
REMUNERATION**

Refonder le statut de la fonction publique territoriale pour réussir la décentralisation / Groupe de travail initié par M. Christian Poncelet, Président du Sénat, M. Jean-Jacques Hyest, président et M. Alain Vasselle, rapporteur.
.- Paris : Sénat, 2003.- 43 p.

Ce rapport, remis au ministre de la fonction publique au cours du mois d'octobre, s'articule autour de quatre grands thèmes : les concours et le recrutement, la formation, la gestion des ressources humaines et les institutions de la fonction publique territoriale. Il fait les propositions suivantes :

- adapter les concours à l'évolution des métiers territoriaux et professionnaliser les épreuves ;
- favoriser le concours sur titre, le troisième concours et la validation des acquis de l'expérience ;
- renforcer le droit à la formation et créer un contrat individuel de formation ;
- modifier les modalités de la formation initiale en renforçant notamment la formation d'adaptation à l'emploi et mettre en place une obligation de servir de 2 à 3 ans ;
- améliorer la gestion des carrières par l'assouplissement des quotas et des seuils notamment pour les agents de catégorie C et les emplois de direction ;
- favoriser la promotion interne mais aussi la mobilité, notamment avec le secteur privé ;

- réévaluer le régime indemnitaire et instaurer une rémunération au mérite ;
- confier l'ensemble des concours aux centres de gestion, à l'exception des concours de catégorie A ;
- mettre en place une bourse nationale de l'emploi ;
- affirmer le rôle des délégations régionales du CNFPT ;
- créer une instance nationale regroupant le CNFPT et les centres de gestion ;
- associer les employeurs aux négociations salariales.

HYGIENE ET SECURITE
FILIERE ADMINISTRATIVE
FILIERE MEDICO-SOCIALE
SAPEUR-POMPIER

Les conditions de travail dans la fonction publique.
Premières informations- Premières synthèses, n°40-1, octobre 2003.- 7 p.

Près de 60 % des personnels de santé du secteur public, notamment les infirmières, déclarent des conditions de travail plus difficiles que dans le secteur privé, dues principalement aux contraintes horaires et aux pénibilités physiques. Les personnels administratifs du secteur public ont des horaires plus courts et prévisibles que dans le privé et une charge mentale moins forte. Les ouvriers ont des fonctions très différentes selon leur secteur d'activité, les efforts et les risques étant mentionnés de façon identique. Enfin, dans les métiers de la sécurité, ce sont les sapeurs-pompiers qui subissent le plus de contraintes physiques et de risques.

MOBILITE
MUTATION - CHANGEMENT D'AFFECTATION

Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle.
Insee Première, n°921, septembre 2003.- 4 p.
Source : Site internet de l'Insee, 15 septembre 2003.

Cette étude porte sur l'ensemble des salariés et agents de la fonction publique et compare des statistiques partant des années 1991-1992 jusqu'à 2001-2002. Il est constaté que dans la fonction publique, si la mobilité externe est faible, nombre de fonctionnaires changent d'établissement, mouvement qui revêt souvent la forme d'une promotion. Les professions les plus qualifiées et prioritairement les hommes accèdent à cette mobilité.

NON DISCRIMINATION

Points forts : synthèse du deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.
Site internet du ministère de la fonction publique, 10 octobre 2003.- 7 p.

Constatant la très lente progression des femmes dans la haute fonction publique, le Comité de pilotage formule 16 propositions, dont l'adaptation des textes statutaires et des statuts particuliers pour favoriser la promotion des femmes, la prise en compte des situations particulières pour instaurer des équivalences de carrières entre hommes et femmes, l'affichage de quotas de nomination sur une période déterminée, la prise en compte des temps sociaux dans l'organisation du travail, la mise en place de formations à l'égalité et la promotion de l'égalité professionnelle par les comités techniques paritaires.

NON DISCRIMINATION
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Droit à l'égalité dans les fonctions publiques.
.- Paris : Les éditions des Journaux officiels, 2003.- 187 p.- (Collection « Législation et réglementation », n°1779).

Cet ouvrage présente les textes généraux destinés à assurer le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans les fonctions publiques ainsi qu'au sein des institutions telles que les commissions administratives paritaires et les comités techniques paritaires.

OPHLM
STATUT DU PERSONNEL DES OPHLM

Le calendrier prévisionnel.
Site internet de la Fédération nationale des offices d'HLM, 7 octobre 2003.- 1 p.

La Fédération présente le calendrier prévisionnel relatif au projet de loi sur les offices publics de l'habitat de sa présentation au Conseil des ministres jusqu'à sa mise en application.

RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS EUROPEENS
CAP / Attributions
DETACHEMENT
SERVICES PUBLICS

Le décret relatif au classement des ressortissants communautaires dans la fonction publique territoriale est contraire au droit communautaire.
La Semaine juridique-Administration et collectivités territoriales, n°38, 15 septembre 2003, pp. 1189-1190.

Après la publication et la présentation du décret n°2003-675 du 22 juillet 2003 fixant les dispositions

générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen nommés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, cet article fait état d'un rapport récent, rédigé par M. Lemoine de Forges, et d'un avis motivé de la Cour de justice des communautés européennes du 23 avril 2001 qui concluent que le statut antérieur de l'agent n'a pas à être pris en compte lors de son intégration dans la fonction publique française. Seule doit compter la fonction antérieure dans le secteur public ou l'expérience acquise.

RETRAITE

Retraite (rectificatif).

Actualités sociales hebdomadaires, n°2324, 12 septembre 2003, p. 9.

Dans le dossier paru page 15 des Actualités sociales hebdomadaires, n°2323 du 5 septembre 2003, et consacré à la réforme des retraites, une erreur concernant la rémunération du fonctionnaire en cessation progressive d'activité et choisissant de travailler à mi-temps à compter du 1^{er} janvier 2004 est rectifiée.

La loi sur la réforme des retraites : Les dispositions relatives aux régimes de la fonction publique

La Semaine juridique-Administration et collectivités territoriales, n°40, 29 septembre 2003, pp. 1277-1280.

A la suite de la parution de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, cet article présente les principales innovations concernant les régimes de retraite des fonctionnaires : allongement de la durée de cotisations, instauration de coefficients de minoration et de majoration, rachat des années d'études, revalorisation des pensions et égalité entre hommes et femmes en matière de pension de réversion, d'éducation des enfants et de bonification.

La réforme des retraites du 21 août 2003 et les fonctionnaires.

La Semaine juridique-Administration et collectivités territoriales, n°42, 13 octobre 2003, pp. 1329-13337.

Cette nouvelle étude analyse les fondements de la réforme des retraites puis présente les principales nouveautés du régime de retraite des fonctionnaires, issues de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, applicables à compter du 1^{er} janvier 2004.

RETRAITE FISCALITE - IMPOSITION DES SALAIRES

Réforme de la déductibilité fiscale des cotisations retraite et prévoyance.

Liaisons sociales, 18 septembre 2003.

Un avant-projet de texte relatif à la modification du régime fiscal des cotisations de retraite et de prévoyance vient d'être élaboré par la Direction générale des impôts. Il fait suite à l'adoption de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui détermine dans son article 111 les conditions d'exonération du revenu net global imposable des cotisations versées aux régimes supplémentaires de retraite ainsi qu'à la Préfon et autres régimes assimilés pour les fonctionnaires.

TELECOMMUNICATION DETACHEMENT

France Telecom.

Liaisons sociales, 9 octobre 2003.

Le projet de loi sur le statut de France Telecom et les conditions d'emploi des fonctionnaires qui y travaillent, sera examiné au Sénat les 21 et 22 octobre.

Les transferts de fonctionnaires vers les collectivités territoriales réalisés depuis le mois d'avril sont au nombre de 300 actuellement et s'effectuent sur la base du volontariat.

Au total 700 agents seront transférés, le processus devant être clos au cours de l'année 2004.

TRAITEMENT

M. Delevoye envisage une hausse limitée du salaire des fonctionnaires.

Le Monde, 17 septembre 2003, p. 9.

Le ministre de la fonction publique a indiqué aux organisations syndicales qu'il annoncera, à la mi-novembre, sa décision d'augmenter le salaire des fonctionnaires pour 2003. Une conférence rassemblant les employeurs publics devrait être organisée d'ici là et un Observatoire des salaires de la fonction publique devrait également être installé.

TEXTES INTEGRAUX

CIRCULAIRES

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

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

Par deux arrêts, n°224462 du 30 décembre 2002 et n°229251 du 13 janvier 2003, le Conseil d'Etat a explicité l'application des règles de coordination entre le régime d'assurance chômage et les employeurs territoriaux en auto-assurance en cas de départ volontaire d'un emploi public.

Des règles spécifiques s'appliquent aux personnes employées sous contrat emploi-jeune et il convient de leur appliquer les règles retenues par le régime d'assurance chômage. A l'issue du contrat qui ne peut être renouvelé, il peut leur être proposé un autre contrat. En cas de refus, le jeune doit être indemnisé par son employeur public, les litiges relevant dans ce cas de la compétence du juge judiciaire.

Circulaire du 7 juillet 2003 du ministère des libertés locales relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.
(NOR : LBL0310057C).

PJ : Arrêts du Conseil d'Etat des 30 décembre 2002 n°224 462 et 13 janvier 2003 n°229 2511.

Dans deux arrêts récents, du 30 décembre 2002 n°224 462 et du 13 janvier 2003 n°229 251, le Conseil d'Etat a précisé certaines modalités de l'indemnisation du chômage des personnels ayant été employés par des collectivités locales. La haute juridiction a expliqué l'application des règles de coordination entre le régime d'assurance chômage et les employeurs territoriaux en auto-assurance dans l'hypothèse du départ volontaire d'un emploi public suivi d'un travail d'au moins 91 jours dans le secteur privé, ainsi que les conséquences du refus de la proposition de renouvellement d'un contrat à durée déterminée par le salarié.

La présente circulaire, dont vous assurerez la diffusion auprès des employeurs territoriaux, rappelle les conclusions jurisprudentielles du Conseil d'Etat et permettra de répondre à de nombreuses questions posées en la matière.

I. Les conséquences en matière d'indemnisation du chômage d'un départ volontaire d'un emploi public suivi d'un travail d'au moins 91 jours ou 455 heures dans le secteur privé (arrêt du Conseil d'Etat du 30 décembre 2002 n°224 462)

Des litiges sont apparus entre les employeurs publics et leurs anciens agents au regard de l'octroi des allocations d'assurance chômage dans le cas d'un salarié qui, après avoir quitté volontairement un emploi dans le secteur public, en a retrouvé un autre dans le secteur privé dont il a été involontairement privé.

L'article 4 e) du règlement d'assurance chômage annexé à la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage prévoit en effet que, pour avoir droit à l'allocation d'assurance chômage, il faut « n'avoir pas quitté volontairement... la dernière activité professionnelle... dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures. »

Le fait de retravailler 91 jours ou 455 heures « neutralise » donc la démission et permet l'ouverture de droits.

Par ailleurs, les règles de coordination prévues à l'article R. 351-20 du code de travail s'appliquent : il convient de comparer les durées d'emploi effectuées d'une part, pour le compte de l'employeur public relevant de l'article L. 351-12 du code précité et, d'autre part, pour le compte d'un employeur privé relevant de L. 351-4 dudit code.

Si la durée d'emploi la plus longue dans la période de référence a été effectuée pour le compte de l'employeur public, il appartient à ce dernier d'indemniser son ancien agent. En revanche, si la durée d'emploi la plus longue a été effectuée pour le compte de l'employeur privé, il appartiendra à l'Assedic d'indemniser l'ancien agent.

Ainsi, selon l'article 4 e) précité, un fonctionnaire qui met volontairement fin à son activité auprès d'un employeur public en auto-assurance et qui, ensuite, travaille pour un employeur privé pendant une période au moins égale à 91 jours ou 455 heures avant de se retrouver au chômage, a droit à l'allocation d'assurance chômage. Selon l'article R. 351-20 précité, et malgré la démission, « neutralisée » par une reprise d'activité au moins égale à 91 jours ou 455 heures, il revient à l'employeur, public ou privé, pour lequel l'intéressé a travaillé le plus longtemps de prendre en charge l'indemnisation du chômage.

Le Conseil d'Etat a confirmé cette interprétation dans l'arrêt précité du 30 décembre 2002 (n° 224 462).

En effet, pour déterminer les droits d'assurance-chômage d'un fonctionnaire démissionnaire de son emploi public, qui, à l'issue de sa démission a travaillé dans le secteur privé durant au moins 91 jours ou 455 heures, il convient, selon le Conseil d'Etat, de prendre en compte la période d'activité exercée dans le secteur public et de la comparer avec celle effectuée dans le secteur privé. Il revient à l'employeur pour lequel l'intéressé a travaillé le plus longtemps d'assumer la charge de l'indemnisation du chômage, il s'agissait en l'occurrence de l'employeur public.

Dans cette même décision, le Conseil d'Etat a annulé l'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Nancy le 15 juin 2000 (n°96NCO1442), qui avait conclu à l'absence d'indemnisation par l'employeur public, au motif qu'une démission non légitime du secteur public empêchait de prendre en compte la période d'activité travaillée dans ce secteur pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

Le fait que l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy avait été invoqué par certains employeurs publics pour refuser d'indemniser leurs anciens agents, tandis que les Assedics refusaient d'indemniser ces derniers arguant de l'interprétation désormais validée par le Conseil d'Etat, avait mis certains anciens agents du secteur public dans une situation profondément inéquitable dans laquelle ils ne percevaient pas la moindre indemnisation. Désormais, il ne doit plus en être de même depuis l'intervention de l'arrêt du 30 décembre 2002 (n°224 462) du Conseil d'Etat.

II.- Les conséquences en matière d'indemnisation du chômage du refus par le salarié de la proposition de renouvellement de son contrat à durée déterminée (arrêt du Conseil d'Etat du 13 janvier 2003 n°229 251)

a) Cas général

Jusqu'à présent, la position de l'administration des affaires sociales, du travail et de la solidarité consistait, dans le cas d'un refus par un ancien agent du secteur public d'une proposition de renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, à considérer que l'employeur public devait indemniser son ancien agent et devait saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Celui-ci appréciait alors la légitimité de ce refus d'emploi.

Dans un arrêt du 13 janvier 2003 : « Centre communal d'action sociale de Puyravault » (n°229 251), le Conseil d'Etat n'a pas retenu cette interprétation, confirmant en cela deux arrêts rendus le 2 juin 1995 : « Denoz » et le 27 juillet 2001 : « Ecole centrale des arts et manufactures ». Il a estimé, en effet, que l'employeur public en auto-assurance peut légitimement refuser d'indemniser au titre du chômage un ancien salarié qui n'a pas accepté la proposition de renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée.

Dans cet arrêt du 13 janvier 2003, le Conseil d'Etat a toutefois souhaité encadrer cette compétence de

l'employeur. Il a ainsi considéré que « l'agent mentionné à l'article L. 351-12 du code du travail qui refuse le renouvellement de son contrat de travail, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime ; qu'un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur ». Ainsi, l'agent peut refuser une proposition de renouvellement de son contrat mais uniquement pour un motif légitime.

En l'espèce, le motif de refus, reposant selon la requérante sur les mauvaises relations contractuelles, n'est pas un motif légitime de refus.

En revanche, dans un cas où l'employeur public avait proposé à l'agent un renouvellement de contrat pour trois mois, le Conseil d'Etat a jugé que, si l'employeur n'était pas tenu de renouveler le contrat de l'agent pour une durée d'un an, durée de ses deux précédents contrats à durée déterminée, l'agent justifiait, dans les circonstances de l'espèce, eu égard notamment à son ancienneté dans l'organisme et en l'absence de justification de l'employeur sur la réduction de la durée de son contrat de travail de 12 mois, d'un motif légitime de refus.

L'administration doit faire une proposition acceptable à son ancien agent, qu'il s'agisse de la rémunération offerte (CE 28 octobre 1994 : « Bougon » censure d'une proposition de rémunération inférieure de moitié), de la durée du travail (censure d'une proposition d'un emploi à trois quarts de temps d'une durée de trois mois après un contrat d'un an à plein temps CE 7 mars 1993 : « Mlle Pollard » – pour celle d'un emploi à mi-temps CE 8 janvier 1993 : « Centre de cure médicale de Vihiers c/Mme Martinot »), ou encore de la nature des fonctions qui doivent être comparables aux précédentes par le niveau de responsabilité et la nature des tâches exercées. S'agissant de la durée, la proposition ne doit pas revêtir un caractère abusif. En l'espèce, la proposition de renouvellement de trois mois ne correspondait pas à un besoin particulier du Centre communal d'action sociale de Puyravault, mais lui permettait seulement d'atteindre les 6 mois d'affiliation auprès du régime d'assurance chômage ce qui aboutissait à faire supporter la charge de l'indemnisation par l'assedic et non par le centre. Aussi dans cet arrêt, le Conseil d'Etat estime que l'ancien agent du centre communal d'action sociale doit être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi et que son employeur doit l'indemniser au titre du chômage.

Il en résulte que l'employeur public est seul compétent pour refuser d'indemniser un ancien agent qui refuse la proposition de renouvellement de son contrat à durée déterminée mais qu'il doit faire à cet ancien agent une proposition sérieuse de renouvellement du contrat de travail à durée déterminée sinon celui-ci peut la refuser pour un motif légitime.

Cette compétence ne vaut cependant que pour apprécier la condition de privation involontaire d'emploi au moment de l'ouverture éventuelle des droits. Ainsi, l'ancien employeur n'a pas compétence pour suspendre le droit au versement des allocations à un agent qui a

refusé une offre d'emploi, car seuls le préfet ou le chef des services extérieurs du travail et de l'emploi, titulaires d'une délégation régulière, sont compétents pour constater que l'intéressé doit être exclu du bénéfice du revenu de remplacement pour un tel motif (CE 7 mars 1993 : « Mlle Pollard »). De la même façon, l'employeur public ne peut opposer à ses anciens agents une absence d'actes de recherche d'emploi (CAA Lyon 1^{er} mars 1999 : « Lahaye »). En effet, en cas de doute sur ces questions, l'employeur public, de même que l'Assedic, ne peut que saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour que celui-ci procède à un contrôle.

b) Cas particulier des contrats « nouveaux services-emplois jeunes »

Par ailleurs, des règles spécifiques s'appliquent aux personnes employées en contrat « nouveaux services emplois jeunes ». Le tribunal des conflits, dans un arrêt « Reynier » du 1^{er} juillet 2002, saisi du refus d'un lycée de verser l'allocation d'assurance chômage à la suite du non renouvellement d'un contrat emploi consolidé, a jugé que les contrats emploi consolidé étaient des contrats de droit privé et que les litiges nés de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture de tels contrats relèvent de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Le raisonnement retenu par le tribunal des conflits pour les contrats emploi consolidé doit être retenu dans le cas des « nouveaux services emplois jeunes ».

Dans ces conditions, le juge judiciaire est seul compétent pour un litige de cette nature entre un employeur public et un salarié en contrat « emploi jeunes ».

Le juge judiciaire n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer dans ce domaine puisque le régime d'assurance chômage n'analyse pas le refus par le salarié d'un renouvellement de contrat à durée déterminée comme un départ volontaire, mais comme un refus d'emploi. Ainsi, lorsqu'un contrat à durée déterminée est arrivé au terme de sa durée, le salarié est en situation de privation involontaire d'emploi, même s'il en a refusé le renouvellement et a droit aux allocations de chômage dès lors qu'il remplit les autres conditions d'ouverture des droits.

Il convient donc, en l'état actuel du droit, d'appliquer aux « nouveaux services emplois jeunes » les règles retenues par le régime d'assurance chômage afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés employés dans le cadre de ce contrat, suivant qu'ils exercent leur activité dans le secteur privé ou dans le secteur public.

S'agissant des emplois jeunes, il ne peut être proposé un renouvellement de contrat, le dispositif disparaissant. Il peut toutefois être proposé aux agents un autre contrat. Si le jeune refuse cette proposition, il doit donc, comme c'est le cas dans le secteur privé, être indemnisé par son employeur public.

Ce dernier peut saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin que ce celui-ci procède au contrôle de la recherche d'emploi, en appréciant notamment le caractère légitime du refus exprimé par le jeune au regard de l'article R. 351-28 du code du travail.

En cas de refus par le jeune d'un nouveau contrat, si l'employeur refuse de l'indemniser, le juge judiciaire sera compétent pour connaître de ce contentieux.

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.

En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au Journal officiel du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultées.

DROITS ET OBLIGATIONS DU STAGIAIRE DROITS DU FONCTIONNAIRE / Dossier individuel REFUS DE TITULARISATION

Après avoir vérifié le respect du droit d'accéder à son dossier pour un agent licencié pour insuffisance professionnelle à la fin de son stage, l'existence d'une motivation de ce licenciement au titre de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et effectué un contrôle normal sur les motifs de cette décision, la cour administrative d'appel de Bordeaux juge légal le licenciement de cet agent administratif ayant éprouvé des difficultés relationnelles avec le personnel et certains élus et dont la manière de servir et le comportement n'étaient pas satisfaisants.

Cette décision s'oppose à la jurisprudence traditionnelle du Conseil d'Etat qui effectue un contrôle limité à l'erreur manifeste d'appréciation sur l'insuffisance professionnelle du licenciement d'un agent en fin de stage et qui juge que :

- la décision licenciant un stagiaire en fin de stage n'a pas à être motivée ;

- les agents licenciés en fin de stage n'ont pas droit à la communication préalable de leur dossier.

En revanche, ce jugement est à rapprocher de celui de la cour administrative d'appel de Nancy qui a jugé qu'un agent licencié en fin de stage a droit à la communication préalable de son dossier, dans une décision du 16 mai 2002, « Huchon », req. n°98NC02546.

Vu la requête enregistrée le 11 mai 1999 sous le n°99BX01111 au greffe de la Cour présentée pour M. B. demeurant... ; M. B. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement du tribunal administratif de Bordeaux en date du 23 février 1999 en tant qu'il n'a annulé que pour la période antérieure au 21 novembre 1996, la décision du 30 octobre 1996 par laquelle le maire de la commune de Latresne a prononcé le licenciement en fin de stage de M. B. ;

2°) d'annuler l'arrêté du maire de Latresne en date du 30 octobre 1996 ;

3°) d'ordonner à la commune de Latresne de réintégrer et de titulariser M. B., dans le délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt ;

4°) d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 6 000 F par mois ;

5°) de condamner la commune de Latresne à payer à M. B. la somme de 20 000 F au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi du 22 avril 1905, et notamment son article 65 ;

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

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

Vu le décret n°87-1110 du 30 décembre 1987 ;

Vu le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 ;

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 12 décembre 2002 :

- le rapport de M. Zapata, président-asseesseur ;

- les observations de Maître Laveissière, avocat de M. B. ;

- les observations de Maître Sussat, avocat de la commune de Latresne ;

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

Sur la régularité du jugement attaqué :

Considérant que la circonstance que la délibération du conseil municipal de Latresne en date du 5 septembre 1995 créant un emploi d'agent administratif n'aurait pas défini avec précision les fonctions et les tâches confiées à cet agent est sans influence sur la légalité de l'arrêté en date du 30 octobre 1996 par lequel le maire a licencié M. B. à la fin de son stage ; qu'ainsi, en s'abstenant de répondre à ce moyen inopérant, le tribunal administratif n'a pas entaché d'irrégularité son jugement ;

Considérant qu'il ne ressort pas du jugement attaqué que, pour rejeter la requête, le tribunal administratif s'est fondé sur les éléments contenus dans le mémoire de la commune de Latresne enregistré le 21 janvier 1999 ; que, par suite, le requérant ne saurait utilement se prévaloir d'une méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure suivie devant le tribunal administratif, faute pour lui d'avoir reçu communication de ce mémoire en temps utile pour y répondre autrement que par la note en délibéré qu'il a adressé au tribunal ;

Sur le licenciement de M. B. :

Considérant que M. B. a été nommé agent administratif territorial stagiaire, par arrêté du maire de la commune de Latresne du 24 octobre 1995 ; qu'il demande l'annulation de l'arrêté en date du 30 octobre 1996 par lequel le maire l'a licencié pour insuffisance professionnelle, à l'issue de son stage, avec effet au 1^{er} novembre 1996 ;

En ce qui concerne la légalité externe :

Considérant que la décision de licencier pour insuffisance professionnelle un agent en fin de stage, même si elle est dépourvue de caractère disciplinaire, constitue une mesure prise en considération de la personne ; que l'agent doit, dès lors, être mis à même de demander la communication de son dossier prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le licenciement de M. B., à la fin de son stage, a été prononcé pour insuffisance professionnelle, et non pour un motif disciplinaire comme le soutient le requérant ; que le maire de Latresne a, le 16 septembre 1996, au cours d'un entretien, fait part à l'intéressé de son intention de le licencier à la fin de son stage ; qu'ainsi, le requérant a été mis à même, par cet entretien avec le maire confirmé par une lettre du même jour, de faire connaître à l'autorité compétente ses observations sur la mesure envisagée, et, s'il le jugeait utile, de faire parvenir au maire des observations complémentaires, le cas échéant avec l'assistance d'un conseil, avant que n'intervienne la décision attaquée ; que dès lors, le moyen tiré de ce que M. B. n'aurait pas été mis à même de prendre connaissance de son dossier doit être écarté ;

Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs : « Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui « ...refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ;... » ; qu'eu égard aux conditions dans lesquelles intervient normalement la titularisation des agents stagiaires ayant vocation à en bénéficier, la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage d'un de ces agents, laquelle décision n'est pas différente d'un refus de procéder à sa titularisation, est au nombre de celles qui doivent être motivées sur le fondement des dispositions précitées ; mais que contrairement à ce qui est allégué, l'arrêté du 30 octobre 1996 prononçant le licenciement de M. B. comporte une motivation suffisante ;

En ce qui concerne la légalité interne :

Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret n°87-1110 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emploi des agents administratifs territoriaux : « Les agents administratifs et les agents administratifs qualifiés sont chargés de tâches administratives d'exécution. Ils peuvent seconder ou suppléer les adjoints administratifs. Ils peuvent être chargés d'effectuer les divers travaux de bureautique et être affectés à l'utilisation des matériels de communication. Ils peuvent être chargés d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers. Ils peuvent être chargés de placer les usagers d'emplacements publics, de calculer et de percevoir le montant des taxes, droits et redevances exigibles de ces usagers... » ;

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les tâches assurées durant son stage par M. B. excédaient par leur importance ou leur niveau, celles pouvant être confiées à un agent administratif territorial, en application des dispositions précitées du décret du 30 décembre 1987 ;

Considérant que si M. B. se prévaut de ce que la COTOREP lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé, il ressort du certificat établi le 12 octobre 1995, à l'occasion de son recrutement, qu'il a été reconnu médicalement apte à occuper l'emploi concerné ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, durant son stage, M. B. a éprouvé des difficultés dans ses relations avec le personnel et certains élus de la commune de Latresne ; que sa manière de servir et son comportement général ne se sont pas révélés satisfaisants ; qu'ainsi, les motifs retenus par le maire de Latresne pour prendre la décision litigieuse, qui ne reposent pas sur des faits matériellement inexacts et qui ne sont pas entachés d'erreur de droit, étaient de nature à justifier la mesure litigieuse ;

Considérant que le détournement de pouvoir allégué n'est pas établi ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. B. n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Bordeaux a rejeté sa demande ;

Sur les conclusions à fin d'injonction :

Considérant que le présent arrêt rejetant les conclusions de M. B. tendant à l'annulation du licenciement dont il a fait l'objet, il ne saurait être fait droit à ses conclusions tendant à ce qu'il soit enjoint à la commune de Latresne de le réintégrer et de le titulariser ;

Sur les frais exposés et non compris dans les dépens :

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que la commune de Latresne, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, soit condamnée à verser à M. B. la somme qu'il réclame au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

Considérant que, dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions de la commune de Latresne tendant à la condamnation de M. B. à lui verser une somme au titre des frais du procès ;

DECIDE :

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

Article 2 : Les conclusions de la commune de Latresne tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 19 décembre 2002, M. B., req. n°99BX01111.

DUREE DU TRAVAIL

Aux termes notamment de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1988, de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 et de l'article 1^{er} du décret du 12 juillet 2001, est illégale la délibération d'une collectivité locale qui, adoptant le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, a fixé la durée annuelle de travail à moins de 1600 heures pour l'ensemble de ses agents, alors qu'il n'est pas allégué que ceux-ci sont soumis à des sujétions particulières leur permettant de déroger à la règle d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 heures.

Vu le déféré du préfet du Calvados enregistré au greffe du tribunal le 11 février 2002 sous le n°02-190 tendant à ce que le tribunal annule la délibération du conseil général du Calvados en date du 1^{er} octobre 2001 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;
Vu l'ordonnance du président du tribunal fixant la clôture de l'instruction au 27 septembre 2002 ;

Vu la délibération attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2001-2 du 2 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article L. 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 ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu à la séance publique du 13 novembre 2002, les parties ayant été régulièrement averties :

Mme Tiger, conseiller, en son rapport ;

M. Esnault, Chef de bureau, représentant le préfet du Calvados,

M. Bellais, Responsable du service contentieux, représentant le département du Calvados, en leurs observations ;

M. Di Palma, Commissaire du gouvernement, en ses conclusions ;

Et en avoir délibéré ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 3131 du code général des collectivités territoriales : « Les actes pris par les autorités départementales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication ou à leur notification aux intéressés ainsi qu'à leur transmission au représentant de l'Etat dans le département » ; qu'aux termes de l'article L. 3131-2 : « Sont soumis aux dispositions de l'article L. 3231-1 les actes suivants : 1° Les délibérations du conseil général... » ; qu'aux termes de l'article L. 3132-1 : « Le représentant de l'Etat dans le département défère au tribunal administratif les actes mentionnés à l'article L. 3131-2 qu'il estime contraires à la légalité dans les deux mois suivant leur transmission ... » ;

Considérant que le préfet du Calvados demande l'annulation de la délibération en date du 1^{er} octobre 2001, qui lui est parvenue le 5 octobre 2001 et par laquelle le conseil général du Calvados a adopté l'accord intervenu pour les services départementaux relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicable aux agents de ladite collectivité ; qu'il a adressé un recours gracieux au président du conseil général du Calvados le 4 décembre 2001, parvenu à ce dernier le 6 décembre 2001 ; que ce recours gracieux a été formé dans les deux mois à compter de la réception de la délibération en cause et a, par suite, interrompu le délai de recours contentieux qui a recommencé à courir le 12 décembre 2001, date à laquelle le préfet a réceptionné la décision de rejet du recours gracieux prise le 10 décembre 2001 par l'autorité départementale ; qu'ainsi, le déféré du préfet du Calvados enregistré au greffe du tribunal le 11 février 2002 est recevable ;

Considérant qu'aux termes de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, issu de l'article 21 de la loi du 3 janvier 2001 susmentionnée : « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements » ; qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret du 12 juillet 2001, pris pour l'application de la loi du 3 janvier 2001 : « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » ; qu'aux termes de l'article 1^{er} dudit décret : « La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignements. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée annuelle peut être réduite... pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux » ;

Considérant que les dispositions précitées confèrent aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics compétence pour déterminer, dans le respect des conditions fixées par le décret du 25 août 2000, la durée annuelle de travail effectif des agents qu'elles emploient, dans le respect du principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques ; qu'ainsi, la faculté qu'ont lesdites collectivités territoriales et leurs établissements publics de fixer une durée de travail effectif inférieure à 1600 heures par an est-elle subordonnée à la justification par ces derniers de l'existence de sujétions particulières telles que celles mentionnées à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 ;

Considérant que pour demander l'annulation de la délibération du 1^{er} octobre 2001, le préfet se fonde sur le fait que d'une part, le nombre d'heures de travail effectif est de 1583 heures, et non de 1592 heures pour l'année 2002 et que, d'autre part, ce nombre est inférieur aux 1600 heures, fixées par l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 auquel renvoie l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 21 de la loi du 3 janvier 2001 ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment de l'examen du protocole d'accord, objet de la délibération attaquée, que le nombre de jours de congés annuels a été fixé à 33 jours, auxquels viennent s'ajouter les 17 jours de congés supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail ; qu'il convient également de prendre en compte 104 samedis et dimanches et 8 jours fériés pour arriver à 203 jours effectivement travaillés ; qu'ainsi, la durée annuelle de travail effective est de 1518,4 heures résultant de la multiplication par 7 h 48 des 203 jours travaillés ; que la durée de travail effective est ainsi, et en tout état de cause, inférieure aux 1600 heures fixées par l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 ; que le conseil général du Calvados n'établit ni même n'allègue que cette durée annuelle de travail effectif, sensiblement inférieure à 1600 heures, serait justifiée par l'existence de sujétions particulières au sens de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé ;

Considérant, par ailleurs, que la circonstance que d'autres collectivités territoriales auraient mis en place une durée de travail inférieure à 1600 heures sans faire l'objet d'un déféré préfectoral est sans incidence sur la solution du litige ;

Considérant, enfin, que si le conseil général du Calvados invoque la complexité que revêt la négociation d'un accord sur le temps de travail pour quelques 1100 agents et les difficultés que présenterait une renégociation, ces circonstances ne peuvent être prises en compte par le juge qui statue au vu des seuls moyens de légalité ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la délibération en date du 1^{er} octobre 2001 par laquelle le conseil général du Calvados a adopté le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour les agents de cette collectivité, ne peut qu'être annulée ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La délibération en date du 1^{er} octobre 2001 par laquelle le conseil général du Calvados a adopté le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour les agents de cette collectivité, est annulée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié au préfet du Calvados et au conseil général du Calvados.

Tribunal administratif de Caen, 26 novembre 2002, Préfet du Calvados, req. n°02190.

nouvelle rubrique

Les Lettres de la F.P.T. sur internet*

En partenariat avec la Direction Générale des Collectivités Locales du ministère de l'intérieur, le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne diffuse depuis le 24 mars 2003 dans BIP une sélection de Lettres de la F.P.T.

Ces lettres, diffusées sur support papier depuis plusieurs années aux préfectures et sous-préfectures, expriment l'interprétation ministérielle du droit statutaire en répondant à des questions récurrentes et significatives dans ce domaine.

274 lettres ont ainsi été sélectionnées et mises à jour. Elles sont consultables selon trois modes de recherche différents :

- ▶ Recherche des lettres relatives à un thème
- ▶ Recherche sur le numéro des lettres
- ▶ Recherche par mot(s) dans les lettres

* par abonnement

www.cig929394.fr

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

146 €

Abonnement aux mises à jour pour 2003, par volume

70 €

Collection complète des trois volumes

350 €

Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes

168 €

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

152 C

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocfrancaise.gouv.fr
1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

121,96 C

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002

35,06 C

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

- Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT

59,46 C

- Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK

56,25 C

- Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD

53,36 C

- Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON

53,36 C

- Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT

53,36 C

- Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET

53,36 C

- Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS

53,36 C

- Année 2001 - Préface de Jean-Michel GALABERT

54 C

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

France TTC 152 €

Europe TTC 153 C

DOM-TOM, pays de la zone francophone de l'Afrique, hors Maghreb, et de l'océan Indien (HT, avion éco.) 156 C

Autres pays (HT, avion éco.) 162 C

Supplément avion rapide 18,70 C

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.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

PRIX : 16 €