
LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Le recrutement des fonctionnaires territoriaux dans des emplois à temps non complet**
- ▶ **Les conditions d'attribution de la NBI : un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon**
- ▶ **Actualité législative et réglementaire**

CIG petite couronne



N°6 juin 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

Jean-Marc Dudézet

**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

Le recrutement des fonctionnaires territoriaux dans des emplois à temps non complet	3
---	---

STATUT AU QUOTIDIEN

Actualité législative et réglementaire :

Les nouveaux taux moyens annuels des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires	17
La création des emplois d'assistant d'éducation	18
Le dispositif de reclassement des ouvriers de GIAT Industries	18
Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire : un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon	19

ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

Textes	23
Documents parlementaires	29
Chronique de jurisprudence	30
Presse et livres	33

TEXTES INTEGRAUX

Jurisprudence	39
Réponses aux questions écrites	42

DOSSIER

Le recrutement des fonctionnaires territoriaux dans des emplois à temps non complet

Le recrutement de fonctionnaires à temps non complet est une spécificité des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

On notera à cet égard que la proportion d'agents occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique territoriale est de 13% parmi les titulaires et de 53% pour les agents non titulaires. Sur l'ensemble des collectivités, les emplois à temps non complet représentent 19,6% des emplois. Ce sont essentiellement les communes de petite taille, qui ont recours à ce type d'emploi. Ainsi, 53,4% des emplois dans les communes de moins de 3 500 habitants sont des emplois à temps non complet, chiffre qui tombe à 7,8% pour les communes de plus de 100 000 habitants¹.

Avant de définir la notion d'emploi à temps non complet, il convient de la distinguer de celle d'emploi à temps partiel, qui est une modalité particulière d'exercice du travail pour les fonctionnaires nommés sur des emplois à temps complet et qui s'accompagne d'une vocation à la reprise des fonctions à temps plein. Si l'emploi à temps non complet est imposé par l'employeur à l'agent, le temps partiel est donc au contraire choisi par ce dernier.

Un emploi à temps non complet est un emploi répondant à un besoin d'une collectivité pour une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale hebdomadaire du travail dans la fonction publique. Depuis la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001², l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique terri-

toriale dispose que la durée et l'organisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale sont déterminées par la collectivité ou l'établissement dans les limites applicables aux agents de l'Etat. En l'occurrence, le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001³ qui fait directement référence dans son article 1^{er} au décret n°2000-515 du 25 août 2000⁴, fixe à 35 heures par semaine la durée de travail effectif pour un agent à temps complet.

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, en modifiant notamment les articles 104 et 108 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, a posé le principe de la liberté de création par toutes les collectivités d'emplois à temps non complet. Cependant, les conditions de recrutement sont différentes selon la taille démographique de la collectivité. En effet, il convient de distinguer deux catégories de fonctionnaires à temps non complet : d'une part, les fonctionnaires travaillant moins de 17h30 par semaine et non intégrés dans un cadre d'emplois dont le recrutement est strictement encadré par les dispositions du décret n°91-298 du 20 mars 1991⁵ et, d'autre part, les fonctionnaires travaillant au moins 17h30 par semaine et intégrés dans un cadre d'emplois en application de l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, dont le recrutement peut intervenir librement dans toutes les collectivités. Parmi les fonctionnaires à temps non complet intégrés dans un cadre d'emplois, une autre distinction doit être évoquée, prévue par l'article 107 de la loi du 26 janvier 1984, selon que la durée totale

1. Chiffres extraits de la synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 1999.

2. Loi n°2001-2 du 3 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.

3. Article 1^{er}, décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

4. Décret n°2000-515 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

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

de leur service hebdomadaire les occupe au moins 28 heures ou non. Dans le premier cas, le fonctionnaire est affilié à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), alors que dans le deuxième cas, l'agent relève du régime général de la sécurité sociale et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (IRCANTEC). Le seuil d'affiliation à la CNRACL est fixé par le conseil d'administration de cette caisse en application de l'article 107 précité. Il a ainsi été abaissé de 31h30 à 28 h à compter du 1^{er} janvier 2002 par une délibération de la CNRACL en date du 1^{er} octobre 2001.

Enfin, on précisera que des emplois à temps non complet peuvent aussi être occupés par des agents non titulaires. On rappellera à cet égard que l'article 137 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les règles fixées par les articles 126 à 136 de la loi et relatives aux conditions d'emploi des agents non titulaires sont applicables aux agents non titulaires exerçant leurs fonctions à temps non complet. Les cas de recrutement d'agents non titulaires à temps non complet sont les mêmes que pour les emplois à temps complet, notamment ceux des articles 3 et 110 de la loi du 26 janvier 1984. Cependant, l'article 3 alinéa 4 de cette même loi prévoit de manière spécifique que les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de même importance peuvent recruter des agents non titulaires afin de pourvoir n'importe quel type d'emploi à condition que la durée hebdomadaire de service soit inférieure à 17 h 30.

Ce dossier ne traitera que du recrutement des fonctionnaires stagiaires ou titulaires nommés sur des emplois à temps non complet. Il présentera tout d'abord la création des emplois à temps non complet puis les conditions et modalités de recrutement.

LA CREATION DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale a modifié l'article 104 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 et posé le principe de la liberté de création des emplois à temps non complet par toutes les collectivités territoriales et établissements publics relevant de la loi du 26 janvier 1984. Toutefois, si la création des emplois à temps non complet est laissée à la libre appréciation des collectivités locales, le recrutement des fonctionnaires sur les emplois concernés fait l'objet d'un encadrement restreignant la liberté de recrutement des collectivités en fonction de critères démographiques.

Si la procédure de création d'emplois à temps non complet est sensiblement la même que pour les emplois à temps complet, la réglementation prévoit certaines règles spécifiques. Ainsi la délibération devra préciser la durée hebdomadaire afférente à l'emploi et l'autorité territoriale communiquera la déclaration de vacance ou de création d'emploi au centre départemental de gestion compétent. De plus, le comité technique paritaire est informé annuellement des créations d'emplois à temps non complet et consulté préalablement pour avis sur toute mesure de modification de la durée de travail d'un emploi.

La règle générale applicable à l'ensemble des collectivités et établissements

La loi du 26 janvier 1984 modifiée permet aujourd'hui à toutes les collectivités locales de créer librement tout type d'emploi à temps non complet. Ces emplois ne peuvent néanmoins être librement pourvus que par des fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois.

La liberté de création des emplois à temps non complet

Avant les modifications introduites par la loi du 27 décembre 1994 à l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984, un emploi à temps non complet ne pouvait être créé que si certaines conditions relatives à la nature et à la strate démographique de la collectivité ou au nombre d'emplois à temps complet existant déjà dans la collectivité intéressée étaient réunies.

L'article 104 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par la loi du 27 décembre 1994 prévoit désormais que :

« Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

Le même décret détermine :

Les catégories de collectivités, notamment en fonction de leur population et les caractéristiques des établissements publics pouvant recruter des agents à temps non complet qui ne remplissent pas les conditions pour être intégrés dans un cadre d'emplois conformément à la règle définie par l'article 108, en précisant le cas échéant le nombre d'agents permanents à temps non complet susceptibles d'être recrutés et en arrêtant la liste des emplois concernés (...). »

Les collectivités territoriales et les établissements publics quelle que soit leur importance démographique disposent donc de toute liberté pour créer sans condition de quota, tout type d'emploi à temps non complet

relevant de tous les cadres d'emplois. Ces emplois ne peuvent cependant être librement pourvus que par des fonctionnaires intégrés.

L'encadrement des catégories de fonctionnaires susceptibles d'occuper des emplois à temps non complet

Le seuil d'intégration dans un cadre d'emplois est défini à l'article 108 de la loi qui prévoit que les fonctionnaires employés « *pour une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet sont intégrés dans les cadres d'emplois* », c'est-à-dire 17 heures 30 depuis le 1^{er} janvier 2001.

Il convient de préciser que c'est la durée hebdomadaire globale de travail qui est prise en considération, c'est-à-dire la somme des durées de travail que le fonctionnaire effectue s'il occupe plusieurs emplois à temps non complet.

Pour les fonctionnaires effectuant une durée de service supérieure à 17 heures 30, le recrutement est libre. Ainsi, un emploi créé pour une durée inférieure à 17 heures 30, peut être pourvu par un fonctionnaire déjà intégré dans un cadre d'emplois parce qu'employé par une ou plusieurs autres collectivités. Il peut de même être pourvu par un fonctionnaire qui sera intégré lors de son recrutement si ce dernier porte sa durée globale de service à 17h30 ou plus.

Tout agent employé par une ou plusieurs collectivités et dont le temps de travail est au moins égal à la moitié de la durée légale de travail est donc intégré dans un cadre d'emplois. Il peut à ce titre être recruté par n'importe quel type de collectivité territoriale ayant créé un emploi à temps non complet dès lors que celui-ci correspond à son grade.

S'agissant des fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois, l'article 6-2 du décret du 20 mars 1991 précise qu'ils sont recrutés « *dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du présent décret par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination* ».

A la différence des précédents (les fonctionnaires intégrés), ceux-ci ne peuvent être recrutés par toutes les collectivités. Ces fonctionnaires non intégrés ont vocation à occuper les emplois énumérés aux articles 4, 5 et 5-1 du décret du 20 mars 1991 qui fixent pour chaque type de collectivité le nombre d'emplois qui peuvent être créés et détermine les filières concernées. Des éléments tels que la nature ou la strate démographique de la collectivité ou de l'établissement ou le nombre d'emplois à temps complet déjà créés par la collectivité ou l'établissement doivent être pris en compte pour déterminer si le recrutement d'un fonctionnaire non intégré est autorisé par la réglementation.

Les emplois pouvant être occupés par des fonctionnaires à temps non complet non intégrés

L'articulation des dispositions de l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 20 mars 1991 permet à certaines collectivités ou établissements de recruter des fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois.

La loi du 27 décembre 1994 précitée prévoyait qu'un décret d'application devait déterminer les catégories de collectivités, notamment en fonction de leur population, et les caractéristiques des établissements publics pouvant recruter des agents à temps non complet ne remplissant pas les conditions pour être intégrés dans un cadre d'emplois. Ce décret n'ayant pas été publié à ce jour, le décret du 20 mars 1991 dans sa rédaction antérieure continue donc de servir de référence. Les règles d'encadrement de la création des emplois qu'il prévoit s'appliquent désormais au recrutement de fonctionnaires travaillant moins de 17 heures 30 par semaine.

Les articles 4, 5 et 5-1 du décret distinguent deux grands groupes de collectivités ou établissements pouvant procéder à ce type de recrutement. Pour chaque catégorie de collectivité, le décret énumère les emplois concernés et limite le nombre de créations.

Les communes de 5 000 habitants au plus et les établissements locaux assimilés

Les articles 4 et 5 du décret du 20 mars 1991 dressent la liste des collectivités et établissements publics locaux pouvant recruter des fonctionnaires à temps non complet dont la durée totale hebdomadaire de travail est inférieure à 17 heures 30 ainsi que les emplois visés. Il s'agit d'une liste exhaustive et limitative, comme le confirme la jurisprudence qui a estimé que la délibération du conseil d'orientation et de surveillance d'une caisse de crédit municipal créant un emploi à temps non complet de contrôleur interne d'une durée de 30 heures par mois et l'arrêté portant nomination d'un administrateur territorial à ce poste étaient entachés d'illégalité car « *d'une part, la caisse de crédit municipal, établissement public communal de la ville de Lille n'est pas au nombre des collectivités habilitées, en application des dispositions précitées de l'article 4 du décret du 20 mars 1991, à créer des emplois à temps non complet, et d'autre part, la mission de contrôleur interne confiée à M. D., administrateur territorial ne figure pas dans la liste des fonctions énumérées par l'article 5 précité dudit décret* » (Cour administrative d'appel de Douai, préfet de la Région Nord-Pas-de-Calais, préfet du Nord, 25 mai 2000, requête n°96DA02567).

Selon l'article 4, les collectivités et établissements concernés sont les suivants :

- « 1° Communes dont la population n'excède pas 5 000 habitants et leurs établissements publics ;
- 2° Centres communaux et intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excède pas 5 000 habitants ;
- 3° Offices publics d'habitations à loyer modéré dont le nombre de logements n'excède pas 800.
- 4° Centres de gestion départementaux. »

On mentionnera que cet article n'a pas fait l'objet d'une actualisation puisque les communautés de communes et les communautés d'agglomération ne sont pas expressément citées bien que la transformation, au plus tard le 1^{er} janvier 2002, des districts en communautés de communes ou d'agglomérations soit prévue par la loi n°99-586 du 12 juillet 1999⁶.

Après avoir présenté les collectivités et établissements susceptibles de recruter des fonctionnaires à temps non complet non intégrés, il convient de tenir compte de l'article qui énumère les emplois permettant un tel recrutement.

L'article 5 prévoit ainsi que les collectivités citées à l'article 4 peuvent recruter des fonctionnaires non intégrés sur les emplois ci-après énumérés :

- Filière culturelle : professeurs d'enseignement artistique, assistants spécialisés d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique, agents qualifiés du patrimoine, agents du patrimoine
- Filière administrative : secrétaires de mairie, adjoints administratifs territoriaux, agents administratifs territoriaux,
- Filière technique : agents techniques territoriaux, conducteurs territoriaux, agents d'entretien territoriaux, agents de salubrité territoriaux,
- Filière police municipale : gardes champêtre.
- Filière médico-sociale : agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux territoriaux, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins territoriaux.

En outre, l'article 5 pose également une limite quantitative en fixant à cinq le maximum d'emplois à temps non complet créés dans un grade pour l'exercice des fonctions relevant de ces cadres d'emplois.

Les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux

L'article 5-1 du décret du 20 mars 1991 dispose qu'un certain nombre de collectivités territoriales et établissements publics non visés à l'article 4 peuvent néanmoins créer des emplois à temps non complet pour l'exercice de fonctions relevant de certains cadres d'emplois limitativement désignés. A l'instar des articles 4 et 5, ces dispositions doivent désormais s'analyser comme autorisant dans ces mêmes collectivités et pour ces mêmes fonctions le recrutement de fonctionnaires non intégrés.

Les collectivités et établissements publics concernés sont les suivants :

les communes de plus de 5 000 habitants, départements, syndicats intercommunaux, syndicats et communautés d'agglomération nouvelles, communautés de communes et communautés d'agglomérations quelle que soit leur importance démographique ainsi que les centres communaux et intercommunaux d'action sociale et offices publics d'habitations à loyer modéré.

Toutes les collectivités et établissements mentionnées ci-dessus peuvent créer et pourvoir des emplois à temps non complet par des fonctionnaires non intégrés pour l'exercice des fonctions relevant du cadre d'emplois des agents d'entretien, des agents spécialisés des écoles maternelles, des agents sociaux et des auxiliaires de soins.

En outre, les communes, départements, syndicats intercommunaux, syndicats et communautés d'agglomération nouvelles et communautés de communes peuvent créer et pourvoir des emplois par des fonctionnaires non intégrés dans la filière culturelle : professeurs d'enseignement artistique, assistants spécialisés d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique, agents qualifiés du patrimoine et agents du patrimoine.

La création de ces emplois est limitée sur le plan quantitatif par le décret qui indique que :

« Le nombre d'emplois à temps non complet créés pour l'exercice des fonctions relevant d'un cadre d'emplois ne peut être supérieur à l'effectif budgétaire des emplois à temps complet si cet effectif est supérieur ou égal à cinq. Si cet effectif est inférieur à cinq, le nombre des emplois à temps non complet créés pour l'exercice des fonctions de ce cadre d'emplois ne peut excéder cinq ».

Il est possible de présenter comme suit les différents cas de recours aux fonctionnaires à temps non complet non intégrés par type de collectivités et établissements et par type d'emplois.

6. Loi n°99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale.

Catégories de collectivités et établissements	Liste des emplois pouvant être occupés par des fonctionnaires à temps non complet non intégrés par filières
<p>Communes de 5 000 habitants au plus et leurs établissements publics (CCAS, caisses des écoles...)</p> <p>Etablissements publics de coopération intercommunale regroupant des communes dont la population cumulée n'excède pas 5 000 habitants : centres intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles</p> <p>Offices publics d'habitations à loyer modéré dont le nombre de logements n'excède pas 800</p> <p>Centres de gestion départementaux</p>	<p>Filière médico-sociale agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles agents sociaux territoriaux auxiliaires de puériculture auxiliaires de soins territoriaux</p> <p>Filière culturelle professeurs d'enseignement artistique assistants spécialisés d'enseignement artistique assistants d'enseignement artistique agents qualifiés du patrimoine agents du patrimoine</p> <p>Filière technique agents techniques territoriaux conducteurs territoriaux agents d'entretien territoriaux agents de salubrité territoriaux</p> <p>Filière administrative secrétaires de mairie, adjoints administratifs territoriaux agents administratifs territoriaux</p> <p>Filière police municipale Gardes-champêtres</p>
<p>Communes de plus de 5 000 habitants</p> <p>Etablissements publics de coopération intercommunale regroupant des communes dont la population cumulée excède 5 000 habitants : syndicats intercommunaux, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles, communautés de communes</p> <p>Départements quelle que soit la taille démographique</p>	<p>Filière technique agents d'entretien</p> <p>Filière médico-sociale agents spécialisés des écoles maternelles agents sociaux auxiliaires de soins</p> <p>Filière culturelle professeurs d'enseignement artistique assistants spécialisés d'enseignement artistique assistants d'enseignement artistique agents qualifiés du patrimoine agents du patrimoine</p>
<p>Centres communaux d'action sociale, centres intercommunaux d'action sociale dont la population cumulée excède 5 000 habitants</p> <p>Offices publics d'habitations à loyer modéré gérant plus de 800 logements</p>	<p>Filière technique agents d'entretien</p> <p>Filière médico-sociale agents spécialisés des écoles maternelles agents sociaux auxiliaires de soins</p>

Le rôle de l'assemblée délibérante

Comme pour les emplois à temps complet, il appartient à l'organe délibérant de créer les emplois à temps non complet en précisant la durée hebdomadaire de service afférente à ces emplois. Il devra de plus procéder à la déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion et consulter le comité technique paritaire avant toute modification de la durée de travail d'un emploi.

La délibération créant l'emploi

Les emplois à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité selon les mêmes règles que les emplois à temps complet telles qu'elles sont définies à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984. On rappellera à cet égard que la délibération précise le ou les grades correspondants à l'emploi créé. De plus, lorsqu'elle décide de créer un emploi à temps non complet, l'assemblée délibérante doit, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret du 20 mars 1991, fixer « *la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures* ».

Le Conseil d'Etat a estimé à cet égard « *que la durée hebdomadaire de service, qui sert ainsi de base à la définition des emplois à temps non complet, ne peut être que la durée effective de service accompli par semaine par les intéressés* » (Conseil d'Etat, 22 mars 1989, Commissaire de la République du département du Calvados c/ Syndicat Intercommunal scolaire de Thury-Harcourt). Le problème en l'occurrence était de déterminer la durée hebdomadaire de service d'agents affectés à la cantine scolaire qui ne travaillaient pas pendant la période des vacances scolaires. Pour le juge administratif la durée hebdomadaire d'emploi fixée par l'assemblée délibérante ne peut correspondre qu'aux obligations réelles de service de l'agent et l'étalement ou le « lissage » sur une année civile complète d'heures qui ne sont réellement effectuées qu'en période scolaire comme l'avait fait le syndicat intercommunal méconnaît les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, on indiquera que l'article 44 de la loi du 27 décembre 1994 modifiant l'article 105 de la loi du 26 janvier 1984 avait prévu à titre expérimental pour une durée de trois ans la possibilité d'organiser la durée hebdomadaire de service sur une période d'une durée maximale d'un an sur demande des intéressés ou si les nécessités de service le justifient. Le décret n'a cependant jamais été publié. On précisera toutefois que le décret du 12 juillet 2001 prévoit désormais en son article 11 que la durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet est fixée par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sur la base de la durée afférente à un emploi à temps complet résultant des dispositions

de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000, qui précise que le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif.

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la durée légale hebdomadaire de travail correspondant au temps complet est de 35 heures en application du décret du 12 juillet 2001. Ainsi, la collectivité indiquera dans sa délibération la durée de service afférente pour chaque emploi permanent à temps non complet en l'exprimant comme suit : 20/35 pour l'agent d'entretien, ou encore 15/35 pour le médecin, etc...

L'assemblée délibérante peut aussi décider de transformer un emploi à temps complet en emploi à temps non complet. Or, il résulte des articles 18 et 30 du décret du 20 mars 1991 que la modification « *soit en hausse, soit en baisse, [du] nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi non complet ... est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal* ». Le juge administratif analyse aussi la transformation de la durée afférente à un emploi comme la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal et à la création d'un nouvel emploi (Conseil d'Etat, 4 octobre 1996, commune de Nesle et Massault c/ Mme P., req. N°143276). Cette transformation doit être justifiée par les besoins du service et le juge administratif vérifiera que la décision n'est pas entachée d'un détournement de pouvoir :

« *Considérant qu'en transformant, par délibération en date du 25 octobre 1983, l'emploi permanent à temps plein de moniteur municipal d'éducation physique et sportive qu'occupait M. P. en emploi à temps non complet, le conseil municipal de la commune de Solliès-Pont a... diminué, par suppression du coefficient multiplicateur antérieurement appliqué pour la prise en compte des heures de préparation, la rémunération de l'intéressé ; qu'il ressort des pièces du dossier que, nonobstant le motif d'économies budgétaires allégué par la commune, la délibération susmentionnée avait pour but d'inciter l'intéressé à présenter sa démission et qu'elle est ainsi entachée de détournement de pouvoir* » (Conseil d'Etat, 21 janvier 1991, M. P., req. n°100596).

L'organe délibérant peut également modifier l'horaire d'un emploi à temps non complet en augmentant ou en diminuant le nombre d'heures (Conseil d'Etat, 21 janvier 1976, M. S.). De même, peut-il supprimer deux emplois à temps non complet pour en créer un à temps complet (Conseil d'Etat, 20 juillet 1971, M. L.). Dans ce cas aussi, la modification ainsi décidée ne peut avoir pour but d'évincer un des fonctionnaires concernés :

« *Considérant que, par une délibération du 6 mars 1986, le SIVOM pour l'équipement et l'aménagement de la vallée de Josbaig qui gère pour le compte des communes associées une école maternelle a décidé de remplacer les deux emplois à temps non complet d'agent spécialisé des écoles maternelles (...), par un emploi unique comportant une durée de travail de 13 heures 30 ; qu'à la suite de cette transformation, Mme B. a été licenciée par un arrêté du*

27 mars 1986 (...) qu'il ressort des pièces du dossier que la délibération du 6 mars 1986 a été prise non pour remédier aux inconvénients qu'aurait présentés pour le bon fonctionnement de l'école le partage des tâches entre deux agents, mais pour permettre l'éviction de Mme B. dont les très nombreuses absences pour maladie désorganisaient le service ; qu'un tel motif ne pouvait légalement fonder la délibération attaquée qui est ainsi entachée de détournement de procédure ; que, par voie de conséquence, l'arrêté du 27 mars 1986 prononçant le licenciement de Mme B. (...) est lui-même entaché d'illégalité » (Conseil d'Etat, 12 avril 1995, SIVOM pour l'équipement et l'aménagement de la vallée de Josbaig req. n°107441 et 108732).

Toute modification de la durée du travail afférente à un emploi à temps non complet relève de l'assemblée délibérante et non de l'autorité territoriale (Conseil d'Etat, 29 mars 2000, M. P., req. n°196127) et doit faire l'objet d'une nouvelle délibération.

L'information du comité technique paritaire et du centre de gestion

Outre la transmission de la délibération au service de contrôle de légalité de la préfecture et sa publication, l'autorité territoriale doit déclarer la création ou la vacance d'emploi auprès du centre de gestion compétent. D'autre part, l'autorité territoriale est tenue de consulter pour avis le comité technique paritaire avant toute modification de la durée de travail d'un emploi. Cette instance est également informée annuellement des créations d'emplois à temps non complet.

La déclaration de vacance d'un emploi à temps non complet s'opère dans les conditions du droit commun. L'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les centres de gestion « sont chargés auprès de l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non, de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie C, de celles de catégories A et B pour les concours qu'ils organisent (...). A peine de nullité des nominations, ces créations et vacances d'emplois doivent être préalablement communiquées au centre de gestion compétent ».

De plus, l'article 3 du décret du 20 mars 1991 prévoit que le comité technique paritaire est informé annuellement des créations d'emplois à temps non complet par les autorités territoriales.

Il convient de noter en outre que l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 impose l'avis préalable du comité technique paritaire avant toute suppression d'emplois. Or, comme cela a été évoqué plus haut, les textes et la jurisprudence assimilent la modification de la durée de travail afférente à un emploi à une suppression suivie d'une création d'emploi.

Il en résulte que si le comité technique paritaire est informé annuellement des créations d'emplois, il est consulté préalablement pour avis sur toute mesure de suppression d'un emploi et toute modification de la durée de travail d'un emploi. Le juge administratif a ainsi estimé qu'était illégale une délibération modifiant la durée hebdomadaire de service du secrétaire de mairie prise sans que le comité technique paritaire ait été consulté :

« Considérant que, faisant application d'une délibération du 20 juillet 1989 du conseil municipal réduisant la durée du travail hebdomadaire du secrétaire de mairie, le maire de Nesle-et-Massoult a décidé, par un arrêté du 18 octobre 1989, que la durée hebdomadaire du travail de Mme P. en tant que secrétaire de mairie serait ramenée de dix à cinq heures ;

« Considérant qu'aux termes de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, "les comités techniques paritaires sont consultés pour avis sur les questions relatives 1° à l'organisation des administrations intéressées [...]" ; que la réduction de moitié de la durée du travail du seul employé administratif de la commune aboutissait à modifier l'organisation de l'administration de ladite commune ; qu'ainsi, faute d'avoir procédé à une telle consultation, la délibération susmentionnée du conseil municipal a été prise sur une procédure irrégulière et est donc illégale » (Conseil d'Etat, 4 octobre 1996, Commune de Nesle et Massoult c/ Mme P., req. n°143276).

La consultation du comité technique paritaire préalablement à toute décision de réduction des heures de service hebdomadaire afférent à un emploi constitue donc une formalité substantielle dont la violation entraîne à elle seule l'illégalité de la décision.

Enfin, en application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire dont elle dépend un rapport sur l'état de la collectivité, qui donne lieu à un débat. Ce rapport indique les moyens en personnel dont dispose la collectivité et dresse notamment le bilan des recrutements. Le décret n°97-443 du 25 avril 1997⁷ précise dans son annexe 1 que le rapport doit mentionner les informations relatives aux : effectifs des titulaires occupant un emploi permanent à temps hebdomadaire non complet (par filière et emploi ou cadre d'emplois) en distinguant les emplois de moins de 19 h 30, ceux de plus de 19 h 30 et moins de 31 h 30 et ceux de 31 h 30 ou plus (seuils de référence désormais de 17 h 30 au lieu de 19 h 30 et 28 heures au lieu de 31 h 30 en application de la nouvelle durée du temps de travail).

7. Décret n°97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant dernier alinéa de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET

Si les fonctionnaires à temps non complet sont soumis aux mêmes règles de recrutement que leurs homologues à temps complet et se voient appliquer les conditions résultant des lois statutaires de 1983 et 1984 et des statuts particuliers, les textes, dont le décret du 20 mars 1991, ont introduit un certain nombre de règles spécifiques relatives au cumul d'emplois. Enfin, les modalités de nomination dans un emploi à temps non complet obéissent à des règles particulières selon la situation statutaire du fonctionnaire.

L'application des règles de recrutement de droit commun

Les fonctionnaires à temps non complet sont recrutés dans un cadre d'emplois ou un emploi dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps complet. L'article 7 du décret du 20 mars 1991 dispose ainsi que : « *Les conditions de recrutement [des fonctionnaires à temps non complet] sont celles prévues pour les emplois à temps complet* ».

Ces conditions de recrutement sont, d'une part, celles constantes et d'application générale communes à tous les agents publics énumérées par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983⁸ et, d'autre part, celles propres à chaque cadre d'emplois prévues par les différents statuts particuliers :

- En vertu des articles 5 et 5 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires à temps non complet doivent remplir les conditions relatives à :

- la possession de la nationalité française ou de la nationalité d'un des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

On rappellera que l'article 5 *bis* introduit une réserve à l'accès des ressortissants européens à la fonction publique en excluant les corps, cadres d'emplois et emplois dont les attributions comportent soit l'exercice de la souveraineté, soit une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques⁹.

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

9. Voir à ce sujet le dossier « La perte d'une condition générale de recrutement » publié dans *Les Informations Administratives et Juridiques* d'avril 2002.

- la jouissance des droits civiques qui apparaîtra au bulletin n°2 du casier judiciaire pour les ressortissants français.

- l'absence de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire pour les ressortissants français ou, pour les ressortissants européens, l'absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

- la position régulière à l'égard des obligations du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants.

- l'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction et qui est vérifiée pour les ressortissants français et européens par un médecin agréé.

- Outre les conditions énoncées ci-dessus, les fonctionnaires à temps non complet doivent remplir les conditions particulières prévues par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils sont recrutés. Toutefois, l'article 7 du décret du 20 mars 1991 indique qu'il est possible pour une collectivité de recruter par voie directe un fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi. Ce même article ajoute que le recrutement d'un fonctionnaire ne remplissant pas les conditions fixées par le statut particulier correspondant à son cadre d'emplois est possible, mais à condition que le recrutement initial, c'est-à-dire le premier recrutement de ce fonctionnaire dans une autre collectivité, ait eu lieu avant la publication du décret du 20 mars 1991. Ces conditions peuvent concerner par exemple :

- l'âge

- le niveau de diplôme

- la réussite à un concours

- des conditions d'aptitude physique particulières

- un agrément ou une assermentation préalable.

On signalera concernant la condition d'assermentation que les gardes champêtres doivent être assermentés en application de l'article L. 412-48 du code des communes. Or, l'article L. 130-7 du code de la route prévoit que la procédure d'assermentation des agents chargés de constater les contraventions au code de la route dont font partie les gardes champêtres¹⁰ doit être renouvelée en cas de changement de lieu d'affectation de l'intéressé, ce qui suppose, en cas de cumul d'emplois dans plusieurs communes relevant de tribunaux différents, l'obligation de renouveler la prestation de serment.

Les dérogations aux conditions énoncées ci-dessus qui concernent certaines catégories de personnes définies par les textes (sportifs de haut niveau, mères de famille, militaires, handicapés...) et leur permettant de bénéficier

10. En application des dispositions de l'article L. 130-4 du code de la route.

par exemple d'un recul de la limite d'âge, d'exonération de conditions de diplôme ou d'une adaptation des conditions d'aptitude physique, s'appliquent de la même manière aux fonctionnaires à temps non complet.

L'encadrement des cumuls d'emplois¹¹

Les agents à temps non complet, à l'instar des agents à temps complet, sont soumis au principe d'interdiction de cumul d'un emploi public avec une activité publique ou privée posé par l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui précise :

« Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. »

Néanmoins ce même article envisage la possibilité de dérogations : *« Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».*

Si les agents à temps non complet se voient appliquer les mêmes dérogations que les agents à temps complet et qui figurent notamment dans le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, ils bénéficient par ailleurs de dérogations qui leur sont propres.

Les règles diffèrent selon que la situation concerne le cumul d'un emploi public à temps non complet avec une activité privée ou le cumul d'emplois publics.

Le cumul d'emplois publics et privés

Le principe d'interdiction de tout cumul d'un emploi public avec une activité privée lucrative souffre quelques atténuations s'agissant des agents à temps non complet. Certaines dérogations concernent tous les agents à temps non complet, d'autres les seuls fonctionnaires à temps non complet employés pour une durée inférieure à un mi-temps.

De plus, le décret loi du 29 octobre 1936 énumère des possibilités de dérogations limitées qui s'appliquent de la même manière aux agents travaillant à temps complet ou non complet.

La loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 a tout d'abord modifié l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 en prévoyant la possibilité de dérogations exceptionnelles pour les agents à temps non complet travaillant moins de 17 heures 30 par semaine dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

11. Voir à ce sujet le dossier « Les cumuls d'activités et de rémunérations dans la fonction publique territoriale » publié dans *Les Informations Administratives et Juridiques* d'octobre 2002.

Ainsi, le décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 dispose que ces agents peuvent dans certaines conditions exercer une activité privée lucrative et précise en son article 1^{er} que : *« Les agents publics (...) occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet et pour lesquels la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent, à condition d'en informer préalablement par écrit l'autorité dont ils relèvent, exercer une activité privée lucrative dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. L'autorité dont relève l'agent peut à tout moment s'opposer à l'exercice d'une activité privée qui contreviendrait à ces obligations ».*

Ces agents demeurent soumis aux dispositions de l'article 432-12 du code pénal relatif au délit de prise illégale d'intérêt qui prévoit une peine d'emprisonnement de cinq ans et une amende de 75 000 euros pour toute personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou pour une personne investie d'un mandat électif public, qui prendrait, recevrait ou conserverait, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle aurait, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.

De la même manière, les agents employés pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail peuvent, en vertu de l'article 31-1 de la loi du 16 juillet 1984¹², *« être autorisés par l'autorité territoriale à cumuler cet emploi avec l'exercice rémunéré d'une activité sportive dans une association sportive ou une société mentionnée à l'article 11 [société à objet sportif ou une société d'économie mixte sportive locale] ».*

Une autre dérogation aux règles de cumul d'un emploi public avec une activité privée lucrative est prévue par l'article 45 de la loi n°95-95 du 1^{er} février 1995 de modernisation de l'agriculture qui dispose qu'une personne exerçant à titre principal une activité professionnelle non salariée agricole peut occuper à titre accessoire un emploi à temps non complet dans une collectivité locale. Cependant, le décret d'application n'a pas été publié à ce jour.

Une dernière exception concernant spécifiquement les agents à temps non complet est prévue par la loi n°2001-602 du 9 juillet 2001 d'orientation sur la forêt, dont l'article 21 a complété l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Il permet aux centres de gestion de recruter, en vue de les mettre pour partie à disposition d'employeurs privés, des agents à temps non complet de catégorie C affectés, pour une durée de service au

12. Loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

moins égale au quart de la durée légale du travail dans les communes de moins de 2 000 habitants ou des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie. Cette mise à disposition n'est possible qu'avec l'accord de l'agent et fait l'objet d'une convention. L'agent ne peut avoir des intérêts dans l'entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition.

Enfin, au titre des dérogations communes à l'ensemble des agents publics, on rappellera que le décret loi du 29 octobre 1936 dispose en son article 3 que le cumul d'un emploi public avec une activité privée n'est possible que dans deux cas : d'une part, « *la production des oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques* », d'autre part quand le fonctionnaire donne des consultations, effectue des expertises ou dispense un enseignement ressortissant de sa compétence. Le juge administratif a estimé que la notion d'enseignement ressortissant de la compétence s'apprécie au regard « *de la nature des fonctions exercées par ces agents et non aux qualifications qu'ils peuvent détenir en dehors de leur service* » (Conseil d'Etat, 22 mars 1991, M. B., req. n°96877). Ainsi, si un professeur ou assistant d'enseignement artistique peut donner des cours particuliers dès lors que cet enseignement concerne la même discipline artistique, il ne sera à l'inverse pas possible à un agent du ministère de la Défense de donner des cours de judo contre rémunération même si il a obtenu le diplôme nécessaire et que les cours de judo ont lieu en dehors des heures de service (Conseil d'Etat, 22 mai 1992, M. G, 123625).

Le cumul d'emplois publics

L'article 7 du décret-loi de 1936 interdit en principe le cumul d'emplois publics lorsque chacun des emplois est de nature à occuper normalement un agent et à lui assurer une rémunération normale. Il convient à cet égard de distinguer l'emploi de l'activité publique accessoire qui peut se définir, par opposition, comme une activité dont la durée peu importante ne suffit pas à occuper un agent et dont la rémunération trop faible ne constitue pas un revenu normal.

En tout état de cause, le cumul d'emplois, d'activités ou de rémunérations dans une même collectivité et sur un même budget est illégal¹³.

Des dérogations au principe de cumul d'emplois publics sont prévues par le décret du 20 mars 1991 et le décret du 6 janvier 2003 précité.

On distinguera d'une part les règles relatives au cumul de plusieurs emplois à temps non complet et d'autre part celles concernant le cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet qui peut être autorisé dans certaines limites.

13. Tribunal administratif de Nice, 14 décembre 1989, Préfet du Var / commune de Cuers, req. n°1925/88/1.

Le cumul d'emplois à temps non complet

Deux dispositions du décret du 20 mars 1991 autorisent, sous certaines conditions, le cumul de plusieurs emplois à temps non complet. Ce cumul peut concerner des emplois relevant du même cadre d'emplois comme des emplois relevant de cadres d'emplois différents.

Tout d'abord, l'article 8 prévoit qu' « *un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 p. 100 celle afférente à un emploi à temps complet* ».

On rappellera que la réduction de la durée hebdomadaire de travail de 39 heures à 35 heures pour un temps complet, a eu pour effet de limiter la possibilité de cumul d'emplois à 40 heures par semaine au lieu de 44 heures précédemment.

La jurisprudence du Conseil d'Etat rappelle cette limite qui ne peut être dépassée même à titre temporaire :

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, qu'à la date d'intervention des arrêtés attaqués, Mlle B., adjoint administratif, avait été titularisée dans les emplois de secrétaire de mairie des communes de Dohis, Noircourt et Montloue ainsi que dans ceux de secrétaire des syndicats scolaires et des eaux de la Vallée du Hurtaut et qu'elle assurait à ces divers titres une durée totale de service de 43 heures par semaine; que, par les arrêtés attaqués, les maires des communes de Soize et de Le Thuel ont décidé de renouveler, pour la période du 17 avril au 17 octobre 1992, le recrutement de Mlle B. comme "secrétaire de mairie temporaire", en remplacement du titulaire desdits emplois en situation de congé parental, et de rémunérer Mlle B., au titre des remplacements dont s'agit, pour des durées de service hebdomadaires respectives de 10 heures et de 12 heures (...) que par les arrêtés attaqués, Mlle B. a été recrutée sur des emplois permanents à temps non complet et ce, nonobstant le caractère temporaire desdits recrutements, en vue d'un emploi continu au sens des dispositions précitées de l'article 1^{er} du décret du 20 mars 1991 (...); que les arrêtés attaqués avaient, chacun, pour effet de porter la durée totale de service de l'intéressée à plus de 115 % de celle afférente à un emploi à temps complet (...) qu'il résulte de ce qui précède (...); que les arrêtés attaqués sont intervenus en méconnaissance des dispositions dudit article 8 [du décret du 20 mars 1991] » (Conseil d'Etat, 29 juillet 1994, commune de Soize, commune de Le Thuel, req. n°14967, 142968)*

Cependant, un cas particulier de dérogation à cette règle est prévu par l'article 26 de ce même décret, qui dispose que le fonctionnaire occupant à la date de publication du décret du 20 mars 1991 plusieurs emplois d'une durée totale au moins égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires à temps complet, continue à occuper les emplois dont il était titulaire avant son intégration sans que les dispositions relatives à la limite de 15 % s'y opposent.

Il convient toutefois de tenir compte des garanties minimales relatives à la durée du temps de travail désormais applicables dans la fonction publique territoriale. Le décret du 12 juillet 2001, cité plus haut, et relatif à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale transpose en droit français la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et instaure le respect de garanties minimales de temps de travail. Ainsi, la durée hebdomadaire du temps de travail ne saurait dépasser 48 heures au cours d'une même semaine ou 44 heures en moyenne au cours d'une période de 12 semaines consécutives.

A cet égard, le ministre de la fonction publique a estimé que les dérogations prévues à l'article 26 ne pouvaient plus s'appliquer : « Dès lors...la dérogation prévue par l'article 26 du décret du 20 mars 1991 ne saurait continuer à s'appliquer...il appartient désormais aux employeurs locaux et aux personnels eux-mêmes de se rapprocher de la durée maximale réglementaire » (Question écrite n°8136, J.O.A.N. (Q), 31 mars 2003, p.2500).

Concernant plus particulièrement les fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 17 heures 30 par semaine, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 modifié par la loi du n°2001-2 du 3 janvier 2001 a prévu la possibilité de dérogations exceptionnelles pour les agents à temps non complet travaillant moins de 17 heures 30 par semaine dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ainsi, le décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 prévoit en son article 2 que les agents publics visés à l'article 1^{er} du décret « peuvent exercer auprès des administrations et services mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée une ou plusieurs activités ne constituant pas un emploi au sens de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936 susvisé, à condition que la durée totale de travail n'excède pas celle afférente à un emploi à temps complet. Ils sont tenus d'informer par écrit chacune des autorités dont ils relèvent de toute activité qu'ils exercent pour le compte d'une autre administration ou d'un autre service mentionné à l'alinéa précédent.

Toutes les rémunérations perçues par les agents au titre de leurs fonctions auprès des administrations et services mentionnés au premier alinéa doivent être notifiées à l'ordonnateur du traitement initial, qui sera chargé de les centraliser et d'en établir le relevé ».

On relèvera une contradiction puisque l'article 1^{er} du décret du 6 janvier 2003 n'autorise le cumul d'un emploi ou de fonctions à temps complet, soit 35 heures, que dans la limite d'une durée totale de travail n'excédant pas celle d'un emploi à temps complet alors que l'article 8 du décret du 20 mars 1991, plus favorable, permet le cumul d'emplois à temps non complet pour une durée totale de service ne pouvant excéder de 15% celle correspondant à un emploi à temps complet, soit 40 heures. Il paraît difficile d'admettre l'existence de deux plafonds différents l'un applicable aux fonctionnaires à temps complet

employés dans leur emploi initial pour une durée supérieure au mi-temps soumis au plafond du décret du 20 mars 1991 et l'autre plus strict pour les fonctionnaires à temps non complet dont la durée de travail est inférieure à 17 heures 30 hebdomadaires prévus par le décret du 6 janvier 2003.

S'agissant de ce dernier texte, on signalera que le projet de décret qui avait été soumis à la séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 24 octobre 2001 énonçait de manière claire que pour l'application de l'article 2 du décret du 6 janvier 2003 la limite horaire du cumul demeure celle de 40 heures : « s'agissant des conditions de cumuls d'emplois permanents à temps non complet créés par des collectivités locales ou établissements publics cités à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les fonctionnaires territoriaux mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 20 mars 1991 susvisée [demeuraient] soumis aux articles 8 et 9 dudit décret ».

On s'interrogera donc d'autant plus sur la rédaction finale du texte que l'objectif poursuivi était d'introduire plus de souplesse en matière de cumuls d'activités.

Le cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet

L'article 9 du décret du 20 mars 1991 interdit à un fonctionnaire percevant une rémunération à temps complet d'être nommé dans un emploi à temps non complet de la même collectivité, d'un établissement relevant de la même collectivité ou du même établissement.

Pour les situations de cumuls autorisés, on rappellera que le juge administratif a estimé que les dispositions de l'article 8 du décret du 20 mars 1991 prévoyant la limite maximale des 40 heures, pouvaient s'appliquer à un fonctionnaire à temps complet cumulant son emploi avec un ou plusieurs emplois à temps non complet dans des collectivités distinctes :

« Considérant qu'aux termes de l'article 8 du décret du 20 mars 1991 susvisé : " Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet " ; qu'il résulte de ces dispositions que tout fonctionnaire, ne peut être régulièrement nommé sur un emploi à temps non complet que si la somme des durées de service afférent à cet emploi d'une part et à l'emploi ou aux emplois déjà occupés quelle que soit leur durée respective n'excède pas de plus de 15 % le volume horaire correspondant à un service à temps complet " (Cour Administrative d'Appel de Paris, 6 février 1996, Préfet de Seine et Marne c/ M. B. et commune de Gesvres-le-Chapitre, req. n°94PA00776).

Les modalités de nomination dans un emploi à temps non complet

En application des articles 2 et 7 du décret du 20 mars 1991, les modalités de nomination d'un fonctionnaire à temps non complet sont identiques à celles d'un fonctionnaire à temps complet. A ce titre, les fonctionnaires à temps non complet sont soumis aux dispositions relatives au stage et à la titularisation. Cependant, il conviendra d'étudier les cas particuliers des fonctionnaires à temps non complet employés par plusieurs collectivités ou recrutés dans plusieurs cadres d'emplois. Enfin, seront évoquées les modalités relatives à l'intégration d'un fonctionnaire à temps non complet dans un cadre d'emplois.

La nomination en qualité de fonctionnaire titulaire

La nomination d'un fonctionnaire titulaire dans un emploi à temps non complet ne pose pas de difficultés particulières.

L'article 7 du décret du 20 mars 1991 précise ainsi que : « *Les conditions de recrutement [des fonctionnaires titulaires] sont celles prévues pour les emplois correspondants à temps complet* ».

On rappellera à cet égard que le pouvoir de nomination appartient à l'autorité territoriale. La nomination prend donc la forme d'un arrêté de nomination soumis aux mêmes conditions de fond et de forme que celles applicables aux fonctionnaires à temps complet.

Néanmoins, s'agissant des fonctionnaires à temps non complet deux situations particulières peuvent se présenter :

- soit le fonctionnaire est nommé dans un emploi à temps non complet à la suite d'une procédure de mutation
- soit le fonctionnaire déjà titulaire d'un ou plusieurs autres emplois dans une ou plusieurs autres collectivités est nommé dans un emploi supplémentaire dans une nouvelle collectivité.

S'agissant du recrutement par voie de mutation, les dispositions de droit commun résultant des articles 51 et 54 de la loi du 26 janvier 1984 s'appliquent.

L'article 51 prévoit 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* ».

La mutation d'un fonctionnaire à temps non complet dans un emploi à temps complet est possible avec les conséquences liées à une intégration dans un cadre d'emplois tout comme la mutation d'un fonctionnaire à temps complet dans un poste à temps non complet. Le

juge administratif a ainsi estimé, dans ce dernier cas, qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit la mutation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet sur un emploi à temps non complet d'une autre collectivité (*Cour administrative d'appel de Marseille, 15 février 2000, Commune de Gap, req. n°97MA05426*).

Il convient en tout état de cause lors de la mutation d'un fonctionnaire à temps non complet d'examiner sa nouvelle situation au regard de sa durée hebdomadaire de service et de vérifier le cas échéant la possibilité d'une intégration dans un cadre d'emplois.

Le fonctionnaire à temps non complet recruté par une collectivité alors qu'il occupe déjà un ou plusieurs emplois dans une ou plusieurs autres collectivités se voit appliquer l'article 7 du décret du 20 mars 1991 qui dispose que : « *Le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi peut être recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, par voie directe...* ».

L'article 7 précise en outre que : « *Le fonctionnaire ainsi nommé l'est à l'échelon du grade ou de l'emploi et avec l'ancienneté détenus au jour de sa nomination. Il n'est plus soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation initiale* ».

Le fonctionnaire étant déjà titulaire, aucune condition préalable de réussite à un concours ou de stage ne sont exigées puisqu'elles sont déjà satisfaites.

L'arrêté de nomination de ce fonctionnaire précisera la durée hebdomadaire de travail effectuée dans chaque collectivité. Cette mention permettra de clarifier la situation de l'agent. En effet, la nouvelle nomination peut conduire le fonctionnaire à dépasser le seuil horaire conditionnant l'intégration dans un cadre d'emplois et déterminer son affiliation ou non à la CNRACL.

L'arrêté mentionnera également le grade, l'échelon, et l'ancienneté du fonctionnaire qui correspondent aux grade, échelon et ancienneté déjà acquis au jour de sa nomination.

La nomination en qualité de stagiaire

Les fonctionnaires à temps non complet sont soumis à la même réglementation sur le stage et la titularisation que les fonctionnaires à temps complet. Ils sont donc régis à la fois par les statuts particuliers des cadres d'emplois dans lesquels ils ont été nommés et par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

La nomination en tant que stagiaire peut également intervenir à la suite d'une promotion interne, envisagée par l'article 14 du décret du 20 mars 1991 qui indique que chacune des autorités territoriales doit formuler un avis en application des dispositions propres au statut particulier.

La décision de nomination appartient à l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement à laquelle l'agent consacre la plus grande partie de son activité ou à l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier en cas de durée égale de travail dans les différentes collectivités.

Dans l'hypothèse d'un désaccord entre les différentes collectivités employeurs, la proposition de décision doit alors recueillir l'accord soit des deux tiers au moins des autorités territoriales représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent, soit de la moitié au moins des autorités territoriales représentant plus des deux tiers de la durée globale de service.

La situation du fonctionnaire soumis à plusieurs employeurs présente des aspects particuliers qu'il conviendra d'examiner.

La durée du stage et la formation initiale

Les fonctionnaires à temps non complet sont soumis à la même durée de stage que les fonctionnaires à temps complet, prévue par les statuts particuliers. Il en est de même en cas de prolongation de stage. La durée du stage n'est pas proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de travail de l'agent.

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois prévoit l'obligation d'accomplir une formation initiale avant titularisation, l'agent à temps non complet stagiaire doit suivre cette formation de la même manière que son homologue à temps complet. Tout comme le stage, la durée de cette formation est identique pour tous les agents, qu'ils soient à temps complet ou non complet. En cas de multiplicité d'employeurs, les différentes collectivités devront s'entendre sur les modalités pratiques de déroulement de la formation d'autant que le décret du 20 mars 1991 n'offre aucune solution dans l'hypothèse d'un désaccord entre les collectivités.

Cependant, deux hypothèses doivent être évoquées :

- celle de l'agent recruté pour la première fois dans un cadre d'emplois, alors même qu'il occupe d'autres emplois relevant d'autres cadres d'emplois,
- celle de la nomination d'un stagiaire déjà en cours de stage dans le même cadre d'emplois dans une autre collectivité.

Dans le premier cas, en application du principe de l'indépendance des carrières entre les différents cadres d'emplois, l'agent nommé stagiaire pour la première fois dans un cadre d'emplois mais qui occuperait par ailleurs des emplois relevant d'autres cadres d'emplois doit accomplir autant de périodes de formation initiale qu'il occupe d'emplois dont le statut particulier l'exige. De même, l'agent est soumis à une période de stage distincte lorsqu'il est recruté dans un autre cadre d'emplois.

Dans le deuxième cas, en application du principe de l'unicité de carrière au sein du même cadre d'emplois, le stagiaire qui occupe plusieurs emplois dans le même cadre d'emplois n'accomplit qu'une seule formation d'application. En outre, s'agissant du stage, les dispositions de l'article 7 du décret du 20 mars 1991 et la circulaire du 28 mai 1991¹⁴ prévoient que la titularisation de l'agent par la première collectivité qui l'a recruté s'impose aux autres collectivités « *pour tous les emplois de même nature* », ce qui implique que celui-ci accomplisse une seule durée de stage.

Les fonctionnaires recrutés dans certains emplois de catégorie C peuvent se voir dispenser de stage dans les mêmes conditions que les personnes nommées à temps complet.

La titularisation

La titularisation du fonctionnaire à temps non complet employé par une seule collectivité intervient dans les mêmes conditions que celle de l'agent à temps complet. Lorsque le stage est probant, la décision de titularisation fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale. Lorsque l'agent n'a pas donné satisfaction pendant la durée de son stage, l'administration peut prolonger celui-ci ou y mettre fin. Dans ce dernier cas, l'agent est licencié ou réintégré dans son cadre d'emplois d'origine s'il avait déjà la qualité de fonctionnaire.

Comme pour le stage, les principales difficultés se posent en cas d'une part, de multiplicité d'employeurs et, d'autre part, de multiplicité d'emplois relevant de cadres d'emplois différents.

Dans le premier cas, la circulaire précitée du 28 mai 1991 indique que « *la titularisation prononcée au cours du stage par la collectivité qui a recruté l'agent en premier vaut dans toutes les collectivités pour tous les emplois de même nature, l'agent n'ayant dorénavant qu'une seule carrière* ». L'article 7 du décret du 20 mars 1991 indique que la titularisation ne peut intervenir qu'après l'avis des autres autorités territoriales concernées. La circulaire précise qu'elle n'est pas liée par l'avis conforme des autres collectivités.

On signalera que les textes n'évoquent pas l'hypothèse du désaccord entre les collectivités sur la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire recruté simultanément dans différents emplois relevant du même cadre d'emplois.

S'agissant du cas du fonctionnaire stagiaire dans plusieurs emplois relevant de cadres d'emplois différents, les emplois n'étant pas de la même nature et le fonctionnaire disposant de plusieurs carrières distinctes par cadre d'emplois, chaque titularisation doit être appréciée de manière indépendante.

14. 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.

Le fonctionnaire à temps non complet bénéficie de la prise en compte de ses services antérieurs en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire ainsi que de ses services militaires dans les conditions prévues par les statuts particuliers. Les dispositions sont à combiner avec celles de l'article 13 du décret du 20 mars 1991 qui prévoit pour l'avancement de grade et la promotion interne que l'ancienneté de service est proratisée lorsque la durée de service est inférieure au mi-temps. Cette règle vaut également pour le reclassement effectué au moment de la titularisation (*Direction Générale des Collectivités Locales, Lettres de la Fonction Publique Territoriale, 10 juillet 1997*).

L'intégration dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale

L'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les fonctionnaires à temps non complet employés pour une durée égale ou supérieure à la moitié de la durée légale de travail des fonctionnaires à temps complet, soit aujourd'hui 17 heures 30, sont intégrés dans les cadres d'emplois. Les articles 20 à 27 du décret du 20 mars 1991 fixent les conditions, modalités et les effets de l'intégration.

Ainsi, l'article 20 du décret dispose que l'intégration des fonctionnaires titulaire d'un ou plusieurs emplois constitués en cadres d'emplois et dont la durée hebdomadaire de service est égale ou supérieure à celle visée par l'article 108 précitée est possible à compter de la date où les conditions horaires sont remplies.

Le statut particulier peut subordonner l'intégration du fonctionnaire à des conditions d'ancienneté ou de diplôme.

Concernant les conditions de l'intégration, plusieurs situations peuvent être évoquées.

Lorsqu'un agent non intégré atteint une durée de service au moins égale à 17 heures 30 par semaine au titre du même cadre d'emplois, il est intégré dans ce cadre d'emplois à la date à laquelle il atteint cette durée de service.

D'autre part, l'article 25 dispose que lorsqu'un agent intégré dans un premier cadre d'emplois atteint dans un autre cadre d'emplois une durée de service supérieure à celle de son emploi d'intégration, il est intégré à sa demande dans le nouveau cadre d'emplois.

Enfin, on signalera que lorsqu'un agent intégré dans un cadre d'emplois voit sa durée de travail réduite en deçà du seuil d'intégration, l'article 19 du décret du 20 mars 1991 prévoit que le bénéfice de son intégration n'est pas remis en cause tant qu'il occupe un emploi relevant du cadre d'emplois au titre duquel il est intégré.

Une fois la durée de service nécessaire à l'intégration atteinte, il convient d'appliquer les règles d'intégration des fonctionnaires à temps non complet qui sont détaillées dans les articles 21 et 23 du décret du 20 mars 1991 ainsi que dans la circulaire du 28 mai 1991 :

– le fonctionnaire est titulaire d'un seul emploi à temps non complet dans une seule collectivité ou de plusieurs emplois dans différentes collectivités mais correspondant aux mêmes grade, échelon et ancienneté. L'article 21 du décret relatif aux fonctionnaires à temps non complet indique que le fonctionnaire fait l'objet d'un arrêté d'intégration par l'autorité territoriale ou d'un arrêté d'intégration commun à tous les employeurs concernés. Il est classé à un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il détenait avant son intégration avec conservation de son ancienneté.

– l'agent est titulaire de plusieurs emplois de nature différente. Dans ce cas, l'article 23 du décret du 20 mars 1991 pose le principe que le fonctionnaire est intégré dans le cadre d'emplois auquel il consacre la durée de service la plus longue. En cas de durée de service identique, il est intégré dans le cadre d'emplois de son choix. Le fonctionnaire est reclassé selon les mêmes principes que ceux exposés ci-dessus dans le ou les autres emplois occupés, lorsqu'il bénéficie d'une intégration au titre de son activité principale.

Quelles que soient les modalités d'intégration, les années de services effectuées dans le ou les emplois au titre desquels l'agent est intégré sont assimilées à des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration au prorata du temps de service effectivement accompli dans les emplois de même nature dont est titulaire le fonctionnaire au moment de son intégration¹⁵.

15. Article 27, décret n°91-298 du 20 mars 1991, circulaire du 28 mai 1991.

STATUT AU QUOTIDIEN

Actualité législative et réglementaire

Les nouveaux taux moyens annuels des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)

Deux arrêtés en date du 26 mai 2003, publiés au Journal officiel du 11 juin 2003, viennent fixer les montants moyens annuels des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) de la fonction publique de l'Etat, applicables aux agents de la fonction publique territoriale, conformément au principe de parité.

Le premier arrêté du 26 mai 2003 modifie l'article 2 de l'arrêté du 14 janvier 2002 qui détermine les montants annuels de l'IFTS des services déconcentrés pour chacune des trois catégories de bénéficiaires prévues à l'article 2 du décret n°2002-63 du 14 janvier 2002¹. La modification apportée par l'arrêté du 26 mai 2003 a pour objet d'actualiser les taux attachés à chaque catégorie d'IFTS par la prise en compte des différentes augmentations de la valeur du point intervenues depuis la publication de l'arrêté du 14 janvier 2002. Il est à observer qu'en vertu du principe d'indexation automatique énoncé par le décret du 14 janvier 2002, ces nouveaux taux étaient applicables depuis le 1^{er} décembre 2002 sans qu'il soit nécessaire d'attendre la présente modification réglementaire. Ils s'avèrent d'ailleurs strictement conformes aux montants moyens d'IFTS des services déconcentrés présentés dans l'article consacré à la circulaire du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire² qui tenait compte de l'augmentation de la valeur du point intervenue au 1^{er} décembre 2002.

Ces montants moyens annuels s'établissent au 1^{er} décembre 2002 comme suit :

1^{re} catégorie : 1 389,89 euros ;

2^e catégorie : 1 019,12 euros ;

3^e catégorie : 810,43 euros.

1. Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.

2. Voir l'article publié dans *Les Informations Administratives et Juridiques* de novembre 2002 consacré à la circulaire du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires.

Le second arrêté du 26 mai 2003 détermine les nouveaux montants annuels de l'IFTS des administrations centrales instituée par le décret n°2002-62 du 14 janvier 2002³. Il abroge et remplace l'arrêté du 14 janvier 2002 ayant le même objet.

On rappellera que cette indemnité constitue une des composantes du régime indemnitaire des membres du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, dont le corps de référence à l'Etat désigné par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 est celui des administrateurs civils. Il est à noter que l'arrêté du 26 mai 2003 prend en compte la fusion des première et deuxième classe du corps des administrateurs civils opérée par le décret n°2002-609 du 26 avril 2002, dont la transposition au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, approuvé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans sa séance du 16 octobre 2002, est en attente de publication. Ce nouveau texte semble donc conduire à calculer les attributions individuelles des administrateurs territoriaux des première et seconde classes du grade sur une même base, celle du montant annuel établi pour le grade d'administrateur civil. Au demeurant, des indications du ministère sur ce point seraient souhaitables, tant que la transposition évoquée plus haut n'est pas exécutoire.

Au 1^{er} décembre 2002, ces montants moyens annuels sont fixés ainsi qu'il suit :

Grades	Montant en euros
administrateur civil	3 494,98
administrateur hors classe	4 221,33

3. Décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales.

La création des emplois d'assistant d'éducation

La loi n°2003-400 du 30 avril 2003⁴, publiée au Journal officiel des 1^{er} et 2 mai 2003, complète le titre I^{er} du livre IX du code de l'éducation par un chapitre VI intitulé « dispositions relatives aux assistants d'éducation », qui comporte deux articles respectivement numérotés L. 916-1 et L. 916-2. Un décret n°2003-484 du 6 juin 2003, publié au Journal officiel du 7 juin 2003, fixe les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation et un arrêté en date du même jour précise en son article 1^{er} que le traitement des assistants d'éducation est déterminé par référence à l'indice brut 267.

Cette loi a pour objet de créer une nouvelle catégorie d'agents non titulaires de droit public dans l'éducation nationale, destinée à remplacer, à terme, les maîtres et surveillants d'internat. L'article L. 916-1 confère aux assistants d'éducation des missions relativement larges puisqu'il indique qu'ils peuvent être recrutés par les établissements d'enseignement pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves, l'aide à l'accueil ainsi qu'à l'intégration scolaire des élèves handicapés. L'article 1^{er} du décret du 6 juin 2003 énumère les fonctions que les intéressés peuvent accomplir sous la direction des autorités chargées du service. Ces fonctions sont les suivantes :

- encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves ;

- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés ;
- aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle.

Les assistants d'éducation bénéficient de contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans. Le contrat doit préciser les fonctions pour lesquelles l'assistant est recruté ainsi que les établissements ou les écoles au sein desquels il exerce.

Le nouvel article L. 916-2 du code de l'éducation intéresse plus directement les collectivités territoriales. Il dispose que les assistants d'éducation peuvent être mis à disposition des collectivités par les établissements d'enseignement qui les ont recrutés pour participer aux activités éducatives, sportives et culturelles complémentaires prévues à l'article L. 216-1 du même code organisées dans les établissements scolaires pendant les heures d'ouverture, ou en dehors du temps scolaire conformément à l'article L. 212-15.

La mise à disposition est formalisée par une convention établie entre la collectivité intéressée et l'établissement scolaire, qui détermine notamment les conditions d'emploi de l'agent et les modalités de prise en charge de sa rémunération au titre des activités dont il assure la charge.

Le dispositif de reclassement des ouvriers de GIAT Industries

La loi n°2003-478 du 5 juin 2003⁵, publiée au Journal officiel du 6 juin 2003, a institué un dispositif visant à permettre le reclassement des personnels ouvriers du Groupement Industriel des Armements Terrestres (GIAT) dont l'emploi serait supprimé à l'occasion du nouveau plan de réduction d'effectif dont cette entreprise fait l'objet.

Ce dispositif de reclassement prévu par l'article 2 de la loi ne vise pas l'ensemble des personnels ouvriers employés par GIAT Industries mais uniquement ceux régis par le décret n°90-582 du 9 juillet 1990⁶, c'est-à-dire les anciens ouvriers du ministère de la défense qui ont conservé leur statut lors de la transformation du GIAT en société nationale de droit privé en juillet 1990.

Le second alinéa de cet article 2 dispose que les collectivités mentionnés à l'article 2 de la loi statutaire n°83-634 du

13 juillet 1983, c'est-à-dire notamment les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics peuvent recruter les ouvriers sous statut précité en qualité d'agent non titulaire de droit public. Par dérogation au cadre juridique de droit commun fixé par l'article 3 de la loi statutaire du 26 janvier 1984, les intéressés sont recrutés sur la base d'un engagement à durée indéterminée. Il est toutefois précisé qu'ils bénéficient des dispositions légales et réglementaires régissant les agents non titulaires de la fonction publique dont relève la collectivité ou l'établissement public qui les recrute ainsi que, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, des dispositions réglementaires régissant ces mêmes agents.

La loi institue, en outre, une clause de sauvegarde qui permet aux intéressés de conserver, sur leur demande et à titre personnel, le bénéfice du régime applicable aux ouvriers sous statut du ministère de la défense en matière de prestations de pensions et de cotisations afférentes au risque vieillesse. La mise en œuvre de ce dispositif de sauvegarde est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'Etat.

4. Loi n°2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

5. Loi n°2003-478 du 5 juin 2003 portant diverses dispositions relatives à certains personnels de DNC et GIAT Industries.

6. Décret n°90-582 du 9 juillet 1990 relatif aux droits et garanties prévus à l'article 6 b de la loi n°89-924 du 23 décembre 1989 autorisant le transfert à une société nationale des établissements industriels dépendant du Groupement industriel des armements terrestres (G.I.A.T.).

STATUT AU QUOTIDIEN

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire : un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon

La décision de la cour administrative d'appel de Lyon du 25 février 2003, reproduite ci-dessous, apporte des précisions importantes relatives à l'interprétation des textes qui prévoient les conditions et cas d'octroi de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux fonctionnaires territoriaux¹. Elle confirme en effet que l'exercice de certaines responsabilités ou la mise en œuvre de technicités particulières fondent davantage l'attribution de cet élément de rémunération que l'appartenance à un grade ou un cadre d'emplois déterminé. En ce sens, elle ne fait que rappeler les objectifs initiaux de l'instauration de la NBI, mais elle traduit aussi la remise en cause par le juge des textes réglementaires assurant sa mise en œuvre, et soulève donc de nombreuses interrogations sur l'interprétation et la portée de certaines de leurs dispositions.

On rappellera en effet que l'article 27-I de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales crée la NBI en indiquant qu'elle « est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières dans des conditions fixées par décret ». Pris sur le fondement de cette disposition, le décret n°91-711 du 24 juillet 1991 fixe la liste des cas d'attribution de la NBI aux fonctionnaires territoriaux « à raison de leurs fonctions » et le décret n°93-863 du 18 juin 1993 confirme la dimension fonctionnelle de son versement en indiquant qu'elle « cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit »³.

Le protocole d'accord du 9 février 1990, dit « protocole Durafour », sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, à l'origine de la création de la NBI, précisait qu'elle devait favoriser une meilleure prise en compte « de la fonctionnalité et des sujétions particulières de certains emplois », ce que rappelle en ces termes un rapport d'évaluation du dispositif en 1998 : « la NBI poursuivait le double objectif d'encourager la prise de responsabilité et l'acquisition de technicités par les agents publics, et d'introduire une réflexion sur les métiers dans une fonction publique traditionnellement marquée par la notion de carrière (...). La NBI se présente comme un supplément de points d'indice (...) attribué à certains agents en raison, non de leur grade, de leur statut, de leur ancienneté ou de leur mérite, mais en fonction de la spécificité du poste occupé ».

Cependant, le décret précité du 24 juillet 1991 prévoit des logiques d'attribution de nature variable se répartissant entre les quatre catégories suivantes :

- les conditions reposent sur l'exercice de certaines fonctions, indépendamment de toute appartenance à un grade, un cadre d'emplois ou une catégorie hiérarchique ;
- les conditions reposent sur l'exercice de certaines fonctions et sur l'appartenance à une catégorie hiérarchique ;
- les conditions reposent sur l'exercice de certaines fonctions et l'appartenance à un cadre d'emplois ;
- les conditions reposent sur la seule appartenance à un cadre d'emplois, voire un grade particulier d'un cadre d'emplois.

On constate donc que ces deux dernières catégories de conditions font de l'appartenance au grade ou au cadre d'emplois un élément déterminant du versement de la NBI, ce que ne prévoyait pas le dispositif initial.

1. Pour une étude générale de cette question, se reporter au dossier des *Informations Administratives et Juridiques* de décembre 1999 consacré à « La nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires territoriaux ».

2. Décret n°91-711 du 24 juillet 1991 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale et décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.

3. Rapport d'enquête sur l'évaluation de la NBI, Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'administration, Inspection générale des finances, décembre 1998.

Le lien ainsi parfois établi par les textes réglementaires assurant la mise en œuvre de la NBI entre son versement et un cadre d'emplois ou un grade déterminé avait d'ailleurs été stigmatisé par le rapport d'enquête précité, selon lequel la NBI « *n'avait pas vocation à s'appliquer à l'intégralité d'un corps, d'un cadre d'emplois ou d'un grade mais devait précisément distinguer au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, les emplois correspondant aux critères rappelés ci-dessus [exercice d'une responsabilité ou détention d'une technicité particulière]* ».

Or, précisément, l'arrêt de la cour administrative d'appel réaffirme clairement le caractère « fonctionnel » de la NBI en écartant l'application à un cas individuel de la disposition réglementaire qui réservait le bénéfice de la NBI aux membres d'un cadre d'emplois déterminé.

Le cas d'attribution concerné est celui prévu à l'article 1^{er} 54° du décret du 24 juillet 1991, qui accorde 25 points majorés, notamment, aux « *attachés assurant des fonctions d'encadrement d'un service requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines* ». Or, le bénéfice de ce cas d'octroi de NBI avait été accordé par une commune à un fonctionnaire titulaire ne relevant pas du cadre d'emplois des attachés territoriaux mais de celui des rédacteurs territoriaux, et qui occupait le poste de directeur des ressources humaines.

Sur déféré préfectoral, le tribunal administratif avait annulé cette décision d'octroi au motif que l'intéressé n'appartenait pas au cadre d'emplois des attachés territoriaux comme l'exige la lettre du décret du 24 juillet 1991. La cour administrative d'appel procède alors à l'annulation de ce jugement en faisant valoir que la loi prévoit que le bénéfice de la NBI « *est lié non aux corps d'appartenance ou aux grades des fonctionnaires, mais aux emplois qu'ils occupent* » et qu'en conséquence les dispositions de l'article 1^{er} 54° précité « *n'ont pas pour objet, et ne sauraient avoir légalement pour effet, de réserver le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire afférente aux fonctions qu'elles décrivent aux seuls attachés territoriaux, alors même que ces derniers ont vocation à exercer lesdites fonctions* ».

Le juge administratif fait donc prévaloir en l'espèce l'exercice effectif de fonctions ouvrant droit à la NBI sur le cadre d'emplois d'appartenance, alors même que le texte réglementaire faisait de ce dernier critère une condition d'octroi essentielle de la NBI. Ce jugement est à rapprocher de décisions du Conseil d'Etat déjà mentionnées dans cette revue, qui procédaient à l'annulation de dispositions réglementaires applicables à certains fonctionnaires de l'Etat dans la mesure où elles établissaient un lien entre certains grades et le versement de la NBI⁴.

4. Conseil d'Etat, 29 décembre 1997, Mme Dasse-Michaud et Conseil d'Etat, 19 mai 1999, M. Binnendijk, citées dans le numéro de décembre 1999 des *Informations Administratives et Juridiques*.

Si la solution dégagée par la cour administrative d'appel de Lyon se confirme, elle a donc pour effet, tout en réaffirmant clairement l'objet de la NBI, de rendre plus complexe l'interprétation des cas d'attributions prévus par le décret du 24 juillet 1991 dès lors qu'il repose sur la mention d'un cadre d'emplois ou d'un grade déterminé. Si des fonctions spécifiques sont en effet attachées à chaque cadre d'emplois par les statuts particuliers, elles peuvent toutefois dans de nombreux cas être exercées par des fonctionnaires relevant d'autres cadres d'emplois, tout d'abord parce que certaines d'entre elles sont définies de manière générale ou sont communes à plusieurs cadres d'emplois, ensuite parce que la jurisprudence admet que l'administration confie à certains fonctionnaires des fonctions ne correspondant pas à leur grade ou cadre d'emplois, dans l'intérêt du service (*voir par exemple Conseil d'Etat, 11 décembre 1996, Département du Val-d'Oise, req. n°152106*).

Cour administrative d'appel de Lyon, 25 février 2003, Commune d'Auxerre, req. n°99LYO2231.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la Cour, le 5 août 1999, présentée pour la commune d'Auxerre, représentée par son maire en exercice, par Me Fontaine, avocat ;

La commune demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 97 1814 du 8 juin 1999 par lequel le tribunal administratif de Dijon, sur déféré du préfet du département de l'Yonne, a annulé l'arrêt du maire d'Auxerre du 30 juin 1999 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire à Mme P. ;

2°) de rejeter le déféré du préfet du département de l'Yonne ;

(...)

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 ;

Vu le décret n°97-711 du 24 janvier 1991, complété par le décret n°97-692 du 29 mai 1997 ;

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 28 janvier 2003 :

- le rapport de M. Berthoud, premier conseiller ;

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

Considérant qu'aux termes de l'article 27-I de la loi du 18 janvier 1991 : « *la nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires instituée à compter du 1^{er} août 1990 est attribuée à certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière dans des conditions fixées par décret* » ; qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret susvisé du 24 juillet 1991, complété par l'article 1^{er} du décret du 29 mai 1997 : « *Une nouvelle bonification indiciaire prise en compte pour le calcul de la retraite est versée mensuellement à raison de leurs fonctions aux fonctionnaires territoriaux suivants :*

... 54° Attachés assurant des fonctions d'encadrement d'un service requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée : 25 points majorés » ;

Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 27-I de la loi du 18 janvier 1991 que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire qu'elles instituent est lié non aux corps d'appartenance ou aux grades des fonctionnaires, mais aux emplois qu'ils occupent, compte tenu de la responsabilité afférente à ces emplois ou de leur technicité particulière ; que les dispositions du 54° de l'article 1^{er} du décret du 24 juillet 1991, lequel détermine la liste des emplois de la fonction publique territoriale ouvrant droit au bénéfice de cette bonification et fixe le montant de celle-ci pour chaque emploi mentionné, n'ont pas pour objet, et ne sauraient avoir légalement pour effet, de réserver le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire afférente aux fonctions qu'elles décrivent aux seuls attachés territoriaux, alors même que ces derniers ont vocation à exercer lesdites fonctions ; que dès lors, c'est à tort que pour annuler, sur déféré du préfet de l'Yonne, la décision du maire d'Auxerre attribuant à Mme P., directeur des ressources humaines de cette ville, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire prévue par les dispositions du décret du 24 juillet 1991, le tribunal administratif s'est fondé sur le motif tiré de ce que l'intéressée, titulaire du grade de rédacteur chef territorial, n'appartenait pas au cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

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

Considérant qu'il n'est pas contesté que Mme P. exerçait des fonctions d'encadrement d'un service requérant une technicité particulière en matière de ressources humaines ; que ces fonctions étaient de la nature de celles mentionnées au 54° de l'article 1^{er} du décret du 24 juillet 1991 ; qu'elles pouvaient légalement, dès lors, ouvrir droit au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire prévue par les dispositions réglementaires précitées ; que si le préfet soutient que l'emploi occupé par Mme P., quoique assimilé à un emploi d'attaché territorial lors de sa création par le conseil municipal de la ville d'Auxerre, avait le caractère d'un emploi spécifique, cette circonstance ne faisait pas obstacle à l'attribution d'une telle bonification ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune d'Auxerre est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Dijon a annulé l'arrêté en litige ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le jugement en date du 8 juin 1999 du tribunal administratif de Dijon est annulé.

Article 2 : Le déféré présenté devant le tribunal administratif de Dijon par le préfet de l'Yonne est rejeté.

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 préfetures et sous-préfetures, 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

REFERENCES

TEXTES

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

**ASSISTANT MATERNEL
CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale
DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE
ENVIRONNEMENT
ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social
HYGIENE ET SECURITE**

*Décret n°2003-461 du 21 mai 2003 relatif à certaines dispositions réglementaires du code de la santé publique. (NOR : SANX0200142D).
J.O., n°122, 26 et 27 mai 2003, p. 9039.*

*Décret n°2003-462 du 21 mai 2003 relatif aux dispositions réglementaires des parties I, II et III du code de la santé publique. (NOR : SANP0321523D).
J.O., n°122, 26 et 27 mai 2003, pp. 9039-9043.*

La partie Réglementaire du code de la santé publique comprend trois parties, le livre I^{er} de la première partie étant consacré à la protection des personnes en matière de santé, le chapitre 1 du titre I concernant, notamment, la communication des informations à caractère médical, le chapitre III la protection des personnes contre les rayonnements ionisants. Le titre 1^{er} du livre IV est relatif aux institutions, certaines pouvant comprendre parmi leur personnel des agents relevant des titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires.

Le livre I^{er} de la seconde partie est consacré à la protection maternelle et infantile, et notamment, au chapitre 2, à l'organisation du service départemental, aux qualifications des personnels et à la formation des assistants et assistantes maternels et le chapitre 4 du titre II aux établissements d'accueil des enfants de moins de six ans et à leur personnel.

La troisième partie consacrée à la lutte contre les maladies et dépendances comprend au chapitre 1 du titre I^{er} les vaccinations obligatoires.

La parution de ce code entraîne l'abrogation de tout ou parties d'un certain nombre de textes, notamment le décret n°92-1245 du 27 novembre 1992 relatif à la

rémunération et à la formation des assistants maternels, Deux annexes au Journal officiel, pp. 37002-37231, publient la partie Réglementaire du code de la santé publique.

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

*Arrêté du 24 décembre 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0310021A).
J.O., n°114, 17 mai 2003, p. 8512.*

La liste émane du conseil général du département du Doubs.

*Arrêté du 30 décembre 2002 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0310023A).
J.O., n°122, 26 et 27 mai 2003, p. 9063.*

La liste émane du centre de gestion de la Drôme.

*Arrêté du 3 janvier 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0310026A).
J.O., n°127, 2 et 3 juin 2003, p. 9469.*

La liste émane du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Côte-d'Or.

*Arrêté du 15 janvier 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0310024A).
J.O., n°114, 17 mai 2003, p. 8512.*

La liste émane de la ville de Saint-Etienne.

Arrêté du 18 mars 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0310022A).

J.O., n°122, 26 et 27 mai 2003, p. 9063.

La liste émane du centre de gestion de la Manche.

Arrêté du 21 mars 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0310025A).

J.O., n°127, 2 et 3 juin 2003, p. 9469.

La liste émane du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord.

Arrêté du 8 avril 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0310029A).

J.O., n°130, 6 juin 2003, p. 9657.

La liste émane du conseil général du département du Var.

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

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de médecin de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2003 à l'issue du concours national.

(NOR : INTE0300309V).

J.O., n°136, 14 juin 2003, p. 10051.

Le nombre total d'inscriptions possibles est fixé à 34.

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

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels établie au titre de l'année 2003 à l'issue du concours national.

(NOR : INTE0300310V).

J.O., n°136, 14 juin 2003, p. 10051.

Le nombre total d'inscriptions possibles est fixé à 10.

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

Arrêté du 12 mai 2003 portant ouverture en 2003 par les délégations régionales Provence-Alpes-Côte d'Azur, première couronne, Aquitaine, Haute-Normandie, Lorraine, Midi-Pyrénées, Bretagne, Bourgogne, Basse-Normandie, Pays de la Loire, Rhône-Alpes-Lyon, Rhône-Alpes-Grenoble, Alsace-Moselle, Franche-Comté,

Limousin, Centre et Nord-Pas-de-Calais du Centre national de la fonction publique territoriale de concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois d'assistant territorial d'enseignement artistique.

(NOR : FPPT0300036Z).

J.O., n°116, 20 mai 2003, pp. 8630-8631.

Les épreuves d'admissibilité des concours auront lieu à compter du 20 octobre 2003.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 17 juin 2003 au 11 juillet 2003 et la date limite de leur dépôt au 18 juillet.

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

- Provence-Alpes-Côte d'Azur : pour la discipline guitare, 54 au titre du concours externe et 6 au titre du troisième concours.
- Première couronne : pour la discipline alto, 27 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours, pour la discipline violoncelle, 36 au titre du concours externe et 4 au titre du troisième concours, pour la discipline violon, 63 au titre du concours externe et 7 au titre du concours interne et pour la spécialité contrebasse, 16 au titre du concours interne et 2 au titre du troisième concours ;
- Aquitaine : pour la discipline clarinette, 63 au titre du concours externe et 7 au titre du troisième concours ;
- Haute-Normandie : pour la discipline accompagnement, 45 au titre du concours externe et 5 au titre du troisième concours et pour la discipline piano, 98 au titre du concours externe et 12 au titre du troisième concours ;
- Lorraine : pour la discipline formation musicale, 135 au titre du concours externe et 15 au titre du troisième concours ;
- Midi-Pyrénées : pour la discipline arts plastiques, 54 au titre du concours externe et 20 au titre du troisième concours ;
- Bretagne : pour la discipline trombone, 36 au titre du concours externe et 4 au titre du troisième concours, pour la discipline tuba, 27 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours, pour la discipline cor, 27 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours et pour la discipline trompette, 63 au titre du concours externe et 7 au titre du troisième concours ;
- Bourgogne : discipline art dramatique, 17 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours ;
- Basse-Normandie : discipline Hautbois, 27 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours ;
- Pays de la Loire : discipline basson, 9 au titre du concours externe et 1 au titre du troisième concours ;
- Rhône-Alpes-Lyon : pour la discipline jazz, 27 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours.
- Rhône-Alpes-Grenoble : pour la discipline accordéon, 18 au titre du concours externe et 2 au titre du troi-

- sième concours, pour la discipline harpe, 9 au titre du concours externe et 1 au titre du troisième concours ;
- Alsace-Moselle : pour la discipline flûte traversière, 50 au titre du concours externe et 10 au titre du troisième concours ;
 - Franche-Comté : pour la discipline saxophone, 63 au titre du concours externe et 7 au titre du troisième concours ;
 - Limousin : pour la discipline instruments traditionnels, 13 au titre du concours externe et 2 au titre du troisième concours ;
 - Centre : pour la discipline instruments anciens, 27 au titre du concours externe et 3 au titre du troisième concours ;
 - Nord-Pas-de-Calais : pour la discipline percussions, 40 au titre du concours externe et 10 au titre du troisième concours.

Cet arrêté annule et remplace l'arrêté portant le même objet du 12 mai 2003 publié au Journal officiel du 17 mai 2003.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Chef de service de police municipale

Arrêté du 12 mai 2003 modifiant l'arrêté du 3 décembre 2002 relatif à l'ouverture de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (session 2003). (NOR : FPPT0300038A).
J.O., n°122, 26 et 27 mai 2003, p. 9057.

La liste des délégations régionales rattachées à la délégation Provence-Alpes-Côte d'Azur est modifiée.

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

Décret n°2003-460 du 21 mai 2003 modifiant le décret n°95-1345 du 27 décembre 1995 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des contrôleurs territoriaux de travaux. (NOR : FPPA0310013D).
J.O., n°121, 25 mai 2003, p. 8970.

Les contrôleurs de travaux peuvent être recrutés par la voie du troisième concours dont le contenu des épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission est fixé.

CADRE D'EMPLOIS / Filière police municipale. Garde champêtre **CADRE D'EMPLOIS / Filière police municipale. Agent de police municipale** **ASSERMENTATION** **POLICE DU MAIRE** **SECURITE** **VEHICULE ADMINISTRATIF**

Loi n°2003-495 du 12 juin 2003 renforçant la lutte contre la violence routière. (NOR : EQUX0200012L).
J.O., n°135, 13 juin 2003, pp. 9943-9955.

Le code pénal et le code de la route sont modifiés afin de réprimer par des amendes, des peines de prison ou de suspension du permis de conduire la récidive en cas d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne à l'occasion de la conduite d'un véhicule. Ont compétence pour constater ces infractions, notamment, les gardes champêtres, les agents des communes, titulaires ou non, chargés de la surveillance de la voie publique et agréés par le procureur de la République ainsi que les agents de police judiciaire adjoints (art. 39).

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE / Composition

Arrêtés du 14 mai 2003 modifiant l'arrêté du 28 février 1996 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. (NOR : FPPA0310017A).
J.O., n°123, 28 mai 2003, p. 9143.

Les membres suppléants au titre de la Confédération générale du travail (Fédération CGT des services publics) sont nommés.

CONTRAT DE TRAVAIL NON TITULAIRE / Modalités de recrutement

Loi n°2003-478 du 5 juin 2003 portant diverses dispositions relatives à certains personnels de DCN et GIAT Industries. (NOR : DEF0306626L).
J.O., n°130, 6 juin 2003, p. 9632.

Les ouvriers de la société nationale GIAT Industries, régis par le décret n°90-582 du 9 juillet 1990 peuvent être recrutés, sur leur demande, en qualité d'agent non titulaire de droit public, par une collectivité territoriale ou un établissement public à caractère administratif. Ils bénéficient, dans ce cas, d'un contrat à durée indéterminée et sont régis par les dispositions légales et réglementaires régissant les agents non titulaires de la collectivité ou de l'établissement public qui les recrute. Ils peuvent conserver, à titre personnel, le maintien des prestations de pensions identiques à celles servies aux ouvriers sous statut du ministère de la défense, le

montant des cotisations afférentes au risque vieillesse étant identiques à celui mis à la charge de ces derniers.

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES / Incompatibilités

DISPONIBILITE / Interdiction d'exercer certaines activités eu égard à leur nature

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RETRAITES / Interdiction d'exercer certaines activités eu égard à leur nature

Décret du 27 mai 2003 portant nomination d'une personne qualifiée à la commission prévue à l'article 6 du décret n°95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, compétente pour la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPA03114D).

J.O., n°125, 31 mai 2003, p. 9290.

ELU LOCAL

INDEMNITES DE FONCTIONS DES MAIRES ET ADJOINTS

Circulaire du 27 mars 2003 relative à la répartition de la dotation particulière « élu local » pour 2003.

(NOR : LBLB0310028C).

Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°4, mai 2003, pp. 138-140.

Cette dotation est destinée à compenser les dépenses obligatoires des petites communes rurales en matière d'autorisations d'absence, de frais de formation des élus locaux ainsi que la revalorisation des indemnités des maires et adjoints.

ENSEIGNEMENT

MISE A DISPOSITION

Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

(NOR : MENF0301099D).

J.O., n°131, 7 juin 2003, p. 9714.

Sont précisés ici les fonctions pour lesquelles les assistants d'éducation peuvent être recrutés, la durée du travail, les diplômes exigés ainsi que leur formation.

Arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation.

(NOR : MENF0301100A).

J.O., n°131, 7 juin 2003, p. 9715.

HYGIENE ET SECURITE

PATRIMOINE MOBILIER ET IMMOBILIER

Directive 2003/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 mars 2003 modifiant la directive 83/477/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail (JOUE, L 97, 15 avril 2003, pp. 48-52).

Site Europa, 22 mai 2003.- 5 p.

Cette directive renforce la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante, notamment lors du désamiantage des locaux, prévoit le mesurage régulier de la concentration de l'air en fibres d'amiante, l'abaissement du seuil d'exposition ainsi qu'une formation appropriée des travailleurs.

INDEMNITES DE LOGEMENT POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Décret n°2003-491 du 4 juin 2003 modifiant le décret n°83-367 relatif à l'indemnité de logement due aux instituteurs.

(NOR : MENF0300839D).

J.O., n°134, 12 juin 2003, p. 9894.

Pour l'application de ce décret, les agents ayant conclu et déclaré un pacte civil de solidarité ainsi que ceux vivant en concubinage sont assimilés aux agents mariés.

INDEMNITES FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES DES ADMINISTRATIONS CENTRALES

Arrêté du 26 mai 2003 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales.

(NOR : FPPA0300065A).

J.O., n°133, 11 juin 2003, p. 9830.

L'arrêté du 14 janvier 2002 est abrogé et les nouveaux taux prennent effet au 1^{er} décembre 2002.

INDEMNITES FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES DES SERVICES DECONCENTRES

Arrêté du 26 mai 2003 modifiant l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.

(NOR : FPPA0300066A).

J.O., n°133, 11 juin 2003, p. 9830.

Les nouveaux taux prennent effet au 1^{er} décembre 2002.

INDEMNITE POUR LE GARDIENNAGE DES EGLISES COMMUNALES

Circulaire du 13 mars 2003 du ministère de l'intérieur relative aux indemnités pour le gardiennage des églises communales (rectificatif).

La Quinzaine juridique, n°248, 28 avril 2003, p. 11.

Cette circulaire, qui annule et remplace la circulaire du 26 février 2003, fixe le plafond indemnitaire à 448,30 euros pour un gardien résidant dans la localité du lieu de culte et à 113,03 euros pour un gardien résidant dans une autre commune.

MOBILITE ENTRE FONCTION PUBLIQUE / Ministère de la culture et de la communication

Décret n°2003-446 du 19 mai 2003 portant statut du corps de l'inspection générale de l'administration des affaires culturelles.

(NOR : MCCX0300037D).

J.O., n°116, 20 mai 2003, pp. 8627-8628.

Peuvent être nommés inspecteurs généraux, pour quatre emplois vacants sur cinq, les fonctionnaires occupant un emploi doté d'un indice terminal correspondant au moins au groupe hors échelle B, et justifiant d'une durée minimale de services de trois ans dans l'un ou l'autre de ces emplois (art. 4-II et 5).

RECENSEMENT DE LA POPULATION

Décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population.

(NOR : ECOS0350007D).

J.O., n°132, 8 juin 2003, pp. 9765-9774.

Le code général des collectivités territoriales ainsi que le code des communes sont modifiés afin d'introduire de nouvelles dispositions concernant la population en métropole, dans les départements et territoires d'outre-mer ainsi que les modalités de son recensement.

Les agents recenseurs sont désignés par arrêté du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale et munis d'une carte (art. 22). Les agents doivent, préalablement à la réalisation des enquêtes, suivre une formation sanctionnée par une attestation du maire ou du président de l'établissement public (art. 23). Ils sont tenus au secret professionnel et ont seuls accès aux données collectées (art. 32 et 35).

RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS ETRANGERS ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

COTISATIONS AU REGIME SPECIAL DE SECURITE SOCIALE / Bénéficiaires

MISE A DISPOSITION

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE VERSEES PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

SITUATION DES FONCTIONNAIRES DETACHES /

En cas de maladie et d'accident du travail

COTISATIONS AU REGIME SPECIAL DE SECURITE

SOCIALE / Assurance maladie, maternité et invalidité

Décret n°2003-489 du 4 juin 2003 portant publication de la convention de sécurité sociale entre la République française et la principauté d'Andorre, signée à Andorre-la-Vieille le 12 décembre 2000.

(NOR : MAEJ0330041D).

J.O., n°134, 12 juin 2003, pp. 9882-9890.

Cette convention fixe les règles de coordination applicables en matière de sécurité sociale entre les régimes de sécurité sociale en vigueur sur le territoire de la France et sur le territoire de la Principauté d'Andorre pour, notamment, les fonctionnaires territoriaux relevant de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et leurs ayants droit, en ce qui concerne les prestations en nature des assurances maladie maternité, les prestations en nature liées à un accident de service et les prestations familiales (art. 2). Les fonctionnaires territoriaux relevant de la CNRACL en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'une administration française ou d'un établissement public français n'ayant pas le caractère industriel ou commercial et implanté en Andorre, sont affiliés pour l'ensemble des risques au régime qui leur serait applicable s'ils exerçaient leur fonction en France (art. 4).

RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS ETRANGERS FISCALITE-IMPOSITION DES SALAIRES FISCALITE

Décret n°2003-488 du 4 juin 2003 portant publication de la convention entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la République du Botswana en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu, signée à Gaborone, le 15 avril 1999.

(NOR : MAEJ0330037D).

J.O., n°134, 12 juin 2003, pp. 9874-9882.

A l'article 19 de la convention, les rémunérations et pensions payées par les collectivités locales ou au titre des services qui leurs sont rendus, à une personne physique, ne sont imposables que dans cet Etat. Toutefois, ces rémunérations ou pensions ne sont imposables que dans l'autre Etat contractant si la personne physique est un résident de cet Etat, en possède la nationalité sans posséder en même temps la nationalité de l'autre Etat.

RETRAITE / Validation des services antérieurs à l'affiliation à la CNRACL - Services de non titulaire

RETRAITE / Examen détaillé des différents services valables pour la retraite - Services effectués auprès des collectivités et établissements publics locaux

Note d'information n°2003-03 du 14 mai 2003 de la CNRACL rappelant la procédure de validation des services de non titulaires à la CNRACL.- 3 p.

Cette note fait le point sur la demande de validation des services effectués en tant qu'agent non titulaire et sur la constitution du dossier.

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

Circulaire n°03-05 du 28 avril 2003 relative à la refonte des instructions concernant l'avenant n°6 à la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et l'avenant n°5 au règlement annexé à cette convention .- 83 p.

Cette circulaire remplace les fiches techniques 1 à 5, 8 et 12 de la circulaire n°01-08 du 28 septembre 2001 qui portent sur les conditions d'ouverture des droits, les durées d'indemnisation, les principes de paiement de l'allocation, les contributions ainsi que sur l'entrée en vigueur des avenants n°5 et 6 à la convention et à son règlement annexé.

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

*Télégramme du 24 mars 2003 du ministère de l'intérieur relative à la loi pour la sécurité intérieure.
(NOR : INTD0300037C).*

La Quinzaine juridique., n°248, 28 avril 2003, pp. 1-9.

Les dispositions de la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure sont commentées article par article, notamment l'article 25 sur la consultation des

fichiers de police judiciaire dans le cadre des enquêtes administratives, les articles 59, 60 et 61 relatifs aux sanctions applicables à l'encontre des auteurs d'agression et de menaces sur des agents publics ou leurs familles ainsi que sur la dispersion des attroupements dans les halls d'immeubles, le titre III sur les pouvoirs des maires, des policiers municipaux et des gardes champêtres, l'article 96 du titre IV relatif aux activités de sécurité privée autorisant les agents de police municipale à fouiller les bagages de personnes présentes dans l'enceinte d'une manifestation sportive.

Certaines de ces mesures sont d'application immédiate, d'autres sont subordonnées à la publication de décrets en Conseil d'Etat.

**SECURITE
CADRE D'EMPLOIS / Filière police municipale
CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C.
Filière police municipale. Agent de police
CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C.
Filière police municipale. Garde champêtre
POLICE DU MAIRE**

*Circulaire du 26 mai 2003 du ministère de l'intérieur relative aux compétences des polices municipales.
(NOR : INTD0300058C).*

Site internet de la Gazette des communes, 10 juin 2003.- 15 p.

A la suite de la publication de différents textes, notamment les lois n°2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne et n°2033-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure, les compétences de police judiciaire des agents de la filière police municipale ont été amplement étendues et précisées.

C'est l'occasion pour le ministère de rappeler, par type d'actions, les missions des agents de police municipale, qui, en vertu de l'article 21 du code de procédure pénale, sont des agents de police judiciaire adjoint (APJA).

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.

ADMINISTRATION / Modernisation ADMINISTRATION / Relations avec les administrés ACTE ADMINISTRATIF CODIFICATION ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social

Projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, habilitant le gouvernement à simplifier le droit / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.

Document du Sénat, n°262, 29 avril 2003.- 30 p.

Projet de loi modifié par le Sénat habilitant le gouvernement à simplifier le droit / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président de l'Assemblée nationale.

Document de l'Assemblée nationale, n°831, 9 mai 2003.- 31 p.

Le projet de loi propose la mise en place d'un Conseil d'orientation de la simplification administrative visant à simplifier les procédures et langages administratifs comprenant notamment des élus locaux.

Il est par ailleurs proposé d'alléger procédures et formulaires administratifs exigés des usagers, de simplifier la composition et le fonctionnement des commissions administratives, de faciliter l'accès à la justice administrative, d'alléger les règles relatives aux marchés publics, de réformer les conditions d'entrée en vigueur des actes administratifs et leur publicité, de faciliter la création d'établissements sociaux et médico-sociaux et de réviser le fonctionnement des collectivités territoriales et des autorités administratives.

Enfin, le gouvernement envisage la modification, la ratification et la création de codes ou encore la poursuite de leur élaboration. Sont ainsi concernés le code rural, le code de l'environnement, le code général des collectivités territoriales, le code du patrimoine, le code de l'organisation judiciaire et le code monétaire et financier.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Incompatibilités

Proposition de loi organique visant à rendre incompatibles les fonctions de membre du Gouvernement ou d'un cabinet ministériel avec l'appartenance à la fonction publique.

Documents de l'Assemblée nationale, n°723, 25 mars 2003, 8 p.

Il est proposé que le fonctionnaire lorsqu'il est nommé membre du gouvernement choisisse dans le délai d'un mois entre cette fonction et son appartenance à la fonction publique. Il en serait de même pour le fonctionnaire nommé membre d'un cabinet ministériel, le délai d'option étant, dans ce cas de six mois.

A défaut d'option, l'agent serait déclaré démissionnaire de la fonction publique.

RETRAITE

Projet de loi portant réforme des retraites / Présenté au nom de M. Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, par M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Document de l'Assemblée nationale, n°885, 28 mai 2003, 115 p.

Le titre I^{er} du projet comporte des dispositions générales, le titre II est consacré au régime général et aux régimes alignés et le titre III aux régimes de la fonction publique et regroupe les articles 24 à 58.

Ce titre comporte les propositions suivantes :

- l'institution de la parité entre les régimes de la CNRACL et le code des pensions civiles et militaires de retraite par application directe d'un certain nombre d'articles du code aux fonctionnaires territoriaux (art. 25) ;
- l'extension aux hommes de la bonification pour enfants, réformée à l'occasion du projet de loi (art. 27 et 31) ;
- le possible rachat de points correspondant à des années d'études (art. 28) ;
- la possibilité du maintien en activité au-delà de la limite d'âge (art. 29 et 47) ;
- une surcotisation permettant de valider à taux plein les services effectués à temps partiel (art. 30) ;
- l'allongement progressif de la durée de cotisation (160 trimestres, soit 40 annuités) pour bénéficier d'une pension à taux plein, la mise en place d'un coefficient d'anticipation de 1,5 % par trimestre manquant et la modification du calcul du montant initial (art. 32 et 45) ;
- l'extension aux hommes des modalités de versement de la pension de réversion réformée (art. 37 à 41) ;
- un nouveau dispositif de cumul d'un emploi et d'une retraite (art. 43) ;
- un temps partiel de droit allant de 50 % à 80 % d'un temps plein pour élever un enfant jusqu'à trois ans (art. 47) ;

- la réforme de la cessation progressive d'activité (art. 49) ;
- la création d'un régime public de retraite additionnel par répartition (art. 52).

Les articles 25 à 44 modifient le code des pensions civiles et militaires complété de l'article 45.

Les articles 46 à 54 modifient ou complètent lois et ordonnances applicables notamment aux fonctionnaires territoriaux :

- loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique (art. 46) ;
- loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 47 modifiant l'article 60 *bis* relatif au travail à temps partiel) ;
- loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 48 modifiant l'article 17 relatif aux sapeurs-pompiers) ;
- ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation anticipée d'activité (art. 49).

Sauf dispositions contraires, ces dispositions devraient entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2004.

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.

ACTE ADMINISTRATIF ACTE ADMINISTRATIF / Retrait CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Retrait et abrogation : le cas des actes à objet pécuniaire et des actes obtenus par fraude.

Revue française de droit administratif, n°2, mars-avril 2003, pp. 225-251.

Après la publication des conclusions sur les arrêts du Conseil d'Etat, section, du 6 novembre 2002, Mme S. et du 29 novembre 2002, Assistance publique-Hôpitaux de Marseille, une note fait le point sur l'apport de ces arrêts à la jurisprudence sur le retrait des actes administratifs. La première décision unifie le régime des actes pécuniaires qui sont créateurs de droits, la seconde précise que les actes obtenus par fraude ne sont pas créateurs de droits mais produisent des effets de droit.

Le retrait de ces actes relève du droit commun pour les premiers et est dérogatoire pour les seconds. Leur abrogation dépend du caractère attributif ou déclaratif des premiers et est toujours possible pour les seconds.

ACTE ADMINISTRATIF / Retrait NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Acte administratif. Décision administrative accordant un avantage financier.

Revue du droit public, n°2-2003, mars-avril 2003, pp. 408-413.

A propos de l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 novembre 2002, Mme S., req. n°223041, jugeant qu'au delà d'un délai de quatre mois, une autorité locale ne peut plus retirer une décision créatrice de droits accordant à un fonctionnaire une nouvelle bonification indiciaire (NBI), même si cette décision est illégale, cet article rappelle la jurisprudence antérieure sur la notion d'acte créateur ou non de droits et tire les conséquences pour l'avenir du régime de retrait et de l'abrogation s'attachant aux décisions administratives accordant un avantage financier.

ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE DEMISSION

Chômage : organisme débiteur des prestations : emplois successifs dans une collectivité territoriale et dans une entreprise privée.

Droit social, n°5, mai 2003, pp. 558-559.

Par un arrêt du 11 mars 2003, ASSEDIC Midi-Pyrénées c/ SICTOM du Quercy Blanc et M. C., reproduit et commenté ici, la Cour de cassation précise les conditions d'application des règles de coordination prévues à l'article L. 351-12 du code du travail. Ces règles ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés involontairement privés d'emploi et la prise en charge de l'indemnisation incombe à l'ASSEDIC compétente dès lors que l'avant-dernier emploi occupé dans une collectivité territoriale a pris fin par l'effet d'une démission.

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS RESPONSABILITE / Communale

Responsabilité pour faute. Comment s'apprécie le défaut de surveillance dans un centre de loisirs communal ?

La Semaine juridique-Administrations et collectivités territoriales, n°20, 12 mai 2003, pp. 636-637.

Par un arrêt du 21 mars 2003, n°246900, M. B., dont les principaux considérants sont reproduits, le Conseil d'Etat a jugé que l'absence de surveillance lors d'un jeu pendant lequel s'est produit un accident est constitutif d'un défaut d'organisation du service engageant la responsabilité de la commune.

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE / Election des représentants du personnel HYGIENE ET SECURITE NON TITULAIRE / Droits et obligations AGENT DE DROIT PRIVE

Fonction publique territoriale : comités techniques paritaires ; électeurs pour la désignation des représentants du personnel.

Revue du droit public, n°2-2003, mars-avril 2003, pp. 454-457.

Par un arrêt du 10 juillet 2002, Fédération CFDT INTERCO, req. n°232034, le Conseil d'Etat a déclaré illégales, en application de la directive n°89/391 du 12 juin 1989 du Conseil des communautés européennes, les décisions implicites par lesquelles le Premier ministre a refusé d'abroger ou de modifier, au delà de la date d'expiration du délai de transposition, l'article 8 du décret du 30 mai 1985, en tant qu'il exclut du corps électoral, pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent et les agents de droit privé.

DISCIPLINE / Généralités et faits de nature à justifier une sanction SANCTIONS DISCIPLINAIRES / Généralités

Un fonctionnaire peut-il voir ses fonctions lui être retirées pour avoir témoigné à un procès ?

La Semaine juridique-Administrations et collectivités territoriales, n°20, 12 mai 2003, pp. 633-634.

Dans un jugement du 20 mars 2003, n°01011191/5, Mme L., la Cour administrative d'appel de Paris a estimé que le retrait de fonctions, notamment d'attributions et de responsabilités, intervenu en raison du témoignage d'un fonctionnaire à un procès, constitue une sanction disciplinaire déguisée et que les mesures de réorganisation du service doivent être annulées.

EMPLOIS FONCTIONNELS EMPLOI DE CABINET PERTE D'EMPLOI ET LICENCIEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE / Emploi fonctionnel

Etude : la relation de confiance dans l'occupation des emplois supérieurs de la fonction publique territoriale. L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2003, mai-juin 2003, pp. 16-21.

La confiance est à la fois un critère de recrutement, pour les exécutifs locaux, de certains de leurs collaborateurs occupant des emplois fonctionnels ou de cabinet et une cause de cessation de fonctions lorsqu'elle est perdue, ce motif étant apprécié par le juge au regard des fonctions occupées et devant être fondé sur des éléments objectifs.

ETAT CIVIL

Principe d'égalité de traitement entre agents publics. Revue du droit public, n°2-2003, mars-avril 2003, pp. 447-454.

Le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 28 juin 2002, M. V., req. n°220361, 228325, considère que le pouvoir réglementaire doit adapter dans un délai raisonnable les textes relatifs au célibat, à la qualité de concubin ou de conjoint de façon à ce que les agents publics titulaires du pacte civil de solidarité puissent bénéficier d'avantages comparables.

NON TITULAIRE / Acte d'engagement NON TITULAIRE / Licenciement CONTROLE DE LEGALITE AGENT DE DROIT PUBLIC

Etude : la jurisprudence B. et la place des droits acquis dans le droit applicable aux non titulaires.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2003, mai-juin 2003, pp. 46-51.

Par un arrêt du 27 octobre 1999, M. B., le Conseil d'Etat a jugé que la circonstance que le contrat de recrutement d'un non titulaire comporte une clause de tacite reconduction ne saurait légalement avoir pour effet de conférer au contrat dès son origine une durée indéterminée.

Cette étude rappelle, jurisprudence à l'appui, la situation légale et réglementaire parfaite des tiers et des titulaires, la situation mixte des agents non titulaires ainsi que la remise en cause par le Conseil d'Etat du principe d'intangibilité des droits acquis sans fraude.

NOTATION / Généralités
AVANCEMENT D'ECHELON A L'ANCIENNETE
MINIMUM

TA Dijon. Tout agent doit être noté même s'il dispose d'une décharge syndicale de service.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2003, mai-juin 2003, pp. 15-16.

A propos du jugement du tribunal administratif de Dijon du 26 novembre 2002, n°020036, reproduit ici, ce commentaire rappelle que la notation des fonctionnaires est, sauf dérogations statutaires particulières, impérative et que son absence rend illégale la décision d'avancement d'échelon d'un agent à l'ancienneté minimale.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

CAA Lyon. Attribution de la NBI à un rédacteur territorial occupant un emploi spécifique de DRH.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2003, mai-juin 2003, pp. 22-24.

Sont publiées ici les conclusions de Mme Jean-Pierre Clot, Commissaire du gouvernement sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon, 3^e chambre, 25 février 2003, Commune d'Auxerre, n°99LY02231.

Les fonctions de directeur des ressources humaines, exercées par un rédacteur chef territorial, ouvrent droit à la nouvelle bonification indiciaire dès lors qu'elles impliquent une certaine responsabilité et requièrent une technicité particulière, les dispositions du 54° de l'article 1^{er} du décret du 24 juillet 1991 n'ayant pas pour effet de réserver le bénéfice de cette bonification aux seuls attachés territoriaux.

Le caractère d'emploi spécifique ne fait pas obstacle à l'octroi de cette bonification.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE
ELU LOCAL
RESPONSABILITE / Pénale

Délits non intentionnels : bilan de deux ans de la loi du 10 juillet 2000.

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, Rubrique Etude, n°18, novembre-décembre 2002.- 16 p.

Se référant à diverses décisions de la Cour de cassation, Chambre criminelle, cette étude fait le point sur l'application de la loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels qui a étendu aux agents publics et aux élus locaux (modification de l'article 11 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) les dispositions de l'article 121-3 du code pénal relatif notamment au délit d'imprudance, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité d'une personne physique.

PENSION A JOUISSANCE IMMEDIATE / Agents
féminins

La jouissance immédiate de la pension accordée rétroactivement à un ex-fonctionnaire père de famille.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°19/2003, 19 mai 2003, pp. 1005-1008.

Sont ici publiées les conclusions de M. Goulard, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 26 février 2003, M. L., req. n°187401.

La Haute juridiction considère les dispositions du I-3° de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite comme discriminatoires.

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE
NON TITULAIRE / Droits et obligations
STAGIAIRE / Droits et obligations
STAGIAIRE / Fin de stage

TA Versailles. Le stagiaire licencié pour inaptitude physique a droit au reclassement.

L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°3/2003, mai-juin 2003, pp. 36-38.

Le tribunal administratif de Versailles, dans un jugement du 21 novembre 2002 commenté ici, fait application à un stagiaire du nouveau principe général du droit relatif au reclassement pour inaptitude physique issu de la décision du Conseil d'Etat du 2 octobre 2002, CCI de Meurthe-et-Moselle.

Le licenciement par la Poste d'une lauréate d'un concours nommée stagiaire sans rechercher préalablement une possibilité de reclassement dans un autre emploi compatible avec son état de santé est entaché d'irrégularité et ouvre droit à la réparation du préjudice subi.

SUSPENSION DU DROIT A PENSION /
Cas de suspension
DROIT PENAL

Le nouveau code pénal et la suspension du droit à pension.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°18, 12 mai 2003, pp. 932-935

Dans son avis du 2 avril 2003, M. S., req. n°249475, le Conseil d'Etat précise que, dès lors qu'aucune disposition n'indique, dans le nouveau code pénal, les peines pouvant correspondre à celles qui étaient qualifiées d'afflictives ou infamantes dans l'ancien code, l'article L. 58 du code des pensions civiles et militaires de retraite est privé d'effet, son abrogation étant implicite du fait de la volonté du législateur de supprimer les peines accessoires automatiques.

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.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Conseil supérieur de la prévention : moins d'accidents du travail mais davantage de maladies professionnelles. Travail et sécurité, n°630, juin 2003, p. 32.

Selon les données publiées par la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés), le nombre des accidents du travail graves a diminué de 10,43 % en 2001. Le nombre de maladies professionnelles reconnues a augmenté de 24 % en 2000 par rapport à l'année 1999, les troubles musculosquelettiques représentant les trois-quarts des pathologies.

Rapport annuel 2001 des accidents et maladies professionnelles dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale / Caisse des dépôts et consignations. - Paris : Site internet de la CNRACL, 2003.- 74 p.

Ce second rapport présente, sous forme de tableaux, les statistiques relatives, d'une part, aux maladies professionnelles et, d'autre part, aux accidents de travail qu'ils soient de service ou de trajet, répartis par filières, causes et lésions. Ces données sont complétées des mentions éventuelles des arrêts de travail et des taux d'incapacité permanente (IP).

ADMINISTRATION / Relations avec les administrés RETRAITE TROISIEME CONCOURS

Légère baisse des réclamations présentées au Médiateur de la République. L'Actualité juridique-Droit administratif, n°20/2003, 26 mai 2003, p. 1022.

Au cours de l'année 2002, les demandes émanant des agents publics ont porté principalement sur les pensions de retraite (révision et demandes d'égalité de traitement de la part des veufs de femmes fonctionnaires). Le médiateur demande une meilleure prise en compte des pensionnés disposant de faibles revenus et se félicite de la reprise des services des agents de droit privé qui auront obtenu un troisième concours, mesure qu'il avait suggérée.

AIDE ET ACTION SOCIALES FILERE MEDICO-SOCIALE

L'installation du nouveau Conseil supérieur du travail social. Actualités sociales hebdomadaires, n°2312, 23 mai 2003, pp. 13-18.

Les missions du Conseil sont désormais recentrées sur l'expertise et la réflexion autour des pratiques professionnelles dans le travail social, sa composition a été élargie et comprend des représentants du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Cet article donne, en annexe, la liste des membres du Conseil.

ASSISTANT MATERNEL CRECHES CENTRES DE VACANCES ET DE LOISIRS

Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002. Etudes et résultats, n°235, avril 2003.- 11 p.

Cette enquête menée par la direction des études du ministère des affaires sociales en partenariat avec la CNAF, le CERC et l'INSEE décrit pour la première fois les modes de gardes des enfants selon les tranches d'âge et selon le moment de la semaine : écoles, centres de loisirs, crèches, assistants maternels, haltes-garderies et autres.

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS

Centres de vacances et de loisirs : l'accès aux fonctions de direction. Actualités sociales hebdomadaires, n°2314, 6 juin 2003, pp. 9-10.

Un instruction du 17 avril 2003 du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche précise quels sont les diplômes exigés pour exercer les fonctions de direction dans les centres de vacances et de loisirs et indique qu'une modification du décret du 3 mai 2002 est à l'étude afin de permettre aux titulaires du BAFD (brevet d'aptitude aux fonctions de directeur) justifiant d'une expérience de direction de diriger les centres accueillant plus de 80 jours par an un effectif supérieur à 80 mineurs.

CNFPT

Donner à la fonction publique les moyens de s'adapter.
Maires de France, n°152, mai 2003, pp. 18-19.

M. André Rossinot, président du CNFPT, fait le point sur les grandes orientations du centre pour l'année 2003 : assurer les formations obligatoires, renforcer qualitativement la formation continue et participer à la mise en œuvre des politiques nationales de décentralisation. Parallèlement, un renforcement des liens avec les partenaires que sont le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, l'Observatoire de l'emploi public et les centres de gestion, est en cours.

CONCESSION DE LOGEMENT FRAIS DE DEPLACEMENT RESTAURATION DU PERSONNEL COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE / Cotisations salariales COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE / Cotisations patronales

Questions-réponses sur avantages en nature et frais professionnels.

Liaisons sociales, 20 mai 2003.

Une note de la direction de la sécurité sociale (DSS/5B n°2) du 12 mai 2003, présentée sous forme de questions-réponses apporte, à partir de cas concrets, de nouvelles précisions sur la réforme de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels, notamment sur leur évaluation.

Avantages en nature et frais professionnels : mise en œuvre de la réforme (suite).

Liaisons sociales, 27 mai 2003.- 12 p.

La dernière note du 12 mai 2003 de la direction de la sécurité sociale (DSS/5B n°1) (déjà signalée de façon succincte dans le numéro de 20 mai 2003), présentée sous forme de 27 questions-réponses, apporte des précisions sur la réforme de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels, notamment sur leur évaluation.

Nouvelles questions-réponses sur les avantages en nature et frais professionnels.

Liaisons sociales, 11 juin 2003.

Une note de la direction de la sécurité sociale DSS/5B n°3 du 6 juin 2003, présentée sous forme de questions-réponses, complète les deux séries de documents précédents et revient, notamment, sur la question de la mise à disposition du salarié d'un véhicule.

CONGE DE PATERNITE NON TITULAIRE STAGE

Dossier : Les conditions d'application du congé de paternité.

La Lettre de l'employeur territorial, n°874, 20 mai 2003, pp. 7-8.

Le décret n°2003-161 du 25 février 2003 règle la situation des agents non titulaires ou stagiaires vis-à-vis du congé de paternité qui est construit sur le modèle du congé de maternité.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Les dispositions d'application du congé de présence parentale.

La Lettre de l'employeur territorial, n°873, 13 mai 2003, pp. 7-8.

Cet article présente les dispositions du décret n°2003-52 du 13 janvier 2003 relatif aux conditions d'octroi et de renouvellement du congé de présence parentale, de contrôle et de réintégration pour les fonctionnaires exclusivement, les dispositions réglementaires n'étant pas encore parues pour les non titulaires.

COOPERATION INTERCOMMUNALE RECRUTEMENT

Groupées, les communes recrutent davantage.

Le Monde Emploi, 27 mai 2003, p. VII.

Une étude, menée d'octobre 2002 à janvier 2003 par le CNFPT, montre le dynamisme des communautés d'agglomération ou de communes en matière de création d'emplois surtout dans les services transversaux (informatique, ressources humaines ou finances).

On y trouve plus de titulaires que dans la moyenne des collectivités et un plus fort pourcentage de cadres A et B.

CULTURE DECENTRALISATION

Décentralisation de la culture : à l'Etat la régularisation, aux collectivités l'opérationnel.

Actualités juridiques - Droit administratif, n°21, 2 juin 2003, p. 1087.

Le ministre de la culture a précisé la répartition des compétences envisagée par le projet de loi de décentralisation en matière de patrimoine et a annoncé une réforme en matière d'enseignement artistique.

Les trois niveaux de collectivités territoriales, région, département et commune, se partageront la gestion de l'activité patrimoniale, aux premières la responsabilité d'un politique cohérente comprenant la programmation

des travaux et aux seconds la gestion opérationnelle et de proximité en lien avec les règles d'urbanisme. L'Etat, quant à lui, se chargera de définir les normes, méthodes et les modalités du contrôle scientifique et technique.

CUMUL D'EMPLOIS OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Incompatibilités EMPLOI A TEMPS NON COMPLET

*Le cumul d'activités des agents à temps non complet.
Collectivités territoriales info, n°61, avril 2003, pp. 12-14.*

Cet article analyse les limites et les conditions de cumul des fonctions avec une activité privée lucrative introduites par le décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 pour les agents à temps non complet.

CUMUL D'UNE PENSION ET D'UN TRAITEMENT

*La synthèse sur le cumul emploi-retraite.
Liaisons sociales, 23 mai 2003.- 10 p.*

La troisième partie de cette synthèse présente de façon succincte, pour les trois fonctions publiques, les dispositions applicables au cumul des pensions de retraite avec des rémunérations d'activité ainsi qu'à la cessation progressive d'activité.

DECENTRALISATION ENSEIGNEMENT

*Education nationale.
Liaisons sociales, 10 juin 2003.*

Le ministre de l'éducation nationale a garanti aux techniciens, ouvriers et agents de service devant être transférés à la fonction publique territoriale dans le cadre de la décentralisation, le maintien du bénéfice des accords sur la réduction du temps de travail et les congés bonifiés signés il y a deux ans.

*Décentralisation : conseillers d'orientation, médecins scolaires et assistantes sociales restent à l'Etat.
Le Monde, 12 juin 2003, p. 11.*

A l'issue de la table ronde organisée avec les syndicats le 10 juin, le gouvernement a annoncé que les conseillers d'orientation-psychologues, les assistantes sociales et les médecins scolaires continueraient à relever de la fonction publique d'Etat et qu'un cadre d'emplois spécifique serait créé pour les personnels techniques, ouvriers et de service.

EFFECTIFS GESTION DU PERSONNEL

*Rapport annuel 2002 de l'Observatoire de l'emploi public.
Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°5, mai 2003,
pp. 11-13.*

Ce bref article extrait du rapport les chiffres clés relatifs à la fonction publique.

Au 31 décembre 1999, l'administration comptait 4 millions 899 agents dont 3 millions 755 fonctionnaires, 827 000 non titulaires de droit public et 317 000 emplois aidés. Un tableau répartit ces informations par fonction publique.

Entre 1990 et 1999, les effectifs ont évolué de 13 % dans les collectivités territoriales, de 7 % à l'Etat et de 6 % dans les hôpitaux publics.

Enfin, sont présentés les chiffres relatifs aux départs définitifs dans la fonction publique en 2002, 2006 et 2010.

ETABLISSEMENT PUBLIC / De coopération intercommunale DOCUMENTS BUDGETAIRES - ETAT DU PERSONNEL

Les finances des groupements de communes à fiscalité propre en 2001.

La Lettre du financier territorial, n°197, mai 2003, pp. 21-26.

L'étude de la direction générale des collectivités locales montre que les dépenses de personnel se sont accrues de 16,3 % entre 2000 et 2001.

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif : Rapport de propositions / remis à M. Jean-François Mattéi, ministre de la Santé, de la famille et des personnes handicapés et à M. Christian Jacob, ministre délégué à la famille.

Site internet du ministère délégué à la famille, 2003.- 141 p.

Le groupe de travail constate une grande diversité dans l'exercice des métiers liés à la petite enfance et les structures dans lesquels ils sont exercés, de fortes disparités territoriales ainsi que le manque de professionnels qualifiés.

Pour y remédier, il formule un certain nombre de propositions comme le développement de la formation et l'instauration de passerelles avec d'autres métiers liés à la famille.

FILIERE POLICE MUNICIPALE

14 300 policiers municipaux au 1^{er} janvier 2002.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°20, 12 mai 2003, p. 615.

Selon un recensement effectué par le CNFPT, publié dans le revue « Repères statistiques » du mois d'avril 2003, l'effectif des policiers municipaux titulaires, hors gardes-champêtres, s'élevait à 14 300 au 1^{er} janvier 2002, la moitié d'entre eux étant gardiens et gardiens principaux. Le nombre de recrutements s'est élevé à 1630 en 2001.

FONCTION PUBLIQUE ADMINISTRATION / Modernisation

La place donnée au contrat dans l'organisation de la fonction publique.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°19/2003, 19 mai 2003, pp. 991-993.

M. Marcel Pochard, conseiller d'Etat, rapporteur général du rapport et des études, s'appuyant sur l'expérience d'autres pays européens et sur l'existence d'accords liés au dialogue social, en suggère son extension fondée sur la négociation collective, notamment son application au recrutement des fonctionnaires.

FONCTION PUBLIQUE EFFECTIFS EUROPE

Dossier : Fonctionnaires, la réalité des chiffres.

Les Cahiers de la fonction publique, n°222, avril 2003, pp. 3-17.

Ce dossier fait tout d'abord état de réflexions sur la définition de la notion de fonctionnaire, donne les effectifs réels au 31 décembre 2000 des agents de l'Etat par ministère, des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, fait le point sur les études statistiques dans la fonction publique territoriale, sur les personnels de la Poste et de France Télécom et enfin étudie le régime de la fonction publique dans plusieurs autres pays européens.

FONCTION PUBLIQUE FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Code général de la fonction publique / Didier Jean-Pierre. - Paris : Editions du Juris-classeur, 2003. - 1262 p.

Cet ouvrage, rédigé par M. Jean-Pierre, professeur agrégé de droit public à l'université Lyon 3, publie les textes généraux relatifs à la fonction publique, les normes communautaires, les dispositions applicables à chacune des trois fonctions publiques, aux pensions

civiles et militaires de retraite ainsi qu'à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) accompagnées de commentaires et de références bibliographiques et jurisprudentielles.

Cette première édition, mise à jour au 31 décembre 2002, est structurée autour de dix livres et agrémentée d'un table des matières très détaillée.

GESTION DU PERSONNEL

La fonction publique rénove sa GRH.

Entreprises et carrières, n°667, 29 avril au 5 mai 2003, pp. 14-21.

Ce dossier fait le point sur la réforme de la gestion des ressources humaines dans les trois fonctions publiques et la mise en place de plans de gestion prévisionnelle nécessitée par les futurs départs en retraite, la décentralisation et la réforme budgétaire.

Le ministère de la culture a transformé la notation en évaluation et la préfecture de Belfort a mis en place une tentative de décentralisation de la gestion des ressources humaines.

GESTION DU PERSONNEL INFORMATIQUE

Autonomie et communication dans le travail : les effets des nouvelles technologies.

Premières informations et premières synthèses, n°20.1, mai 2003. - 11 p.

Cette étude analyse l'évolution de l'utilisation et de l'implantation de l'informatique dans le monde du travail depuis les années 60, présente sa répartition selon les catégories socio-professionnelles, l'impact et les objectifs attendus de son utilisation.

HYGIENE ET SECURITE

Vaccination contre l'hépatite B : le point sur les rappels.

Le Concours médical, n°21, 4 juin 2003, pp. 1202-1203.

Cet article rappelle les termes d'un avis du Conseil supérieur de l'hygiène publique de France du 12 mai 2000 qui recommande la vaccination, notamment, aux professionnels susceptibles d'être en contact avec des patients ou d'être exposés au sang et autres produits biologiques comme les pompiers, les éboueurs, les égoutiers et les policiers. La vaccination est obligatoire pour les professionnels de santé.

HYGIENE ET SECURITE ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

*Le barème d'indemnisation des victimes de l'amiante.
Liaisons sociales, 30 mai 2003, 5 p.*

Le barème indicatif, adopté le 21 janvier 2003 par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, sert à indemniser les victimes de l'amiante des préjudices patrimoniaux, essentiellement l'incapacité fonctionnelle, et des préjudices extra-patrimoniaux comme le préjudice moral et esthétique subis. La notion d'ayant-droit et les critères de leur indemnisation sont également définis.

INDEMNITES DE FONCTIONS DES ELUS

*Indemnités de fonctions : les élus locaux ne bénéficient pas de la réduction de 5% de l'impôt sur le revenu.
La Lettre de l'employeur territorial, n°874, 20 mai 2003, p. 4.*

Dans une lettre du 8 janvier 2003, le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire rappelle que, pour les revenus de 2001, la réduction de 5% introduite par la loi de finances rectificative pour 2002 ne concerne pas les élus qui ont opté pour la retenue à la source. En revanche, la baisse de 6% de tous les taux du barème pour les revenus de 2002 adoptée dans le cadre de la loi de finances pour 2003 leur sera applicable.

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

*Les intermittents face au spectre de la prolétarianisation.
Le Monde, 13 juin 2003, p. 30.*

Les négociations sur le régime spécifique d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle ont été reporté au 26 juin, le Medef proposant un minimum de 507 heures de travail effectuées en neuf mois pour permettre une indemnisation d'une durée de six mois au lieu de douze.

Une réunion, organisée le 19 juin, doit aborder la question du champ d'application des annexes.

LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION NON DISCRIMINATION SEXISTE

*A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement.
Droit social, n°5, mai 2003, pp. 491-497.*

La loi n°92-684 du 22 juillet 1992 et la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale sanctionnent les délits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral caractérisés par le caractère répétitif de l'acte, son orientation ainsi que son contenu.

MESURES POUR L'EMPLOI

Décentralisation du RMI et création du revenu minimum d'activité (RMA).

Liaisons sociales, 22 mai 2003.- 10 p.

Est reproduit ici le projet de loi portant décentralisation du revenu minimum d'insertion (RMI) et créant un revenu minimum d'activité (RMA).

Il est proposé, à l'article 35, que les collectivités territoriales et leurs établissements publics puissent conclure des conventions avec les départements pour employer des personnes bénéficiaires du RMI et en difficulté particulière d'insertion avec des contrats de travail de 18 mois au plus, le revenu étant versé par l'employeur, ce dernier étant exonéré, dans certaines limites, du paiement des cotisations sociales.

NON DISCRIMINATION

*Une autorité pour lutter contre les discriminations.
Liaisons sociales, 4 juin 2003.*

Un projet de loi doit créer une autorité administrative indépendante chargée de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle sera chargée de compléter les actions de politique publique, de diffuser des avis, des conseils et pourra transmettre à la justice des éléments utiles en cas de pratiques discriminatoires.

NON DISCRIMINATION SEXISTE

Harcèlement sexuel : ce n'est plus le monopole de l'autorité hiérarchique !

RH Territoriales, n°20, mai 2003, pp. 4-5.

La présidente de l'AEVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) donne une définition du harcèlement sexuel, fait état de l'innovation apportée par la loi de modernisation sociale, indique les recours dont disposent les victimes, la responsabilité de l'employeur et donne un exemple en matière territoriale.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE DROIT PENAL

Le devoir de dénonciation des crimes et des délits.

Collectivités territoriales info, n°61, avril 2003, pp. 23-24.

Est étudiée dans cet article, l'obligation de signaler au procureur de la République tout crime ou délit dont un dépositaire de l'autorité publique peut avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions, fixée par l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale.

Il est à noter que le refus de dénonciation ne peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

PRIMES ET INDEMNITES

Les régimes indemnitaires dans les collectivités territoriales.

Cahier Pratique Tissot, Cahier collectivités semestriel n°11, mars 2003.-32 p.

Ce fascicule présente l'actualisation du régime indemnitaire des agents territoriaux par les décrets du 14 janvier et du 16 avril 2002, les régimes propres aux filières administrative et technique ainsi que des tableaux récapitulatifs pour les autres filières.

RECOUVREMENT DES COTISATIONS

Comment faire face à un contrôle de l'Urssaf.

Le Moniteur, n°5190, 16 mai 2003, pp. 72-75.

Cet article fait le point sur la procédure de contrôle des URSSAF et donne des conseils sur la conduite à tenir.

RETRAITE

Les conseils supérieurs des trois fonctions publiques.

Liaisons sociales, 22 mai 2003.

Les conseils supérieurs des trois fonctions publiques, réunis les 19 et 20 mai, ont émis un avis favorable sur le projet de loi de réforme des retraites, les élus du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ayant demandé le retrait de l'ordre du jour du projet.

Le projet de loi de réforme des retraites adopté en Conseil des ministres.

Liaisons sociales, 2 juin 2003.

Le projet de loi, adopté le 28 mai 2003 en Conseil des ministres, prévoit, pour les fonctionnaires, que la durée de cotisation pour bénéficier d'une pension complète passera progressivement à 40 annuités jusqu'en 2008, un système de décote par année manquante, une surcote par trimestre travaillé au-delà de 60 ans, une indexation des pensions sur les prix, le remplacement de la bonification d'un an par enfant par la validation des périodes d'interruption d'activité, le rachat d'années d'études et un régime additionnel pour la prise en compte des primes.

SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Sapeurs-pompiers : état des lieux et réflexions prospectives sur l'avenir du volontariat : rapport de mission / Confiée par M. Nicolas Sarkozy, ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales à M. Jean-Paul Fournier.

.- Paris : site internet du ministère de l'intérieur, 2003.- 73 p.

Après une analyse de l'organisation des services d'incendie et de secours, des mesures législatives et réglementaires destinées à favoriser le développement du volontariat ainsi que de la gestion, la typologie et la culture des sapeurs-pompiers volontaires, ce rapport formule trois types de propositions, les premières étant destinées à améliorer leur statut, les secondes à favoriser leur reconnaissance et les troisièmes à communiquer sur les valeurs du volontariat.

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

Droit appliqué aux services d'incendie et de secours / Marc Genovese ; Institut national d'études de la sécurité civile.

.- Montreuil : Editions du papyrus, 2002.- 332 p.

La première partie de cet ouvrage présente l'organisation, les missions et le fonctionnement des services d'incendie et de secours, la seconde, les dommages et responsabilités dans ce cadre, notamment les responsabilités civile et pénale du sapeur-pompier ainsi que ses droits à la protection fonctionnelle.

SMIC

Hausse de 5,5 % du smic le plus bas au 1^{er} juillet.

Le Monde, 11 juin 2003, p. 11.

M. Jean-Pierre Raffarin a annoncé une augmentation du SMIC au 1^{er} juillet de 5,5 % dans le cadre de l'harmonisation des SMIC le retour à un SMIC unique devant se faire progressivement d'ici à 2005.

TRAVAILLEURS HANDICAPES

Emploi des personnes handicapées : quelle réponse dans les collectivités territoriales ?

RH Territoriales, n°19, avril 2003, pp. 4-5.

Après une définition juridique du handicap, cet article fait le point sur les mesures destinées à favoriser l'emploi des handicapés et leur insertion dans la fonction publique territoriale.

Réforme de la loi de 1975 : le CNCPH attend davantage de précisions de la part du gouvernement.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2315, 13 juin 2003, p. 7.

Le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) a rendu son avis sur la note d'orientation de la loi relative à l'égalité des chances des personnes handicapées et propose, notamment, la transposition du concept d'aménagement raisonnable contenu dans la directive européenne sur l'emploi dans les trois fonctions publiques.

TEXTES INTEGRAUX

JURISPRUDENCE

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

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.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE / Attributions FIN DE STAGE / Refus de titularisation

Parce qu'elle ne constitue pas une mesure préparatoire, est illégale la lettre dans laquelle une autorité locale manifeste son intention, avant l'intervention de l'avis de la commission administrative paritaire, de ne pas titulariser un stagiaire à l'issue de son stage, même si un arrêté postérieur, intervenant après l'avis favorable de la commission administrative paritaire a été régulièrement pris par cette même autorité locale.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 31 mai 1999 sous le n°99MA00977, présentée pour la commune d'Aiguines, représentée par son maire en exercice, domicilié es qualité en l'Hôtel de ville à Aiguines (83630), par Me Michel Tolosana, avocat ;

La commune demande à la Cour d'annuler le jugement en date du 15 février 1999 par lequel le tribunal administratif de Nice, statuant dans l'instance n°94-4165 sur la requête de M. P., a annulé la décision du maire en date du 12 octobre 1994 portant refus de titularisation de l'intéressé ;

Elle soutient que la lettre du 12 octobre 1994 précitée présente le caractère, non d'une décision, mais d'un acte préparatoire informant l'intéressé d'une proposition adressée à la commission administrative paritaire et tendant à sa non titularisation pour cause d'insuffisance professionnelle ; que cette proposition a reçu l'avis favorable de la commission administrative paritaire en date du 10 novembre 1994 ; que la seule véritable décision officielle est constituée par l'arrêté en date du 16 décembre 1999 par lequel le maire a radié M. P. des cadres de la commune ; que cet arrêté, qui n'a pas été attaqué dans les délais, est désormais définitif ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu, enregistré au greffe de la cour administrative d'appel de Marseille le 19 janvier 2001, le mémoire en défense, présenté par M. P. qui conclut au rejet de la requête, à la confirmation du jugement attaqué et s'en remet aux moyens qu'il a présentés devant le juge de premier ressort ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

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

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 10 septembre 2002 :

- le rapport de M. Zimmermann, premier conseiller ;

- et les conclusions de M. Bocquet, premier conseiller ;

Considérant qu'aux termes de l'article 30 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de l'intervention de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 : « Les commissions administratives paritaires connaissent des... refus de titularisation. » ; qu'il en résulte que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit consulter cette commission avant de titulariser, ou de refuser de titulariser, un agent public ;

Considérant que, dans sa requête d'appel dirigée contre le jugement précité du tribunal administratif de Nice, la commune d'Aiguines soutient que, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, la lettre en date du 12 octobre 1994 ne constitue pas une décision, mais une mesure préparatoire à l'arrêté du 16 décembre 1994 par lequel son maire a refusé de titulariser M. P., et l'a radié des cadres des personnels communaux ; qu'il ressort cependant des termes mêmes de cette lettre que le maire d'Aiguines, qui était compétent pour le faire, a entendu manifester dès le 12 octobre 1994, sa décision de ne pas titulariser M. P. et de fixer la date de sa radiation des cadres dès la fin du stage ; que cette décision est ainsi intervenue avant que la commission administrative paritaire ait donné son avis, et qu'elle est, par suite, intervenue selon une procédure irrégulière ;

Considérant que l'intervention de l'arrêté du 16 décembre 1994, par lequel le maire d'Aiguines, après avis de la commission administrative paritaire, a mis fin au stage de

M. P. à compter du 31 décembre 1994 et l'a rayé des effectifs de la collectivité à cette date, étant postérieur à la décision du 12 octobre 1994 attaquée, est sans conséquence sur la légalité de celle-ci, qui s'apprécie à la date à laquelle elle est prise ; qu'il en est de même de la circonstance, à la supposer établie d'ailleurs, que cet arrêté, notifié le même jour à M. P., serait devenu définitif ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune d'Aiguines n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nice a annulé la décision en date du 12 octobre 1994 du maire d'Aiguines de ne pas titulariser M. P. à l'issue de son stage ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête susvisée de la commune d'Aiguines est rejetée.

Article 2 : Le présent arrêt sera notifié à la commune d'Aiguines, à M. P. et au ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

Cour administrative d'appel de Marseille, 24 septembre 2002, Commune d'Aiguines, req. n°99MA00977.

**CONTENTIEUX ADMINISTRATIF /
Effet d'une décision contentieuse
CALCUL DES CONGES DE MALADIE
INDEMNISATION**

A la suite de l'annulation contentieuse de la décision privant un fonctionnaire de ses fonctions dans des circonstances non dépourvues de lien avec son état de santé, l'administration peut calculer le montant de l'indemnité qu'elle lui doit, non sur la base de son traitement d'activité mais sur celui d'un congé de maladie, en tenant compte de la capacité qu'aurait eue ce fonctionnaire à exercer effectivement ses fonctions durant sa période d'éviction illégale.

Vu la requête, enregistrée le 18 mai 1998 au greffe de la Cour, présentée pour Mlle D., demeurant ..., par Me Le Guillou, avocat au barreau de Quimper ;

Mlle D. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°95-124 du 28 janvier 1998 par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa demande tendant à la condamnation de l'hôpital local du Faouët à lui payer la somme de 143 763,67 F, augmentée des intérêts au taux légal, au titre de la reconstitution de sa carrière qu'implique l'exécution du jugement du 7 avril 1993 prononcé par le même tribunal ;

2°) de condamner l'hôpital du Faouët à lui payer ladite somme ;

3°) de condamner l'hôpital du Faouët à lui payer la somme de 5 000 F au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

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 24 mai 2002 :

- le rapport de M. Faessel, premier conseiller,

- les observations de Me Bernot substituant Me Coudray, avocat du centre hospitalier de Le Faouët,
- et les conclusions de M. Mornet, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que, par jugement du 7 avril 1993, le tribunal administratif de Rennes a annulé la décision du directeur de l'hôpital local du Faouët refusant, le 9 janvier 1992, de retirer l'acceptation de la démission présentée le 3 juin 1991 par Mlle D., infirmière ; qu'en exécution de ce jugement le directeur de l'hôpital du Faouët a procédé à sa réintégration et lui a versé la somme de 37 709,05 F en réparation des pertes de traitement et des autres préjudices subis par l'intéressée du fait de son éloignement irrégulier du service ; que Mlle D. soutient que le montant des traitements auxquels elle a droit a été inexactement calculé ;

Considérant qu'à la suite de l'annulation de la décision susmentionnée du 9 janvier 1992, l'administration devait réviser la situation de cet agent pour la période concernée et reconstituer la carrière de l'intéressée dans les conditions où elle aurait dû normalement se poursuivre si aucune irrégularité n'avait été commise ; que pour ce faire elle était fondée à tenir compte de la capacité qu'aurait eue l'intéressée à exercer effectivement ses fonctions durant la période considérée ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction qu'à la date à laquelle le directeur de l'hôpital du Faouët a accepté la démission présentée par Mlle D., celle-ci, dont le jugement du 7 avril 1993 du même tribunal administratif a estimé qu'elle n'avait pas pu donner sa démission en toute connaissance de cause en raison de son état de santé, n'était manifestement pas en mesure d'exercer ses fonctions ; que la santé de Mlle D. ne s'est pas améliorée pendant la période qui a suivi sa démission et qu'à la suite de sa réintégration elle n'a d'ailleurs pas pu reprendre son service et a, le 25 novembre 1993, été radiée des cadres et admise à la retraite à raison de son invalidité ;

Considérant que l'état de santé de Mlle D. constituait un élément d'appréciation de sa capacité à exercer ses fonctions dont le directeur de l'hôpital du Faouët devait tenir compte pour évaluer le montant des traitements dont elle avait été privée ; que par suite il a pu, pour déterminer le montant de cette indemnité, estimer que si elle n'avait pas été écartée du service par l'acceptation de sa démission, Mlle D. n'aurait pas été en position d'activité mais de congé de maladie ; que dès lors celle-ci ne peut utilement soutenir que l'indemnité qui lui était due aurait dû être calculée sur la base de son traitement d'activité et non sur celui d'un congé de maladie ;

Considérant enfin que le moyen tiré de ce que le comité médical aurait dû être saisi préalablement au placement de la requérante en congé de maladie est, en l'espèce, inopérant ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mlle D. n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Rennes n'a que partiellement fait droit à sa demande ;

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

Considérant que les dispositions susmentionnées font obstacle à ce que l'hôpital du Faouët, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, soit condamné à payer à Mlle D. la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; que par ailleurs, compte tenu de la situation économique de Mlle D., il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions susmentionnées de l'hôpital du Faouët ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de Mlle D. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de l'hôpital local du Faouët tendant à la condamnation de Mlle D. au paiement des frais exposés et non compris dans les dépens sont rejetées.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à Mlle D., à l'hôpital local du Faouët et au ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées.

Cour administrative d'appel de Nantes, 21 juin 2002, Mlle D., req. n°98NT01070.

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

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

**REVENU DE REMPLACEMENT / Convention
chômage
ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE
DISPONIBILITE
DISPONIBILITE / Pour convenances personnelles
DEMISSION**

Selon la délibération n°10 § 1 a et b de la Commission paritaire nationale, le fonctionnaire dont la démission est légitime peut bénéficier de l'indemnisation du chômage s'il en remplit les conditions. En cas de démission illégitime, il ne peut bénéficier de l'aide au retour à l'emploi que s'il justifie depuis son départ d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures.

A l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, un agent non réintégré doit être considéré comme involontairement privé d'emploi et également à la recherche effective d'un emploi (arrêt du Conseil d'Etat du 30 septembre 2002, Mme G., n°216912).

L'appréciation de la légitimité d'un refus d'emploi relève exclusivement du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

le salarié quand bien même il aurait démissionné pour convenance personnelle de l'emploi communal qu'il occupait. Il lui demande s'il ne convient pas de procéder à un nettoyage des textes sur la fonction publique territoriale qui aboutit à une interprétation frauduleuse des textes relatifs à la protection nécessaire des agents publics. En effet, depuis lors, plusieurs agents des collectivités locales mis en disponibilité volontaire depuis plusieurs années ou ayant démissionné demandent la réintégration dans un poste qui n'existe pas ou qui est occupé et en cas de refus réclament des indemnités chômage pour perte involontaire d'emploi. Il lui signale même le cas d'un employé municipal, mis en disponibilité volontaire depuis six ans, qui demande sa réintégration et refuse le poste qui lui est proposé dans sa commune d'origine puisqu'il habite maintenant à 40 kilomètres de sa commune ; la demande de poste n'ayant d'autre but que d'obtenir une indemnisation chômage. Les petites communes qui disposent de ressources limitées sont scandalisées par de tels procédés. Il lui demande s'il ne lui paraît pas nécessaire d'y mettre un terme. - **Question transmise à M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire.**

8485.- 9 décembre 2002.- **M. Didier Julia** attire l'attention de **M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité** sur le cas d'un agent communal ayant démissionné de son emploi public le liant à une commune. Cette personne est ensuite engagée par une entreprise privée mais perd son emploi à l'issue d'un contrat à durée déterminée et non reconduit. Dans sa réponse n°47459 au JO du 12 juin 2000, Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité avait signalé que l'article 4 c du règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour et à l'emploi et à l'indemnisation du chômage prévoit que, pour être indemnisés, les salariés privés d'emploi doivent n'avoir pas quitté volontairement leur dernière activité professionnelle dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins quatre-vingt-onze jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures. *A contrario*, lorsque la personne a retravaillé au moins quatre-vingt-onze jours ou 455 heures depuis sa démission, ce travail neutralise sa démission. Il convient alors d'appliquer l'article R. 351-20 du code du travail sur la règle de la durée d'emploi la plus longue pour déterminer à qui incombe la charge de l'indemnisation. Si la durée d'emploi la plus longue a été effectuée pour le compte de la commune, c'est à celle-ci qu'il incombera d'indemniser

Réponse. - L'article 4^e du règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, applicable aux agents de la fonction publique territoriale selon les dispositions des articles L. 351-12 et L. 351-8 du code du travail, prévoit que les salariés privés d'emploi justifiant de l'une des périodes d'affiliation prévues à l'article 3 doivent (...) « n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par délibération de la Commission paritaire nationale, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière 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. Ainsi, un fonctionnaire dont la démission est légitime (démission pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce la puissance parentale, changement de résidence du conjoint pour exercer un nouvel emploi selon la délibération n°10 § 1 a et b de la Commission paritaire nationale) peut bénéficier de l'indemnisation du chômage s'il en remplit les conditions d'obtention. En revanche, le fonctionnaire qui aura démissionné de façon illégitime ne pourra bénéficier d'aide au retour à l'emploi (ARE) que s'il justifie depuis son départ d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures. Selon l'article R. 351-20 du code du travail, il revient alors à l'employeur pour

lequel le demandeur d'emploi a travaillé le plus longtemps de prendre en charge l'intégralité de l'indemnisation du chômage. La jurisprudence permet à un agent en disponibilité de bénéficier d'allocations chômage sous certaines conditions. En effet, le Conseil d'Etat, dans l'arrêt du 10 juin 1992, bureau d'aide sociale de Paris contre mademoiselle H., a considéré qu'un agent de bureau, en disponibilité volontaire, qui n'a pu obtenir, faute de poste vacant, sa réintégration, doit être regardé comme involontairement privé d'emploi au sens de l'article L.351-1 du code du travail et a donc droit aux allocations chômage. Cette décision a été confirmée par l'arrêt du Conseil d'Etat n°216912 du 30 septembre 2002 qui estime qu'un agent, n'ayant pu être réintégré à l'issue de sa période de disponibilité pour convenances personnelles et mis en disponibilité d'office, doit être considéré

comme étant non seulement involontairement privé d'emploi, mais aussi à la recherche effective d'un emploi. Si la collectivité a un doute sur la réalité de la recherche d'emploi par l'allocataire, ou sur la légitimité d'un refus d'emploi, notamment en cas d'éloignement du domicile (40 kilomètres), il convient de rappeler que l'appréciation de la légitimité d'un refus d'emploi et le contrôle de la recherche d'emploi relèvent exclusivement du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les modalités de contrôle sont précisées par les circulaires DGEFP n°2001130 et DGAFP n°200112012 du 13 septembre 2001 relatives à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

(J.O A.N. (Q), n°15, 14 avril 2003, pp 2997-2998).

TRAITEMENT ET INDEMNITES TRAITEMENT PROPREMENT DIT ELEMENTS DU TRAITEMENT CONGES DE MALADIE

Tant dans les textes législatifs et réglementaires que dans les pratiques administratives, il existe une confusion entre traitement et rémunération.

L'avis n°360950 du 13 janvier 1998 du Conseil d'Etat ainsi que la décision de la même juridiction en date du 28 décembre 2001, Syndicat Lutte pénitentiaire de l'union régionale Antilles-Guyane, définissent ces notions.

Le traitement se limite strictement au traitement indiciaire fixé par un arrêté d'échelonnement indiciaire et ne comprend pas les primes et indemnités.

La position de congé de maladie, quelle que soit sa nature, implique que l'agent n'exerce pas ses fonctions et qu'il ne peut donc bénéficier de celles des primes et indemnités qui sont liées à l'exercice effectif des fonctions.

11328.- 3 février 2003.- **Mme Bérengère Poletti** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire** sur les conséquences à dégager de l'avis de la section des finances du Conseil d'Etat du 13 janvier 1998 n°360650. Dans ce dernier, le Conseil d'Etat a indiqué que « compte tenu du sens à donner au mot de traitement, il serait sans doute opportun de préciser certaines dispositions réglementaires dans le sens voulu par le Gouvernement, voire de modifier certains textes en vigueur pour les adapter aux pratiques administratives. C'est le cas, par exemple de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée en ce qui concerne les congés annuels qui donnent lieu, en fait, au versement de la rémunération et non du seul traitement, ainsi que les congés de maladie qui bénéficient du maintien d'autres indemnités que celles qui y sont expressément mentionnées ». Elle lui demande par conséquent s'il est envisagé de remplacer le terme « traitement » notamment dans l'article 34 de la loi

modifiée n°84-16 du 11 janvier portant dispositions statutaires relatives à la fonction d'Etat par celui de « rémunération ».

Réponse. - L'article 34-1° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat garantit au fonctionnaire en activité le droit à un congé annuel « avec traitement ». L'alinéa 2° du même article garantit le droit à des congés de maladie avec « traitement », éventuellement réduit de moitié, supplément familial de traitement et indemnité de résidence. L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce les éléments composant la « rémunération », à savoir : « le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire et « les prestations familiales obligatoires ». Le même article précise que « le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé ». C'est sur la base de ce dernier texte que le Conseil d'Etat a considéré, dans son avis n°360.950 du 13 janvier 1998 (section des finances), que le « traitement », le « traitement indiciaire », le « traitement brut », le « traitement soumis à retenue pour pension » ainsi que le « traitement de base » ou « traitement ordinaire de base » correspondent au traitement indiciaire tel que défini par un arrêté d'échelonnement indiciaire pris en application d'un décret de classement hiérarchique délibéré en conseil des ministres et ne comprennent donc pas les indemnités soumises à retenue pour pension, lesquelles constituent des indemnités au sens du même article 20. Or dans la pratique, l'administration verse à un agent en congé annuel ou en congé de maladie la plupart des autres éléments de rémunération que ceux qui sont énumérés par les dispositions afférentes à ces congés, rappelées plus haut. Bien que non conforme à la lettre de ces dispositions, telle qu'elle ressort de l'interprétation qu'en donne le Conseil d'Etat sur la base de l'article 20 précité, cette pratique n'en est pas moins conforme à leur esprit,

qui consiste à ne pas priver un agent des principaux éléments de sa rémunération lorsqu' il utilise ses droits statutaires à congés. Cette pratique étant favorable aux agents, il n'est pas envisagé pour le moment de modifier la lettre des dispositions dont elle fait application. La pratique administrative ne vise toutefois pas à vider les dispositions dont elle fait application de leur sens. Certains éléments de la rémunération peuvent être exclus de la garantie qu'une telle pratique apporte, dès lors qu'ils sont liés à l'exercice effectif des fonctions et à la compensation des sujétions qu'il occasionne. L'exercice effectif des fonctions conditionne en effet le versement de certaines indemnités, telles que la majoration de

traitement des fonctionnaires affectés outre-mer : le Conseil d'Etat a considéré à cet égard qu'un fonctionnaire en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ne peut être considéré comme exerçant ses fonctions (CE. Synd. Lutte pénitentiaire de l'union régionale Antilles-Guyane, 28 décembre 2001). Il ne saurait être question, dans ces conditions, d'inclure la totalité des éléments de la rémunération au sens de l'article 20 précité dans les garanties figurant dans les dispositions de l'article 34 précité.

(J.O. A.N. (Q), n°16,21 avril 2003, p. 3192-3193).



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 €

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocfrancaise.gouv.fr

1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

121,96 €

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002

35,06 €

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

- **Décisions antérieures à 1995** - Préface de Guy BRAIBANT

59,46 €

- **Année 1995** - Préface d'Olivier SCHRAMECK

56,25 €

- **Année 1996** - Préface de Marcel POCHARD

53,36 €

- **Année 1997** - Préface de Jacques BOURDON

53,36 €

- **Année 1998** - Préface de Didier LALLEMENT

53,36 €

- **Année 1999** - Préface de Laurent TOUVET

53,36 €

- **Année 2000** - Préface de Bertrand du MARAIS

53,36 €

- **Année 2001** - Préface de Jean-Michel GALABERT

54 €

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

France TTC **152 €**

Europe TTC **153 €**

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

Autres pays (HT, avion éco.) **162 €**

Supplément avion rapide **18,70 €**

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 €