

---

# LES INFORMATIONS

## ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

*Fonction Publique Territoriale*

- ▶ **Les services de médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale**
- ▶ **La modification des statuts particuliers des contrôleurs territoriaux de travaux et des gardes champêtres**
- ▶ **Allocations chômage : l'entrée en vigueur de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004**

CIG petite couronne



---

**N°2 février 2004**

# 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  
info@cig929394.fr  
www.cig929394.fr

**Directeur de la publication**

Jacques Alain Benisti

**Directeur de la rédaction**

Patrick Gautheron

**Conception, rédaction,  
documentation et P. A. O.**

Direction des affaires juridiques  
et de la documentation

site internet sur l'emploi territorial :

[www.centresdegestion.org](http://www.centresdegestion.org)

également accessible par le portail  
de l'administration française

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

© La **documentation** Française

Paris, 2004

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

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

# ACTUALITE COMMENTEE

## **DOSSIER**

Les services de médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale	3
--	---

## **STATUT AU QUOTIDIEN**

Les modifications des statuts particuliers des contrôleurs territoriaux de travaux et des gardes champêtres :	
Les contrôleurs de travaux	15
La création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des gardes champêtres	17
Allocations chômage : l'entrée en vigueur de la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004	19

---

# ACTUALITE DOCUMENTAIRE

## **REFERENCES**

Textes	21
Documents parlementaires	27
Chronique de jurisprudence	28
Presse et livres	31

## **TEXTES INTEGRAUX**

Circulaires	37
Jurisprudence	40
Réponses aux questions écrites	43

## DOSSIER

---

### Les services de médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

L'instauration de services médicaux du travail en France dans toutes les entreprises a été prévue par la loi du 11 octobre 1946 dont les articles figurent au livre II, titre IV du code du travail, aux articles L. 241-1 à L. 241-11 relatifs aux services de santé au travail. L'article L. 241-1 précise que les employeurs ont l'obligation d'organiser ces services et que la responsabilité de leur organisation leur incombe. L'objectif de ce service, décrit à l'article L. 241-2, est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Dans la fonction publique, le droit à la protection de la santé est rappelé dans le titre I du statut général des fonctionnaires, qui impose à l'employeur public de mettre en place à destination de l'ensemble des agents exerçant dans les trois fonctions publiques « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique* »<sup>1</sup>.

La mise en œuvre de cette protection implique notamment de mettre à disposition des agents de la fonction publique un service de médecine du travail. Cependant, chacune des fonctions publiques est soumise à une réglementation propre dont l'essence est toutefois très proche de celle applicable dans le secteur privé.

Ainsi, si la fonction publique hospitalière est la seule à bénéficier d'une médecine du travail telle que prévue dans le code du travail puisque l'alinéa 2 de l'article L. 231-1 du code du travail a inclus les établissements hospitaliers dans le champ d'application du livre II titre IV mentionné ci-dessus, la fonction publique de l'Etat, comme la fonction publique territoriale, bénéficient chacune d'un service de médecine de prévention organisé sur la base de dispositions spécifiques.

---

1. Article 23, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dans la fonction publique territoriale, l'obligation de mettre en œuvre une médecine du travail, dénommée alors « médecine professionnelle » résulte de la loi n°78-1183 du 20 décembre 1978<sup>2</sup>, dont subsistent deux articles dans le code des communes.

L'article L. 417-26 du code des communes pose l'obligation pour les communes et les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux de disposer pour leurs agents d'un service de médecine professionnelle.

L'article L. 417-28 définit le rôle du service de médecine professionnelle qui, à l'instar des services de médecine du travail du secteur privé « *a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents* ».

Ces articles du code des communes ont été maintenus en vigueur et étendus aux départements, régions et établissements publics en relevant par l'article 119-III de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, auquel l'article 10 du décret n°85-603 du 10 juin 1985<sup>3</sup> fait directement référence. De plus, le droit à la protection de la santé s'applique également aux agents non titulaires en vertu de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

Par la suite, le décret du 10 juin 1985 précité a instauré une médecine dite « professionnelle et préventive » dans la fonction publique territoriale en définissant son organisation et ses missions.

Le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 est venu modifier le décret du 10 juin 1985 afin d'apporter des garanties supplémentaires aux personnels et le mettre en confor-

---

2. Loi n°78-1183 du 20 décembre 1978 complétant les dispositions du code des communes en vue d'instituer des comités d'hygiène et de sécurité.

3. Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

mité avec les dispositions de la directive européenne n°89/391 du 10 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, ainsi qu'avec les textes applicables à la fonction publique de l'Etat.

Seront présentées successivement dans ce dossier, tout d'abord l'organisation des services de médecine professionnelle et préventive, puis les différentes missions accomplies par ces services.

## **L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE**

Les articles L. 417-26 et L. 417-27 du code des communes et le décret du 10 juin 1985 ont posé d'une part l'obligation pour les collectivités de disposer pour leurs agents, quels que soient leur nombre et leur statut, d'un service de médecine professionnelle et préventive et, d'autre part précisé les différents modes d'organisation de ce service.

En effet, si les textes imposent aux collectivités territoriales la mise à disposition de leurs personnels d'un service de médecine professionnelle et préventive, celles-ci ne sont néanmoins pas tenues de créer un service pour leur propre usage. A cet égard, les articles du code des communes précités proposent plusieurs solutions pour répondre à cette obligation.

Afin de répondre à toutes ses missions, le décret du 10 juin 1985 prévoit que le service de médecine professionnelle et préventive comporte obligatoirement un ou plusieurs docteurs en médecine dûment qualifiés qui peuvent être éventuellement assistés de personnel paramédical.

### **Les différents types d'organisation des services de médecine professionnelle et préventive**

Aux termes de l'article 10 du décret du 10 juin 1985 qui renvoie aux articles L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes et de l'article 11 de ce même décret, cinq modes d'organisation du service de médecine professionnelle et préventive sont ouverts aux collectivités territoriales qui peuvent soit créer un service propre, soit adhérer par convention à un des services de médecine du travail énumérés par les articles précités.

La circulaire INTB0100272C du ministère de l'intérieur du 9 octobre 2001 relative au décret précité du 16 juin 2000 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction

publique territoriale rappelle qu'en toute hypothèse, le comité d'hygiène et de sécurité ou, le cas échéant, le comité technique paritaire compétent, doit être saisi pour avis avant toute décision de la collectivité visant à adhérer par convention à un service de médecine du travail. On signalera qu'un modèle de convention d'adhésion à un service de médecine professionnelle et préventive figure en annexe de la circulaire du 9 octobre 2001 mentionnée ci-dessus.

### **Le service communal, intercommunal ou interentreprises**

L'article L. 417-26 du code des communes dispose :  
« Les communes et les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux employant des agents, titulaires ou non, soumis aux dispositions du présent livre, doivent disposer d'un service de médecine professionnelle, soit en créant leur propre service, soit en adhérant à un service interentreprises ou intercommunal... ».

Ces différentes formes d'organisation sont de même énumérées par l'article 11 du décret du 10 juin 1985 :

« Les missions du service de médecine professionnelle et préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant :

- soit au service créé par la collectivité ou l'établissement ;
- soit à un service commun à plusieurs collectivités auxquelles celles-ci ont adhéré ;
- soit à un service de médecine du travail interentreprises et avec lequel l'autorité territoriale passe une convention (...).

Une décision du Conseil d'Etat<sup>4</sup> du 15 avril 1996 a précisé que les collectivités territoriales ne sont pas concernées par l'article R. 241-2 du code du travail qui impose aux entreprises de créer leur propre service médical du travail et les empêche donc de recourir à un service de médecine professionnelle interentreprises, dès lors que le médecin du travail consacre à ses missions un temps de travail minimum défini par ce même article :

« (...) les dispositions de l'article R. 241-2 du code du travail, issues du décret du 20 mars 1979, aux termes desquels les entreprises ou établissements auxquels s'appliquent l'article R. 241-1 doivent disposer d'un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement dès lors que le temps minimal que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions (...) est au moins égal à 173 heures par mois [condition de durée aujourd'hui fixée à 169 heures par mois] ne sont pas applicables aux communes ». En l'espèce, la délibération par laquelle le conseil municipal de Nîmes a décidé de réorganiser le service de médecine de travail de la commune en adhérant à un service de médecine professionnelle interentreprises a donc été jugée légale.

4. Conseil d'Etat, 15 avril 1996, Syndicat local indépendant de la fonction publique, req. n°121949.

Quel que soit le mode d'organisation choisi, l'article L. 417-26 précise que les dépenses correspondantes sont à la charge des collectivités intéressées.

### **Les services de médecine professionnelle et préventive des centres de gestion**

L'article L. 417-26 offre une autre possibilité aux collectivités territoriales et établissements publics en leur proposant d'adhérer, par convention, au service de médecine professionnelle créé par le centre départemental ou interdépartemental de gestion en vertu de l'article L. 417-27 qui dispose que :

« *Le centre de gestion peut créer un service de médecine professionnelle. Ce dernier peut être mis à la disposition des communes, des établissements publics administratifs communaux et intercommunaux, adhérant ou non [au centre de gestion] ».*

L'article 11 du décret du 10 juin 1985, cité ci-dessus, fait également référence à cette possibilité en rappelant que :

« *Les missions du service de médecine professionnelle et préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant : (...)*

*- soit au service créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale ».*

La création d'un service de médecine professionnelle et préventive fait partie des missions facultatives des centres de gestion telles qu'elles sont définies par l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui prévoit que ces établissements peuvent remplir toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements à la demande de ces collectivités et établissements, moyennant une participation financière. A cet égard, l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les dépenses supportées par les centres de gestion au titre de l'exercice de missions facultatives qui leur sont confiées par les collectivités ou établissements, sont financées soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle. Une convention d'adhésion entre la collectivité ou l'établissement et le centre de gestion précise les conditions d'intervention du service de médecine professionnelle et préventive.

### **Le service médical du travail et de l'agriculture**

L'article 11 du décret du 10 juin 1985 prévoit enfin une autre solution pour les collectivités territoriales en matière de médecine professionnelle et préventive, en proposant l'adhésion par convention au service médical du travail et de l'agriculture agréé dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du décret n°82-397 du 11 mai 1982 relatif au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture.

Les articles susvisés du décret du 11 mai 1982 concernent l'organisation et le financement des services médicaux du travail en agriculture qui peuvent être créés sous deux formes : soit une section de médecine du travail instituée en son sein par la caisse de mutualité sociale agricole en application de l'article 1000-2 du code rural, et créée à l'initiative du conseil d'administration de cette caisse dans les conditions fixées par l'article 1002-1 du code rural, soit une association spécialisée de médecine du travail créée par une ou plusieurs caisses de mutualité sociale agricole en application de l'article 1000-2 du code rural et constituée sur l'initiative du ou des conseils d'administration de la ou des caisses intéressées. L'agrément de ces services est accordé par le ministre chargé de l'agriculture.

### **Le personnel du service de médecine professionnelle et préventive**

Les services de médecine professionnelle et préventive sont composés obligatoirement d'un ou plusieurs médecins spécialisés qui peuvent être assistés par du personnel infirmier et du personnel de secrétariat médico-social. Leur action est complétée par des secouristes pour les soins d'urgence dans des cas définis par le décret du 10 juin 1985.

#### **Les médecins**

Les articles 11-2 et 12 du décret du 10 juin 1985 définissent le cadre dans lequel les médecins exercent leurs compétences au sein des services de médecine professionnelle, en précisant les qualifications nécessaires et les garanties d'indépendance dont ils bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions.

#### **• La qualification des médecins**

L'article 12 du décret du 10 juin 1985 prévoit que pour être recruté dans un service de médecine professionnelle et préventive, le médecin doit être titulaire d'un des titres, diplômes ou autorisations suivants :

– soit le certificat d'études spéciales (C.E.S.) de médecine du travail ;

– soit le diplôme d'études spécialisées (D.E.S) de médecine du travail ;

– soit avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 9 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales ;

– soit avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail ou médecin du service de médecine professionnelle et préventive en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1er juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et au

contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'homme ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Ce même article ajoute toutefois que les médecins déjà en fonctions dans un service de médecine professionnelle ou de médecine préventive à la date de publication du décret du 10 juin 1985, soit le 18 juin 1985, ne sont pas concernés par ces exigences de diplômes.

Il convient de signaler que les services de médecine professionnelle et préventive sont confrontés à des problèmes aigus de recrutement dus notamment à la pénurie de médecins titulaires du C.E.S ou du D.E.S. de médecine du travail. L'article 28 de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1998, mentionné à l'article 12 cité ci-dessus, a donc prévu une mesure transitoire afin que les personnels titulaires d'un doctorat en médecine ou d'une certification au titre mentionné à l'article L. 356-2 du code de la santé publique<sup>5</sup>, qui exercent leurs fonctions dans un service de médecine professionnelle et préventive au 1<sup>er</sup> juillet 1998 et ne possèdent pas les titres ou diplôme mentionnés à l'article R. 241-29 du code du travail<sup>6</sup>, puissent continuer leurs missions et activités s'ils acquièrent une formation *ad hoc*. Initialement, la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1998 n'avait pas inclus dans son dispositif les médecins de prévention exerçant dans la fonction publique territoriale. Une procédure parlementaire visant à étendre aux médecins des collectivités territoriales le dispositif de formation prévu par cette loi a été engagée et a abouti à l'occasion de l'adoption de l'article 40 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration. Toutefois, cette possibilité de régularisation offerte aux médecins des services de médecine professionnelle et préventive de la fonction publique territoriale ne concerne que les médecins en fonction au 1<sup>er</sup> juillet 1998.

Ce dispositif transitoire de régularisation a été reconduit à l'identique par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui prévoit dans son article 189, qu'à titre exceptionnel, les personnes titulaires d'un des diplôme, titre ou certificat permettant l'exercice de la médecine en France et mentionné à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique, exerçant, à la date de sa promulgation, soit le 18 janvier 2002, dans les services

5. Cet article a été abrogé par l'ordonnance n°2000-548 du 15 juin 2000 et remplacé par l'article L.4131-1 du code de la santé publique qui définit les diplômes, certificats et titres exigés pour l'exercice de la profession de médecin :

6. Il s'agit des mêmes titres ou diplômes que ceux mentionnés à l'article 12 du décret du 10 juin 1985 :

- CES ou DES de médecine du travail ;

- ou inscription au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 9 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991

- ou autorisation, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1<sup>er</sup> juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

- ou être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

de médecine préventive des collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et qui ne possèdent pas les titres ou diplômes mentionnés à l'article R. 241-29 du code du travail, sont autorisées à poursuivre leur exercice en tant que médecin de prévention, à condition de :

« 1° Suivre un enseignement théorique conforme au programme de l'enseignement dispensé au titre du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ;  
2° Satisfaire à des épreuves de contrôle de connaissances au plus tard avant la fin de l'année universitaire 2003-2004 ».

Les médecins autorisés, dans ce cadre, à exercer en qualité de médecins de médecine préventive ou de médecine professionnelle et préventive, ne peuvent alors être admis à exercer en qualité de médecin du travail qu'à l'issue d'une durée minimale de trois ans après avoir satisfait aux épreuves de contrôle de connaissances.

De plus, la loi du 17 janvier 2002 a, par son article 194, inséré un article L. 241-6-1 dans le code du travail prévoyant un dispositif de reconversion vers la médecine du travail et la médecine de prévention. Cet article L. 241-6-1 dispose :

« I.- Les personnes titulaires d'un diplôme en médecine, d'un certificat ou d'un autre titre mentionné à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique et ayant exercé au moins pendant cinq ans, peuvent, pour une durée de cinq ans à compter de la date de promulgation de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention, à condition d'avoir obtenu un titre en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels, à l'issue d'une formation spécifique, d'une durée de deux ans, comprenant une partie théorique et une partie pratique en milieu de travail.

II.- Au titre de cette formation, chaque médecin peut bénéficier d'une indemnité liée à l'abandon de son activité antérieure, d'une garantie de rémunération pendant la période de formation et d'une prise en charge du coût de celle-ci. Le financement de ces dispositions est assuré par des concours des organismes de sécurité sociale et une participation des services médicaux.

III.- Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article ».

Or, le décret n°2003-958 du 3 octobre 2003 pris pour l'application de l'article L. 241-6-1 et relatif à la mise en place de ce dispositif de reconversion vers la médecine du travail et la médecine de prévention ne prévoit cette possibilité que pour les médecins exerçant dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière, ainsi que cela a été confirmé par une réponse du ministre de l'intérieur du 16 décembre 2003.

On ne peut donc que constater la difficulté que continue de poser le recrutement de médecins qualifiés, particulièrement dans la fonction publique territoriale. On indiquera que ce problème est cependant général puisque selon les statistiques du Conseil national de l'ordre des

médecins, il manquerait en France à ce jour 600 médecins du travail et sur les 7000 médecins du travail en exercice, 3000 partiront à la retraite dans les dix prochaines années.

- L'indépendance

L'indépendance des médecins du service de médecine professionnelle et préventive résulte à la fois des textes applicables aux collectivités locales, notamment le décret du 10 juin 1985 et celui du 30 juillet 1987 relatif aux comités médicaux, ainsi que des dispositions du code de déontologie médicale, fixées par le décret n°95-1000 du 6 septembre 1995 et du code de la santé publique.

Tout d'abord, le principe de l'indépendance des médecins est posé par l'article 11-2 du décret du 10 juin 1985 qui définit le rôle du médecin de prévention par rapport à celui du médecin chargé d'apprécier l'aptitude physique des agents :

« *Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique. Ce médecin ne peut être chargé des visites d'aptitude physique prévues à l'article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il ne peut être médecin de contrôle.* »

Cette notion est également rappelée dans le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux comités médicaux, qui distingue les médecins agréés des médecins des services de médecine professionnelle et préventive :

« *Les collectivités et établissements dont les personnels sont régis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée doivent choisir un ou plusieurs médecins généralistes et spécialistes agréés inscrits sur la liste établie dans chaque département par le commissaire de la République en application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°86-442 du 14 mars 1986 susvisé* »<sup>7</sup>.

« *Sont tenus de se récuser les médecins agréés appelés à examiner au titre du présent décret des fonctionnaires ou des candidats aux emplois publics dont ils sont les médecins traitants ainsi que les médecins du service de médecine professionnelle et préventive lorsqu'ils exercent pour le compte des collectivités territoriales intéressées* »<sup>8</sup>.

De surcroît, les médecins salariés voient leur sphère de compétence médicale protégée de toute intrusion extérieure, notamment par les articles 95 à 99 du code de déontologie médicale qui encadrent l'activité salariée des médecins. Ainsi, l'article 95 précise :

7. Article 1, décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux comités médicaux.

8. Article 2, idem.

« *Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme privé ou public n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.*

*En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce* ».

Les articles 96 à 99 du code de déontologie rappellent les règles destinées à garantir l'indépendance des médecins, notamment celles leur interdisant de confier la responsabilité de la conservation des dossiers médicaux qu'ils établissent<sup>9</sup>, d'utiliser leurs fonctions pour accroître leur clientèle privée, de dispenser des soins curatifs et l'obligation d'orienter toute personne que le médecin a reconnue malade vers le médecin traitant ou tout autre médecin désigné par la collectivité.

- La situation statutaire des médecins

Ainsi qu'il a été vu plus haut, notamment dans le cadre de l'article 11-1 du décret de 1985, les médecins de prévention peuvent être directement employés par la collectivité ou l'établissement public territorial, ou relever d'une structure extérieure.

Dans le cas de médecins employés directement par une collectivité territoriale, la question du recrutement de médecins titulaires du cadre d'emplois des médecins territoriaux se pose. En effet, les médecins des services de médecine professionnelle et préventive ne sont pas directement cités par les dispositions relatives à la définition des fonctions figurant dans le statut particulier du cadre d'emplois. Il est toutefois prévu que les médecins territoriaux sont notamment chargés « *des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé* »<sup>10</sup>. Or, les médecins des services de médecine professionnelle et préventive remplissent des missions de prévention individuelle et collective. On peut citer à cet égard une décision de la cour administrative d'appel de Marseille qui, dans un cas d'espèce, a estimé qu'un médecin territorial titulaire, qui avait refusé, en l'absence avérée d'un médecin du travail, de se conformer aux ordres de ses supérieurs hiérarchiques de procéder à la vaccination contre l'hépatite B de l'ensemble du personnel communal concerné par cette obligation, ne pouvait invoquer un ordre manifestement illégal tant au regard de ses obligations déontologiques que de ses attributions statutaires :

« *Considérant (...) que M. P., médecin territorial, est directeur adjoint du service communal d'hygiène et de*

9. Article 96 du code de déontologie. Cet article énonce toutefois une exception à cette règle qui concerne les établissements de santé.

10. Article 2, décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

santé de Montpellier ; qu'il est constant que la vaccination contre l'hépatite B des personnes à risques, (...) est une obligation légale ; qu'en admettant même que la vaccination des personnels municipaux relève, comme le soutient M. P., de la médecine du travail, l'ordre qui lui a été donné d'y procéder, en l'absence avérée de médecin du travail, ne peut être regardé comme manifestement illégal tant au regard de ses obligations déontologiques, qui permettent à tout médecin de pratiquer des actes de soins, de diagnostic et de prévention, que de ses obligations statutaires résultant de l'article 2 du décret du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux et qui placent au nombre de leurs compétences les " actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé " ainsi que la " participation à l'exécution... de la politique de leur collectivité en matière de santé publique " »<sup>11</sup>.

On notera, qu'en pratique, selon une enquête menée en 2000 par l'Institut national des études territoriales, les services de médecine professionnelle et préventive des collectivités territoriales emploient 32% de médecins titulaires.

Le recrutement de médecins contractuels en qualité de médecins de service de médecine professionnelle et préventive par les collectivités territoriales peut également être envisagé. Il s'effectue alors dans les cas et conditions prévus par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 : remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent, vacance d'un emploi permanent, besoins occasionnels ou saisonniers, nature des fonctions ou besoins du service justifiant ce type de recrutement<sup>12</sup>. Compte tenu de ce qui a été indiqué ci-dessus, une incertitude subsiste, en revanche, sur la possibilité de recourir à un agent non titulaire en se fondant sur l'absence de cadre d'emplois correspondant aux fonctions.

### Le personnel paramédical

Outre les médecins, les services de médecine professionnelle et préventive peuvent disposer de personnel paramédical. En effet, l'article 11 alinéa 2 du décret du 10 juin 1985 prévoit que :

« Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par du personnel de secrétariat médico-social ».

Contrairement aux médecins, le décret ne précise pas la qualification du personnel infirmier pouvant assister les médecins. La circulaire du 9 octobre 2001, citée plus haut, indique néanmoins qu'en l'absence de précisions, il convient de s'aligner sur le premier alinéa de l'article R. 241-36 du code du travail prévoyant le recrutement d'infirmiers dans les services de médecine du travail du secteur privé et de ne recourir qu'aux services d'un

11. Cour administrative de Marseille, 16 février 1999, M. P., req.n°96MA11956.

12. On pourra consulter sur ce sujet le dossier des *Informations administratives et juridiques* : « Les cas de recrutement d'agents non titulaires par les collectivités territoriales » paru en septembre 2002.

personnel infirmier possédant le diplôme d'Etat ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation, dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

L'article 13 du décret de 1985 dispose, de plus, que dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

## LES MISSIONS DU SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

Tout comme leurs homologues des services de médecine du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins du service de médecine professionnelle et préventive ont un rôle avant tout préventif. Cet objectif qui découle de l'article L. 241-2 du code du travail est repris par l'article L. 417-28 du code des communes qui définit les missions du service de médecine professionnelle et préventive comme suit :

« Le service de médecine professionnelle a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents sont obligatoirement soumis à un examen médical au moment de l'embauche et, au minimum, à un examen médical annuel. En outre, le service peut être consulté, à la demande du maire, du président de l'établissement intéressé ou du président du syndicat, sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et l'éducation sanitaire dans le cadre de la commune, de l'établissement ou du syndicat ».

Le décret du 10 juin 1985 énumère les différentes missions dévolues au service de médecine professionnelle et préventive et précise le temps minimum devant y être consacré.

Ce rôle s'articule autour de deux volets principaux, d'une part l'action sur le milieu professionnel, d'autre part la surveillance médicale des agents. De plus, le service de médecine professionnelle et préventive établit chaque année un rapport adressé à différentes autorités.

Le temps que le médecin doit consacrer à ses différentes missions est encadré comme suit par l'article 11-1 du décret du 10 juin 1985 comme suit :

« Le temps minimal que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour :

- vingt agents ;

- dix agents appartenant aux catégories mentionnées à l'article 22 » [travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après des congés de longue maladie ou

de longue durée, agents travaillant dans des services comportant des risques spéciaux, agents souffrant de pathologies particulières].

Enfin, il convient de préciser que les différentes actions menées par le service de médecine préventive et professionnelle s'inscrivent dans une mission générale de prévention des risques professionnels qui fait intervenir, outre ce service, l'autorité territoriale, le comité technique paritaire et le comité d'hygiène et sécurité ainsi que les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et les agents chargés de la fonction d'inspection dans ce domaine.

## L'action sur le milieu professionnel

L'action du service de médecine professionnelle et préventive sur le milieu professionnel prend des formes multiples précisées par les articles 14 à 20 du décret du 10 juin 1985. Il semble cependant possible d'identifier trois domaines principaux : le conseil, la formation et la prévention des risques.

L'article 20-1 du décret du 10 juin 1985 a prévu que pour mener à bien ses actions sur le milieu de travail, « *le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit y consacrer au moins le tiers du temps dont il dispose en application de l'article 11-1* ». Ainsi qu'il a été vu plus haut, l'article 11-1 définit le temps de travail global que le médecin doit consacrer par agent. Ce temps dévolu au milieu professionnel est couramment désigné sous la formule « tiers temps ».

Enfin, le médecin est tenu d'informer les organismes paritaires compétents en matière d'hygiène et sécurité des différentes actions menées sur le milieu du travail.

### La mission de conseil

L'article 14 du décret du 10 juin 1985 pose le principe selon lequel le service assume une mission de conseil auprès de l'autorité territoriale mais également des agents ainsi que de leurs représentants, dans six domaines différents :

« *Le service de médecine professionnelle et préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :*

1° *L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;*

2° *L'hygiène générale des locaux de service ;*

3° *L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;*

4° *La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;*

5° *L'hygiène dans les restaurants administratifs ;*

6° *L'information sanitaire ».*

Plus précisément, dans le cadre de sa mission de conseil en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services et d'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, le décret du 10 juin 1985 dispose que le service de médecine professionnelle et préventive est consulté sur un certain nombre de projets pouvant affecter ces conditions.

Ainsi, l'article 16 du décret précise les différents cas dans lesquels l'avis du service doit être sollicité. Il s'agit de projets concernant :

– la construction ou les aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques ;

– les modifications apportées aux équipements ;

– les nouvelles technologies de l'information telles que l'informatique, la télématique, ou la bureautique.

Le service de médecine professionnelle et préventive peut procéder à toute étude et soumettre des propositions. L'article 16 indique en outre expressément qu'il formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés.

Le service de médecine professionnelle et préventive doit également assurer un conseil en matière de protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service, de maladie professionnelle. Dans cette optique, le décret du 10 juin 1985<sup>13</sup> prévoit, tout d'abord, que le service de médecine professionnelle et préventive est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi. De plus, ce même service peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Tout refus de l'autorité territoriale doit être motivé.

Enfin, le service de médecine professionnelle et préventive participe aux études et enquêtes épidémiologiques, conformément aux dispositions de l'article 19 du décret du 10 juin 1985. La circulaire du 9 février 2001 ajoute que le service peut même proposer la réalisation de ces études et enquêtes.

On précisera que dans le cadre des différentes actions menées sur le milieu professionnel décrites ci-dessus, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive est conduit à effectuer des visites des lieux de travail. Il doit donc bénéficier d'une liberté d'accès aux locaux entrant dans son champ de compétence. Il examine les postes de travail, détecte les situations présentant des risques professionnels particuliers et est habilité, en cas de dysfonctionnement, à établir les signalements appropriés sous forme de rapport écrit à l'autorité territoriale.

---

13. Articles 17 et 18.

## Les actions de formation

Au titre des différentes missions menées dans le milieu du travail, le service de médecine professionnelle et préventive est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues au titre II du décret du 10 juin 1985, mais également à la formation des secouristes, conformément aux dispositions de l'article 15.

Le titre II du décret prévoit que des actions de formation en matière d'hygiène et sécurité sont organisées de manière systématique pour les agents dans un certain nombre de cas<sup>14</sup> :

- lors de leur entrée en fonctions ;
- lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

De plus, le service de médecine professionnelle et préventive peut demander de manière ponctuelle l'organisation d'une formation à l'hygiène et la sécurité pour des agents qui reprennent leurs fonctions après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou une maladie professionnelle.

Cette formation est au nombre de celles visées par la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale dans son article 1 2° (b) qui concerne la formation dispensée en cours de carrière.

Le contenu de cette formation est pratique et a pour but d'instruire les agents des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues et celle des usagers. L'article 7 indique qu'elle doit notamment porter sur :

- les conditions de circulation sur les lieux de travail, les issues et les dégagements de secours,
- les comportements à observer aux différents postes de travail,
- le fonctionnement des dispositifs de sécurité et de secours,
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

14. Article 6, décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Elle doit également informer les agents sur les responsabilités encourues.

Il appartient à l'autorité territoriale de définir plus précisément le contenu de cette formation, en associant notamment le service de médecine professionnelle qui peut être conduit à participer directement à son animation.

La circulaire du 9 février 2001 ajoute qu'en raison de l'extrême diversité des situations existant dans la fonction publique territoriale, il convient d'adapter le contenu de la formation au cas par cas, en fonction des situations de chaque collectivité et de chaque agent, en tenant compte des risques auxquels il est exposé, des tâches qui lui sont confiées, de sa qualification et de son expérience professionnelle.

Enfin, comme cela a été évoqué plus haut, l'article 13 du décret du 10 juin 1985 prévoyant la présence de secouristes dans les services où sont exécutés des travaux dangereux, le service de médecine professionnelle et préventive participe également à leur formation, ainsi que le précise l'article 15 du décret.

## Les missions générales de prévention

A l'instar de ce qui est prévu dans le code du travail pour les entreprises du secteur privé, l'article 14-1 pose le principe de l'établissement et de la mise à jour de fiches sur les risques professionnels dans chaque service de la collectivité.

Cette fiche, établie par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive, doit d'une part recenser les risques professionnels propres au service entrant dans le champ d'intervention du médecin et d'autre part mentionner les effectifs d'agents susceptibles d'être exposés à ces risques.

Le médecin du service doit associer l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) à l'établissement et au suivi de cette fiche.

Afin de permettre au médecin d'accomplir cette tâche, il est prévu que celui-ci ait accès à toutes les informations utiles à l'établissement de la fiche.

L'article 14-1 alinéa 3 prévoit que la fiche des risques professionnels est établie conformément aux dispositions de l'article R. 241-41-3 du code du travail qui pose certains principes directeurs pour les entreprises du secteur privé : « Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques (...). Cette fiche est transmise à l'employeur (...). Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 236-4.

*La fiche d'entreprise peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et par ceux des organismes mentionnés à l'article L. 231-2.*

*Le modèle de fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. »*

La circulaire du 9 octobre 2001 rappelle que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit se référer non seulement aux dispositions de cet article lorsqu'il établit et met à jour la fiche des risques professionnels, mais également à l'arrêté du 29 mai 1989<sup>15</sup> qui fixe notamment le modèle de la fiche des risques professionnels. La circulaire ajoute qu'il convient d'adapter la fiche aux spécificités des services publics concernés.

Cette fiche doit être tenue à la disposition des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité dans la collectivité.

### **Le rôle du service de médecine professionnelle et préventive auprès des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité**

Le médecin rend compte de ses actions aux organismes paritaires compétents en matière d'hygiène et de sécurité que sont les comités techniques paritaires, assistés dans certains cas par des comités d'hygiène et de sécurité lorsque l'effectif de la collectivité et la nature des missions exercées comportent des risques professionnels spécifiques.

Une information générale est tout d'abord effectuée par le biais du rapport annuel du service de médecine professionnelle et préventive, qui est obligatoirement adressé à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité en application des dispositions de l'article 26 du décret du 10 juin 1985. Ce rapport comprend un bilan de l'activité du service à l'égard du milieu professionnel.

Le décret du 10 juin 1985 prévoit également que l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité est également destinataire d'informations plus précises. Ainsi, en application de l'article 14-1, la fiche des risques professionnels mentionnée ci-dessus est établie après consultation du comité technique paritaire ou du comité d'hygiène et de sécurité lorsqu'il en existe un et lui est présentée. De plus, le comité est régulièrement informé des risques professionnels entrant dans le champ de sa compétence. L'article 18 dispose enfin que le médecin doit informer l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité des résultats des mesures et analyses qu'il a demandé d'effectuer à l'autorité territoriale .

15. Arrêté du 29 mai 1989 pris en application de l'article 241-41-3 du code du travail et fixant le modèle de la fiche d'entreprise et d'établissement établie par le médecin du travail, publié au *Journal officiel* du 8 juin 1989.

Il convient de préciser que le rôle du médecin ne se limite pas uniquement à l'information des instances paritaires puisqu'il assiste de droit au comité d'hygiène et de sécurité ainsi que le prévoit l'article 30 du décret du 10 juin 1985 :

*« Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive assiste de plein droit aux séances du comité avec voix consultative ».*

On remarquera qu'à l'instar des règles du droit du travail<sup>16</sup> et afin de préserver la spécificité de sa position, le médecin assiste au comité d'hygiène et sécurité avec voix consultative et non délibérative. En revanche, lorsqu'il n'existe pas de comité d'hygiène et sécurité et que le comité technique paritaire traite des questions d'hygiène et sécurité, il est seulement prévu qu'un représentant du service de médecine professionnelle et préventive peut assister, avec voix consultative, aux réunions du comité technique paritaire consacrées aux problèmes d'hygiène et de sécurité.

### **La surveillance médicale des agents**

La surveillance médicale des agents constitue le deuxième aspect des missions du service de médecine professionnelle et préventive. Elle découle de l'article L. 417-28 du code des communes qui prévoit notamment que les agents sont soumis à un examen médical lors de l'embauche, puis à une visite médicale annuelle au minimum. Ces dispositions ont été complétées par le décret du 10 juin 1985 qui précise d'une part les catégories d'agents soumis à une surveillance plus particulière et d'autre part les pouvoirs du service de médecine professionnelle et préventive dans le domaine de la surveillance médicale des agents.

Il convient à cet égard de distinguer la visite effectuée par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive, lors de l'embauche dans un nouveau poste, prévue par l'article L. 417-28 du code des communes, de l'examen médical, effectué par un médecin agréé, destiné à vérifier la condition générale d'aptitude physique de l'agent lors de l'entrée dans la fonction publique territoriale et prévu par l'article 10 du décret du 30 juillet 1987. Dans ce dernier cas, comme le rappelle une lettre de la Direction générale des collectivités locales de novembre 1994, seul un médecin agréé choisi sur la liste prévue par l'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 juillet 1987 est compétent pour produire le certificat médical attestant de l'aptitude physique du fonctionnaire aux fonctions qu'il postule. Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive est, quant à lui, chargé de la surveillance médicale individuelle des agents qui s'exerce tout au long de la carrière. Dans cette perspective, la visite

16. Article R. 236-6 du code du travail qui prévoit que le médecin du travail assiste à titre consultatif aux réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

médicale effectuée par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit permettre de vérifier l'adaptation du poste de travail à l'agent<sup>17</sup>.

En outre, le médecin de service de médecine professionnelle et préventive est informé des accidents de service et maladies professionnelles ainsi que de certains cas de congés de maladie et intervient dans les procédures d'octroi de ces congés de maladie, ou de certaines pensions ou allocations.

### **Le temps minimal consacré à la surveillance médicale des agents**

Si l'article L. 417-28 pose l'obligation d'une visite médicale lors de l'embauche puis d'un examen au minimum annuel pour tous les agents, l'article 22 du décret énumère les catégories de personnels devant bénéficier d'une surveillance médicale particulière. Il s'agit des femmes enceintes, des travailleurs handicapés, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents soumis à des risques particuliers ainsi que des agents souffrant de pathologies particulières, dont la circulaire du 9 octobre 2001 précise qu'il peut s'agir de pathologies à caractère préexistant et nécessitant un suivi médical spécifique.

Ces agents peuvent donc être soumis à des visites dont la nature et la fréquence sont déterminées par le médecin de service de médecine professionnelle et préventive. S'agissant des agents soumis à des risques particuliers, l'article 20 du décret prévoit que la périodicité des visites est déterminée par l'autorité territoriale en concertation avec le service de médecine professionnelle et préventive. Depuis les modifications introduites dans le décret du 10 juin 1985 par le décret du 16 juin 2000, ces visites ont désormais un caractère obligatoire.

Afin de permettre au médecin d'assurer cette surveillance médicale particulière, l'article 11-1 fixant le temps minimal par agent que le médecin doit consacrer à ses différentes missions, à savoir une heure par mois pour vingt agents, prévoit que ce temps est porté à une heure par mois pour dix agents appartenant aux catégories susmentionnées.

Sur le plan pratique, la circulaire du 9 octobre 2001 recommande que lors de la première visite, un dossier médical soit constitué par le service de médecine professionnelle et préventive, qui le complètera après chaque visite organisée ultérieurement. De plus, une fiche doit être établie en deux exemplaires après chaque visite, l'un des exemplaires étant versé au dossier et l'autre remis à l'agent.

### **Les demandes d'examens complémentaires et les aménagements de postes**

Par analogie avec les dispositions du code travail qui prévoient à l'article R. 241-52 que le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail, au dépistage des maladies à caractère professionnel et au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage, l'article 21 du décret du 10 juin 1985 indique que le médecin a la possibilité de recommander des examens médicaux complémentaires pour tout agent. Il doit en outre informer l'autorité territoriale de tout risque d'épidémie.

Les agents devant subir les examens médicaux prévus aux articles 21 et 22 bénéficient des autorisations d'absence nécessaires, en vertu des dispositions de l'article 23 du décret précité.

Lorsqu'il apparaît à l'occasion des visites médicales que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive peut proposer des aménagements du poste de travail justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé<sup>18</sup>. Les propositions d'aménagement peuvent porter sur :

- le poste de travail : allègement de la charge de travail, adaptation des machines, des outils ou des véhicules ;
- les conditions d'exercice des fonctions : aménagement d'horaires, pauses, dispense de certaines tâches, aménagements permettant une station assise.

Des propositions d'aménagement temporaire du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions peuvent également être formulées au bénéfice des femmes enceintes.

L'autorité territoriale peut refuser de suivre l'avis du service de médecine professionnelle et préventive mais doit alors obligatoirement motiver sa décision de refus. Le comité d'hygiène et de sécurité ou, le cas échéant, le comité technique paritaire doit être informé des décisions de refus.

Les agents concernés par les propositions d'aménagements de postes formulées par le médecin ont la possibilité de les contester. Dans ce cas, il est prévu que l'autorité territoriale peut saisir le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre territorialement compétent, qui émet un avis permettant d'éclairer l'administration dans sa prise de décision.

L'aménagement peut également intervenir après un congé de maladie. Il a pour but une réadaptation progres-

17. Lettre DGCL, 1994-11-083.

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

sive de l'agent après une interruption plus ou moins longue, ou après sa guérison. Dans ce cas, les propositions sont formulées par le comité médical après examen du dossier de l'agent, qui comporte obligatoirement un rapport écrit du service de médecine professionnelle et préventive<sup>19</sup>. Ces aménagements sont accordés par périodes de trois à six mois renouvelables.

### **Le rôle du service dans l'octroi de certains congés de maladie, certaines prestations et en matière de reclassement**

Les agents dont l'état de santé ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions, peuvent bénéficier, outre des congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service ou maladie professionnelle, de congés de maladie de longue durée ou encore de congés de longue maladie en application des 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. De même, lorsque l'agent est apte à reprendre ses fonctions, l'article 57-4° *bis* prévoit qu'il peut être autorisé à exercer un service à mi-temps pour raisons thérapeutiques à la suite de son congé de maladie. Enfin, dans l'hypothèse où l'agent conserve des séquelles à l'issue d'un congé pour accident de service, maladie professionnelle ou de longue durée pour maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, il peut se voir accorder certaines prestations : soit une allocation temporaire d'invalidité dans le cas où il continue d'exercer ses fonctions ou une rente viagère d'invalidité en cas de radiation des cadres pour invalidité.

L'octroi de ces congés et prestations fait intervenir certaines instances consultatives telles que la commission de réforme ou le comité médical, mais également le médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

L'article 15 de l'arrêté du 5 juin 1998 relatif aux commissions de réforme prévoit que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive compétent à l'égard du fonctionnaire dont le cas est soumis à la commission de réforme est informé de la réunion et de son objet par le secrétariat de la commission. Il peut demander la communication du dossier de l'intéressé. Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion.

On rappellera qu'outre l'octroi de congés de maladie pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle ou de congés de longue durée accordés au titre d'une maladie contractée en service, la commission de réforme se réunit également pour émettre des avis relatifs à :

---

19. Article 33, décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

- l'imputabilité des infirmités due à l'exécution du service ou à une maladie professionnelle ;
- l'imputabilité des affections dues à un acte de dévouement ;
- les prolongations de congé résultant de l'imputabilité au service de l'affection ;
- l'octroi d'un mi-temps thérapeutique à la suite d'un congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle ;
- l'inaptitude provisoire ou définitive à l'exercice des fonctions ;
- l'appréciation des taux d'invalidité permettant le versement éventuel soit d'une allocation temporaire d'invalidité, soit d'une rente viagère d'invalidité<sup>20</sup>.

S'agissant des congés accordés au titre de l'accident de service ou de la maladie professionnelle, le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précise en son article 16 que l'octroi de ce congé suppose une procédure particulière qui implique la consultation préalable de la commission de réforme, également compétente pour le renouvellement du même congé.

L'article 16 prévoit que le dossier de l'agent transmis à la commission de réforme « *doit comprendre un rapport écrit du médecin du service de médecine professionnelle et préventive compétent à l'égard du fonctionnaire concerné* ». Il en est de même lorsque l'agent sollicite un congé de longue durée pour une maladie contractée en service<sup>21</sup>.

Le service de médecine professionnelle et préventive est informé dans les plus brefs délais par l'administration de tout accident de service, maladie professionnelle ou maladie à caractère professionnel, en application de l'article 25 du décret du 10 juin 1985.

L'article 9 du décret du 30 juillet 1987 prévoit que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive compétent à l'égard du fonctionnaire dont le cas est soumis au comité médical est également informé des réunions du comité et de leur objet. Comme pour les réunions de la commission de réforme, le médecin de service de médecine professionnelle et préventive peut obtenir la communication du dossier de l'intéressé, présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion du comité médical. Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive remet obligatoirement un rapport écrit lorsque le cas du fonctionnaire soumis concerne une demande de congé de longue durée ou de congé de longue maladie.

On précisera que le comité médical est chargé de donner des avis aux autorités territoriales sur des questions d'ordre médical relatives à l'admission aux emplois publics, aux congés de maladie ainsi qu'à l'aptitude ou à l'inaptitude à l'exercice des fonctions en cours de carrière.

---

20. Article 1<sup>er</sup>, arrêté du 5 juin 1998 relatif aux commissions de réforme de la fonction publique territoriale.

21. Article 23, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

Le comité médical est obligatoirement consulté dans les cas suivants<sup>22</sup> :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs ;
- l’octroi et le renouvellement des congés de longue maladie et de longue durée, sauf si le congé est demandé pour une maladie contractée en service. Le comité médical doit préciser la durée du congé à octroyer, dans le respect des limites réglementaires ;
- la réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et à l’issue de toute période de congé de longue maladie ou de longue durée, quelle qu’en soit la durée ;
- la mise en disponibilité d’office à expiration des droits à congés de maladie ou son renouvellement ;
- l’aménagement des conditions de travail faisant suite à un congé de maladie ou une disponibilité d’office : octroi d’un mi-temps thérapeutique par exemple ;
- le reclassement pour inaptitude physique dans un autre cadre d’emplois ou emploi.

Le comité médical départemental peut être saisi de toute contestation relative aux conclusions des médecins agréés. Il peut s’agir par exemple des examens médicaux préalables à l’admission aux emplois publics, ou des contre-visites effectuées pour l’octroi ou le renouvellement des congés de maladie<sup>23</sup>.

Enfin, lorsqu’un agent ne peut plus exercer ses fonctions de manière définitive du fait de son état physique et qu’il n’est pas possible d’aménager ses conditions de travail, celui-ci peut se voir proposer une nouvelle affectation dans un autre emploi du même grade. Cette possibilité est prévue par l’article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l’exercice de leurs fonctions. L’autorité territoriale procède à cette affectation après avis de la commission administrative paritaire et avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l’hypothèse où l’état de ce fonctionnaire n’a pas rendu nécessaire l’octroi d’un congé de maladie.

Ce décret prévoit en outre que le fonctionnaire qui ne peut exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade peut présenter soit une demande de détachement dans un emploi d’un autre cadre d’emplois, soit une demande de reclassement dans un autre cadre d’emplois. Dans les deux cas, le comité médical doit avoir été saisi pour avis, ce qui implique que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive compétent à l’égard de l’agent concerné a été informé et a pu présenter ses observations au comité médical.

## **Le rapport annuel d’activité du service de médecine professionnelle et préventive**

En application des dispositions de l’article 26 du décret du 10 juin 1985, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive établit chaque année un rapport dressant le bilan de son activité à l’égard du milieu professionnel ainsi que celle concernant son activité de surveillance médicale des agents.

Ce rapport est adressé à l’autorité territoriale ainsi qu’à l’organisme compétent en matière d’hygiène et de sécurité, c’est-à-dire soit le comité technique paritaire, soit le comité d’hygiène et sécurité lorsqu’il existe.

Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre départemental de gestion, qui établit un rapport de synthèse de l’ensemble des rapports dont il est destinataire et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

On signalera que la formation spécialisée pour les questions sociales du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est destinataire du rapport annuel rédigé par le service de médecine professionnelle et préventive et examine la synthèse des rapports annuels établie par les centres de gestion. Elle reçoit de surcroît un exemplaire du rapport annuel sur les risques professionnels mentionné à l’article 40 du décret du 10 juin 1985. Elle donne son avis sur les modalités particulières d’application des règles en matière d’hygiène et de sécurité exigées par les conditions de fonctionnement de certains services en vertu des dispositions de l’article 3 du décret du 10 juin 1985, ainsi que sur la formation des agents en hygiène et sécurité prévue au titre II du décret du 10 juin 1985, à laquelle est associé le service de médecine professionnelle et préventive.

22. Article 4, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

23. Article 11, idem.

# STATUT AU QUOTIDIEN

## Les modifications des statuts particuliers des contrôleurs territoriaux de travaux et des gardes champêtres

### Les contrôleurs territoriaux de travaux

Une réforme importante de la carrière des contrôleurs territoriaux de travaux a été introduite par le décret n°2004-104 du 30 janvier 2004 publié au journal officiel du 3 février 2004. Elle prévoit la création d'un troisième grade de « *contrôleur de travaux en chef* », un aménagement de la répartition entre les différents concours d'accès au cadre d'emplois, ainsi qu'un assouplissement des conditions d'accès des contrôleurs de travaux au cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux par la voie de la promotion interne. Ces nouvelles dispositions prennent effet le 5 février 2004.

#### La création du grade de contrôleur de travaux en chef

La structure du cadre d'emplois des contrôleurs de travaux, prévue par l'article 1<sup>er</sup> du décret n°95-952 du 25 août 1995<sup>1</sup>, est modifiée par l'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 janvier 2004. Le cadre d'emplois comprend désormais, outre les grades de contrôleur de travaux et de contrôleur de travaux principal, dont les durées de carrière et l'échelonnement indiciaire demeurent inchangés, un troisième nouveau grade de contrôleur de travaux en chef, doté de huit échelons et d'un échelonnement indiciaire compris entre l'indice brut 393 et l'indice brut 612.

Selon la note de présentation soumise au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 2 juillet 2003, la création de ce troisième grade a pour objectif de favoriser « *un véritable déroulement de carrière à l'intérieur du cadre d'emplois* ». Il s'agit ainsi de « *re-dynamiser* », ce cadre d'emplois « *pour lequel*

*le poids des recrutés sur l'effectif total de la filière [technique] est le moins important* ». Il convenait aussi de tenir compte des effets de la revalorisation récente du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux, introduite par le décret du 20 février 2003<sup>2</sup>.

La structure et l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux sont ainsi alignés sur ceux du corps des contrôleurs des travaux publics de l'Etat (TPE), qui comporte les grades de contrôleur des TPE, de contrôleur principal des TPE et de contrôleur divisionnaire des TPE<sup>3</sup>.

Les trois grades du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux peuvent être présentés comme suit :

#### Contrôleur de travaux en chef

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	393	439	457	487	518	549	581	612
IM	357	386	399	420	444	466	490	513
MINI	1a6m	1a6m	1a6m	2a	2a	2a9m	3a	-
MAXI	1a6m	2a	2a	2a6m	2a6m	3a6m	4a	-

#### Contrôleur de travaux principal

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	359	389	427	456	485	516	547	579
IM	333	355	378	398	419	442	464	488
MINI	1a6m	1a6m	1a6m	1a6m	2a9m	2a9m	3a6m	-
MAXI	1a6m	2a6m	2a6m	2a6m	3a3m	3a3m	4a6m	-

1. Décret portant statut particulier du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux.

2. Décret n°2003-150 du 20 février 2003, commenté dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2003.

3. Décret n°88-399 du 21 avril 1988 relatif au statut particulier du corps des contrôleurs des travaux publics de l'Etat.

## Contrôleur de travaux

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
IB	298	309	321	336	347	362	380	397	426	450	483	510	544
IM	290	298	306	317	324	335	349	360	377	394	417	438	462
MINI	1a	1a6m	1a6m	1a6m	1a6m	1a6m	2a6m	2a6m	2a6m	2a6m	2a6m	3a	-
MAXI	1a	1a6m	1a6m	1a6m	1a6m	2a	3a	3a	3a	3a	3a	4a	-

Le quota limitant l'effectif du grade de contrôleur principal de travaux, jusqu'alors fixé à 25 % de l'effectif des deux premiers grades, est désormais porté à 30 % de ce même effectif. Aucun quota ne vient en revanche encadrer l'effectif du nouveau troisième grade de contrôleur de travaux en chef.

L'article 2 du statut particulier des contrôleurs de travaux est complété afin de prévoir les missions des titulaires du grade de contrôleur de travaux en chef. A cet effet, le quatrième alinéa de cet article est dorénavant rédigé comme suit : « *Les titulaires du grade de contrôleur de travaux principal et de contrôleur de travaux en chef peuvent, en outre, assurer le contrôle des chantiers, la gestion des matériels, et participer à l'élaboration des programmes annuels. Les contrôleurs de travaux en chef peuvent également être responsables d'un service à caractère technique ne nécessitant pas la présence d'un technicien supérieur* ».

L'accès au grade de contrôleur en chef est prévu par le nouvel article 18-1 du statut particulier, qui dispose que peuvent être nommés à ce grade, après inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les contrôleurs de travaux principaux :

- ayant atteint le 2<sup>e</sup> échelon de leur grade depuis un an,
- et justifiant de huit ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois dont deux années dans leur grade.

L'article 20 relatif aux conditions de détachement dans le cadre d'emplois est également modifié afin de tenir compte de la création du nouveau troisième grade. Il est désormais rédigé comme suit :

« *Les fonctionnaires de catégorie B ou de niveau équivalent qui exercent les fonctions définies à l'article 2 peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux.*

*Le détachement intervient dans les conditions de grade, d'échelon et d'ancienneté prévues ci-après :*

- 1° *Pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 612, dans le grade de contrôleur de travaux en chef ;*
- 2° *Pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 579, dans le grade de contrôleur de travaux principal ;*
- 3° *Pour les autres fonctionnaires, dans le grade de contrôleur de travaux ».*

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux est complété afin d'ajouter le grade de contrôleur de travaux en chef dans le tableau annexé établissant les équivalences entre

cadres d'emplois territoriaux et corps de l'Etat. Le corps équivalent des contrôleurs territoriaux de travaux étant celui des contrôleurs des TPE, le grade de contrôleur divisionnaire des TPE est ainsi introduit comme grade de référence des contrôleurs de travaux en chef.

## L'aménagement de la répartition des concours

Le décret du 30 janvier 2004 modifie la répartition des postes ouverts aux concours entre le concours externe et le concours interne. Jusqu'à présent, l'article 5 du statut particulier des contrôleurs de travaux indiquait que le concours externe était ouvert « *pour 25 % au moins des postes à pourvoir* ». Cette proportion est désormais portée à 30 %.

L'accès par concours interne, qui pouvait concerner jusqu'à 55 % des postes, ne pourra désormais plus être ouvert que pour 50 % au plus des postes à pourvoir.

La proportion maximale de postes ouverts au titre du troisième concours demeure quant à elle fixée à 20 %. Selon la note de présentation précitée, cette augmentation des possibilités de recrutements par la voie externe correspond au « *souhait de garantir un recrutement dynamique et diversifié* ». Toutefois, on signalera que le projet initial soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale prévoyait un rééquilibrage plus important puisqu'il portait le concours externe de 25 % à 40 % des postes ouverts et abaissait le concours interne de 55 % à 40 % de ces mêmes postes.

## L'accès au cadre d'emplois des techniciens supérieurs

En vue de l'amélioration des perspectives de carrière des contrôleurs de travaux, le pouvoir réglementaire assouplit les conditions d'accès de ces fonctionnaires au cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux par la voie de la promotion interne.

Depuis l'intervention du décret du 20 février 2003 précité, les contrôleurs de travaux pouvaient ainsi être nommés au choix après examen professionnel dans le cadre

d'emplois des techniciens supérieurs, dès lors qu'ils justifiaient de « dix ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi technique d'une collectivité territoriale, de l'Etat ou de leurs établissements publics administratifs dont cinq années au moins dans le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux ».

Afin de faciliter davantage cet accès, le décret du 30 janvier 2004 modifie l'article 5 du statut particulier des techniciens supérieurs et abaisse cette condition de services effectifs à cinq ans dans le cadre d'emplois des contrôleurs de travaux.

On rappellera en outre que les conditions d'accès par la voie de la promotion interne au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ont également été assouplies pour les fonctionnaires du cadre d'emplois des techniciens supérieurs par le décret n°2003-1024 du 27 octobre 2003<sup>4</sup>, cet ensemble de mesures devant, selon la note de

présentation, renforcer l'attractivité générale des carrières dans la filière technique territoriale.

Enfin, on signalera que l'article 3-II du décret du 30 janvier 2004 clarifie une disposition transitoire introduite dans le statut particulier des techniciens supérieurs à l'article 37-2-IV<sup>5</sup> par le décret du 20 février 2003 précité. Cette disposition, dans sa nouvelle rédaction, permet le maintien du bénéfice de l'examen professionnel conditionnant l'avancement au troisième grade du cadre d'emplois, en faveur de l'ensemble des fonctionnaires des premier et deuxième grades qui avait réussi cet examen dans les conditions applicables antérieurement à la publication du décret du 20 février 2003. Comme cela avait été signalé dans cette revue, l'ancienne rédaction comportait une erreur matérielle affectant un renvoi d'article et avait en outre pour effet de limiter la conservation du bénéfice de l'examen aux seuls lauréats qui remplissaient les nouvelles conditions statutaires introduites par le décret du 20 février 2003.

## La création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des gardes champêtres

Un décret daté du 16 février 2004 modifie le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres, à compter du 21 février 2004<sup>6</sup>. Cette modification consiste en la création d'un nouveau troisième grade, dénommé « garde champêtre chef », qui vient donc s'ajouter aux grades de garde champêtre et de garde champêtre principal.

Le grade de garde champêtre chef est doté de l'échelle 5 de rémunération telle que prévue par les décrets n°87-1107 et 87-1108 du 30 décembre 1987<sup>7</sup>.

La nouvelle structure du cadre d'emplois est présentée à la fin du présent dossier.

En application d'une disposition insérée à l'article 8 du décret du 24 août 1994, le nouveau grade de garde champêtre chef est accessible par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi au choix après avis de la commission administrative paritaire, parmi les gardes champêtres principaux ayant atteint le 8<sup>e</sup> échelon de leur grade.

On indiquera qu'aucune disposition ne vient limiter l'effectif du troisième grade ainsi créé.

La création de ce grade ne s'accompagne d'aucune modification de la rédaction de la définition des fonctions des fonctionnaires du cadre d'emplois, qui demeure prévue en ces termes par l'article 2 du statut particulier : « les membres du cadre d'emplois exercent dans les communes.

*Les gardes champêtres assurent les missions qui leur sont spécialement confiées par les lois et les règlements en matière de police rurale.*

*Ils exécutent les directives que leur donne le maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police ».*

La note de présentation qui accompagnait le projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 2 juillet 2003 indiquait que la création de ce troisième grade avait pour objectif de revaloriser la carrière des gardes champêtres, notamment pour tirer les conséquences de l'élargissement de leurs compétences par la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure.

En outre, cette réforme vise aussi à renforcer l'attractivité du cadre d'emplois des gardes champêtres au regard des perspectives de carrière offertes aux fonctionnaires du cadre d'emplois de catégorie C des agents de police

4. Se reporter au commentaire de ce texte publié dans *Les informations administratives et juridiques* de novembre 2003.

5. Décret n°95-29 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux.

6. Décret n°2004-159 du 16 février 2004, *Journal officiel* du 19 février 2004, p. 3388.

7. Décret n°87-1107 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C et décret n°87-1108 fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux.

municipale, qui disposent d'un débouché en catégorie B dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, créé par le décret n°2000-43 du 20 janvier

2000. On rappellera de plus que la création d'un cadre d'emplois de police municipale de catégorie A est également envisagée.

### La nouvelle structure du cadre d'emplois :

#### Garde champêtre chef

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>IB</b>	267	274	291	306	321	334	347	363	379	396	427
<b>IM</b>	271	276	285	296	306	316	324	336	348	359	378
<b>MINI</b>	1a	1a6m	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	3a	-
<b>MAXI</b>	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	4a	4a	-

#### Garde champêtre principal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>IB</b>	259	268	277	294	307	320	333	345	360	374	382
<b>IM</b>	266	272	278	287	297	305	315	323	334	344	351
<b>MINI</b>	1a	1a6m	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	3a	-
<b>MAXI</b>	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	4a	4a	-

#### Garde champêtre

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>IB</b>	251	257	263	274	290	301	311	324	333	347	364
<b>IM</b>	263	265	268	276	284	292	300	308	315	324	337
<b>MINI</b>	1a	1a6m	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	3a	-
<b>MAXI</b>	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	4a	4a	-

# STATUT AU QUOTIDIEN

## Allocations chômage : l'entrée en vigueur de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les employeurs publics locaux qui indemnisent directement leurs anciens agents au titre de l'assurance chômage, sur le fondement de l'article L. 351-12 du code du travail, doivent faire application de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 agréée par un arrêté du 5 février 2003. Cette convention remplace la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 parvenue à échéance le 31 décembre 2003.

### Les nouvelles filières d'indemnisation

Les nouvelles règles prévues par cette convention, identiques à celles introduites dans la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 à la suite d'un protocole d'accord en date du 31 décembre 2002, signé entre les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage, avaient fait l'objet d'une présentation dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de mai 2003.

On rappellera qu'elles procédaient essentiellement à un réaménagement des différentes filières d'indemnisation, désormais prévues par l'article 12 du règlement annexé à la convention et qui peuvent être présentées comme suit :

Périodes d'affiliation	Durées d'indemnisation
182 jours (6 mois) ou 910 heures de travail au cours des 22 mois précédant la fin du contrat de travail	213 jours (7 mois)
426 jours (14 mois) ou 2123 heures de travail au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail	700 jours (23 mois)
821 jours (27 mois) ou 4095 heures de travail au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail - salarié privé d'emploi âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans - salarié privé d'emploi âgé de 57 ans et plus et justifiant de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse	1095 jours (36 mois) 1277 jours (42 mois)

### Les dispositions transitoires

En application de l'article 10 de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ces nouvelles conditions d'indemnisation s'appliquent aux agents dont la fin de l'engagement intervient à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Pour les agents dont l'engagement a pris fin avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, il convient de distinguer plusieurs hypothèses en fonction de la date de fin d'engagement et des aménagements transitoires prévus par la convention en faveur de certaines catégories d'allocataires.

#### • Allocataires dont la fin d'engagement est intervenue entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 31 décembre 2003

Les durées d'indemnisations sont celles prévues par la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 après sa modification par l'avenant n°5 agréé par l'arrêté du 5 février 2003 et sont identiques à celles fixées par la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Une exception a toutefois été prévue en faveur des salariés âgés de 50 ans ou plus à la fin de leur engagement, compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et qui pouvaient prétendre aux durées d'indemnisation suivantes en application des dispositions antérieures de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 :

– 1369 jours pour 426 jours d'affiliation au cours des 24 derniers mois précédant la fin de l'engagement,

– 1825 jours pour l'allocataire âgé d'au moins 55 ans, justifiant de 821 jours d'affiliation au cours des 36 derniers mois précédant la fin de l'engagement et de 100 trimestres validés pour l'assurance vieillesse. En application de l'article 10 de

la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ces allocataires continuent d'être indemnisés selon les durées ainsi prévues par la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 avant sa modification.

• **Allocataires dont la fin d'engagement est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2003**

Ces allocataires bénéficiaient jusqu'au 31 décembre 2003 du maintien des durées d'indemnisation prévues par la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 avant sa modification par l'avenant n°5.

L'article 10 de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 prévoit la conversion de leur durée d'indemnisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 en fonction des nouvelles filières d'indemnisation fixées par l'article 12 du règlement annexé et qui ont été présentées plus haut.

Ce principe de conversion ne s'applique toutefois pas aux allocataires, âgés de 50 ans et plus à la date de fin d'engagement, en cours d'indemnisation au 31 décembre 2002 et dont la durée d'indemnisation notifiée est de 1 369 jours ou plus. Les intéressés continuent donc d'être indemnisés sur la base des anciennes durées telles qu'elles leur ont été notifiées.

En outre, un aménagement des règles de conversion a été introduit par un avenant à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 en faveur des allocataires âgés de 50 ans et plus à la date de fin de leur engagement, en cours d'indemnisation au 31 décembre 2002 et dont la durée d'indemnisation notifiée est de 639 jours. Dans leur cas, les droits résultant de la conversion sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, à 395 jours au lieu des 213 jours en principe applicables<sup>1</sup>.

### **Les nouveaux accords d'application**

L'agrément des modifications de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et de la nouvelle convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 s'était accompagné de la création d'une nouvelle source de droit en matière d'assurance chômage, les accords d'application.

Comme cela avait été expliqué dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de mai 2003, ces accords se substituent aux anciennes délibérations de la commission paritaire nationale de l'Unedic pour fixer certaines modalités et conditions de mise en œuvre des dispositions de la convention et de son règlement annexé. Le principe de ces accords d'application est prévu par l'article 4 de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Il est rappelé qu'à l'instar de la convention elle-même, ils sont négociés entre partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage puis agréés par arrêté ministériel.

Leur création fait suite à la jurisprudence judiciaire qui avait considéré que la commission paritaire nationale de l'Unedic était incompétente pour fixer, par ses délibérations, des règles d'application de la convention

revêtant un caractère normatif, qui ne peuvent reposer aux termes des articles L. 351-8 et L. 352-2 du code du travail que sur des accords négociés et agréés dans les mêmes conditions que la convention<sup>2</sup>.

Or, le juge administratif, dans l'appréciation du cadre juridique s'imposant aux employeurs publics locaux en matière d'indemnisation de la perte d'emploi de leurs anciens agents, avait pour des raisons similaires estimé que ceux-ci n'étaient pas liés par les délibérations de l'Unedic et qu'il leur appartenait donc d'apprécier eux-mêmes les modalités d'application de la convention et du règlement, sous le contrôle du juge<sup>3</sup>.

Le remplacement des délibérations de la commission paritaire nationale par les nouveaux accords d'application devrait donc a priori modifier l'état du droit sur ce point. Il semble effectivement que le régime juridique de ces accords respecte les conditions prévues par la loi pour l'édition de dispositions normatives en matière d'assurance chômage, et leur confère de ce fait une portée contraignante à l'égard des employeurs publics en auto-assurance. Une confirmation jurisprudentielle serait toutefois bienvenue car le raisonnement du juge administratif reposait également sur la compatibilité des règles édictées avec les nécessités propres au service public.

On rappellera qu'un arrêté du 5 février 2003 publié au journal officiel du 8 février 2003 avait agréé une première série de douze accords d'application portant, notamment, sur la définition du chômage saisonnier (accord n°4), la prise en compte du temps partiel pour le calcul de l'allocation (accord n°7), ou encore sur le cumul du revenu de remplacement avec un avantage de vieillesse (accord n°2).

L'arrêté du 17 décembre 2003 évoqué plus haut procède à l'agrément de treize accords supplémentaires.

Parmi eux, on signalera l'accord n°15 relatif aux cas de démission considérés comme légitimes, qui remplace donc les anciennes délibérations n°10 et 10 *bis* de la commission paritaire nationale de l'Unedic. Les motifs légitimes de démission prévus par ce nouvel accord sont d'ailleurs strictement les mêmes que ceux figurant auparavant dans les délibérations précitées.

Les autres accords sont relatifs, notamment :

- aux cas dans lesquels le versement des allocations est soumis à un examen préalable des circonstances de l'espèce (accord n°13),
- aux modalités d'appréciation de la condition d'âge (accord n°14),
- à l'interruption du versement des allocations pour les personnes atteignant l'âge de la retraite (accord n°16).

1. Arrêté du 17 décembre 2003 portant agrément de l'avenant n°3 à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004, *Journal officiel* du 27 décembre 2003, p 22243.

2. Tribunal de Grande Instance de Paris, 2 juillet 2002, n° RG 01/04552.

3. Conseil d'Etat, 29 juillet 2002, Mlle L., req. n°215499.

## REFERENCES

---

### TEXTES

---

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

---

#### **AIDE ET ACTION SOCIALES ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social CADRE D'EMPLOIS / Filière médico-sociale**

*Décret n°2004-65 du 15 janvier 2004 relatif aux comités régionaux de l'organisation sociale et médico-sociale. (NOR : SOCA0324521D).*  
J.O., n°14, 17 janvier 2004, pp. 1298-1301.

Le comité régional de l'organisation sociale et médico-sociale comprend, notamment, en formation plénière et en sections spécialisées cinq représentants des personnels non médicaux des institutions sociales et médico-sociales et deux représentants des travailleurs sociaux. Leur mandat renouvelable est de cinq ans.

Lorsqu'il examine les projets d'extension, de transformation ou de création d'établissements ou de services sociaux ou médico-sociaux, les dossiers doivent comprendre, entre autres, les effectifs de personnels envisagés par types de qualifications.

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

*Arrêté du 22 mars 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410010A).*  
J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2256.

La liste émane de la ville de Chaumont.

*Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410007A).*  
J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2256.

La liste émane de la ville de Creil.

*Arrêté du 6 juin 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410006A).*  
J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2256.

La liste émane de la ville d'Arles.

*Arrêté du 15 septembre 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410008A).*  
J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2256.

La liste émane de la ville de Villeurbanne.

*Arrêté du 23 septembre 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410009A).*  
J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2256.

La liste émane du syndicat d'agglomération nouvelle de Saint-Quentin-en-Yvelines.

*Arrêté du 30 octobre 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410005A).*  
J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2256.

La liste émane de la communauté urbaine de Lille.

*Arrêté du 31 octobre 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux). (NOR : FPPA0410000A).*  
J.O., n°19, 23 janvier 2004, p. 1759.

La liste émane du conseil général Midi-Pyrénées.

**Arrêté du 9 décembre 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

**(NOR : FPPA0410002A).**

*J.O., n°19, 23 janvier 2004, p.1759.*

La liste émane du centre départemental de gestion de l'Allier.

**Arrêté du 11 décembre 2003 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

**(NOR : FPPA0410001A).**

*J.O., n°19, 23 janvier 2004, p.1759.*

La liste émane de la communauté d'agglomération du Grand-Angoulême.

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

**Arrêté du 8 décembre 2003 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2004).**

**(NOR : FPPT0400004A).**

*J.O., n°25, 30 janvier 2004, p. 2188.*

**Arrêté du 19 décembre 2003 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2004).**

**(NOR : FPPT0400003A).**

*J.O., n°25, 30 janvier 2004, p. 2188.*

**Arrêté du 19 décembre 2003 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2004).**

**(NOR : FPPT0400002A).**

*J.O., n°25, 30 janvier 2004, p. 2188.*

**Arrêté du 7 janvier 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2004).**

**(NOR : FPPT0400005A).**

*J.O., n°25, 30 janvier 2004, p. 2189.*

**Arrêté du 9 janvier 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2004).**

**(NOR : FPPT0400001A).**

*J.O., n°25, 30 janvier 2004, p. 2189.*

**Arrêté du 14 janvier 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2004).**

**(NOR : FPPT0400006A).**

*J.O., n°25, 30 janvier 2004, p. 2189.*

Ces arrêtés modifient le nombre de postes ouverts aux concours d'attachés territoriaux (session 2004) :

- 600 postes sont ouverts concernant la délégation régionale de Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont 360 postes

au concours externe, 185 postes au concours interne et 55 postes au troisième concours ;

- 385 postes sont ouverts concernant la délégation régionale de Nord-Pas-de-Calais, dont 232 postes au concours externe, 119 postes au concours interne et 34 postes au troisième concours ;

- 655 postes sont ouverts concernant la délégation régionale de Bretagne, dont 389 postes au concours externe, 209 postes au concours interne et 57 postes au troisième concours ;

- 54 postes sont ouverts concernant la délégation régionale de Martinique, dont 31 postes au concours externe, 19 postes au concours interne et 4 postes au troisième concours ;

- 428 postes sont ouverts concernant la délégation régionale de Bourgogne, dont 268 postes au concours externe, 139 postes au concours interne et 21 postes au troisième concours ;

- 57 postes sont ouverts concernant la délégation régionale de la Réunion, dont 34 postes au concours externe, 19 postes au concours interne et 4 postes au troisième concours.

**Décret n°2004-91 du 27 janvier 2004 modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.**

**(NOR : FPPA0410001D).**

*J.O., n°24, 29 janvier 2004, p. 2106.*

La spécialité urbanisme est ajoutée aux missions pouvant être confiées aux attachés territoriaux.

**Décret n°2004-92 du 27 janvier 2004 modifiant le décret n°88-238 du 14 mars 1988 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des attachés territoriaux.**

**(NOR : FPPA0410002D).**

*J.O., n°24, 29 janvier 2004, p. 2106.*

La spécialité urbanisme est introduite dans les épreuves des concours de recrutement des attachés territoriaux.

### **CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques**

**Arrêté du 7 janvier 2003 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2003 fixant la date des épreuves des concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux des bibliothèques.**

**(NOR : FPPT0400009A).**

*J.O., n°19, 23 janvier 2004, p.1748.*

La période de retrait des dossiers de candidature initialement prévue du lundi 26 janvier au vendredi 20 février est prolongée jusqu'au vendredi 5 mars 2004. La limite de dépôt des dossiers est fixée au vendredi 12 mars 2004.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A.  
Filière médico-sociale. Sage-femme**

*Décret n°2003-679 du 23 juillet 2003 modifiant certaines dispositions relatives aux sages-femmes territoriales (rectificatif).*

**(NOR : FPPA0310011Z).**

*J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2244.*

Le tableau relatif au reclassement des sages-femmes de 2<sup>e</sup> classe est remplacé.

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

*Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2004 à l'issue du concours professionnel.*

**(NOR : INTE0400036V).**

*J.O., n°14, 17 janvier 2004, p. 1375.*

Un arrêté du 7 janvier 2004 a fixé à 410 le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude.

*Avis portant ouverture d'un concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2004.*

**(NOR : INTE0400059V).**

*J.O., n°19, 23 janvier 2004, p. 1784.*

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du lundi 26 avril 2004 et les épreuves orales d'admission à partir du lundi 21 juin 2004.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au lundi 15 mars 2004 et la date limite de réception des dossiers de candidatures est fixée au lundi 22 mars 2004.

Le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude sera fixé ultérieurement.

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

*Arrêté du 23 décembre 2003 portant organisation au titre de l'année 2004 de concours de rédacteur territorial dans la spécialité « administration générale ».*

**(NOR : FPPT0410004A).**

*J.O., n°34, 9 et 10 février 2004, p. 2744.*

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours organisés par le centre de gestion d'Indre-et-Loire auront lieu le 15 septembre 2004 et les dates des épreuves d'admission seront fixées ultérieurement.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 29 mars et le 19 avril 2004 et leur date limite de dépôt au 27 avril 2004.

Le nombre de postes ouverts au concours est de 25 dont 10 pour le concours externe, 10 pour le concours interne et 5 pour le troisième concours.

*Arrêté du 13 janvier 2004 portant ouverture de concours de rédacteur territorial.*

**(NOR : FPPT0410013A).**

*J.O., n°38, 14 février 2004, p. 3065.*

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours organisés par le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine auront lieu le 15 septembre 2004, la date des épreuves orales d'admission étant fixée ultérieurement.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 15 mars et le 15 avril 2004 et leur date limite de dépôt au 23 avril 2004.

Le nombre de postes ouverts au concours est de 180 dont 72 pour le concours externe, 72 pour le concours interne et 36 pour le troisième concours.

*Arrêté du 13 janvier 2004 portant ouverture de concours de rédacteur territorial.*

**(NOR : FPPT0410012A).**

*J.O., n°34, 9 et 10 février 2004, p. 2744.*

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours spécialité « administration générale » organisés par le centre de gestion de l'Orne auront lieu le 15 septembre 2004 et les épreuves orales d'admission en décembre 2004.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 15 mars et le 15 avril 2004 et leur date limite de dépôt au 23 avril 2004.

Le nombre de postes ouverts au concours est de 46 dont 20 pour le concours externe, 20 pour le concours interne et 6 pour le troisième concours.

*Arrêté du 15 janvier 2004 portant organisation de concours sur épreuves de rédacteur territorial.*

**(NOR : FPPT0410014A).**

*J.O., n°38, 14 février 2004, p. 3065.*

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours organisés par le centre de gestion de la Manche auront lieu le 15 septembre 2004.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 15 mars et le 15 avril 2004 et leur date limite de dépôt au 23 avril 2004.

Le nombre de postes ouverts au concours est de 100 dont 55 pour le concours externe dont 45 dans la spécialité administration générale et 10 dans la spécialité secteur sanitaire et social, 40 pour le concours interne dont 35 dans la spécialité administration générale et 5 dans la spécialité secteur sanitaire et social et 5 pour le troisième concours dans la spécialité administration générale.

**CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Filière technique.  
Contrôleur de travaux  
CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Filière technique.  
Technicien supérieur  
PRIMES ET INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE  
TECHNIQUE**

*Décret n°2004-104 du 30 janvier 2004 relatif aux  
contrôleurs territoriaux de travaux.*

*(NOR : FPPA0310034D).*

*J.O., n°28, 3 février 2004, pp. 2389-2391.*

(Voir Partie Commentée, page 15)

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

*Arrêté du 20 janvier 2004 portant modification de l'arrêté  
du 24 juillet 2003 relatif à l'ouverture en 2004 de concours  
pour le recrutement de chefs de service de police  
municipale.*

*(NOR : FPPT0400011A).*

*J.O., n°33, 8 février 2003, p. 2707.*

*Arrêté du 20 janvier 2004 portant modification de l'arrêté  
du 30 juin 2003 relatif à l'ouverture en 2004 de concours  
pour le recrutement de chefs de service de police  
municipale.*

*(NOR : FPPT0400012A).*

*J.O., n°33, 8 février 2003, p. 2707.*

*Arrêté du 29 janvier 2004 portant modification de l'arrêté  
du 27 juin 2003 relatif à l'ouverture en 2004 de concours  
pour le recrutement de chefs de service de police  
municipale.*

*(NOR : FPPT0400010A).*

*J.O., n°33, 8 février 2003, p. 2707.*

Le nombre de postes proposé aux concours est modifié  
de la façon suivante :

- délégation Bourgogne : 36 postes dont 24 au concours  
externe et 12 au concours interne ;
- délégation Nord-Pas-de-Calais : 26 postes dont 18 au  
concours externe et 8 au concours interne ;
- délégation Première couronne : 69 postes dont 46 au  
concours externe et 23 au concours interne.

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

*Avis portant ouverture d'un concours interne de lieute-  
nant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de  
l'année 2004.*

*(NOR : INTE0400058V).*

*J.O., n°19, 23 janvier 2004, p.1784.*

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du

mardi 4 mai 2004 et les épreuves orales d'admission à  
partir du lundi 28 juin 2004.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au lundi  
15 mars 2004 et la date limite de réception des dossiers  
de candidatures est fixée au lundi 22 mars 2004.

Le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude  
et la liste des centres d'examen seront fixés ultérieurement.

*Avis portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité  
de major de sapeurs-pompiers professionnels (examen  
professionnel).*

*(NOR : INTE0400001V).*

*J.O., n°26, 31 janvier 2004, p. 2265.*

*Avis relatif à l'inscription sur une liste d'aptitude en  
qualité de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels.  
(NOR : INTE0400002Z).*

*J.O., n°30, 5 février 2004, p. 2554.*

Un arrêté du 26 janvier 2004 complète la liste publiée au  
*Journal officiel* du 10 janvier 2004.

**COTISATIONS SUR LES ALLOCATIONS POUR PERTE  
D'EMPLOI**

*Circulaire n°03-18 du 23 décembre 2003 de l'Unédic  
relative au plafond des contributions au régime d'assu-  
rance chômage. Exercice 2004.- 3 p.*

A la suite de la publication du décret n°2003-1159 du  
4 décembre 2003, le plafond mensuel pour le calcul des  
contributions d'assurance chômage est fixé à 9 904 euros  
et la limite supérieure des rémunérations soumises à  
celles-ci à 118 848 euros pour l'année 2004.

**CSFPT / Composition**

*Arrêté du 26 janvier 2004 portant nomination au Conseil  
supérieur de la fonction publique territoriale.*

*(NOR : FPPA0410011A).*

*J.O., n°32, 7 février 2004, p. 2650.*

**DIPLOMES**

**DISPENSE DE DIPLOME POUR ENTRER DANS  
L'ADMINISTRATION TERRITORIALE**

**CNFPT / Compétences**

*Arrêté du 21 novembre 2003 portant nomination à la  
commission prévue à l'article 4 du décret n°2002-348 du  
13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 (3°) de  
la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnais-  
sance de l'expérience professionnelle en équivalence  
des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres  
d'emplois dans la fonction publique territoriale.*

*(NOR : LBLB0300018A).*

*J.O., n°28, 2 et 3 février 2004, p. 2391.*

Sont concernés les cadres d'emplois d'attachés, d'ingénieurs, de techniciens et de contrôleurs territoriaux de travaux.

## **DROITS A PENSION TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

*Circulaire du 31 décembre 2003 du ministère de l'intérieur relative à l'application au 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans la fonction publique territoriale des dispositions des articles 47 et 70 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.*  
(NOR : LBLB0310090C).- 2 p.

Les nouvelles dispositions relatives au temps partiel et notamment au droit à pension, applicables aux agents non titulaires, sont rappelées.

Des décrets viendront en conséquence modifier les décrets relatifs au temps partiel, au mi-temps de droit et aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale et préciser le mode de retenue complémentaire lorsque des agents à temps partiel choisissent de cotiser à temps plein.

D'ores et déjà, les agents à temps partiel des collectivités territoriales peuvent demander à bénéficier de cette possibilité sans attendre le renouvellement de leur autorisation de travail à temps partiel.

## **ENTREE EN JOUISSANCE DE LA PENSION PAIEMENT DES PENSIONS**

*Note d'information n°2004-1 de la CNRACL relative au décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif à l'admission à la retraite et au paiement du traitement jusqu'à la fin du mois.- 1 p.*

En vertu de l'article 27-II du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite de la CNRACL, le traitement des fonctionnaires admis à la retraite au plus tôt à compter du 2<sup>e</sup> jour d'un mois civil doit être versé jusqu'à la fin de ce mois et les cotisations patronales et salariales versées à la CNRACL.

## **ENTREPRISE PUBLIQUE NON TITULAIRE / Congés ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

*Décret n°2004-138 du 10 février 2004 pris en application de l'article 2 de la loi n°2003-478 du 5 juin 2003 portant diverses dispositions relatives à certains personnels de DCN et GIAT Industries.*  
(NOR : DEFP04000010D).  
J.O., n°37, 13 février 2004, pp. 2953-2954.

Pour les ouvriers de la société nationale GIAT Industries, régis par le décret n°90-582 du 9 juillet 1990, recrutés en qualité d'agent non titulaire de droit public, par une

collectivité territoriale ou un établissement public à caractère administratif, il est tenu compte de la durée des services accomplis dans cette société pour le calcul des conditions d'ancienneté exigées pour l'ouverture des droits à congés, à autorisations d'absence, à travail à temps partiel ou à congé de formation.

Les prestations prévues par le code de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont à la charge du ministère de la défense lorsque le fait générateur est intervenu avant la date du recrutement par la collectivité.

## **ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social DELEGATION / De signature**

*Décret n°2004-135 du 11 février 2004 pris pour l'application de l'article L. 315-17 du code de l'action sociale et des familles et relatif aux délégations de signature consenties au directeur d'un établissement public social ou médico-social.*  
(NOR : SOCA0324587D).  
J.O., n°37, 13 février 2004, pp. 2938-2939.

Pour les actes de gestion courante relatifs, notamment, au personnel, le directeur d'un établissement public social ou médico-social peut sous sa surveillance et sa responsabilité déléguer sa signature à un ou plusieurs directeurs membres de l'équipe de direction ou appartenant à l'un des corps de directeur de la fonction publique hospitalière ou à des fonctionnaires de catégorie A ou, en leur absence, de catégorie B. Le directeur peut recevoir délégation du président du conseil d'administration.

## **FILIERE POLICE MUNICIPALE CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Filière police municipale. Chef de service CADRE D'EMPLOIS / Catégorie C. Filière police municipale. Agent**

*Décret n°2004-102 du 30 janvier 2004 relatif à la tenue des agents de police municipale pris en application de l'article L. 412-51 du code des communes.*  
(NOR : INTD0400009D).  
J.O., n°28, 3 février 2004, p. 2360.

## **PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE VERSEES PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

*Circulaire FP/4 n°2067 et 2B n°04-61 du 2 février 2004 du ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire et du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie relative aux prestations d'action sociale. Taux 2004*  
Site internet du ministère de la fonction publique, 3 février 2004.- 2 p.

Les conditions d'attribution et les plafonds de ressources restent définis par la circulaire FP/4 n°2025 et 2B n°2257 du 19 juin 2002 tandis que certains taux sont modifiés.

**RECOUVREMENT DES COTISATIONS  
COTISATIONS SUR DES BASES FORFAITAIRES /  
Intermittent du spectacle  
CULTURE  
INTERMITTENT DU SPECTACLE**

*Circulaire n°04-01 du 15 janvier 2004 de l'Unédic relative au guichet unique des organisateurs occasionnels de spectacle vivant.- 10 p.*

Sont présentées ici les dispositions relatives aux déclarations obligatoires et aux cotisations et contributions sociales liées à l'embauche et à l'emploi d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle par des organisateurs non professionnels de spectacles.

**RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS ETRANGERS  
FISCALITE-IMPOSITION DES SALAIRES**

*Décret n°2004-136 du 6 février 2004 portant publication de la convention entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la République d'Ouzbékistan en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune (ensemble un protocole et un échange de lettres), signée à Paris, le 22 avril 1996.*

*(NOR : MAEJ0430004D).*

*J.O., n°37, 13 février 2004, pp. 2940-2949.*

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.

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

*Note de service n°2004-003 du 9 janvier 2004 du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche relative aux travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles.*

*(NOR : MENF0400039N).*

*B.O. Jeunesse, éducation nationale et recherche, n°3, 15 janvier 2004, pp. 75-76.*

Le taux horaire des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités territoriales est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

**REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS  
INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI /  
Convention chômage 2001  
REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS  
INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI /  
Convention chômage 2004  
INTERMITTENT DU SPECTACLE**

*Circulaire n°03-19 du 31 décembre 2003 de l'Unédic relative aux annexes VIII et X au règlement annexé à la convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.- 83 p.*

La note présente les nouvelles dispositions régissant le champ d'application des annexes VIII et X, les conditions d'indemnisation, de cumul avec des rémunérations ainsi que les obligations déclaratives des employeurs et des salariés.

Cette circulaire est disponible en texte intégral sur le site de l'Unédic ([www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)).

**SERVICE D'INCENDIE ET DE SECOURS  
CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier  
professionnel**

*Circulaire du 23 octobre 2003 relative au référentiel des services de santé et de secours médical des services d'incendie et de secours.*

*(NOR : INTE0300102C).*

*Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°12, décembre 2003, pp. 461-464.*

(Voir Texte intégral, p. 37)

**SERVICES ET BONIFICATIONS VALABLES POUR  
LA RETRAITE / Bonification pour enfants**

*Note technique n°2004/1 du 6 février 2004 de la CNAV relative à la majoration de durée d'assurance pour enfants - Règle de priorité entre le régime général et les régimes spéciaux de retraite.*

*Site internet de la CNAV, 11 février 2004.- 4 p.*

Lorsqu'une femme ayant relevé au cours de sa carrière du régime général et d'un régime spécial de la fonction publique et ayant droit à pension dans chacun de ces deux régimes, ne peut bénéficier, au titre de ses enfants, de la bonification prévue par le régime spécial, c'est le régime général qui attribuera la majoration d'assurance, une attestation devant être fournie par l'assurée ou le régime spécial.

Cette note est accompagnée de la lettre du 18 décembre 2003 du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées.

---

# 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.

---

## **CONTRIBUTIONS TRAVAILLEURS HANDICAPES**

*Proposition de loi relative aux exonérations en faveur de l'emploi des personnes handicapées par les communes de moins de 3 500 habitants et leurs établissements publics.*

*Document de l'Assemblée nationale, n°1303, 17 décembre 2003.- 7 p.*

Il est proposé que les rémunérations des personnes handicapées occupant des emplois à temps non complet dans les communes de moins de 3 500 habitants soient exonérées totalement des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales.

## **DROITS ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION**

*Proposition de loi visant à garantir la neutralité vestimentaire des élèves de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur lorsqu'ils assistent aux cours, passent des concours ou des examens, ainsi que celle des fonctionnaires et des salariés dans l'exercice de leurs fonctions.*

*Document du Sénat, n°163, 21 janvier 2004.- 8 p.*

Il est proposé de faire obligation aux fonctionnaires d'exercer leurs fonctions la tête et les mains nues et à visage découvert sauf dans les cas où des conditions climatiques, des nécessités de service, d'hygiène ou de sécurité ou un état pathologique le recommandent.

## **FILIERE ADMINISTRATIVE / Administrateur CONCOURS**

*Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la proposition de loi de M. Jean-Jacques Hyest portant sur la nomination des élèves administrateurs du Centre national de la fonction publique territoriale (concours externe 2001).*

*Document du Sénat, n°149, 14 janvier 2004.- 12 p.*

La commission propose l'adoption du projet de loi qui, comme suite à l'arrêt du Conseil d'Etat du 5 novembre 2003 annulant la délibération du 4 mars 2002 arrêtant la liste des candidats admis au concours d'administrateur,

prévoit que les lauréats de ce concours, nommés élèves administrateurs du Centre national de la fonction publique territoriale le 24 août 2002, puissent, sous réserve de l'obtention du certificat d'aptitude délivré à l'issue de leur scolarité, être inscrits sur la liste d'aptitude prenant effet le 1<sup>er</sup> mars 2004.

## **PERSONNES AGEES CONTRIBUTIONS JOURS DE FETES LEGALES ET JOURS CHOMES ET PAYES**

*Projet de loi relatif au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.*

*Document de l'Assemblée nationale, n°1350, 14 janvier 2004.- 20 p.*

Il est proposé d'insérer un article dans le code du travail relatif à la journée de solidarité travaillée et ne donnant pas lieu à rémunération supplémentaire fixée au lundi de Pentecôte et applicable aux trois fonctions publiques (art. 6) et de créer une Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie financée, notamment, par une contribution de 0,3 % due par les employeurs privés et publics (art. 8).

## **SANTE CENTRE DE SANTE FILIERE POLICE MUNICIPALE HYGIENE**

*Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à la politique de santé publique / Par MM. Francis Giraud et Jean-Louis Lorrain.*

*Document du Sénat, n°138, Tomes I et II, 7 janvier 2004.- 311 p. ; 255 p.*

La commission se déclare favorable à l'insertion d'un nouvel article précisant que les agents des collectivités territoriales habilités et assermentés, entre autres agents publics, puissent contrôler et sanctionner les infractions à l'interdiction de fumer dans les lieux publics (art. 15 bis), et propose que le service communal d'hygiène et de santé soit compétent pour contrôler les travaux prescrits pour remédier à une accessibilité au plomb dans les logements et pour signaler au préfet les chantiers présentant ce même risque pour les occupants de l'immeuble.

---

# 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.

---

## **ACTIVITE / Mutation interne - Changement d'affectation**

### **ACTE ADMINISTRATIF / Retrait**

### **GARANTIE DE CARRIERE**

### **INDEMNISATION**

*Le départ en retraite anticipé, le receveur et le pot de fer.*  
*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°5/2004, 9 février 2004, pp. 273-277.*

Par un jugement du 14 mai 2003, M. D. c/ Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, n°03141, le tribunal administratif de Poitiers constate que le changement d'affectation d'un agent sur un poste dont les missions sont manifestement sous-évaluées eu égard à son grade, mutation par ailleurs non fondée sur l'intérêt du service mais sur la décision de nommer de nouveau un autre agent sur ce poste, dont il avait été démis avant la nomination du requérant, constitue un détournement de pouvoir et engage la responsabilité de l'Etat. L'indemnisation et la réintégration du requérant sont demandées.

## **ACTIVITE / Mutation interne - Changement d'affectation**

### **DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE /**

### **Dossier individuel**

### **COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE /**

### **Attributions**

*Le fonctionnaire muté d'office dans l'intérêt du service a droit à la communication préalable de son dossier.*  
*La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°7, 9 février 2004, pp. 192-193.*

L'arrêt du Conseil d'Etat du 30 décembre 2003, Ministre de l'éducation nationale c/ Mme T., req. n°234270, en indiquant qu'en cas de mutation dans l'intérêt du service l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) est requis mais qu'aussi l'agent doit pouvoir accéder à son dossier, remet en cause la précédente position de la Haute juridiction, limitée à l'avis de la CAP, dans sa décision du 2 mai 1990, M. Chabert.

## **AGENT DE DROIT PRIVE**

### **ASSOCIATION**

### **CONTRAT DE TRAVAIL / Cessation**

### **DELEGATION / De service public**

*Le Tribunal des conflits se prononce sur l'application de l'article L. 122-12 du code du travail à une commune.*  
*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°3/2004, 26 janvier 2004, p. 119.*

Les litiges nés de l'application de l'article L. 122-12 du code du travail, c'est-à-dire le maintien en l'état des contrats de travail des agents dont l'activité est reprise en régie directe par une collectivité territoriale, relèvent de la juridiction judiciaire.

## **CONCESSION DE LOGEMENT**

*Les logements de fonction des agents de la fonction publique : régimes particuliers.*  
*La Semaine juridique-Administrations et collectivités territoriales, n°4, 19 janvier 2004, pp. 81-84.*

Cet article examine, à partir de la jurisprudence, les règles applicables au logement de fonction pour les agents des trois fonctions publiques. Pour les agents des collectivités locales, le principe de parité s'applique, l'attribution du logement devant être justifiée par des contraintes inhérentes aux fonctions, la liste des emplois y ouvrant droit devant être fixée par délibération. L'article 21 de la loi n°90-1067 a élargi ce bénéfice aux emplois fonctionnels.

## **CONTENTIEUX / Recours**

### **DROIT / Administratif**

### **LANGAGE JURIDIQUE**

*L'irrecevabilité des requêtes des agents publics contre les instructions de service interprétatives.*  
*La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°6, 2 février 2004, pp. 146-148.*

Par trois arrêts du 23 juillet 2003, Syndicat Sud travail, n°251148, 251619 et 252584, 243681, dont les principaux considérants sont reproduits ici, le Conseil d'Etat considère que les fonctionnaires et les associations ou syndicats qui

défendent leurs intérêts n'ont pas qualité pour attaquer les dispositions des circulaires ou instructions de leurs supérieurs hiérarchiques se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte à leurs droits et prérogatives ou affecteraient leurs conditions de travail.

#### **DROITS DU FONCTIONNAIRE / Liberté d'opinion et non discrimination**

#### **OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE**

##### ***Port du foulard islamique par une fonctionnaire et principe de laïcité.***

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°3/2004, 26 janvier 2004, pp. 154-157.*

Partant de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 27 novembre 2003, Mlle B. A., req. n°03LY01392, ce commentaire rappelle la jurisprudence existant en matière de respect de la laïcité par les agents publics et son évolution.

L'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon affirme le caractère constitutionnel du principe de laïcité de la République et le déclare compatible avec les dispositions de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que le port d'un signe d'appartenance à une religion constitue un manquement aux obligations professionnelles et donc une faute dont la gravité s'apprécie selon les circonstances de l'espèce, entre autres, la nature et le degré du caractère ostentatoire de ce signe, la nature des fonctions de l'agent et l'exercice de prérogatives de puissance publique.

#### **DROITS DU FONCTIONNAIRE / Liberté d'opinion et non discrimination**

#### **OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE**

#### **SERVICE PUBLIC**

##### ***La liberté de religion et le service public.***

*Revue française de droit administratif, n°6, novembre-décembre 2003, pp. 1066-1073.*

Cet article, contribution au colloque du 30 septembre 2003 « Le Juge administratif et les libertés publiques » examine, à partir de la jurisprudence, dans un premier temps, la laïcité dans le service public, l'administration devant être indifférente aux convictions religieuses des demandeurs, notamment en matière d'accès aux emplois publics mais veiller à une stricte neutralité des agents dans leurs fonctions. Dans un second temps, il fait le point sur l'intégration du fait religieux dans l'organisation et le fonctionnement du service public.

#### **DROITS ET OBLIGATION DU STAGIAIRE**

#### **REFUS DE TITULARISATION**

#### **DROITS DU FONCTIONNAIRE / Dossier individuel**

#### **CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Suspension**

***Un refus de titularisation en fin de stage pour insuffisance professionnelle n'a pas à être précédé de la communication du dossier.***

*La Semaine juridique-Administrations et collectivités territoriales, n°4, 19 janvier 2004, pp. 75-78.*

Sont commentés ici deux arrêts du Conseil d'Etat du 3 décembre 2003, requêtes n°236485 et n°256879, dont les principaux considérants sont reproduits.

Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire et bien que la décision de non titularisation soit prise en considération de la personne, il n'a pas à être mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier.

#### **LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION**

#### **LIQUIDATION DE LA PENSION / Annuités**

#### **liquidables**

#### **TRAVAIL A TEMPS PARTIEL / Régime de retraite**

***Le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes s'oppose aux dispositions d'un régime de retraite qui affecte particulièrement les fonctionnaires féminins.***  
*Travail et protection sociale, n°1, janvier 2004, pp. 25-26.*

Par un arrêt du 23 octobre 2003, la Cour de justice des communautés européennes a jugé qu'une pension de retraite versée par un régime qui rentre dans le champ d'application de l'ancien article 119 du traité de la Communauté européenne, ne peut faire l'objet d'une législation ayant pour effet d'entraîner une réduction du montant de la pension des fonctionnaires ayant exercé leurs fonctions à temps partiel pendant une partie de leur carrière, dès lors que la catégorie de fonctionnaires concernés comporte un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes et que cette disposition constitue de ce fait une pratique discriminatoire.

#### **NON TITULAIRE / Renouvellement de l'engagement**

***Etude : Le contrat à durée déterminée renouvelé tacitement : les conséquences de la qualification.***

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°1/2004, janvier-février 2004, pp. 42-47.*

L'auteur se livre à une comparaison entre le droit de la fonction publique et le droit du travail applicables au renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD).

La tacite reconduction n'emporte pas requalification du CDD en contrat à durée indéterminée dans la

jurisprudence du Conseil d'Etat alors que c'est le cas dans les décisions de la Cour de cassation.

La position européenne devrait harmoniser cette contradiction juridique en imposant l'application des principes du droit du travail aux agents non titulaires de droit public.

### **OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE NON TITULAIRE / Droits et obligations**

**Etude : L'article 40 du code de procédure pénale à l'épreuve du statut général de la fonction publique.**

*L'Actualité juridique-Fonctions publiques, n°1/2004, janvier-février 2004, pp. 27-31.*

Dans cette seconde étude publiée par la revue, la réflexion et l'analyse de la position du juge portent sur la difficulté à combiner l'obligation de signaler les crimes et délits constatés à l'occasion de l'exercice des fonctions avec l'obligation d'obéissance hiérarchique, le respect du secret professionnel et de la discrétion professionnelle.

### **OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Secret professionnel et discrétion professionnelle SANCTIONS DISCIPLINAIRES / Généralités**

**De l'interdiction du « déjeuner en ville » dans la fonction publique.**

*La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°5, 26 janvier 2004, pp. 113-114.*

Commentant l'arrêt du Conseil d'Etat du 21 novembre 2003, M. X., req. n°243959, dont les principaux considérants sont reproduits ici, cet article fait le point sur le régime juridique de la discrétion professionnelle explicitée par la jurisprudence, certaines indiscretions pouvant être constitutives de fautes passibles de sanctions disciplinaires.

### **PRISE ILLEGALE D'INTERET DELEGATION / De signature**

**Prise illégale d'intérêts par un agent public.**

*Recueil Dalloz, n°5, 5 février 2004, pp. 314-315.*

Partant de l'arrêt rendu par la Cour de cassation, le 27 novembre 2002, concernant un directeur de service d'incendie et de secours (SDIS) qui s'est rendu coupable de prise illégale d'intérêt, cet article rappelle la jurisprudence en la matière applicable aux agents publics. Le fait de disposer d'une délégation de signature et de ne pas être titulaire d'un pouvoir de décision propre n'exempte pas l'agent public de ses responsabilités, dans la mesure où les missions qui lui sont confiées incluent d'ores et déjà la surveillance, l'administration, la liquidation et le paiement d'opérations dans lesquelles il a pris un intérêt personnel.

### **RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS EUROPEENS**

**L'ouverture de la fonction publique française aux ressortissants de la Communauté européenne.**

*Revue française de droit administratif, n°6, novembre-décembre 2003, pp. 1194-1213.*

Depuis 1980, la Cour de justice des communautés européennes a précisé les conditions d'ouverture des différentes fonctions publiques nationales aux ressortissants européens, en vertu de l'article 39 paragraphe 4 du Traité CE analysé ici en première partie, et, à partir des années 90, s'est penché sur les discriminations indirectes, comme la détention de diplômes, qui réintroduisent la condition de nationalité, objet de la seconde partie de cet article.

---

# 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.

---

## **ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

*L'évènement accident revisité pour servir au management de la sécurité.*

*Préventique sécurité, n°72, novembre-décembre 2003, pp. 12-17.*

A partir des précisions fournies par les sciences sociales et la législation, cet article définit l'accident et plus précisément l'accident du travail en le distinguant, notamment, de la maladie.

## **ADMINISTRATION FONCTION PUBLIQUE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

*Cérémonie des vœux à la presse - le jeudi 15 janvier 2004.*

*Site internet du ministère de la fonction publique, 19 janvier 2004.- 6 p.*

Dans son discours, le ministre de la fonction publique, M. Delevoye, fait le point sur les actions menées en 2003 et sur les projets pour l'année 2004.

Il annonce, notamment, un important programme de modernisation de l'administration, la mise en place du régime additionnel de retraites sur les primes, une réflexion sur l'amélioration de l'information des fonctionnaires, un projet de loi, concernant notamment la fonction publique territoriale et portant sur le recrutement, la formation, la mobilité, la déontologie, le développement de l'ouverture aux ressortissants communautaires et la situation des non titulaires ainsi que la publication d'un code de la laïcité remis à tous les fonctionnaires.

## **ADMINISTRATION FORMATION INFORMATIQUE**

*Administration électronique 2004-2007 : dossier de presse.*

*.- Site internet du Premier ministre, 11 février 2004.- 57 p.*

Ce dossier fait le point sur l'administration électronique d'aujourd'hui et détaille les principales mesures prévues dans le projet ADELE (ADministration ELEctronique). Il est prévu, notamment de développer la formation

initiale et continue des agents, des réflexions devant être engagées pour la reconnaissance des nouveaux métiers de l'administration électronique dans les collectivités locales et d'instaurer une carte d'agent public.

## **ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE ALLOCATION DE FORMATION**

*Aides aux travailleurs sans emploi. Principales prestations versées au 1<sup>er</sup> janvier 2004.*

*Liaisons sociales, 20 janvier 2004.- 2 p.*

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

## **ASSISTANT MATERNEL**

*Le projet de loi relatif aux assistantes maternelles et aux assistantes familiales en conseil des ministres.*

*Actualités sociales hebdomadaires, n°2345, 6 février 2004, pp. 5-6.*

Le projet de loi présenté en conseil des ministres le 4 février prévoit de distinguer les assistantes maternelles non permanentes, qui conserveraient leur appellation, des assistantes permanentes, qui deviendraient des assistantes familiales. Le contrat d'accueil devrait être complété, les cas de suspension d'agrément devraient être accompagnés d'une suspension de fonctions par l'employeur pendant quatre mois maximum, leur qualification devrait être développée, leur rémunération fixée par référence au SMIC et le régime de l'attente entre deux accueils d'enfants réformé.

## **CESSATION DE FONCTIONS INTERMITTENT DU SPECTACLE**

*Neutralisation des congés maternité et maladie pour l'affiliation des intermittents.*

*Liaisons sociales, 12 février 2004.*

Une circulaire n°04-04 du 2 février 2004 de l'Unedic précise, qu'en cas de congé de maternité et/ou de maladie des intermittents relevant des annexes VIII et X aux règlements annexés aux conventions d'assurance chômage, ces périodes de maternité ou de maladie sont

neutralisées allongeant d'autant la période de référence pour l'ouverture des droits.

**COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE**

*Les modifications du régime des organismes paritaires (1<sup>re</sup> partie).*

*La Lettre de l'employeur territorial, n°906, 3 février 2004, pp. 6-8.*

Le décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 a modifié les règles applicables aux organismes paritaires pour tenir compte de certaines décisions de jurisprudence. Il élargit le corps électoral des comités techniques paritaires, renforce les conditions d'éligibilité et l'appréciation des conditions de rattachement au centre de gestion et comporte des dispositions destinées à améliorer le déroulement des opérations électorales.

**CONCESSION DE LOGEMENT  
FRAIS DE DEPLACEMENT  
RESTAURATION DU PERSONNEL  
COTISATIONS AU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE**

*Avantages en nature et frais professionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2004.*

*Liaisons sociales, 3 février 2004.- 6 p.*

Les principes relatifs à l'évaluation des avantages en nature et à l'indemnisation des frais professionnels sont rappelés et les montants forfaitaires des frais de repas, de déplacement et de logement sont donnés arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

**COOPERATION INTERCOMMUNALE**

*Les communautés d'agglomération.*

*Territoriales, n°144, décembre 2003-janvier 2004, pp. 13-16.*

Ce dossier publie les résultats d'une enquête effectuée par le CNFPT entre octobre 2002 et janvier 2003 auprès d'emplois de direction et de directeurs de ressources humaines sur un échantillon de communautés représentant 5 300 agents pour 479 communes regroupées.

Les types de transfert les plus utilisés en matière de personnels sont la mutation définitive ou la mise à disposition ou le détachement avant cette même mutation. On constate un taux d'encadrement, notamment de catégorie A, supérieur à celui des communes et une généralisation du travail par projet.

Une nouvelle étude devrait compléter celle-ci.

**COOPERATION INTERCOMMUNALE  
FORMATION  
RECRUTEMENT**

*« L'intercommunalité a eu une double incidence : sur le contenu des métiers et sur leur environnement. »  
Intercommunalités, n°74, décembre 2003, p. 12.*

Dans un entretien, M. André Rossinot, président du CNFPT, fait le point sur l'adaptation de la fonction publique territoriale à l'intercommunalité. Il préconise le développement des concours sur titres et une meilleure prise en compte des critères de validation de l'expérience, l'adaptation des concours aux nouveaux métiers et l'harmonisation du régime indemnitaire par bassin d'emploi régional.

**COTISATIONS SUR DES BASES FORFAITAIRES**

*Cotisations sur des bases forfaitaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.*

*Liaisons sociales, 3 février 2004.- 6 p.*

L'ACOSS publie par lettres-circulaires du 2 et du 23 janvier 2004 les assiettes des cotisations des animateurs occasionnels de centres de vacances et de loisirs, des formateurs occasionnels, des collaborateurs occasionnels du service public et des artistes du spectacle en cas d'emploi occasionnel.

**CULTURE  
FILIERE ADMINISTRATIVE  
FILIERE CULTURELLE  
FILIERE TECHNIQUE**

*Près de 1800 agents de direction, administratifs et techniques territoriaux dans les 141 écoles de musique municipales classées.*

*Repères statistiques, n°5, janvier 2004.- 4 p.*

Les premiers résultats de cette enquête effectuée auprès des seules écoles municipales classées montre qu'elles emploient 1790 agents de direction, administratifs et techniques au 31 décembre 2002 dont 84 % sont titulaires et la moitié ont au moins 15 ans d'ancienneté.

84 % des agents titulaires et non titulaires exercent leurs fonctions à temps plein, 3 sur 4 occupent un emploi de catégorie C, 3 sur 5 sont des femmes, 36 % d'entre eux ont un niveau d'étude supérieur ou égal au baccalauréat et 45 % exercent un métier administratif.

Les résultats complets de l'étude sont à paraître sur le site du CNFPT, rubrique Observatoire.

## CUMUL D'ACTIVITES

*Projet de loi sur le développement des territoires ruraux. Liaisons sociales, 3 février 2004.*

Ce projet de loi prévoit, notamment, de permettre la mise à dispositions auprès d'employeurs privés des agents des collectivités locales exerçant leurs fonctions à temps partiel dans les communes de moins de 3 500 habitants.

## DECENTRALISATION MISE A DISPOSITION

*« Responsabilités locales » : l'apport du Sénat. Maires de France, n°166, janvier 2004, pp. 12-13.*

Parmi les modifications apportées au projet de loi relatif aux responsabilités locales lors de son vote en première lecture par le Sénat, on peut noter l'absence de transfert de personnels lorsque la compétence transférée devrait concerner une ou plusieurs fractions d'emplois et son remplacement par l'attribution aux collectivités territoriales d'une compensation financière correspondant au temps de travail estimé.

## FILIERE ADMINISTRATIVE / Administrateur FORMATION

*Administrateurs territoriaux : les enjeux de la formation. Les Cahiers de la fonction publique, n°229, décembre 2003, pp. 23-25.*

Les travaux de l'assemblée générale de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) ont été principalement consacrés à la formation des administrateurs territoriaux. Ils se sont prononcés pour un tronc commun de formation avec les élèves de l'ENA, l'INET conservant le pilotage de l'ensemble du dispositif de formation et contre une absorption de l'INET par l'ENA ou une fusion des deux établissements.

## FILIERE ADMINISTRATIVE / Catégorie B. Rédacteur FILIERE ADMINISTRATIVE / Catégorie C. Adjoint administratif TRAVAILLEURS HANDICAPES

*De nouveaux projets présentés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 22 janvier 2004. La Lettre de l'employeur territorial, n°904, 20 janvier 2004, pp. 6- 8.*

*De nouveaux projets présentés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 22 janvier 2004 (fin). La Lettre de l'employeur territorial, n°905, 27 janvier 2004, pp. 5- 8.*

Lors de sa séance plénière du 22 janvier 2004, le Conseil

supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné un projet de loi en faveur des droits des personnes handicapées et deux projets de décrets concernant les cadres d'emplois des adjoints administratifs et des rédacteurs.

## FILIERE MEDICO-SOCIALE FORMATION OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Secret professionnel

*La Miviludes veut sensibiliser les professionnels de l'enfance aux mouvements sectaires. Actualités sociales hebdomadaires, n°2344, 30 janvier 2004, p. 6.*

Dans son rapport annuel, remis au Premier ministre le 26 janvier, la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) insiste notamment sur la formation professionnelle et devrait rédiger en 2004 un guide de formation de l'agent public et proposer une convention de partenariat au CNFPT. Elle propose également que les professionnels tenus au secret puissent signaler les personnes victimes d'abus de faiblesse et de sujétion psychologique ou physique.

## FINANCES / Locales GESTION DU PERSONNEL

*Finances locales : premiers résultats 2003. La Lettre du financier territorial, n°174, janvier 2004, pp. 26-28.*

Cette étude, réalisée à partir de l'exploitation des comptes, arrêtés au 30 septembre 2003, des principales collectivités de la métropole, montre une reprise de l'investissement des communes et une progression de 4,7 % des charges de fonctionnement. Les charges de personnel progressent de 3,6 %, la hausse étant plus forte pour les départements et les régions que pour les communes.

## FONCTION PUBLIQUE DROIT SYNDICAL FORMATION PROFESSIONNELLE RETRAITE TRAITEMENT

*Dialogue social dans la fonction publique. Liaisons sociales, 29 janvier 2004.*

Le ministre de la fonction publique a annoncé aux fédérations syndicales, mardi 27 janvier, l'ouverture de chantiers sur les salaires avec la création d'un observatoire sur la rémunération au mérite, sur le dialogue social avec une réunion prévue le 12 février, sur la formation professionnelle tout au long de la vie et sur les retraites pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler à 14, 15 et 16 ans.

## **FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

### ***La fonction publique territoriale, 20 ans d'évolution permanente.***

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°3/2004, 26 janvier 2004, pp. 121-132.*

Cette étude, réalisée par M. Jacques Bourdon, Professeur à l'université d'Aix-Marseille III, fait le point sur l'évolution du statut de la fonction publique territoriale depuis la loi fondatrice n°84-53 du 26 janvier 1984. Partant des débats qui ont présidé à son instauration, elle présente ses caractéristiques, sa construction juridique et les obstacles qui ont pu se présenter, ses différentes évolutions ainsi que les réformes envisagées tant dans le domaine des institutions que dans celui des procédures.

## **GESTION DU PERSONNEL**

### ***Présentation des métiers territoriaux.***

*Site du CNFPT, 16 février 2004.- 1 p.*

La rubrique « Métiers » du site du CNFPT présente la liste actualisée et restructurée des 280 métiers de la fonction publique territoriale sous forme numérisée, imprimable dans sa totalité.

Il s'agit d'une première étape présentant une version simplifiée des fiches métiers qui sera suivie au cours de l'année d'un descriptif plus détaillé par famille professionnelle.

## **INSTANCES PARITAIRES**

### **COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE**

### **COMITE TECHNIQUE PARITAIRE**

### **DROIT SYNDICAL**

### ***Table ronde sur la rénovation du dialogue social dans les fonctions publiques - le jeudi 12 février 2004 : discours du ministre.***

*Site internet du ministère de la fonction publique, 12 février 2004.- 3 p.*

Le ministre indique que l'objet de la rencontre porte sur les organes représentatifs, commissions administratives paritaires et comités techniques paritaires, le dialogue au niveau déconcentré de l'Etat, le champ et la portée de la négociation ainsi que les moyens attribués aux partenaires sociaux.

## **MESURES POUR L'EMPLOI / Apprentissage STAGIAIRE ETUDIANT**

### ***Stagiaires et apprentis : cotisations en 2004.***

*Liaisons sociales, 22 janvier 2004.- 4 p.*

Deux circulaires datées de janvier 2004 (UNEDIC et ACOSS) viennent préciser les montants des cotisations patronales sur les rémunérations versées aux apprentis qui

concernent le versement de transport, le FNAL (Fonds national d'aide au logement) et la retraite complémentaire ainsi que les cotisations qui sont dues pour l'emploi des stagiaires en entreprise.

## **MESURES POUR L'EMPLOI / Revenu minimum d'activité**

### ***Création du RMA et décentralisation du RMI.***

*Liaisons sociales, 29 janvier 2004, 16 p.*

Ce dossier fait le point sur le dispositif du contrat insertion-revenu minimum d'activité instauré par la loi n°2003-1200 du 18 décembre 2003, les publics et employeurs concernés, les caractéristiques, la suspension et la rupture du contrat, la rémunération et le statut des bénéficiaires ainsi que sur la décentralisation du RMI (revenu minimum d'insertion) et donne en annexe le texte intégral de la loi.

### ***Le contrat insertion-revenu minimum d'activité.***

*Actualités sociales hebdomadaires, n°2343, 23 janvier 2004, pp. 15-21*

Ce dossier fait le point sur le dispositif du contrat insertion-revenu minimum d'activité instauré par la loi n°2003-1200 du 18 décembre 2003. Il étudie l'objet du contrat, les allocataires du RMI (revenu minimum d'insertion) et les employeurs visés, les conditions préalables à sa passation, la nature et la forme du contrat, la rémunération du salarié, les actions d'insertion ainsi que les causes de rupture du contrat.

### ***Le contrat insertion-revenu minimum d'activité (suite et fin).***

*Actualités sociales hebdomadaires, n°2345, 6 février 2004, pp. 17-20.*

La suite du dossier est consacrée aux aides des départements versées à l'employeur, aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'aux droits et garanties des bénéficiaires du revenu minimum d'activité.

## **PRIMES ET INDEMNITES**

### ***La revalorisation du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux.***

*La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°5, 26 janvier 2004, pp. 122-128.*

Cet article fait le point sur la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux menée depuis 2002. Il examine dans un premier temps les principes généraux d'octroi des indemnités et les modulations des primes et indemnités et dans un second temps les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,

l'indemnité d'administration et de technicité ainsi que la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation.

## **RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS EUROPEENS DETACHEMENT DISPONIBILITE**

*L'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique française (fin).*

*La Lettre de l'employeur territorial, n°903, 13 janvier 2004, pp. 5- 8.*

Poursuivant l'étude des règles relatives au recrutement des ressortissants communautaires, cet article examine l'accès à la fonction publique française par la voie du détachement ainsi que les modifications apportées par le décret n°2003-672 du 22 juillet 2003 aux autres cas de détachement et à la disponibilité.

## **RESPONSABILITE PENALE**

*Les mises en cause d'élus et de fonctionnaires sont en baisse.*

*L'Argus de l'assurance, n°6865, 23 janvier 2004, p. 17.*

L'Observatoire des risques juridiques des collectivités territoriales a indiqué, lors d'un colloque, que le nombre de mises en cause d'élus et de fonctionnaires avait été divisé par quatre depuis 1997-1998. Seules 27 % des poursuites concernant des élus et 16 % concernant des fonctionnaires débouchent sur une condamnation. Le quart de celles-ci concernent les marchés publics. Les infractions principales sont le délit de favoritisme et la prise illégale d'intérêt.

## **RETRAITE**

*Les retraites en 2002.*

*Etudes et résultats, n°272, novembre 2003.- 12 p.*

Le nombre de retraités est estimé à 12,4 millions et a augmenté en 2002. Cette augmentation est de 8,9 % pour les fonctionnaires de l'Etat et de 14,4 % pour les pensionnés de la CNRACL.

Les pensions des fonctionnaires ont connu une hausse annuelle de 1,3 % inférieure à l'évolution des prix et en francs constants, on constate, depuis trois ans, leur décroissance graduelle avec en moyenne, une diminution du pouvoir d'achat de 0,4 % sur dix ans.

*Dossier : La réforme des retraites.*

*Les Cahiers de la fonction publique, n°229, décembre 2003, pp. 4-18.*

Après une présentation des dispositions de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 par M. Yves Chevalier,

Sous-directeur des statuts et des rémunérations à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, ce dossier comprend une comparaison de l'évolution des systèmes de pensions dans les pays européens, une étude sur l'égalité des hommes et des femmes dans le régime de retraite des fonctionnaires et le point de vue des différents syndicats sur la réforme des retraites.

*Comment réserver la retraite anticipée aux mères de famille ?*

*L'Actualité juridique-Droit administratif, n°3/2004, 26 janvier 2004, p. 116.*

Face au nombre de fonctionnaires pères de trois enfants ou plus qui demandent à partir en retraite après quinze ans de services, le gouvernement réfléchit à une réforme permettant de réserver cette possibilité aux personnes ayant élevé seules leurs enfants.

## **RETRAITE ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES ADMISSION A LA RETRAITE POUR INVALIDITE**

*Pénibilité et retraite : rapport remis au Conseil d'orientation des retraites / Yves Struillou.*

*.- Site internet du Conseil d'orientation des retraites, 2003.- 119 p.*

Ce rapport donne, tout d'abord, un aperçu des conditions de travail et de la pénibilité, sa prise en compte dans les différents régimes de retraite, notamment dans le secteur public grâce au classement dans les catégories actives ainsi qu'aux dispositifs d'invalidité et d'inaptitude, et ensuite son impact sur les retraites, des réflexions sur la prise en compte, socialement, de la pénibilité et les mesures envisageables, notamment pour les fonctions publiques.

## **RETRAITE PRIMES ET INDEMNITES**

*Retraite des fonctionnaires.*

*Liaisons sociales, 28 janvier 2004.*

Des réunions entre le ministre de la fonction publique et les fédérations syndicales, dont la première a eu lieu le 26 janvier, se dérouleront courant février et porteront sur le régime de retraite additionnel sur les primes.

Ce régime applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 sera fondé sur un taux de cotisation de 10 % des primes perçues (5 % par l'employeur et 5 % par l'agent) plafonnées à 20 % du traitement, soit 1 % maximum du traitement annuel brut.

## **SECURITE SOCIALE RECouvreMENT DES COTISATIONS**

*Droit et pratique du contrôle URSSAF / David Rigaud.  
.- Paris : Editions Liaisons, 2003.- 307 p.*

Cet ouvrage, rédigé par un avocat à la cour d'appel de Paris, spécialiste notamment de la protection sociale, permet de préciser le contexte réglementaire et jurisprudentiel dans lequel peut s'effectuer un contrôle URSSAF : étendue du contrôle, procédure, documents demandés, responsabilités, droits, recours et sanctions éventuelles.

## **TRAVAILLEURS HANDICAPES**

*Projet de loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.*

*Liaisons sociales, 26 janvier 2004.*

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 22 janvier a émis un avis favorable au projet de loi relatif aux personnes handicapées qui prévoit des dispositions relatives aux trois fonctions publiques dont le remplacement des COTOREP par une commission qui n'aura plus de formations propres à la fonction publique. Ce dispositif sera mis en place dès 2006.

En 2001, la fonction publique de l'Etat comptait 4,33 % de travailleurs handicapés, hors éducation nationale, la fonction publique territoriale 5,1 % et la fonction publique hospitalière 5,24 %.

## **TRAVAILLEURS HANDICAPES FONCTION PUBLIQUE**

*Egalité des droits et des chances des personnes handicapées.*

*Liaisons sociales, n°14073, 12 février 2004.- 14 p.*

Parmi les dispositions prévues dans le projet de loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, analysé ici article par article, on peut relever les articles 13 à 17 consacrés à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique visant, notamment, à la création d'un fonds d'insertion des personnes handicapées commun aux trois fonctions publiques et à faciliter l'accès à la fonction publique par l'adaptation des conditions de travail et une réforme des modalités de recrutement.

---

# TEXTES INTEGRAUX

---

## CIRCULAIRES

---

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

---

*Face au développement des services de santé et de secours médical (SSSM) dans les services d'incendie et de secours, le ministère de l'intérieur rappelle les règles d'organisation qui doivent être respectées, leurs missions, la désignation et les responsabilités des emplois de direction à cet égard ainsi que les règles d'exercice propres aux professions de santé.*

---

**Circulaire du 23 octobre 2003 relative au référentiel des services de santé et de secours médical des services d'incendie et de secours.**

**(NOR : INTE0300102C).**

*Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°12, décembre 2003, pp. 461-464.*

**Le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales**

à

**Mesdames et Messieurs les préfets de métropole et départements d'outre-mer**

**Madame et Messieurs les préfets de zone de défense**

**Messieurs les préfets délégués à la sécurité et à la défense  
Etat-major de zone**

à

**Madame et Messieurs les présidents de conseil  
d'administration des services d'incendie et de secours**

**Objet :** Circulaire relative au référentiel des services de santé et de secours médical des services d'incendie et de secours.

**Réf. :**

Article L. 1124-1 du C.G.C.T.

Articles R. 1424-19 et suivants du C.G.C.T.

Article 5, 68 et 95 du décret n°95-1000 du 6 septembre 1995 (code de déontologie médicale)

Article L. 226-13 du code pénal.

Article R. 5091 à R. 5091-8-1 et R. 5104-8 à R. 5104-108 et R. 711-1-4 du code de la santé publique.

Décret n°99-1039 du 10 décembre 1999 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Décrets n°1008 et 1009 du 16 octobre 2000 portant

statuts particuliers des cadres d'emplois des médecins, pharmaciens et infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

**P. J. :**

Annexe 1 : Les composantes d'un service départemental d'incendie et de secours.

Annexe 2 : Emplois du SSSM selon le métier (article L. 1124-1 du C.G.C.T.).

Annexe 3 : Chefferie santé du SSSM (article R. 1424-26 du C.G.C.T.).

Annexe 4 : Organigramme du SSSM (article L. 1124-1 du C.G.C.T.).

Annexe 5 : Emplois du SSSM en application de la réglementation en vigueur.

Annexe 6 : Emplois optionnels du SSSM.

Annexe 7 : Organigramme développé du SSSM.

Annexe 8 : Emplois évoqués.

La présente circulaire a pour objet de vous proposer, sur la base des lois et règlements rappelés en référence, un cadre d'organisation du service de santé et de secours médical (SSSM) des services d'incendie et de secours départementaux. Le soin vous est laissé de l'adapter aux ambitions que vous formez pour ce service et aux contraintes que vous rencontrez localement.

La professionnalisation progressive de leurs emplois (médecins, pharmaciens, infirmiers) a donné une dimension nouvelle à l'organisation du SSSM au sein des services départementaux. La prise en compte de cette évolution a conduit à identifier les différents métiers, articulés autour d'une connaissance des emplois tels qu'ils sont concrètement réalisés sur le terrain. Une seconde étape a permis d'élaborer un répertoire des compétences nécessaires, préalable indispensable à la préparation du plan de formation. Le référentiel du SSSM est l'aboutissement de cette réflexion.

En effet, l'ouverture des concours de recrutement des personnels professionnels des SSSM fait apparaître la nécessité de disposer le plus rapidement possible de programmes de formations adaptés aux différentes tâches qui leur seront confiées et qui tiennent compte des compétences acquises pendant leurs années d'études, de leur spécialité et du niveau de responsabilité confié. Ce référentiel a été conçu sur la base des préconisations d'un groupe de travail représentant l'ensemble des composantes du service départemental d'incendie et de

secours et soumis à une large concertation dans la profession ainsi qu'auprès des représentants des élus des services départementaux.

## I - Organisation générale

Il est possible de fixer un cadre général et des principes d'organisation auquel chaque SDIS pourra se référer en l'adaptant à ses propres besoins.

Dans ce contexte, il convient d'appliquer les principes suivants.

### 1 - Place du SSSM au sein du SDIS

Le SSSM est une composante à part entière du SDIS, au sens de l'article L. 1424-1 du CGCT. L'organisation du SSSM doit être cohérente avec l'organisation territoriale du corps départemental.

Appelé à travailler avec les groupements fonctionnels, son champ d'action doit être précisé dans les domaines suivants :

- gestion des ressources humaines : il est un partenaire pour ce qui concerne le recrutement, la sélection, le suivi des personnels, l'action en matière d'hygiène et de sécurité. Il apporte son expertise dans la détermination de l'aptitude à servir, notamment pour ceux qui ont été victimes d'accidents ou de maladies contractés en service ;
- gestion financière : il exprime ses besoins budgétaires et rend compte de l'utilisation des crédits affectés, adresse les factures à honorer dans le cadre des lignes budgétaires déléguées, participe à l'élaboration des marchés publics pour ce qui le concerne ;
- activités opérationnelles : il procède à l'habilitation des personnes concourant aux missions de secours d'urgence aux sapeurs-pompiers, de soutien sanitaire des SIS, de secours à victime, d'opérations de secours impliquant des animaux ou des chaînes alimentaires et participe à leur suivi ;
- gestion des équipements et des matériels : il peut apporter une expertise en matière de choix de matériels d'intervention, de prévention et de protection ;
- organisation de la formation : il apporte une compétence multidisciplinaire, notamment sous la forme de conférenciers ou d'enseignements, de membres du jury, de membres de groupes de travail chargés d'élaborer des programmes de formation ;
- organisation de la prévision : il apporte sa contribution, notamment dans le domaine de l'élaboration des plans de secours ;
- autres activités du SDIS : il apporte son concours si nécessaire, notamment en matière de communication.

### 2 - Les membres du SSSM

- Le médecin chef est placé sous l'autorité du directeur départemental des services d'incendie et de secours, dans les conditions définies par l'organigramme du

SDIS. Il est chargé notamment d'élaborer le projet de service du SSSM, de gérer les moyens affectés au service et de rendre compte de son fonctionnement.

- Il occupe un emploi de direction en application du 4° de l'article R. 1424-19 du code général des collectivités territoriales. Il est intégré à ce titre à l'équipe de direction du service départemental et il est recommandé qu'il participe aux réunions de direction.

- Les membres du SSSM ont une double obligation :
  - hiérarchique au sein du SDIS dont ils adoptent but, esprit et uniforme,
  - spécifique à l'exercice de leur métier. A ce titre, ils doivent :
    - respecter les réglementations en vigueur (code pénal, code de procédure pénale, code de la santé publique, code du travail, code rural, code de déontologie médicale, etc.) et les autres textes qui déterminent le bon exercice du métier ;
    - être indépendant dans l'exercice de leur art, notamment en application des articles n°5, 68 et 95 (relatif au respect du secret professionnel) du code de déontologie médicale - décret n°95-1000 du 6 septembre 1995, ainsi que de l'article L. 226-13 du code pénal).

### 3 - Organisation du SSSM

- L'ensemble des personnels affectés au SSSM, quels que soient leurs statuts, leurs fonctions ou leurs affectations, est placé sous l'autorité hiérarchique du médecin chef. En effet, les règles professionnelles ou déontologiques de chaque profession de santé interdisent toute subordination dans le domaine de l'exercice de l'art autre qu'interne au SSSM (cf. § précédent). En revanche, les chefs d'unités fonctionnelles ou territoriales auprès desquels certains membres du SSSM sont affectés ont sur eux une autorité administrative.

*A titre d'exemple, ces chefs d'unités doivent donner un avis sur le recrutement d'un membre du SSSM ainsi que sur un personnel qui va leur être affecté ou pouvoir en faire la proposition. De même, pour les sapeurs-pompiers professionnels du SSSM les congés sont gérés par la Direction du SSSM mais ne peuvent être accordés par leur hiérarchie qu'après avis du chef d'unité correspondant.*

- Le médecin chef adjoint, outre les responsabilités qui lui sont confiées à titre permanent, assiste le médecin chef, assume les fonctions et prérogatives du médecin chef en son absence, et doit, pour ce faire, et dans ces conditions, bénéficier de délégations.
- Dans chaque spécialité au sein du SSSM, l'autorité hiérarchique du médecin chef peut être déléguée, dans son domaine de compétence, au responsable désigné (pharmacien chef, vétérinaire chef, infirmier de chefferie...).

- Il paraît logique et souhaitable que soient rattachées au SSSM les experts psychologues, sous réserve qu'ils soient psychologues cliniciens, susceptibles de prendre en charge le soutien et les soins psychologiques.

## II - Fiches d'emplois

### 1 - Description

En application de l'article L. 1424-1 du CGCT, le corps départemental est organisé en centres d'incendies et de secours dans lesquels peuvent être affectés des médecins, infirmiers, pharmaciens et vétérinaires dont les tâches sont décrites en annexe n°2.

#### *Emplois créés en application de l'article L. 1424-1 du CGCT*

Le médecin chef qui a un statut professionnel dirige le service de santé et de secours médical. Il est assisté d'un pharmacien chef, éventuellement d'un médecin chef adjoint, et le cas échéant d'un vétérinaire chef.

L'ensemble de ces cadres forme la chefferie du service de santé et de secours médical. Cette dernière propose une politique du service au DDSIS qui est arrêtée par le conseil d'administration, en harmonise les besoins budgétaires et coordonne les activités de chaque composante.

En outre, dans un nombre de situations de plus en plus fréquentes, apparaissent des infirmiers de chefferie. Les tâches des membres de la chefferie santé sont décrites en annexe n°3. L'organisation du SSSM qui en découle est présentée annexe n°4.

#### *Emplois résultant de l'application du code de la santé publique*

D'autres emplois spécifiques sont imposés par d'autres textes mais peuvent être assurés par des agents exerçant l'une des fonctions précédentes, selon l'importance de la charge de travail liée le plus souvent à la taille de l'établissement public.

C'est le cas du pharmacien gérant de la pharmacie à usage intérieur qui doit avoir un statut professionnel au moins à mi-temps (articles R. 5091 à R. 5091-8-1 et R. 5104-8 à R. 5104-108 et R. 711-1-4 du code de la santé publique). Ses tâches sont décrites en annexe n°5.

### *Emplois optionnels*

Un certain nombre d'emplois ne sont pas spécifiquement prévus par des textes mais peuvent résulter de la politique définie par le SDIS, tant dans l'organisation du corps départemental et donc du SSSM (existence ou non de subdivisions territoriales : groupements, compagnies ou secteurs...) qu'en raison des objectifs fixés par le conseil d'administration du SDIS au SSSM, comme la prise en compte ou non des détresses psychologiques.

Peuvent ainsi être identifiés, par exemple, les médecins, pharmaciens ou infirmiers de groupement, les logisticiens, le médecin de prévention (décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret 2000-542 du 16 juin 2000 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et à la préventive dans la fonction publique territoriale), les psychologues cliniciens. Leurs missions sont décrites en annexe n°6. L'organisation du SSSM qui répond à ces nouvelles tâches est présentée annexe n°7. Le SSSM peut également faire appel à des experts si le besoin s'en fait sentir.

Enfin, il pourrait être envisagé la création, par l'Etat, d'un emploi de conseiller médical zonal, cette responsabilité étant susceptible d'être confiée dans un premier temps à un des médecins chefs de la zone. Ses missions sont décrites en annexe 8.

### 2 - Conditions d'accès

Tout personnel du SSSM devra être titulaire du diplôme universitaire ou d'étude attestant sa qualité (docteur en médecine, pharmacie, médecine vétérinaire ; infirmier, etc.), avoir satisfait à ses obligations ordinaires, être apte aux fonctions de sapeur-pompier. D'autre part, il doit avoir satisfait aux obligations de formation initiale prévues par les textes en vigueur.

Il paraît souhaitable que l'accès aux responsabilités du niveau groupement territorial ou chefferie santé ne soit possible qu'après un temps de service de cinq ans au moins dans le niveau immédiatement inférieur et sous la condition d'avoir suivi la formation d'adaptation à l'emploi considéré.

---

# 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 occultés.

---

**CADRE D'EMPLOI / Catégorie C. Filière médico-sociale. Agent spécialisé des écoles maternelles NON TITULAIRES / Cessation de fonction ou renouvellement. Licenciement**  
**MESURES POUR L'EMPLOI / Contrat emploi-solidarité**

*Une autorité locale ne peut pas refuser de renouveler le contrat d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles qui donnait entièrement satisfaction dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles et qui occupait un emploi dont la nécessité a été confirmée par l'assemblée délibérante, dans le seul but de réaliser des économies non quantifiées et dont il n'est nullement démontré qu'elles étaient indispensables ni même nécessaires à l'équilibre des finances locales, en recrutant pour les mêmes fonctions une personne sous contrat emploi-solidarité.*

---

Vu la requête, enregistrée le 20 août 1997 au greffe de la Cour sous le n°97NC01906, et le mémoire complémentaire, enregistré le 19 août 1998, présentés pour la commune de Fontaine-les-Clerval par Me Soler-Couteaux, avocat ;

La commune de Fontaine-les-Clerval demande à la Cour :  
- d'annuler le jugement n°970203 en date du 19 juin 1997 par lequel le tribunal administratif de Besançon l'a condamnée à verser à Mme L. une somme de 20 000 francs au titre du non-renouvellement de son contrat d'engagement en qualité d'agent territorial des écoles maternelles ;

- de rejeter la demande présentée par Mme L. devant le tribunal administratif de Besançon ;

- de condamner Mme L. à lui verser une somme de 5 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 15 octobre 2002 :

- le rapport de M. Treand, premier conseiller,

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

**Sur l'appel principal :**

Considérant que dans le cadre du regroupement pédagogique intercommunal opéré entre les communes de Fontaine-les-Clerval et de Pompierre-sur-Doubs, le conseil municipal de la commune de Fontaine-les-Clerval a, par délibération en date du 7 octobre 1994, créé un emploi à temps non complet d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ; que Mme L. a été recrutée pour occuper cet emploi ; qu'elle a bénéficié de deux contrats successifs d'une durée d'un an couvrant la période du 1<sup>er</sup> septembre 1994 au 31 août 1996 ; que, par décision en date du 2 juillet 1996, le maire de Fontaine-les-Clerval l'a informée qu'il ne renouvelerait pas son contrat au titre de l'année scolaire 1996-1997 ; que, par délibération en date du 5 juillet 1996, le conseil municipal de la commune de Fontaine-les-Clerval a confirmé la nécessité du maintien d'un emploi d'accompagnatrice pour assurer la surveillance des enfants à l'école maternelle de Pompierre-sur-Doubs et pendant les transports scolaires entre les communes de Fontaine-les-Clerval et de Pompierre-sur-Doubs ; qu'il a précisé que l'emploi devrait être prioritairement pourvu par une personne sous contrat emploi-solidarité ;

Considérant que l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire, ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée et, par la même, mettre fin aux fonctions de l'intéressé ;

Considérant que la commune de Fontaine-les-Clerval soutient qu'en décidant de recruter une personne sous le statut de contrat emploi-solidarité et en ne renouvelant pas le contrat de Mme L., qui ne pouvait bénéficier de ce statut, elle était mue par des préoccupations budgétaires ; que de telles préoccupations peuvent en elles-mêmes être conformes à l'intérêt du service ; que toutefois, il résulte de l'instruction, et notamment de l'attestation de la directrice et des enseignantes de l'école de Pompierre-

sur-Doubs produite au dossier, que l'emploi défini par la délibération du conseil municipal de la commune de Fontaine-les-Clerval en date du 5 juillet 1996 correspond à celui qu'occupait Mme L. depuis deux ans ; qu'il est constant que Mme L. donnait entièrement satisfaction dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles ; qu'ainsi, en admettant que la commune de Fontaine-les-Clerval ait été motivée par un souci de bonne gestion des derniers publics, elle a commis une erreur manifeste d'appréciation de l'intérêt du service en décidant, début juillet 1996, de se séparer de Mme L. qui occupait, à la satisfaction de tous, un emploi dont la nécessité venait d'être confirmée par le conseil municipal dans le seul but de réaliser des économies, d'ailleurs non quantifiées, dont il n'est nullement démontré qu'elles étaient indispensables ni même nécessaires à l'équilibre des finances communales ; que, par suite, en décidant le 2 juillet 1996 de ne pas renouveler le contrat de Mme L., le maire de la commune de Fontaine-les-Clerval a commis une illégalité fautive susceptible d'engager la responsabilité de la commune ; que, par suite, la commune de Fontaine-les-Clerval n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Besançon l'a condamnée à réparer le préjudice généré par son refus de renouveler le contrat de Mme L. ;

#### **Sur l'appel incident :**

Considérant que Mme L. ne démontre pas avoir subi préjudice plus important que celui qu'a indemnisé la juridiction de première instance ; que, par suite, ses conclusions tendant à ce que la commune de Fontaine-les-Clerval soit condamnée à lui verser une indemnité de 60 000 francs doivent être rejetées ;

---

#### **CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Suspension CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Exécution d'un jugement NON TITULAIRE / Licenciement INDEMNISATION**

*Présente le caractère d'une mesure provisoire, la décision par laquelle une juridiction suspend, en application de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, l'exécution d'une décision administrative licenciant un agent contractuel. Cette décision juridictionnelle de suspension prend effet à compter de sa notification à l'administration. A cette date, l'administration doit donc prononcer la réintégration de l'agent ou, si elle n'a pas procédé immédiatement à cette réintégration, lui allouer une somme correspondant à l'ensemble des rémunérations dont il a été privé depuis la date de cette notification.*

---

Vu 1°), sous le n° 243615, la requête, enregistrée le 26 février 2002 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentée par Mlle C, demeurant... ;

#### **Sur les frais irrépétibles :**

Considérant, d'une part, qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, de condamner la commune de Fontaine-les-Clerval à payer à Mme L. la somme de 1 000 euros au titre des frais qu'elle a exposés et non compris dans les dépens ;

Considérant, d'autre part, que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que Mme L. qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, soit condamnée à payer à la commune de Fontaine-les-Clerval la somme qu'elle demande au titre des frais qu'elle a exposés et non compris dans les dépens ;

#### **DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** La requête de la commune de Fontaine-les-Clerval est rejetée.

**Article 2 :** La commune de Fontaine-les-Clerval est condamnée à payer à Mme L. une somme de 1 000 euros au titre des frais irrépétibles.

**Article 3 :** L'appel incident de Mme L. est rejeté.

**Article 4 :** Le présent arrêt sera notifié à la commune de Fontaine-les-Clerval, à Mme L., à Mme A. et à la commune de Pompierre-sur-Doubs.

**Cour administrative d'appel de Nancy, 14 novembre 2002,  
Commune de Fontaine-Les-Clerval, req. n°97NC01906.**

Mlle C. demande au Conseil d'Etat de prononcer une astreinte à l'encontre de l'Etat pour assurer l'exécution complète de la décision du 21 décembre 2001 par laquelle le Conseil d'Etat statuant au contentieux a suspendu l'exécution de la décision du ministre de la culture et de la communication du 11 janvier 2001 prononçant son licenciement à titre disciplinaire et a condamné l'Etat à lui verser la somme de 10 000 F (1 524,49 euros) sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu 2°), sous le n°247293, l'ordonnance en date du 23 mai 2002, enregistrée au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat le 27 mai 2002, par laquelle le président du tribunal administratif de Paris transmet au Conseil d'Etat, en application de l'article R. 351-2 du code de justice administrative, la requête présentée devant ce tribunal par Mlle C. ;

Vu ladite requête, enregistrée au greffe du tribunal administratif de Paris le 11 avril 2002 et tendant :

1°) à l'annulation de la décision du ministre de la culture et de la communication en date du 5 février 2002 prononçant la réintégration de Mlle C. ;

2°) à ce qu'une astreinte de 152,44 euros par jour de

retard soit prononcée à l'encontre de l'Etat pour assurer l'exécution complète de la décision du 21 décembre 2001 du Conseil d'Etat statuant au contentieux ;  
3°) à ce qu'il soit enjoint au ministre de la culture et de la communication de la réintégrer dans ses fonctions et de lui faire signer un procès-verbal d'installation conforme au contrat d'engagement du 24 mars 2000 ;  
Vu les autres pièces produites et jointes au dossier ;  
Vu le code de justice administrative ;

Considérant que les requêtes de Mlle C. présentent à juger les mêmes questions ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par une même décision ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 911-5 du code de justice administrative : « En cas d'inexécution d'une décision rendue par une juridiction administrative, le Conseil d'Etat peut, même d'office, prononcer une astreinte contre les personnes morales de droit public... pour assurer l'exécution de cette décision » ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 521-1 du même code : « Quand une décision administrative... fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision. La suspension prend fin au plus tard lorsqu'il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision » ;

Considérant qu'il ressort des termes même des dispositions législatives précitées que la suspension de l'exécution d'une décision administrative présente le caractère d'une mesure provisoire ; qu'ainsi, elle n'emporte pas les mêmes conséquences qu'une annulation prononcée par le juge administratif, laquelle a une portée rétroactive ; qu'en particulier, elle ne prend effet qu'à la date à laquelle la décision juridictionnelle ordonnant la suspension est notifiée à l'auteur de la décision administrative contestée ; que, dans le cas où cette dernière a pour objet l'éviction du service d'un agent public, il appartient à l'autorité administrative, pour assurer l'exécution de la décision juridictionnelle, de prononcer la réintégration de l'agent à la date de ladite notification et de tirer toutes les conséquences de cette réintégration, notamment en allouant à l'intéressé, dans le cas où l'administration n'a pas procédé immédiatement à cette réintégration, une somme calculée en tenant compte de l'ensemble des rémunérations dont il a été privé depuis la date de notification de l'ordonnance de suspension, en excluant les indemnités liées à l'exercice effectif du service, sans préjudice des conséquences qui devront être tirées de la

décision par laquelle il sera statué sur la requête en annulation ou en réformation ;

Considérant que, par une décision du 21 décembre 2001, le Conseil d'Etat statuant au contentieux a suspendu l'exécution de la décision du ministre de la culture et de la communication en date du 11 janvier 2001 prononçant le licenciement de Mlle C., agent contractuel, à titre disciplinaire, et a condamné l'Etat à payer à celle-ci la somme de 10 000 F (1 524,49 euros) en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; que la décision du Conseil d'Etat a été notifiée au ministre le 28 décembre 2001 ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que, par une décision du 5 février 2002, le ministre de la culture et de la communication a procédé à la réintégration de Mlle C. à compter du 28 décembre 2001 ; qu'il a fait verser à celle-ci l'intégralité de la rémunération qui lui était due en application des stipulations du contrat d'engagement conclu par l'intéressée le 24 mars 2000 ; qu'il a mis celle-ci à même de bénéficier de la prise en charge de ses frais de transport ; que, par une décision visée le 14 février 2002 par le contrôleur financier auprès du ministère, il a ordonné le paiement de la somme susmentionnée de 1 524,49 euros ; qu'ainsi, et alors même que Mlle C. n'aurait pas été invitée à signer un procès-verbal constatant qu'elle avait effectivement repris ses fonctions, le ministre a pris, conformément aux exigences rappelées ci-dessus, les mesures nécessaires pour assurer l'exécution de la décision du Conseil d'Etat ; que, dès lors, la requérante n'est pas fondée à demander qu'une astreinte soit prononcée à l'encontre de l'Etat ;

Considérant que, si Mlle C. critique la légalité de la décision du ministre de la culture et de la communication en date du 5 février 2002, ainsi que la teneur d'un avenant à son contrat d'engagement qui lui a été soumis au mois de janvier 2002 en vue de prendre effet le 1<sup>er</sup> de ce mois, et si elle allègue que les fonctions qui lui ont été proposées au secrétariat du chef de cabinet du ministre ne seraient pas équivalentes à celles qu'elle exerçait avant son licenciement, ces contestations présentent le caractère de litiges distincts de celui qui a été tranché par la décision du Conseil d'Etat ; qu'ainsi, les conclusions de la requérante sur ces points ne sont pas recevables ;

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Les requêtes de Mlle C. sont rejetées.

**Article 2 :** La présente décision sera notifiée à Mlle C. et au ministre de la culture et de la communication.

**Conseil d'Etat, 13 juin 2003, Mlle C., req. n°243615, 247293.**

---

# REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

---

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

---

## AGREMENT

### CADRE D'EMPLOIS / Filière police municipale

*L'article L. 412-49 du code des communes prévoit l'obligation d'un double agrément des agents de police municipale par le procureur de la République et par le préfet.*

*L'agrément délivré par les préfetures pendant la première période de stage théorique est national et sans limitation de durée et s'explique par l'extension des pouvoirs de police administrative confiés à ces agents. Une circulaire, en cours de préparation, doit rappeler aux préfets que l'agrément n'a pas à être renouvelé lors d'une mutation, d'un avancement de grade ou d'une promotion dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.*

---

5781.- 4 novembre 2002.- **M. Rudy Salles** attire l'attention de **M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales** sur une éventuelle abrogation de l'article L. 412-49 du code des communes. Cet article issu de la loi Chevènement du 15 avril 1999 instaure un double agrément du procureur de la République et du préfet en vue du recrutement d'agents de police municipale. La création du deuxième agrément donné par le préfet a été assez mal perçue par les agents de police municipale, qui supportent difficilement un double contrôle de leur dévouement et leur honorabilité. En outre, cette procédure a obligé certains agents à solliciter l'agrément du préfet alors qu'ils l'avaient déjà obtenu précédemment du procureur de la République. En conséquence, il souhaiterait savoir si l'abrogation de la procédure de double agrément est envisageable.

**Réponse.**- L'honorable parlementaire appelle l'attention du ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales sur le double agrément des agents de police municipale par le préfet et le procureur de la République. Ce double agrément, prévu par l'article L. 412-49 du code des communes, a pour objet de vérifier que ces agents présentent les garanties d'honorabilité et de moralités requises pour occuper les fonctions d'autorité auxquelles ils ont été nommés par les maires. Aux termes de la loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

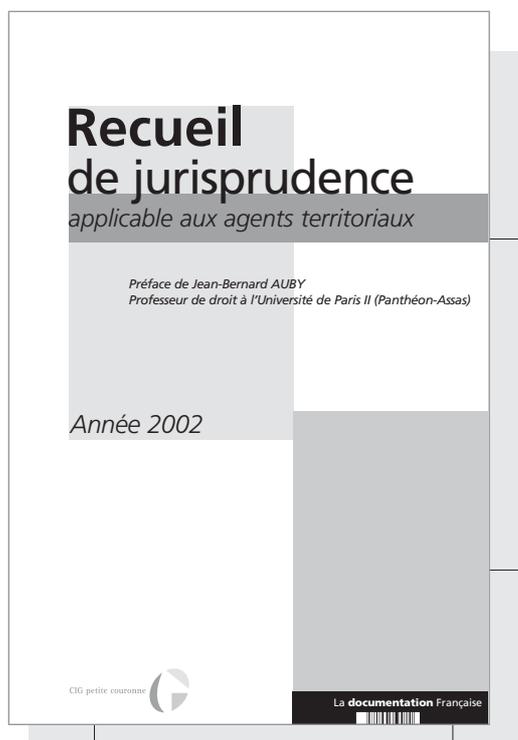
seul l'agrément du procureur de la République était requis. La loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales a ajouté l'agrément du préfet. En effet, si la loi du 15 avril 1999 étend sensiblement les compétences de police judiciaire des agents de police municipale, elle consacre également la participation de ces agents aux missions de police administrative (surveillance générale de la voie publique, îlotage) en étroite coordination avec les forces de sécurité de l'État (police ou gendarmerie nationales) dans le cadre des conventions de coordination signées par le maire et le préfet. C'est pourquoi, le législateur a prévu, outre l'agrément du procureur de la République, dont l'utilité se trouve renforcée par les nouvelles compétences de police judiciaire des agents de police municipale, l'agrément du préfet, justifié par la participation de ces agents aux missions de police administrative. La circulaire NOR : INT/D/99/95/C du 16 avril 1999 donne instruction aux préfets de délivrer les agréments pendant la première période de stage consacrée à la partie théorique de la formation, de façon à ce que les agents de police municipale puissent ensuite être rapidement opérationnels sur le terrain. Par ailleurs, l'agrément est national et sans limitation de durée. En conséquence, les préfetures n'ont pas à renouveler, lors d'une mutation, l'agrément déjà accordé. De même, il n'est pas nécessaire d'édicter un nouvel arrêté d'agrément, en cas de promotion du cadre d'emplois des agents de police municipale (catégorie C) à celui des chefs de service de police municipale (catégorie B). La dénomination « agent de police municipale » constitue, en l'occurrence, une appellation générique qui couvre les deux cadres d'emplois, sans incidence statutaire. Une circulaire est en cours d'élaboration, afin de rappeler aux préfetures qu'elles n'ont pas à renouveler, lors d'une mutation ou d'une promotion, l'agrément déjà donné. Les formalités administratives et les délais inhérents à l'instruction de la demande d'agrément sont donc limités au strict minimum nécessaire, afin de s'assurer que le comportement des agents de police municipale ne porte pas atteinte aux exigences d'honorabilité et de moralité que l'on est en droit d'attendre de tout acteur de la sécurité publique.

*(J. O. A. N. (Q), n°51, 22 décembre 2003, p. 9865).*

# Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Année 2002

*En complément des recueils annuels proposés depuis 1995  
par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne  
de la région Ile-de-France, une sélection de jugements du Conseil d'Etat  
et des cours administratives d'appel rendus pendant l'année 2002*



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

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

▪ **comporte** un index des noms des parties pour faciliter les recherches

▪ **s'ordonne en onze rubriques :**

Accès à la fonction publique  
Agents non titulaires  
Carrière  
Cessation de fonctions  
Discipline  
Indisponibilité physique  
Organes de la fonction publique  
Positions  
Procédure contentieuse  
Rémunération  
Statut (droits, obligations, garanties)

432 pages - 54 € - Format 16 x 32

Edition et diffusion La documentation Française

Commandes : La documentation française\*  
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers  
Tél 01 40 15 70 00 / Fax 01 40 15 68 00

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

## 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 €
<b>Collection complète des trois volumes</b>	<b>350 €</b>
<b>Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes</b>	<b>168 €</b>

## LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 152 C =

Abonnement et diffusion en ligne : [www.ladocfrancaise.gouv.fr](http://www.ladocfrancaise.gouv.fr)  
1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 121,96 C =

## LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002 35,06 C =

## RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

- Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT	59,46 C
- Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK	56,25 C
- Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD	53,36 C
- Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON	53,36 C
- Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT	53,36 C
- Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET	53,36 C
- Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS	53,36 C
- Année 2001 - Préface de Jean-Michel GALABERT	54 C
- Année 2002 - Préface de Jean-Bernard AUBY	54 C
	=
	=

### LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

- France TTC 152 €
- Europe TTC 153 C
- DOM-TOM, pays de la zone francophone de l'Afrique, hors Maghreb, et de l'océan Indien (HT, avion éco.) 156 C
- Autres pays (HT, avion éco.) 162 C
- Supplément avion rapide 18,70 C

---

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

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

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

Abonnements et diffusion :  
La **documentation** Française  
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers  
tél 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

PRIX : 16 €