
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **L'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire : le rapport Lemoyne de Forges**

- ▶ **Les nouvelles modalités de mise en oeuvre du temps partiel**

CIG petite couronne



N°8 août 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

également accessible par le portail
de l'administration française

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^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

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

ACTUALITE COMMENTEE

DOSSIER

L'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire : le rapport Lemoyne de Forges	3
---	---

STATUT AU QUOTIDIEN

Les nouvelles modalités de mise en oeuvre du temps partiel	17
--	----

ACTUALITE DOCUMENTAIRE

REFERENCES

Textes	23
Documents parlementaires	33
Chronique de jurisprudence	34
Presse et livres	37

TEXTES INTEGRAUX

Jurisprudence	40
Réponses aux questions écrites	43

DOSSIER

L'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire : le rapport Lemoyne de Forges

En avril 2003, un rapport était remis au ministre de la fonction publique par M. Jean-Michel Lemoyne de Forges, professeur à l'Université de Paris II, relatif à « *l'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire* »¹. A partir du constat de la singularité du modèle de fonction publique français au sein de l'Union européenne et de la stigmatisation par la Commission européenne et la Cour de justice des communautés européennes de certaines incompatibilités entre ce modèle et le droit communautaire, le ministre de la fonction publique avait demandé au professeur Lemoyne de Forges de faire le point sur les évolutions possibles du droit français de la fonction publique, afin de le mettre en conformité avec le droit communautaire².

Il paraît intéressant de revenir sur le contenu de ce rapport, le cas échéant en apportant quelques éléments d'actualisation postérieurs, dans la mesure où il fournit un éclairage important sur des facteurs d'évolution prévisible du système de fonction publique.

Ses analyses et conclusions peuvent d'ailleurs utilement être rapprochées de celles figurant dans le rapport public du Conseil d'Etat pour 2003 consacré aux « *perspectives pour la fonction publique* », qui avait fait l'objet d'un commentaire dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2003. Sur un plan plus général, l'actualité de la réflexion sur l'adaptation de l'administration publique française aux impératifs européens a récemment trouvé une autre

illustration avec l'étude du Conseil d'Etat sur les obligations communautaires des collectivités territoriales³.

S'agissant de la conformité de la fonction publique française au droit communautaire, le professeur Lemoyne de Forges confronte les règles et principes communautaires, notamment la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, avec l'état actuel du droit national, ce qui le conduit à identifier des risques d'incompatibilités et à proposer les évolutions nécessaires correspondantes.

De manière générale, il estime que le droit communautaire n'impose pas « *a priori* » de renoncer aux grands principes fondateurs de la fonction publique française, mais rend néanmoins nécessaires certaines adaptations. Il souligne également qu'il convient de ne pas surévaluer les antagonismes entre le système de fonction publique français et le droit communautaire. Ainsi, il indique que « *contrairement à un sentiment assez répandu, [la France] n'a pas été plus fréquemment condamnée par la CJCE sur des questions de fonction publique que d'autres Etats membres, tels l'Allemagne, la Belgique ou l'Italie* », et rappelle que de nombreuses adaptations législatives et réglementaires du droit national sont déjà intervenues. L'auteur du rapport relève toutefois l'absence d'anticipation dans la plupart de ces adaptations, décidées le plus souvent à la suite de mises en garde ou de condamnations des institutions européennes. Il y perçoit une « *résistance au changement* » peut être « *plus forte en France qu'ailleurs* », qui pourrait s'expliquer par la crainte de « *remises en cause plus fondamentales* ». L'auteur s'interroge d'ailleurs sur la possibilité réelle de « *limiter l'adaptation du droit français à quelques mesures* »

1. *L'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire*, Jean-Michel Lemoyne de Forges, éditions Dalloz, Etudes, avril 2003, 146 pages.

2. Sur ce thème, il est possible de se reporter au dossier consacré à « *l'emploi de ressortissants de l'Union européenne dans la fonction publique territoriale* », publié dans les *Informations administratives et juridiques* du mois de juillet 2002.

3. *Collectivités territoriales et obligations communautaires*, Les études du Conseil d'Etat, La Documentation Française, 2004, 114 pages.

techniques » et se demande si la construction européenne n'a pas « *vocation à déboucher, à terme, sur un modèle européen de fonction publique, inévitablement différent du modèle français* ».

Les principales conclusions du rapport peuvent être présentées autour des trois points suivants :

- l'ouverture de la fonction publique ,
- l'égalité de traitement dans la carrière,
- les incidences de la politique sociale communautaire.

L'OUVERTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'application du principe de libre circulation à la fonction publique

L'appréciation de la conformité du droit de la fonction publique au droit communautaire s'effectue avant tout au regard du nécessaire respect de la liberté de circulation des « *travailleurs* » consacrée par l'article 39 du traité instituant la Communauté européenne, aux termes duquel :

« *La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté.*

Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail ».

Le professeur Lemoine de Forges rappelle que les fonctionnaires et les agents du secteur public sont considérés comme des « *travailleurs* » au sens de l'article 39 précité et entrent dans le champ d'application du principe de libre circulation. Les emplois de la fonction publique doivent donc en principe être librement accessibles sans condition de nationalité aux ressortissants de l'Union européenne.

La seule exception est prévue par l'article 39-4 du traité qui autorise des dérogations à ce principe de liberté de circulation pour les « *emplois de l'administration publique* ». Or, la définition très restrictive donnée au niveau européen de ces « *emplois de l'administration publique* » s'oppose à une conception organique qui permettrait d'inclure dans le champ de cette exception tous les emplois de l'Etat et des autres administrations publiques.

L'appréciation du caractère suffisamment ouvert ou non des fonctions publiques nationales au regard du droit communautaire repose donc sur la définition des emplois de l'administration publique ainsi visés, dont l'auteur du rapport rappelle l'évolution et l'acception actuelle. Ainsi, il cite une communication du 11 décembre 2002 de la Commission européenne qui, sur la base des solutions dégagées par la Cour de justice, indique que les emplois

ainsi susceptibles d'être réservés sont ceux qui « *ont un rapport avec les activités spécifiques de l'administration publique, c'est-à-dire lorsque celle-ci est investie de l'exercice de la puissance publique et de la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat* ». La même communication assimile en outre aux intérêts généraux de l'Etat les « *intérêts généraux (...) des collectivités publiques, telles que les administrations municipales* ».

La méthode de définition des emplois spécifiques de l'administration publique

Le rapport fait le point sur la méthodologie appliquée à la détermination des emplois visés par l'article 39-4 ci-dessus qui peuvent déroger au principe d'ouverture et donc demeurer réservés à des ressortissants nationaux.

Le premier élément d'identification des « *emplois de l'administration publique* » exclus de la libre circulation repose sur la détermination de « *secteurs d'activité* ». Ainsi, la commission européenne avait identifié dans une communication du 18 mars 1988, les secteurs d'activité suivants comme pouvant être réservés aux ressortissants nationaux :

« *les fonctions spécifiques de l'Etat et des collectivités assimilables telles que les forces armées ; la police et les autres forces de l'ordre ; la magistrature ; l'administration fiscale et la diplomatie (...) les emplois relevant des ministères de l'Etat, des gouvernements régionaux, des collectivités territoriales et autres organismes assimilés, des banques centrales dans la mesure où il s'agit du personnel (fonctionnaires et autres agents) qui exerce les activités ordonnées autour d'un pouvoir juridique public de l'Etat ou d'une autre personne morale de droit public telles que l'élaboration des actes juridiques, la mise en exécution de ces actes, le contrôle de leur application et la tutelle des organismes en dépendant* ».

Le rapport démontre cependant en quoi cette approche par secteur est vite apparue insuffisante et a dû être complétée par une analyse « *emploi par emploi* ». Les institutions européennes ont ainsi indiqué que la notion de secteur, de nature fonctionnelle, ne correspondait pas à une approche organique, dans laquelle tous les emplois d'une structure administrative donnée seraient soit ouverts, soit fermés aux ressortissants communautaires. L'appartenance d'un emploi à un secteur spécifique de l'administration publique tel que défini plus haut ne permet d'établir qu'une « *présomption* » de fermeture. A l'inverse, un secteur ouvert ne débouche que sur une présomption d'ouverture des emplois correspondants, rien n'excluant que certains d'entre eux présentent en effet les caractéristiques justifiant leur ouverture aux seuls nationaux. Dans tous les cas, les enseignements de la jurisprudence communautaire conduisent donc à une démarche d'analyse emploi par emploi, qui s'avère seule déterminante.

Le rapport considère toutefois que la démarche de la « double détente », à savoir l'analyse par secteur, puis par emploi, conserve un intérêt méthodologique pour les administrations nationales, par le biais du jeu des présomptions d'ouverture ou de fermeture des secteurs. Il conclut alors sur ce point que :

- tous les organes administratifs (services de l'Etat, collectivités locales, personnes publiques spéciales) doivent être ouverts aux ressortissants communautaires, à la seule exception de ceux dont tous les emplois seraient spécifiques à l'administration publique ;
- tous les corps et cadres d'emplois doivent être ouverts à la seule exception de ceux qui donnent exclusivement accès à des fonctions spécifiques de l'administration publique ;
- toutes les procédures de recrutement dans les organes administratifs doivent être ouvertes à la seule exception de celles qui donnent exclusivement accès à des emplois spécifiques de l'administration publique.

Comme cela sera présenté plus loin, le rapport Lemoyne de Forges considère que l'article 5 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 doit être profondément modifié en vue de tenir pleinement compte des obligations communautaires, mais fait également remarquer que sa rédaction actuelle repose bien en partie sur une analyse emploi par emploi. Il y est en effet indiqué que les fonctionnaires ressortissants européens appartenant à des corps ou des cadres d'emplois ouverts « *ne peuvent en aucun cas se voir conférer de fonctions comportant l'exercice d'attributions autres que celles* » qui sont soit séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Le législateur français admet ainsi l'existence d'emplois fermés au sein des corps ou cadres d'emplois ouverts. Mais comme l'indique aussi le rapport, il s'écarte au contraire de l'approche par emploi, et donc du droit communautaire, dans sa définition implicite des corps et cadres d'emplois réservés aux nationaux, c'est-à-dire ceux comportant des attributions relevant de l'exercice de la souveraineté ou de prérogatives de puissance publique, pour lesquels l'hypothèse d'emplois ouverts à l'intérieur de ceux-ci n'est pas envisagée. Autrement dit, les corps ou cadres d'emplois fermés au sens de la loi du 13 juillet 1983 le sont totalement, ce qui n'est pas conforme aux exigences communautaires.

La définition des emplois spécifiques de l'administration publique

Le rapport Lemoyne de Forges constate aussi le décalage existant entre la définition des emplois spécifiques de l'administration publique contenue dans l'article 5 *bis* du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires et celle actuellement retenue par le droit communautaire. On rappellera que l'article 5 *bis* exige qu'ils comportent des

attributions relevant soit de « *l'exercice de la souveraineté* », soit d'une « *participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique* ». Or, dans sa communication du 11 décembre 2002 déjà évoquée, la Commission européenne exige qu'ils comportent à la fois « *l'exercice de la puissance publique et de la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat et des autres collectivités publiques* ». L'auteur du rapport insiste donc sur le caractère cumulatif de ces deux dernières conditions, qui révèle une conception plus restrictive des emplois fermés que celle retenue par le législateur français.

La nature des employeurs

Afin de mieux cerner encore la nature de ces emplois, le rapport tente également de délimiter le champ des collectivités ou organismes dont ils peuvent relever, selon une approche organique.

Il s'attache avant tout à préciser la notion de « *collectivités publiques* » au sens du droit et du juge communautaires et rappelle que sur l'aspect organique, le droit communautaire n'est pas lié par les catégories juridiques nationales.

Dans ce cadre, au regard de l'organisation institutionnelle française, il considère que sont inclus dans ce champ :

- l'Etat et ses services ;
- les collectivités territoriales ;
- la Banque de France ;
- les organismes publics de recherche à des fins militaires ;
- les autorités administratives indépendantes ;
- les établissements d'éducation surveillée dotés de la personnalité morale ;
- les établissements publics dotés de prérogatives de puissance publique ;
- « *et les personnes morales de droit public qui n'ont pas d'équivalent dans le secteur privé en raison de leurs fonctions de préparation, de définition ou de mise en œuvre de décisions politiques ou judiciaires* ».

On indiquera que le rapport inclut aussi dans cette liste les établissements publics de coopération entre collectivités locales dont il « *ne voit pas de motif, compte tenu de leurs compétences* », de les distinguer de celles-ci.

Il exclut en revanche, sans que cette liste paraisse exhaustive :

- les établissements de santé publics ;
- les établissements sociaux et médico-sociaux publics ;
- l'ANPE ;
- les organismes centraux de sécurité sociale ;
- les écoles administratives ;
- les centres communaux d'action sociale.

Le rapport cite à ce sujet la communication du 11 décembre 2002 de la Commission qui excluait ainsi les

« organismes chargés de gérer un service commercial », les « services opérationnels de santé publique, de l'enseignement dans les établissements publics, de la recherche à des fins civiles dans les établissements publics. En effet, pour chacune de ces activités, il peut être observé soit qu'elle existe également dans le secteur privé, soit qu'elle peut être exercée dans le secteur public sans condition de nationalité ».

Le professeur Lemoine de Forges recommande alors, « de manière générale, (...), de présumer non spécifique de l'administration publique toute personne morale de droit public autre que l'Etat, les collectivités locales et leurs groupements et la Banque de France dont la mission ne correspondrait pas manifestement à l'exercice de la puissance publique ou ne serait pas directement placée sous la surveillance de l'autorité judiciaire ».

Le droit communautaire pouvant s'affranchir du statut juridique national des personnes morales, l'auteur du rapport insiste sur le fait qu'il est également envisageable d'identifier des emplois correspondant à la définition des activités spécifiques de l'administration publique au sein d'une personne morale qui, au regard du droit national, relève du droit privé. Ces emplois pourraient alors légitimement être réservés aux ressortissants nationaux sur le fondement de l'article 39-4 du traité. Le rapport illustre cette hypothèse en évoquant des affaires alors pendantes devant la CJCE et relatives à des emplois de capitaines de navire marchands, employés par des personnes morales de droit privé, mais qui se voient confier certaines attributions en matière de police administrative et judiciaire.

Or, les arrêts correspondants de la CJCE, qui sont intervenus en septembre 2003, soit postérieurement à la remise du rapport, confirment la conclusion à laquelle était parvenu le professeur Lemoine de Forges, selon laquelle : « Très exceptionnellement des fonctions exercées au sein d'organismes privés peuvent être "spécifiques de l'administration publique", quand il existe une véritable représentation de l'Etat ».

Ainsi, la CJCE indique-t-elle que « la circonstance que les capitaines sont employés par une personne physique ou morale de droit privé n'est pas, en tant que telle, de nature à écarter l'applicabilité de l'article 39, paragraphe 4 CE dès lors qu'il est établi que, pour l'accomplissement des missions publiques qui leur sont dévolues, les capitaines agissent en qualité de représentants de la puissance publique, au service des intérêts généraux de l'Etat du pavillon ».

La CJCE exige toutefois que l'exercice effectif des prérogatives de puissance publique soit « habituel » et ne représente pas une « part très réduite de leurs activités ». C'est pour cette dernière raison que la Cour, constatant que les emplois de capitaines sont « des emplois dans lesquels l'exercice de la fonction de représentation de l'Etat du pavillon, est, en pratique, occasionnel », estime qu'« une exclusion générale de l'accès aux emplois de capitaine et de second de la marine

marchande ne saurait être justifiée par les raisons visées à l'article 39, paragraphe 3, CE⁴ ».

La nature des emplois

Le rapport Lemoine de Forges rappelle que le Conseil d'Etat considérait dans un avis du 31 janvier 2002, sur la base de la jurisprudence communautaire, que les fonctions correspondant à la notion d'emplois spécifiques de l'administration publique, au sens de l'article 39-4 du traité, étaient « les fonctions traditionnellement qualifiées de régaliennes (...) et la participation, à titre principal, au sein d'une personne publique, à l'élaboration d'actes juridiques, au contrôle de leur application, à la sanction de leur violation, à l'accomplissement de mesures impliquant un recours possible à l'usage de la contrainte, enfin à l'exercice de la tutelle ». Retenant une définition assez proche, la commission européenne énumérait quant à elle dans sa communication du 11 décembre 2002, les forces armées, la police et les autres forces de l'ordre, la magistrature, l'administration fiscale, le corps diplomatique et les emplois « qui s'occupent de l'élaboration des actes juridiques, de l'exécution de ces actes, du contrôle de leur application et des organismes dépendants ».

L'auteur du rapport apporte d'importantes précisions sur la délimitation de certaines des fonctions ainsi visées.

Il indique tout d'abord que conformément à la nécessité d'une analyse emploi par emploi, toutes les fonctions de direction administrative de haut niveau n'entrent pas systématiquement dans ce champ. Est ainsi mentionnée la jurisprudence européenne qui considère par exemple que les fonctions de directeur administratif du personnel d'un établissement universitaire public en sont exclues⁵. Le rapport considère pour les mêmes raisons que les « emplois d'administrateur civil exclusivement consacrés à des tâches de gestion ne semblent pas pouvoir être réservés aux nationaux ».

Il tente ensuite de cerner la notion de « fonction d'élaboration d'actes juridiques ». Sur ce point le rapport met en évidence le décalage entre le droit français et le droit communautaire, ce dernier conduisant à retenir une lecture beaucoup plus restrictive des fonctions ainsi visées.

Il insiste tout d'abord sur le décalage entre la notion d'« acte juridique » ou de « décision » au sens du droit administratif français et celle retenue au niveau communautaire. Pour le juge européen, toute décision administrative n'est pas forcément l'expression de la mise en œuvre « de la première des prérogatives de puissance publique, celle de prendre des décisions

4. CJCE, 30 septembre 2003, Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española et Administracion del estado, Aff.C.405/01, CJCE, 30 septembre 2003, MM.A., K., et S., et Bundesrepublik Deutschland, Aff. C 47/02.

5. CEDH, 3 décembre 2002, Pescador Valero, n°62435/00.

exécutoires ». Il incite au contraire à opérer une distinction entre les prérogatives de puissance publique, seules celles utilisées « *en vue de la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat et des autres collectivités publiques* » pouvant justifier de réserver les emplois correspondant aux nationaux. Le rapport illustre cette distinction en rappelant que « *c'est à ce titre que les fonctions de gestion du personnel administratif doivent être ouvertes, alors même que, du point de vue du droit administratif français, elles donnent lieu à des décisions administratives de même nature que celles qui s'adressent aux administrés* ».

L'article 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 n'est donc pas conforme au droit communautaire dans la mesure où il ferme aux ressortissants européens les fonctions impliquant la mise en œuvre de prérogatives de puissance publique, sans opérer de distinction entre ces dernières.

Le droit communautaire opère en outre une distinction en fonction du degré de participation à l'élaboration de la décision administrative et considère que « *lorsque la participation est trop indirecte, il n'y a pas lieu de fermer l'emploi correspondant* ». Selon le rapport, il est possible d'admettre que la participation à la décision est d'autant plus directe qu'elle est le fait d'un agent « *occupant un emploi élevé dans la hiérarchie administrative (...) dans la mesure où le texte final de la décision sera proche de sa proposition* ».

La participation à la décision sous forme de « *consultation technique* » ne justifie pas la fermeture pour la commission européenne. En revanche, des fonctions se rattachant à une fonction de « *conseil de gouvernement* » peuvent selon elle être fermées, l'auteur du rapport y rattachant les « *organes de conseils les plus proches de la fonction politique, législative, diplomatique ou militaire* ».

Le professeur Lemoine de Forges conclut sur ce point que « *dans les services déconcentrés de l'Etat, dans les collectivités locales et dans les autres organismes publics dotés de prérogatives de puissance publique, les possibilités de fermeture semblent limitées aux emplois dont le titulaire est habilité à signer lui-même la décision et à ceux de ses collaborateurs qui ont eux-mêmes rédigé la version finale soumise à sa signature* ». Il tient également compte des possibilités de délégation de pouvoir ou de signature en considérant que peuvent également être fermés les emplois pouvant conduire à prendre des décisions « *par délégation d'un ministre, d'un préfet ou d'un maire (par exemple)* ».

Le rapport indique aussi que l'appartenance à la catégorie hiérarchique A ou A+ n'implique pas par elle-même la fermeture des emplois correspondants. Les textes statutaires font en effet davantage reposer la définition de ces catégories hiérarchiques sur un niveau de recrutement déterminé que sur l'exercice de fonctions précises. De plus, l'auteur insiste sur le fait que le droit européen s'attache avant tout à la réalité des fonctions exercées plutôt qu'à leur définition par les textes, qui peuvent en pratique ne pas coïncider.

Les évolutions proposées du droit national

Au vu de ces éléments, l'auteur du rapport propose un profond bouleversement des dispositions législatives et réglementaires nationales relatives à l'accès des ressortissants européens à la fonction publique.

Il constate tout d'abord que les dispositions intervenues depuis la loi n°91-715 du 26 juillet 1991 à l'origine de l'article 5 bis n'ont conduit qu'à l'ouverture d'un nombre trop faible de corps ou de cadres d'emplois, notamment en catégorie A, ce qui entraîne des risques élevés de condamnation de l'Etat français au niveau européen.

Il propose surtout d'inverser la logique retenue par le législateur aux articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 et de poser comme principe, non pas la fermeture de la fonction publique aux non nationaux mais plutôt son ouverture aux ressortissants européens, et comme exception non pas les emplois ouverts mais les emplois fermés à ces ressortissants européens et donc réservés aux nationaux.

L'article 5 bis fixerait alors la nature des emplois susceptibles d'être réservés aux français « *en reprenant strictement la terminologie de la CJCE* ».

La liste des corps, cadres d'emplois et emplois ainsi fermés devrait être établie par des décrets en Conseil d'Etat.

Sur ce point, l'auteur considère que ceux-ci devraient être « *peu nombreux* », la quasi-totalité des corps et cadres d'emplois de catégorie C devant demeurer ouverts et, selon lui, « *sous réserve d'une analyse plus approfondie, on ne voit guère quel corps de la fonction publique hospitalière et quels cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pourraient demeurer fermés en dehors de la police et des pompiers* ».

Les emplois susceptibles d'être réservés aux nationaux devraient reposer sur un important travail d'analyse, essentiellement en catégorie A. S'agissant des emplois faisant l'objet d'un décret portant statut d'emploi, il préconise que tout décret de ce type précise désormais si l'emploi est réservé ou non aux nationaux.

Pour les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale, il considère qu'ils doivent être ouverts. Leur « *fermeture éventuelle* » ne pourrait être envisagée que dans l'hypothèse où leurs titulaires seraient « *en fait délégués de prérogatives de puissance publique* ».

Le rapport considère également que le décret en Conseil d'Etat devrait être complété par des décisions des autorités administratives dressant et tenant à jour la liste des emplois réservés aux nationaux au sein de leurs services.

S'agissant des collectivités territoriales, et sous réserve que « *le décret en Conseil d'Etat le prévoyant soit suffisamment précis et circonstancié, les exécutifs locaux devraient être habilités à faire de même, afin de tenir compte de la réalité de leur organisation administrative,*

et en particulier des délégations qu'ils pourraient consentir à certains de leurs agents ». Sur ce point, le rapport ajoute que « l'obligation de soumettre ces décisions au contrôle de légalité et un exercice vigilant de ce contrôle devraient suffire à éviter les dérives ».

Les modes de recrutement

La liberté de circulation des travailleurs doit également s'accompagner d'une égalité de traitement dans les conditions d'accès à l'emploi public.

S'agissant du recrutement, l'égalité de traitement conduit à la mise en œuvre, au sein des pays membres, de mécanismes de reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes.

Le rapport rappelle ainsi que pour les recrutements externes, les conditions de diplômes ou de qualification doivent être identiques pour les Français et pour les autres ressortissants communautaires. Sur cette base, il considère que le système français des commissions d'assimilation mis en place en 1994 répond globalement aux exigences européennes. Il souligne aussi que les textes applicables à la fonction publique territoriale échappent à une critique formulée à l'encontre des deux autres fonctions publiques dans la mesure où ils permettent à un ressortissant communautaire d'adresser une demande d'assimilation à la commission avant même son inscription au concours, ce qui lui laisse davantage de temps pour se préparer aux épreuves de sélection⁶.

Le rapport Lemoyne de Forges insiste sur le fait que les commissions d'assimilation « doivent être dotées de moyens et de réseaux d'information suffisamment solides pour être en mesure d'apprécier rapidement les niveaux et les contenus de tous les diplômes délivrés dans tous les Etats européens, quels que soient leur niveau et leur domaine ».

On ajoutera sur cette question de la reconnaissance des qualifications deux principes issus la jurisprudence du Conseil d'Etat postérieure au rapport. Le premier, dégagé par une décision du 3 novembre 2003, interdit à la commission de refuser l'assimilation d'un diplôme au seul motif qu'il ne serait pas reconnu par les autorités académiques du pays d'origine « sans rechercher si le degré des connaissances et des qualifications que le diplôme présenté permettait de présumer (...) était de nature à justifier l'assimilation à un diplôme national » (Conseil d'Etat, 3 novembre 2003, Mlle B., req. n°240785). En l'espèce, la demande concernait un diplôme de danse rythmique et de ballet délivré par une école privée grecque, en vue d'une inscription au concours externe d'assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique.

La deuxième décision du Conseil d'Etat juge les dispositions de l'article 4 du décret du 30 août 1994 précité incompatibles avec le droit communautaire dans la

6. Décret n° 94-743 du 30 août 1994 et arrêté du 20 janvier 1999.

mesure où elles ne prévoient pas les mesures nécessaires pour qu'un ressortissant d'un autre Etat membre ne se voit pas opposer, lorsque la correspondance entre les diplômes délivrés par l'Etat d'accueil et l'Etat d'origine n'est que partielle, un refus d'apprécier si les connaissances acquises par l'intéressé après l'obtention du diplôme, dans le cadre d'une expérience pratique, complètent suffisamment celles qu'atteste son diplôme étranger. Ce principe imposant la prise en compte des acquis de l'expérience découle d'une directive européenne du 18 juin 1992⁷ et aurait dû être transposé dans le droit interne avant le 18 juin 1994. Le Conseil d'Etat annule donc le refus d'assimilation opposé par la commission pris sur le fondement des dispositions ainsi illégales du décret du 30 août 1994⁸. En l'espèce, il s'agissait d'une demande d'assimilation de diplômes belges en vue de l'accès au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux.

L'incidence du droit communautaire sur le fonctionnement des écoles d'accès à la fonction publique française, elles-mêmes accessibles sur concours, est également soulignée, notamment au regard d'une affaire alors pendante devant la CJCE. Cette affaire a trouvé depuis son dénouement dans un arrêt dit « Burbaud » du 9 septembre 2003, dont la solution, sur ce point, bouleverse profondément le droit national. La CJCE considère en effet que la constatation de la réussite à l'examen de fin de formation de l'une de ces écoles, en l'espèce l'Ecole nationale de la santé publique, qui débouche sur une titularisation dans la fonction publique hospitalière, doit être qualifiée de « diplôme » au sens de la directive 89/48/ du 21 décembre 1988⁹. Sur ce fondement, si un ressortissant européen justifie d'un diplôme sanctionnant une formation équivalente délivré dans son pays d'origine, son accès à la fonction publique ne saurait être conditionné par le suivi de la formation dispensée par l'école, ni donc *a fortiori* par une réussite au concours d'accès à cette école, ni davantage à ce qu'il subisse les épreuves de fin de scolarité. Autrement dit, l'intéressé devrait pouvoir intégrer directement les emplois correspondants, au même titre que les élèves fonctionnaires en fin de scolarité. Cette solution remet donc en question le lien étroit entre recrutement et formation sur lequel repose le système des écoles d'entrée dans la fonction publique française.

Le rapport formule en outre d'importantes remarques sur les conditions d'adaptation au droit communautaire des conditions d'accès à la fonction publique par la voie du troisième concours, issue de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction

7. Directive n°92-51 du Conseil du 18 juin 1992 relative à un deuxième système général de reconnaissance des formations professionnelles.

8. Conseil d'Etat, 4 février 2004, M. L., Mme W., req. n°225310.

9. Directive du conseil relative à un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans.

publique. On rappellera que ce nouveau type de concours est ouvert aux candidats justifiant, pendant une durée déterminée, d'une expérience professionnelle précise en dehors de la fonction publique, d'une activité en qualité de responsable associatif ou encore de l'exercice d'un mandat politique local. Afin de garantir l'égalité de traitement entre travailleurs européens, le rapport indique que les activités de même nature dont justifient des ressortissants européens n'ayant pas la nationalité française doivent pouvoir être prises en compte dans les mêmes conditions que pour les nationaux, et ainsi permettre leur participation au troisième concours.

Les mesures d'application de la loi du 3 janvier 2001 ne doivent donc comporter aucune discrimination indirecte sous la forme, par exemple, « *d'une prise en compte exclusive – voire privilégiée – d'une expérience acquise en France* » et les commissions d'assimilation doivent donc être en mesure d'évaluer des expériences acquises dans des pays différents et des activités très diverses. Il convient en effet dans ce cas d'apprécier des activités accomplies dans un autre pays de la communauté dans le secteur privé, associatif ou des mandats électifs locaux.

Les conclusions du rapport sont enfin particulièrement importantes au regard des modes de recrutement internes à l'administration, et notamment du concours interne. En effet, ces modes de recrutement, généralement conditionnés par la justification d'une certaine ancienneté ou durée de services antérieurs dans l'administration, ne doivent pas être réservés aux nationaux et sont donc ouverts aux ressortissants communautaires justifiant de services équivalents : « *chaque fois qu'un texte prévoit l'ouverture d'un concours interne à un corps, cadre d'emplois ou emploi à des candidats justifiant d'un certain temps de services dans une administration publique (notamment, comme il est fréquent, en qualité d'agent de l'Etat, des collectivités ou d'un établissement public), les services effectués dans un domaine comparable dans un autre Etat européen permettent de se présenter à ce concours, que le candidat soit français ou ressortissant d'un autre Etat européen* ». Le rapport ajoute qu'« *il en va de même de toutes les autres formes de recrutement ouvertes à des candidats justifiant d'une certaine ancienneté de services publics, d'un certain niveau hiérarchique ou d'un certain niveau de rémunération, ou même de tout autre critère analogue : tour extérieur, liste d'aptitude, examen ou autre* ».

L'appréciation des expériences professionnelles acquises dans les autres Etats membres incombe alors aux commissions d'assimilation, dont les compétences devraient être réglementairement élargies à cet effet. Sur ce point le rapport conclut que « *les recrutements soumis à des conditions d'expérience spécifiques doivent être ouverts aux Européens sur la base d'une comparaison avec les services ou institutions comparables dans leur Etat d'origine* ». Toute exception à ce principe d'ouverture devrait être justifiée par « *des considérations objectives et proportionnées permettant de restreindre les candidatures* ».

La place croissante de la notion d'emploi

Parmi les évolutions prévisibles du droit de la fonction publique sous l'effet de son ouverture aux ressortissants européens, le rapport insiste sur l'importance que devrait prendre à l'avenir la prise en compte des emplois au détriment de celle des corps ou des cadres d'emplois de fonctionnaires.

Comme cela a été présenté plus haut l'analyse des emplois s'avère indispensable pour mettre en œuvre l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants européens dans la mesure où les emplois qui peuvent être réservés aux nationaux doivent être identifiés avec précision. La nécessité de tenir compte de l'expérience professionnelle acquise dans des « *activités comparables* » au sein d'un autre Etat européen pour certains mode d'accès à la fonction publique conduit également à opérer des distinctions entre « *groupes d'emplois homogènes* », indépendamment des notions de corps ou de cadre d'emplois. Selon le rapport cette notion de groupe homogène d'emplois pourrait non pas se substituer mais s'ajouter à celle de « *corps de fonctionnaires* », dont le professeur Lemoyne de Forges rappelle d'ailleurs qu'elle correspondait originellement à celle de « *corps de métiers* ». A cette occasion, il note que « *les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale auraient pu être l'occasion d'une structuration de ce type s'ils n'étaient déjà devenus trop nombreux* ».

On notera sur ce point certaines convergences d'analyse du rapport Lemoyne de Forges avec le rapport précité du Conseil d'Etat relatif aux perspectives pour la fonction publique, qui préconisait l'identification et la mise en place de « *cadres de fonctions* », correspondant aux différentes filières professionnelles nécessaires aux missions de l'Etat.

Si le statut de la fonction publique française doit donc accorder une plus grande place à la notion d'emploi, le rapport estime en revanche que rien n'impose de redéfinir son champ d'application sur la base d'une distinction entre les fonctionnaires « *d'autorité* », et les fonctionnaires « *de gestion* », comme l'ont fait d'autres pays membres. Cette distinction entre les fonctions d'autorité et de gestion, qu'avait également retenue une partie de la doctrine, conduit à limiter l'application du droit public aux seules fonctions d'autorité, définies comme participant de l'exercice de la puissance publique. Il rappelle par exemple qu'en Allemagne cette distinction conduit à ne soumettre à un statut de droit public que les seuls agents exerçant des fonctions d'autorité, les autres agents relevant d'un régime de droit privé.

Selon l'auteur du rapport, cette distinction présente certes une utilité dans la mesure où elle contribue à déterminer la ligne de partage entre les emplois qui doivent être ouverts et ceux qui peuvent demeurer fermés aux ressortissants européens, étant précisé que la notion de fonctionnaire d'autorité ne coïnciderait pas avec celle de fonctionnaire de catégorie A ni même A+, tous les emplois de cette catégorie ne présentant pas les

caractéristiques de ces « *emplois d'autorité* ». Mais le droit communautaire n'exige pas selon lui que le statut de droit public soit limité aux seuls fonctionnaires d'autorité.

Toutefois, le rapport constate que « *globalement, le modèle germanique gagne du terrain en Europe* » et qu'« *au sein de l'Union européenne, seuls les Pays-Bas, la Grèce, l'Espagne, le Portugal et la Belgique ont officiellement fait le même choix fondamental que la France de soumettre en principe l'ensemble des agents de l'Etat à un statut de droit public* ».

L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LA CARRIERE

Au-delà des questions liées à l'ouverture de la fonction publique française aux ressortissants européens, le rapport aborde également les incidences du principe de non discrimination sur les règles applicables en cours de carrière. Le droit communautaire exige en effet que l'égalité de traitement soit garantie entre ressortissants nationaux et européens quant à leur situation dans la fonction publique, qu'il s'agisse des conditions d'emploi, de classement, de rémunération et d'avancement. Le principe de liberté de circulation et celui d'égalité de traitement impliquent ainsi que soit garantie aux travailleurs, afin de parvenir à une véritable mobilité à l'intérieur de l'Union européenne, une continuité de droits entre les différents pays membres.

Les points essentiels examinés par le rapport concernent la mobilité temporaire, appréciée du point de vue du détachement, et les conséquences du principe de prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelles antérieures des ressortissants européens.

La mobilité temporaire

Dans son analyse de la mobilité temporaire au sein des fonctions publiques européennes le rapport s'intéresse avant tout aux possibilités de détachement. Sur ce point, il estime que la France est relativement bien avancée par rapport aux autres pays européens. La loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 a en effet introduit un article 5 *quater* dans la loi du 13 juillet 1983, posant le principe de l'ouverture, par cette voie, de la fonction publique française aux ressortissants européens. Le rapport considère d'ailleurs que la procédure de détachement en vigueur en France pourrait servir de modèle aux autres pays européens pour la mise en œuvre d'une véritable mobilité entre pays membres.

Il relève toutefois différentes sources d'incompatibilité du droit français au regard du droit communautaire dans les dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 5 *quater* précité¹⁰.

Tout d'abord, il stigmatise le fait que ces mesures réglementaires tiennent compte du statut d'origine du ressortissant communautaire dans la mesure où elles exigent qu'il soit « *fonctionnaire relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de la Communauté européenne* ». Or, prise au sens français du terme, la notion de « *fonctionnaire* », qui vise une forme de relation de travail très précise, est trop restrictive au regard des impératifs de mobilité au niveau européen, les travailleurs des services publics des autres Etats membres pouvant relever d'autres régimes juridiques, et notamment de contrats de travail.

Autrement dit, il ne serait pas possible de refuser, au regard du droit européen, un détachement dans la fonction publique française au seul motif que le ressortissant européen est lié à son administration d'origine par un contrat de travail de droit privé.

C'est pourquoi le rapport suggère de redéfinir le champ des bénéficiaires du détachement à partir d'un autre Etat membre, en y incluant « *tout agent qui, dans son Etat d'origine, est dans la situation juridique "normale" de son administration (donc, selon le cas, statut, contrat de droit public à durée indéterminée, contrat de droit privé à durée indéterminée)* ». L'auteur du rapport s'inspire d'ailleurs dans cette proposition des dispositions prévues par le droit français en matière de reprise de services et qui seront exposées plus loin.

Le rapport évoque toutefois un risque de discrimination lié à l'application de ces principes, à l'égard des agents non titulaires de la fonction publique française, à qui le détachement dans les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires n'est pas ouvert par la réglementation nationale.

Une autre réserve émise par le rapport à propos du dispositif de détachement institué par la réglementation française concerne les dispositions prévoyant une convention entre les deux administrations concernées, afin de fixer les modalités d'une cessation anticipée de détachement à l'initiative de l'administration d'accueil et les conditions de réintégration de l'agent. Cette convention est facultative dans l'hypothèse du détachement d'un ressortissant communautaire dans une administration française et obligatoire dans le cas du fonctionnaire français détaché dans un Etat membre¹¹. Selon le rapport, l'existence d'une telle convention laisse penser que le détachement repose avant tout sur un accord entre les administrations employeurs alors qu'il devrait davantage être considéré comme l'expression d'un droit à la mobilité du fonctionnaire, dans le prolongement direct du principe de libre circulation.

10. Décret n°2002-759 du 2 mai 2002 pour la fonction publique de l'Etat, décret n°2003-672 du 22 juillet 2003 pour la fonction publique territoriale. Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2003.

11. Pour la fonction publique territoriale, article 2-22° du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié par le décret n°2003-672 du 22 juillet 2003.

Le rapport regrette également que le droit français n'ait pas prévu les conditions d'une intégration définitive du ressortissant communautaire dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Or, il indique que le droit communautaire incite à considérer une telle intégration comme possible, et estime alors qu'à défaut de dispositions spécifiques, les conditions de délai de droit commun prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois sont également applicables à la demande d'intégration du ressortissant communautaire.

La portée des principes communautaires est telle que le rapport estime que l'accès de ressortissants européens à des corps ou cadres d'emplois fermés au détachement à des fonctionnaires nationaux en application de la réglementation nationale, pourrait intervenir dès lors que les emplois concernés sont des emplois non spécifiques de l'administration publique et donc « ouverts » au sens du droit communautaire.

De même, il considère que « dès lors que l'emploi en cause n'est pas "spécifique de l'administration publique", rien ne s'oppose à ce qu'un fonctionnaire relevant d'une autre fonction publique européenne puisse être détaché pour occuper un emploi doté d'un statut d'emploi ».

Les dispositions nationales limitant l'accès de certains de ces emplois à des fonctionnaires relevant de corps ou cadres d'emplois précisément définis pourrait ainsi être jugées contraires au principe communautaire de non discrimination. C'est notamment pourquoi le rapport indique qu'« un détachement dans certains emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale (voire la totalité des emplois fonctionnels), dans les emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière et même dans certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat, ne pourrait être refusé au seul motif de la provenance étrangère du candidat ».

La prise en compte de l'expérience et de l'ancienneté professionnelle

Le principe

Le rapport rappelle que la jurisprudence de la CJCE exige, lorsque des règles nationales prévoient la prise en compte des activités antérieures exercées au sein d'une administration publique, qu'aucune distinction ne soit faite entre de telles activités exercées dans le service public de ce même Etat ou dans celui d'un autre Etat membre¹².

Pour l'application de ce principe, il est important d'indiquer que le régime juridique applicable à l'expérience acquise dans le pays d'origine, qu'il s'agisse de la nature de l'organisme employeur ou du statut du travailleur, ne doit pas servir de critère dès lors qu'il

s'agit bien d'une « période antérieure d'emploi dans un domaine d'activité comparable ».

Le droit communautaire ne tient en effet pas compte de l'importance respective du droit public et du droit privé dans l'organisation des services publics des Etats membres, du fait de la diversité des choix nationaux en la matière et, notamment, de la privatisation croissante de nombre d'entre eux. Selon la communication précitée de la commission, cela signifie donc qu'« il ne peut être exclu qu'une expérience professionnelle comparable acquise dans le secteur privé d'un autre Etat membre doive également être prise en considération, même si l'Etat membre d'accueil ne tient pas compte de l'expérience acquise dans le privé ». Sur ce fondement, le rapport conclut donc que « toutes les dispositions qui prennent en compte les services antérieurs pour le classement des agents dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de fonctionnaire, ou encore un emploi de non titulaire, doivent être interprétées comme imposant la prise en compte de services accomplis dans un organisme privé, lorsque, dans l'Etat d'origine de l'intéressé, l'activité en cause est assurée par un organisme privé ».

Sur ce point, le rapport fait remarquer que l'application de ce principe s'accompagne d'un risque de discrimination à rebours au détriment des nationaux dans les pays où, comme en France, une même activité d'intérêt général peut être assurée à la fois par des organismes privés et par des organismes publics. Or, bien souvent, les services accomplis dans un tel organisme de droit privé ne font l'objet d'aucune reprise lors de l'accès à la fonction publique alors que ceux de même nature effectués auprès d'un organisme privé d'un autres pays européen devraient être pris en compte. Le rapport cite l'exemple des secteurs de l'enseignement et des soins hospitaliers.

Les règles de classement

Sur le fondement de ces principes, le rapport examine la conformité au droit communautaire du dispositif de classement des ressortissants européens dans les corps et cadres d'emplois de la fonction publique française. On rappellera que ce dispositif, pour la fonction publique territoriale, repose sur le décret n°2003-673 du 22 juillet 2003, présenté dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2003. Ce décret reprend d'ailleurs les règles figurant dans le décret n°2002-1294 du 24 octobre 2002 pour la fonction publique de l'Etat.

L'auteur du rapport rappelle que le pouvoir réglementaire français rend applicable aux ressortissants européens les règles de classement prévues par le statut particulier d'accueil pour les fonctionnaires, dès lors qu'ils justifient du statut « normal » du personnel dans leur administration d'origine, celui-ci pouvant être soit une « situation statutaire et réglementaire », soit un « contrat de droit public », soit un « contrat de travail de droit privé ». Lorsque les intéressés ne relèvent pas du régime « normal » de leur administration d'origine, ils sont alors

12. CJCE, 23 février 1994, Scholz et Opera Universitaria di Cagliari, aff. C-419/92.

soumis aux règles de classement prévues en faveur des agents non titulaires, ou dans certains cas en faveur des agents de droit privé lorsque de telles règles existent.

Ce système, que le rapport qualifie de « *prime à la norme* », est jugé contraire au droit communautaire dans la mesure où il repose entièrement sur le principe de la prise en compte du statut d'origine du travailleur, qui conditionne les règles applicables. Selon le rapport, il n'y a pas de justification objective à cette prise en compte, en dehors du souhait de « *limiter l'effet de discrimination à rebours* » à l'égard des ressortissants nationaux. C'est pourquoi il préconise que soit supprimée du dispositif réglementaire « *toute distinction selon le statut de l'agent dans son administration d'origine* ».

En l'état, le système retenu peut en effet être source de contestations dans la mesure où, notamment :

- la distinction entre agents titulaires et non titulaires n'est pas opérante dans d'autres Etats ; sur ce point, le rapport indique que « *toutes les dispositions statutaires qui, du point de vue des conditions de classement dans un corps ou un cadre d'emplois, traitent différemment les agents titulaires et les agents non titulaires sont incompatibles avec le droit communautaire ou, plus exactement, sont inapplicables aux agents provenant de fonctions publiques où cette distinction n'existe pas* ».
- la distinction entre contrat de droit privé et contrat de droit public n'est pas opérante dans certains Etats membres.

Le rapport souligne aussi que les exigences du droit communautaire font apparaître un risque de discrimination à rebours au détriment des agents contractuels de droit privé employés dans la fonction publique française (contrat emploi solidarité, emplois-jeunes...) qui ne peuvent bénéficier d'une reprise de leurs services lorsqu'ils accèdent à un emploi de fonctionnaire, alors que dans certains cas les ressortissants européens de droit privé dans leur administration d'origine pourraient donc en bénéficier.

Le professeur Lemoyne de Forges analyse les conséquences sur la fonction publique française de certains principes découlant de la politique sociale européenne, rappelant que du point de vue de celle-ci, les fonctionnaires et agents publics sont considérés comme des « travailleurs » comme les autres, indépendamment du fait de savoir s'ils occupent des emplois spécifiques de l'administration publique ou non.

L'égalité des sexes

Le rapport s'intéresse tout d'abord aux incidences de la politique européenne visant une plus grande égalité des sexes et notamment une amélioration de la situation et des droits des femmes. Il exclut toutefois de son champ d'étude les questions d'égalité des sexes en matière de régimes de retraite et n'aborde donc pas les effets de la jurisprudence européenne sur les régimes spéciaux de fonctionnaires, qui ont été évoqués dans un précédent dossier des *Informations administratives et juridiques*¹³.

Le rapport considère que le statut général des fonctionnaires français présente depuis longtemps d'importantes garanties en matière d'égalité des sexes, qu'il s'agisse du principe d'égalité dans l'accès aux emplois publics, du principe du concours, du système de la carrière et de la consécration par les articles 6 et 6 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 du principe de non discrimination. Le droit national paraît donc pour l'essentiel conforme au droit communautaire. Toutefois, le rapport formule quelques propositions permettant d'améliorer encore ces garanties d'égalité.

- En premier lieu, il suggère de supprimer la possibilité d'organiser des recrutements distincts pour les hommes et les femmes prévue par l'article 6 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. On rappellera que cette faculté peut être utilisée « *lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions* ». Or, le professeur Lemoyne de Forges constate que de tels recrutements distincts ne sont plus prévus que pour certains personnels de la Légion d'honneur et de l'administration pénitentiaire. Il propose donc de supprimer définitivement cette disposition dont l'application est devenue marginale.

13. La réforme de la retraite des fonctionnaires, *Les Informations administratives et juridiques*, septembre 2003.

- Il propose ensuite la révision ou la suppression de certaines dispositions favorisant l'accès à la fonction publique des mères de famille, veuves, séparées ou divorcées.

Les dispositions concernées sont les suivantes :

- l'article 8 de la loi n°75-3 du 3 janvier 1975 dans sa rédaction issue de la loi n°79-569 du 7 juillet 1979, qui supprime toute limite d'âge pour les mères de trois enfants ;
- l'article 21 de la loi n°76-617 du 9 juillet 1976 qui recule à 45 ans la limite d'âge des femmes ayant élevé un enfant pour se présenter aux concours de catégorie A ;
- l'article 2 de la loi n°80-490 du 1^{er} juillet 1980 qui supprime les conditions de diplôme pour les mères de trois enfants.

Il rappelle ainsi que la commission européenne a adressé au gouvernement français un avis motivé en date du 15 juin 2001, dans lequel elle jugeait ces mesures discriminatoires à l'égard des hommes. Le rapport propose donc soit d'étendre ces avantages aux hommes, soit de les supprimer.

Apparaît donc ici un autre effet du droit communautaire, qui veille également à ce que les mesures favorables aux femmes demeurent justifiées et proportionnées à l'objectif poursuivi, c'est-à-dire rétablir l'égalité des sexes dans un domaine où les femmes et les hommes ne sont pas placés dans des situations comparables, en compensant par des mesures spécifiques les désavantages affectant la situation des femmes.

- Le rapport insiste ensuite sur l'éventuelle discrimination indirecte à l'égard des femmes que peuvent constituer certaines dispositions relatives au décompte de l'ancienneté, qui n'assimileraient pas les périodes effectuées à temps partiel à des période à temps plein. Si de telles dispositions ne portent en effet pas directement atteinte au principe d'égalité des sexes, puisqu'elle ne font aucune référence aux hommes ou aux femmes, leur application conduit en pratique à une discrimination, puisque dans les faits, le travail à temps partiel est une mesure qui concerne davantage les femmes que les hommes. Le professeur Lemoyne de Forges rappelle ainsi que la Cour de justice des communautés européennes s'attache non seulement aux réglementations mais aussi aux conséquences pratiques de ces réglementations. Elle peut ainsi déclarer non conforme au droit communautaire une disposition qui « dans les faits » conduit à une discrimination à l'égard des femmes, sauf si cette disposition est « justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ¹⁴ ». Sur la base de ces principes, l'auteur du rapport indique par exemple que le dispositif de concours réservés mis en place par la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996, exigeant des candidats une certaine durée de services

14. CJCE, 2 octobre 1997, Mme G. c/ Allemagne, Aff. C-1/95.

calculée en équivalent temps plein, « désavantageait manifestement les femmes ».

L'apport de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est également pris en compte par le rapport. Il est rappelé que cette loi, s'agissant de la fonction publique, a introduit des mesures visant à assurer une meilleure représentation des femmes au sein des organes de sélection mis en place pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires (jurys, comités de sélection...) ainsi qu'au sein des organes consultatifs (conseils supérieurs, comités techniques paritaires, commissions administratives paritaires)¹⁵. L'objectif est de parvenir à une composition plus équilibrée de ces organes, où une sous-représentation des femmes est constatée. On indiquera que ces mesures ont été conçues de manière différenciée selon les fonctions publiques. Pour la fonction publique territoriale, seuls les jurys de concours et examens doivent « être composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes » (article 42 de la loi du 26 janvier 1984). Pour les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière sont également concernés les organismes consultatifs. De plus, pour la fonction publique de l'Etat, un décret du 3 mai 2002 est venu fixer à un tiers la proportion minimale de chaque sexe dans ces différents organes.¹⁶

Selon le rapport, ces mesures sont conformes aux principes communautaires, qui incitent à la mise en œuvre de politiques ayant « pour effet de favoriser, sans avoir à l'imposer, la diversité ».

Il estime toutefois qu'« il n'y a pas de déséquilibre général, dans la fonction publique, en faveur du sexe masculin, mais seulement un problème d'accès des femmes à la haute fonction publique ». C'est pour remédier à ce déséquilibre entre les sexes dans les emplois supérieurs de la fonction publique, que peut être justifiée, selon le rapport, « l'adoption de "politiques substantielles", autorisées par le droit communautaire, c'est-à-dire de politiques « qui ont pour objet de corriger, par l'instauration de quotas – rigides, souples ou incitatifs – les effets d'un traitement jusqu'alors inégal des agents des deux sexes dans l'accès à l'emploi ».

Toutefois, il juge nécessaire de traduire de telles politiques sous une autre forme qu'une réglementation générale contraignante, qui pourrait risquer de violer « à rebours » le principe de non discrimination. Il préconise alors plutôt un renforcement des pouvoirs de proposition des comités techniques en matière de promotion de l'égalité professionnelle.

15. Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* de mai 2001

16. Décret n° 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs, Journal officiel du 5 mai 2002.

L'encadrement des contrats à durée déterminée

Le rapport rappelle que le droit communautaire, à travers la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, considère que « *la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs* » doit demeurer le contrat de travail à durée indéterminée. Cette directive admet toutefois également que la conclusion de contrats de travail à durée déterminée peut répondre, « *dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs* ». Elle demande néanmoins aux Etats membres de mettre en œuvre les mesures permettant d'éviter un recours abusif à cette forme de travail précaire, notamment lorsque les contrats font l'objet de renouvellements successifs.

Le rapport indique que l'appréciation de la conformité du droit de la fonction publique à ces principes conduit à examiner non pas la situation des agents titulaires puisqu'ils se trouvent placés dans une situation statutaire les faisant bénéficier par définition d'une relation à durée indéterminée, mais des agents non titulaires.

Il rappelle tout d'abord qu'en principe « *l'idée même de contrats à durée indéterminée, dans le système français de fonction publique, est a priori absurde pour les emplois permanents* » l'administration faisant appel à « *des agents contractuels destinés principalement à apporter un concours temporaire au fonctionnement des services* » dont « *la situation juridique précaire (...) se traduit, en principe, par le non-renouvellement inéluctable du contrat à son terme* ». Le statut prévoit certes la possibilité de renouvellement des contrats, mais exige une décision expresse.

Cependant, ces principes statutaires ont connu des inflexions sous l'effet de la pratique administrative, de la jurisprudence et de la loi elle-même. Le rapport illustre ce constat par les éléments suivants :

- les administrations s'abstiennent parfois de renouveler expressément le contrat mais maintiennent l'agent en fonction ;
- les contrats comportent parfois des clauses de renouvellement tacite pourtant interdites par la loi ; le juge administratif considère alors que le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau contrat, dont la durée est celle qu'ont prévue les parties ou à défaut celle du contrat initial¹⁷ ;
- la loi a consacré elle-même l'existence de contrats à durée indéterminée dans la fonction publique, par exemple à l'égard des agents concernés par la jurisprudence du Tribunal des conflits, dite « Berkani¹⁸ » ; tirant les conséquences de cette décision, la loi

17. Conseil d'Etat, 27 octobre 1999, M. Bayeux.

18. Tribunal des conflits, 25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-alpes, Préfet du Rhône et autres c/ conseil de prud'hommes de Lyon. Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2000, p.15.

n°2000-321 du 12 avril 2000 fait ainsi bénéficier les intéressés d'un « *contrat de droit public à durée indéterminée* » ; le rapport évoque aussi le cas des personnels des établissements publics de coopération culturelle précédemment employés par une personne morale de droit privé, dont la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 prévoit le maintien des éventuels contrats de travail à durée indéterminée.

Selon le rapport, le droit français de la fonction publique ne s'est pas encore conformé aux principes imposés par la directive précitée du 28 juin 1999, qui devait être transposée dans le droit interne des Etats membres avant le 10 juillet 2001. On rappellera que la clause 5 de l'accord cadre conclu entre partenaires sociaux européens et repris par la directive, prévoit, en matière de « *mesures visant à prévenir l'utilisation abusive* » des contrats à durée déterminée, les principes suivants :

« 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les Etats membres (...) introduisent d'une manière qui tiennent compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

« 2. les Etats membres (...) déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

- a) sont considérés comme "successifs" ;
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

A la lumière de ces principes, le rapport relève tout d'abord que le droit de la fonction publique ne prévoit aucune limitation du champ d'application des contrats à durée déterminée successifs, alors qu'ils ne « *peuvent être utilisés que pour répondre à des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs* ». Il rappelle ainsi que la directive n'autorise « *les contrats à durée déterminée renouvelables (...) que s'ils répondent aux besoins de secteurs d'activité spécifiques, objectivement identifiables, et non pas à la commodité de l'administration employeur* ». Il ajoute qu'il convient en outre d'encadrer les conditions de leur renouvellement, « *soit par des raisons objectives, soit par une limitation, en temps ou en nombre de contrats, de la durée totale du travail précaire* ».

Il préconise en outre qu'« *en dehors de ces secteurs spécifiques, les contrats à durée déterminée doivent être remplacés dès que possible par des contrats à durée indéterminée* ».

S'il n'exclut pas l'existence de contrats à durée déterminée, et rappelle d'ailleurs que « *les contrats à durée déterminées non renouvelables ne sont pas interdits par*

le droit communautaire », il considère que ces contrats seraient « *automatiquement transformés en contrats à durée indéterminée si, à l'expiration du terme du contrat le maintien de l'agent en fonction s'avère nécessaire* ».

En pratique, il propose ainsi tout d'abord de modifier les articles législatifs prévoyant les conditions de recrutement des agents non titulaires, en vue d'« *anéantir les effets de la jurisprudence Bayeux du Conseil d'Etat et prévoir la transformation des contrats en contrats à durée indéterminée en cas de renouvellement (sauf, bien entendu, titularisation)* ». Cette proposition vise les recrutements relevant, pour la fonction publique territoriale, des troisième et quatrième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire :

- l'occupation d'emplois permanents lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou, pour la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- l'occupation d'emplois permanents à temps non complet d'une durée n'excédant pas 17 heures 30 dans les communes de moins de 1 000 habitants.

Il préconise ensuite de modifier les dispositions relatives au recrutement d'agent non titulaires en vue du remplacement temporaire de fonctionnaires ou pour des besoins saisonniers ou occasionnels (article 3 alinéas 2 et 3 de la loi du 26 janvier 1984), « *afin d'encadrer le renouvellement des contrats visés par ces dispositions* ».

Par ailleurs, la faculté d'instituer un régime de contrats à durée déterminée successifs, « *dûment réglementés dans des conditions conformes à la directive n°1999/70* » serait ouverte mais uniquement « *pour certaines fonctions spécifiques* », qui resteraient à définir.

S'agissant de la fonction publique territoriale, on notera que l'auteur du rapport s'interroge sur le fait de savoir « *si le principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales ne pourrait pas justifier une plus grande liberté (...) dans le recours aux contrats à durée indéterminée* ».

Sur un sujet proche, le rapport Lemoyne de Forges propose également de renforcer l'adaptation au droit communautaire des dispositions prévoyant le maintien des contrats de travail, à durée déterminée ou à durée indéterminée, en cas de reprise par une collectivité publique d'une activité auparavant gérée par une personne morale de droit privé. Il rappelle que le droit communautaire repose en la matière sur une directive du 12 mars 2001¹⁹, qui énonce des principes proches de ceux figurant à l'article L.122-12 du code du travail, aux

19. Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. Cette directive remplace celle du 14 février 1977 (n°77/187) qui avait le même objet.

termes duquel « *s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* ». Or, le principe posé par ce dernier article a été rendu applicable par le juge national aux reprises d'activités privées par des collectivités publiques²⁰. De plus, le champ d'application de la directive précitée inclut bien également les reprises d'activité par une personne publique.

Le rapport souligne toutefois l'existence de dispositions législatives propres à la fonction publique, prévoyant également un tel maintien des contrats de travail dans des hypothèses similaires, mais dont il juge le champ d'application trop restrictif par rapport aux exigences du droit communautaire. Ainsi, l'article 9 de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 institue bien de telles garanties de maintien des contrats de travail, mais en faveur des seuls personnels d'associations dont l'objet et les moyens sont transférés dans leur intégralité à une collectivité territoriale à la suite de transferts de compétences consécutifs aux lois de décentralisation.

En limitant l'application de ces règles aux associations d'une part, et aux transferts intégraux d'activité d'autre part, cette loi est en effet plus restrictive que la directive, qui prévoit l'application de la poursuite des contrats de travail conclus initialement avec n'importe quelle personne morale de droit privé, au titre d'un transfert total mais aussi partiel d'activité, dès lors que ce transfert porte bien sur une « *entité* », c'est-à-dire « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* ».

De plus, la loi du 3 janvier 2001 ne concerne que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, et des transferts intervenus dans un contexte déterminé.

C'est pourquoi il propose de la modifier « *pour lui donner un caractère permanent et étendre son champ d'application à toutes les personnes morales de droit privé et aux reprises partielles d'activité par la collectivité publique* ». Il considère toutefois également possible de la supprimer totalement, dans la mesure où l'article L.122-12 du code du travail suffit, selon le juge national, à rendre applicables aux reprises d'activités par des administrations publiques les règles de maintien des contrats de travail en cours imposées par le droit communautaire.

Au-delà de ces remarques et recommandations précises, d'un point de vue plus prospectif, le professeur Lemoyne de Forges considère comme « *à peu près inévitable* », le développement des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique. Ce développement ne doit selon lui pas être perçu comme une remise en question des

20. Voir, par exemple, Cour de cassation, chambre sociale, 26 juin 2002, AGS de Paris et autres c/M. H. et autres.

spécificités du statut de la fonction publique française, et peut même les conforter dans la mesure où il prendrait la place des dispositifs successifs de titularisations de contractuels : « Il devrait (...) permettre d'éviter les législations de circonstance, répétitives depuis 1950, tendant à la résorption de l'emploi précaire et, du même coup, contribuer à maintenir la réputation du concours ; en effet, qu'on le veuille ou non, les vagues périodiques de titularisation que la fonction publique a connues depuis un demi siècle ne sont pas, en dépit des précautions prises par le législateur, de nature à justifier le principe du concours, déjà concurrencé par d'autres procédures ».

Pour l'auteur du rapport, cette évolution conduira cependant à s'interroger sur la nécessité de mise en place d'une « carrière » pour ces agents contractuels et sur la place des conventions collectives dans la détermination de leurs conditions d'emploi.

Le dialogue social et la place des accords collectifs

Le rapport rappelle que le droit communautaire traduit aussi la politique européenne visant la promotion du dialogue social, sur le fondement de l'article 136 du traité instituant la Communauté européenne. La fonction publique n'est notamment pas exclue du champ d'application de la directive n°2002/14/CE du 11 mars 2002²¹, qui prévoit les obligations suivantes :

- l'information et la consultation des travailleurs sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail ;
- la protection des représentants des travailleurs ;
- l'existence de procédures administratives et judiciaires garantissant le droit à l'information et à la consultation des travailleurs.

Les conclusions du rapport considèrent que sur ce point le droit communautaire consacre des règles et pratiques déjà mises en place dans la plupart des pays européens plutôt qu'il n'impose de nouvelles contraintes aux Etats membres. Il estime notamment que les principes prévus par le droit français de la fonction publique et notamment les articles 8 et 9 de la loi du 13 juillet 1983, paraissent suffisants au regard des exigences communautaires. On rappellera que ces articles consacrent le droit syndical, attribuent un pouvoir de négociation au niveau national aux organisations syndicales, et mettent en œuvre la participation des agents à la définition de leurs conditions d'emploi, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant dans différents organismes consultatifs paritaires : conseils supérieurs, comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité, commission administratives paritaires.

Il signale cependant que le droit communautaire a récemment conduit à une modification du droit national afin d'assurer une représentation des agents non titulaires n'occupant pas un emploi permanent ainsi que des agents de droit privé dans les comités techniques paritaires de la fonction publique territoriale, à la suite d'une décision du Conseil d'Etat en date du 10 juillet 2002²².

De plus, le professeur Lemoyne de Forges insiste sur la place croissante des accords-cadres conclus entre partenaires sociaux au niveau européen, dont certains sont intégralement repris par des directives ainsi que sur la disposition figurant à l'article 137 du traité, qui prévoit, sous certaines conditions, la possibilité pour les partenaires sociaux des pays membres d'assurer eux-mêmes, par voie d'accords collectifs, la transposition des directives liées à la mise en œuvre de la politique sociale. Selon lui, le caractère de norme de droit des accords collectifs au niveau national est ainsi appelé à se renforcer et « *il convient donc de se préparer à ce que les négociations, dans la fonction publique, débouchent sur des accords qui seront un peu plus que les engagements politiques ou moraux qui correspondent aujourd'hui à la pratique française* ». Il relève d'ailleurs sur ce point que « *malgré l'importance qu'a prise la négociation collective dans la pratique de la gestion de la fonction publique depuis 1968, la France est le seul pays de la Communauté où aucune convention collective n'existe dans l'administration* ».

21. Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

22. Conseil d'Etat, 10 juillet 2002, Fédération CFDT-INTERCO, req. n°232034. Se reporter sur ce point aux numéros des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2002 et du mois de décembre 2003.

STATUT AU QUOTIDIEN

Les nouvelles modalités de mise en oeuvre du temps partiel

Le décret relatif aux nouvelles modalités de mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale dont le projet avait été examiné lors du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 9 mars 2004 a été publié au *Journal officiel* du 1^{er} août 2004.

Ce décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 regroupe dans un texte unique les dispositions jusque-là éparses relatives au travail à temps partiel sur autorisation et de droit des agents publics territoriaux. Il procède à une actualisation en incorporant certaines modifications législatives ou réglementaires récentes ayant une incidence sur le temps partiel, reprend certaines règles existant dans la fonction publique de l'Etat, notamment dans le décret n°82-624 du 20 juillet 1982 et prévoit l'abrogation des textes antérieurs relatifs au temps partiel des agents territoriaux.

Ainsi, le nouveau texte inclut notamment les dernières modifications de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relatives aux quotités de temps partiel dans le temps partiel de droit figurant aux articles 60 *bis* et 60 *quater* telles que prévues par l'article 70 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n°2003-1307 du 26 décembre 2003 pris pour l'application de cette loi, ainsi que leurs conditions d'application aux personnels d'enseignement relevant d'un régime d'obligation de service. Il précise en outre les conditions d'application de l'article 14 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 qui prévoit que les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension dont le taux a été récemment fixé par le décret n°2004-678 du 8 juillet 2004. Le décret du 29 juillet 2004 intègre aussi les nouvelles conditions instaurées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 pour le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Enfin, ayant vocation à réunir l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel dans la fonction publique territoriale, le décret du 29 juillet 2004 prévoit l'abrogation des textes suivants :

- Le décret n°82-722 du 16 août 1982 relatif à diverses modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents communaux ;
- Le décret n°84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Le titre VI du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Le décret n°95-469 du 24 avril 1995 relatif aux modalités d'expérimentation de l'annualisation du service à temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
- Le décret n°95-470 du 24 avril 1995 relatif au service à mi-temps de droit pour raisons familiales dans la fonction publique.

Seront présentés successivement dans ce dossier, le temps partiel des fonctionnaires, le temps partiel des non titulaires et les dispositions communes à toutes les catégories d'agents, qui font l'objet de trois titres différents dans le décret.

Les dispositions relatives au temps partiel des fonctionnaires titulaires et stagiaires

Le titre 1^{er} du décret n°2004-777 porte sur les modalités particulières de mise en œuvre du temps partiel pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires. Les trois chapitres composant ce titre concernent le temps partiel sur autorisation, le temps partiel de droit pour raisons familiales et les dispositions communes aux deux formes de travail à temps partiel.

Le temps partiel sur autorisation

L'article 1^{er} du décret, qui est une reprise des dispositions de l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, rappelle que « *les fonctionnaires à temps complet, en activité ou en service détaché, peuvent, en application de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel* ». Ce temps partiel ne peut être, comme ce qui était précédemment prévu, inférieur au mi-temps.

Une nouvelle disposition est toutefois prévue par le dernier alinéa de l'article 1^{er}, qui prévoit que « *la durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service* ». La portée et la signification de cette disposition, qui ne figurait pas dans le projet de texte initial soumis pour examen au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale lors de sa séance du 9 mars dernier, mériteraient d'être précisées.

En effet, on rappellera que l'article 60 *ter*, inséré dans la loi du 26 janvier 1984 par la loi du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail prévoyait à titre expérimental, pour une durée de 6 ans à partir du 1^{er} janvier 1995, la possibilité d'organiser une annualisation du service à temps partiel. Cet article n'ayant pas été modifié, l'expérimentation de l'annualisation du temps partiel a donc pris fin le 31 décembre 2000. Le décret d'application n°95-469 du 24 avril 1995 qui définissait les modalités de cette annualisation du temps partiel dans la fonction publique territoriale est d'ailleurs abrogé par le décret n°2004-777. Il convient donc de s'interroger sur les conditions de mise en œuvre du temps partiel dans un cadre annuel dans l'hypothèse où la collectivité déciderait son application sur le fondement de la nouvelle disposition du décret.

En effet, on rappellera que le décret précité du 24 avril 1995 fixait avec précision les modalités de mise en œuvre de cette annualisation, qu'il s'agisse de la procédure d'autorisation, des conditions de « lissage » de la rémunération sur l'année, ou encore des conditions d'exécution d'heures supplémentaires.

En tout état de cause, une telle mise en œuvre ne pourrait être décidée que par l'organe délibérant qui, aux termes de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, est compétent pour fixer « *les modalités d'exercice du travail à temps partiel* ».

On indiquera que dans la fonction publique de l'Etat, les dispositions relatives à l'organisation du temps partiel sur l'année sont contenues dans un décret n°2002-1072 du 7 août 2002 et correspondent pour l'essentiel à celles qui résultaient pour la fonction publique territoriale du décret du 24 avril 1995 aujourd'hui abrogé.

L'article 2 du décret du 29 juillet 2004 introduit de nouvelles dispositions, identiques à celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat, pour les personnels d'ensei-

gnement, autorisés à exercer à temps partiel, qui relèvent d'un régime d'obligation de service dont on rappellera qu'il est de 16 heures pour les professeurs d'enseignement artistique et de 20 heures pour les assistants et les assistants spécialisés d'enseignement artistique.

La durée de service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie, qui ne peut être inférieure à 50% ni supérieure à 90%. Les personnels dont la quotité est aménagée entre 80 et 90% percevront une sur-rémunération calculée selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée exprimée en pourcentage du service à temps complet x 4/7) + 40.

Il sera retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre derrière la virgule.

La possibilité d'organiser le temps partiel sur une période annuelle, sous réserve de l'intérêt du service, est également prévue pour les personnels d'enseignement.

L'article 3 rappelle que les fonctionnaires stagiaires astreints à l'accomplissement d'une période de stage comportant un enseignement professionnel sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation pendant cette période. Cette disposition figurait auparavant à l'article 2 du décret n°82-722 du 16 août 1982 relatif à diverses modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents communaux.

L'article 4 du décret précise les conditions d'application de l'article 14 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, qui offre la possibilité aux agents bénéficiant d'une autorisation d'exercer leur activité à temps partiel de décompter pour la liquidation de leur pension les périodes de travail à temps partiel comme des périodes de travail à temps plein, moyennant le versement d'une surcotisation. L'agent doit formuler cette demande en même temps que sa demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement. Il est précisé qu'en cas de renouvellement tacite de l'autorisation, la demande de décompte « *doit intervenir au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée* » et porte sur toute la période visée par l'autorisation de travail à temps partiel sur autorisation.

Le taux de la surcotisation est précisé par le décret n°2004-678 du 8 juillet 2004¹ dans son article 2 qui prévoit que « *le taux de la retenue pour pension prévue par l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et l'article 14 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est la somme :*

1° *Du taux de la cotisation à la charge des agents prévue à l'article L. 61 du code susvisé, multiplié par la quotité de temps travaillé de l'agent ;*

2° *D'un taux fixé dans les conditions ci-après, multiplié par la quotité de temps non travaillé de l'agent.*

1. *Journal officiel* du 10 juillet 2004, p. 12544.

Ce taux est égal à 80 % de la somme du taux de la cotisation mentionnée au 1° ci-dessus et d'un taux représentatif de la contribution employeur », ce dernier taux étant fixé à 26,9% pour les années 2004 et 2005.

Le taux peut être déterminé selon la formule suivante :

$$(7,85\% \times QT) + [QNT \times 80\% \times (7,85\% + 26,9\%)] \\ \text{soit } (7,85\% \times QT) + (QNT \times 27,8\%)$$

QT : quotité travaillée

QNT : quotité non travaillée

Le taux de 26,9% correspond à la part employeur fixée pour les années 2004 et 2005.

Le taux de 7,85% correspond à la cotisation à la charge des agents.

Par exemple, le calcul du taux de surcotisation d'un agent travaillant à 60% sera le suivant :

$$(7,85\% \times 0,6) + (0,4 \times 27,8\%) = 15,83\%$$

Le temps partiel de droit

En ce qui concerne le temps partiel de droit, l'article 5 du décret du 29 juillet 2004 reprend les dispositions de l'article 60 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 qui permet aux fonctionnaires d'accomplir un travail à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 %. On rappellera qu'avant la modification de l'article 60 *bis* par la loi du 21 août 2003, le temps partiel de droit accordé à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption ne pouvait correspondre qu'au mi-temps, à la différence du temps partiel de droit pour donner des soins qui pouvait déjà porter sur d'autres quotités.

Une importante innovation est à noter dans cet article avec l'extension du bénéfice du temps partiel de droit aux fonctionnaires à temps non complet. En effet, cette nouvelle disposition contredit l'article 10 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet qui prévoit expressément que l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel ne peut être accordée à un fonctionnaire à temps non complet. Cette interdiction concerne aussi le temps partiel de droit ainsi que le rappelle une lettre de la Direction générale des collectivités locales², qui précise que le temps partiel de droit pour raisons familiales « est une forme de travail à temps partiel. Or, les dispositions de l'article 60 de la loi du n°84-53 du 26 janvier 1984 ne sont pas applicables aux fonctionnaires recrutés sur des emplois permanents à temps complet ».

1. Lettre de la Fonction Publique Territoriale, D.G.C.L 1998-02-018.

L'application de cette nouvelle disposition, qui étend le temps partiel de droit aux fonctionnaires à temps non complet, mériterait d'être précisée sur plusieurs points.

Tout d'abord, il apparaît nécessaire de clarifier la durée de service sur la base de laquelle doit être appliquée la quotité de temps partiel.

L'article 5 du décret du 29 juillet 2004 exprime en effet la quotité de temps partiel des fonctionnaires à temps non complet en pourcentage de la « durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer ».

Selon une première interprétation, la durée du « temps plein » ainsi visée serait celle attachée à l'emploi à temps non complet occupé par le fonctionnaire, telle qu'elle ressort de la délibération ayant procédé à sa création. Dans ce cas, l'exercice des fonctions à temps partiel pourrait alors éventuellement conduire à une durée de service inférieure au mi-temps d'un emploi à temps complet. Ainsi, un fonctionnaire occupant un emploi à temps non complet de 20 heures hebdomadaires, s'il demande le bénéfice d'un temps partiel de droit à 80 %, exercerait alors ses fonctions pour une durée hebdomadaire de 16 heures. Or, on rappellera que l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 pose comme principe que le service à temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps du temps complet, soit 17 heures 30 (50 % x 35 heures). De même, cette interprétation conduirait à admettre qu'un fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet est lui-même déjà inférieur à 17 heures 30, soit par exemple 6 heures, pourrait exercer ses fonctions à temps partiel, soit par exemple 3 heures s'il demande un mi-temps.

Une autre interprétation de l'article 5 précité consiste à considérer que la notion de « temps plein » utilisée ne serait pas différente de celle applicable aux fonctionnaires à temps complet, pour lesquels elle se confond avec la notion de « temps complet », soit 35 heures. Cependant, dans la mesure où le temps partiel ne pourrait dans cette hypothèse être inférieur à 17 heures 30, il conduirait à limiter l'extension du temps partiel de droit en faveur des fonctionnaires à temps non complet aux seuls cas dans lesquels ce temps partiel n'aboutirait pas à une durée de service inférieure à 17 heures 30.

En outre, un autre problème se pose concernant les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans plusieurs collectivités et les conditions de répartition du temps partiel entre celles-ci. Il est donc nécessaire à cet égard que le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet soit modifié afin d'apporter les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif.

L'article 6 prévoit que les personnels d'enseignement ne pourront bénéficier d'un temps partiel de droit en cours d'année scolaire qu'à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou de présence parentale ou après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou

encore après un congé pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant. Ces dispositions sont identiques à celles prévues pour les personnels enseignants fonctionnaires de l'Etat à l'article 1^{er}-3 du décret du 20 juillet 1982 précité.

De même que pour le temps partiel sur autorisation, la durée de service devra être aménagée de manière à obtenir un nombre entier d'heures et une sur-rémunération est prévue dans les mêmes conditions qu'à l'article 2 mentionné ci-dessus lorsque l'aménagement des horaires conduit à une quotité de temps de travail supérieure à 80%.

Enfin, concernant la procédure, il est précisé que la demande de temps partiel devra être présentée au moins deux mois avant le début souhaité de la période de temps partiel de droit, sauf cas d'urgence.

A l'instar des articles relatifs au temps partiel sur autorisation, il est fait mention aux articles 5 et 6 de la possibilité d'aménager le temps partiel de droit sur la base d'une durée annuelle.

On précisera que la possibilité de décompter pour la liquidation de la pension les périodes de travail à temps partiel comme des périodes de travail à temps plein moyennant une surcotisation n'est pas mentionnée dans le chapitre relatif au temps partiel de droit. En effet, les périodes de temps partiel de droit sont prises en compte comme du temps plein en application de l'article 13 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.

Les dispositions communes

L'article 7 du décret prévoit que les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires selon les conditions instaurées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 et l'article 3 du décret du 20 juillet 1982 qui précise que le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1820 la somme du traitement annuel brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice travaillant à temps plein. Le contingent mensuel d'heures ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel de 25 heures supplémentaires fixé à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002, égal à la quotité de travail effectuée par l'agent.

Les articles 8 et 9 du décret du 29 juillet 2004 relatifs respectivement à la durée du stage des fonctionnaires à temps partiel et aux congés reprennent des règles qui figuraient déjà dans le décret du 16 août 1982.

Ainsi, est-il rappelé que les fonctionnaires stagiaires travaillant à temps partiel voient la durée de leur stage « *augmentée à due proportion du rapport entre la durée à temps partiel et la durée à temps plein* ».

Les fonctionnaires travaillant à temps partiel bénéficient du congé annuel mentionné à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 dont la durée, à l'instar de celle de leurs

homologues à temps plein, est égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de travail.

Lorsque ces fonctionnaires bénéficient d'un des congés maladie mentionnés aux 2°, 3°, ou 4° de l'article 57, pendant une période au cours de laquelle ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel, ils perçoivent « *une fraction du traitement auquel ils auraient droit, dans cette situation, s'ils travaillaient à temps plein. Cette fraction correspond à celle retenue pour déterminer le service à temps partiel considéré* ». Les agents qui demeurent en congé maladie à la fin de la période de travail à temps partiel recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

En revanche, pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, le fonctionnaire est rétabli dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Les dispositions relatives au temps partiel des agents non titulaires

Le titre II du décret du 29 juillet 2004 concerne les dispositions relatives au temps partiel des agents non titulaires et comporte les trois mêmes chapitres que dans le titre 1^{er}.

Il reprend les principales dispositions qui figuraient au titre VI du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Le temps partiel sur autorisation

Les dispositions relatives au temps partiel sur autorisation des agents non titulaires sont, pour l'essentiel, la transposition de celles applicables aux fonctionnaires, y compris pour les personnels d'enseignement non titulaires décrites ci-dessus.

Les agents non titulaires doivent avoir été employés de manière continue à temps complet pendant plus d'un an pour pouvoir bénéficier d'un temps partiel, condition qui leur était déjà imposée par le décret du 15 février 1988.

Il est en outre précisé à l'article 12 du décret du 29 juillet 2004 que tout refus d'octroi d'un temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé, conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs. On notera qu'il n'est pas fait mention de cette obligation dans le titre I consacré aux fonctionnaires puisqu'elle figure à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit pour raisons familiales est ouvert aux agents non titulaires ayant été employés depuis plus d'un an à temps complet « *ou en équivalent*

temps plein » selon les mêmes quotités que pour les fonctionnaires. Cette condition d'un an minimum d'emploi n'était pas prévue par l'article 22-I du décret du 15 février 1988.

S'agissant des personnels enseignants astreints à une obligation hebdomadaire de service, les conditions d'octroi, d'aménagement de la durée hebdomadaire de temps partiel et de rémunération sont identiques à celles prévues pour les fonctionnaires.

A l'instar des articles relatifs au temps partiel de droit ou sur autorisation des fonctionnaires, il est également fait mention de la possibilité d'aménager le temps partiel sur une durée annuelle pour les agents non titulaires.

Les dispositions communes

Les dispositions communes font l'objet des articles 15 à 17 du décret et concernent le régime indemnitaire et les congés.

Tout comme les fonctionnaires, les agents non titulaires travaillant à temps partiel ont droit dans les mêmes conditions au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les mesures relatives aux congés des agents non titulaires travaillant à temps partiel sont celles qui existaient dans le décret du 15 février 1988.

Ainsi, l'article 16 du décret du 29 juillet 2004, précise que les agents bénéficiant d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de formation incompatible avec le travail à temps partiel sont rétablis pour la durée de leur congé dans les droits d'un agent exerçant à temps plein. On notera que cette dernière disposition relative à la formation incompatible avec le travail à temps partiel n'existe pas pour les fonctionnaires.

Il est en outre indiqué, comme c'était le cas à l'article 24 du décret du 15 février 1988, que les agents non titulaires, à l'issue de leur période de service à temps partiel, ont le droit d'occuper leur emploi à temps plein, ou, à défaut, un emploi analogue et, dans l'hypothèse où cela ne serait pas possible, sont maintenus dans leurs fonctions à temps partiel.

L'article 17 rappelle également, comme l'ancien article 27 du décret du 15 février 1988, que pour l'appréciation de la durée de service continu nécessaire pour pouvoir prétendre au temps partiel, les congés annuels, les congés de formation, les congés pour raisons de santé, les congés pour accompagner une personne en fin de vie et les congés pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, sont assimilés à du temps de travail effectif. L'ancienneté est appréciée à compter de la date de recrutement ou du contrat initial si l'engagement a été renouvelé. Seuls peuvent être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté les services accomplis pour le compte de la collectivité ou un de ses établissements.

Il convient de relever la disparition de deux séries de dispositions qui figuraient auparavant dans le titre VI du décret du 15 février 1988. Il s'agit tout d'abord de celles prévoyant et organisant le contrôle de l'autorité territoriale sur la réalité des motifs familiaux permettant l'octroi du temps partiel de droit, qui étaient prévues à l'ancien article 22-II du décret du 15 février 1988.

S'agissant d'un droit accordé sous conditions, l'absence de reprise de ces dispositions ne fait cependant pas obstacle à la compétence de l'administration pour contrôler la réalité des motifs invoqués par l'agent, non seulement lors de l'octroi du temps partiel de droit, mais également au cours de la période de service à temps partiel, afin de s'assurer que les conditions légales sont toujours satisfaites.

N'ont pas davantage été reprises les dispositions de l'ancien article 23 du décret du 15 février 1988 qui prévoyaient d'une part un engagement sur l'honneur de l'agent de ne pas exercer une autre activité salariée pendant l'exercice de ses fonctions à temps partiel, d'autre part l'exclusion des bénéficiaires du temps partiel des possibilités de cumuls d'activité prévues par le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions. Le sens de la disparition de ces dispositions restreignant les possibilités de cumuls d'activité mériterait d'être précisé dans la mesure où elles demeurent en revanche applicables aux fonctionnaires à temps partiel sur le fondement du septième alinéa de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, sans que l'explication de cette différence de traitement apparaisse clairement.

On rappellera cependant que du point de vue législatif, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 soumet les agents non titulaires à la réglementation générale des cumuls prévue pour les fonctionnaires par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983.

Les dispositions communes à toutes les catégories d'agents

Le titre III comporte les dispositions communes à tous les agents publics. Elles concernent les règles de procédure. Celles-ci, dont certaines n'existaient pas dans la fonction publique territoriale, reprennent celles prévues au sein de la fonction publique de l'Etat.

Ainsi, la période pour laquelle un temps partiel peut être octroyé est comprise entre six mois et un an, renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, la demande de renouvellement et la décision d'acceptation doivent être formulées de manière expresse.

Comme cela était déjà prévu pour les fonctionnaires de l'Etat à l'article 2 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982, une demande anticipée de réintégration à temps plein ou de modification des conditions d'exercice du temps partiel peut être faite deux mois avant la date souhaitée, mais celle-ci peut intervenir sans délai pour un motif grave, tel que la diminution substantielle des revenus ou un changement dans la situation familiale.

Pour les personnels d'enseignement, le temps partiel ne peut être accordé que pour une période correspondant à l'année scolaire. Les conditions de reconduction sont identiques à celles décrites ci-dessus. Pratiquement, les demandes d'autorisation, de renouvellement ou de réintégration devront être faites, sauf motif grave, au 31 mars précédant le début de l'année scolaire et prennent effet au 1^{er} septembre de la même année.

Un dernier titre énumère les dispositions transitoires ainsi que la liste des textes abrogés.

L'article 20 prévoit que les dispositions du décret du 29 juillet 2004 s'appliquent aux agents bénéficiant d'un

renouvellement d'autorisation de travail à temps partiel, tacite ou explicite, intervenu après le 1^{er} janvier 2004. Pour les enseignants exerçant à temps partiel au 1^{er} janvier 2004, les conditions d'aménagement de leur temps partiel et leur rémunération continuent de s'appliquer jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Les personnes qui bénéficient d'un temps partiel de droit pour raisons familiales au 1^{er} janvier 2004 conservent leur quotité de temps de travail jusqu'au renouvellement de celui-ci.

Ce même article introduit une dérogation à la règle fixée à l'article 4 du décret du 29 juillet 2004 qui prévoit que la demande de décompte des périodes de travail à temps partiel sur autorisation comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de la pension doit être présentée en même temps que la demande d'autorisation ou de renouvellement de travail à temps partiel. Les agents bénéficiant d'une autorisation de travailler à temps partiel au 1^{er} janvier 2004 qui souhaiteraient profiter de la possibilité mentionnée à l'article 4 pourront en faire la demande sans attendre le renouvellement de leur temps partiel.

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans le dossier des *Informations Administratives et Juridiques* du mois de juin 2004, relatif à la carrière et à la cessation de fonctions des fonctionnaires à temps non complet.

Page 16, deuxième colonne, il est indiqué à tort que le fonctionnaire à temps non complet non intégré dans un cadre d'emplois, licencié pour inaptitude physique à l'issue d'une période de disponibilité d'office, perçoit l'indemnité de licenciement prévue par les articles 30 et 33-I du décret n°91-298 du 20 mars 1991.

En application de ces derniers articles, l'indemnité n'est due que dans l'hypothèse du licenciement du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé ou qui

refuse la modification du nombre d'heures de service afférent à son emploi (article 30) ainsi que dans celle du licenciement du fonctionnaire qui ne peut être réintégré dans son emploi d'origine ou un emploi correspondant à son grade à l'expiration d'une période de disponibilité de droit ou d'office (article 33-I). Le licenciement pour inaptitude physique est quant à lui prévu par l'article 41 du décret, qui ne mentionne aucun droit à indemnité et ne contient pas de renvoi aux dispositions des articles 30 et 33-I précités.

Aucune indemnité de licenciement n'est donc versée au fonctionnaire licencié pour inaptitude physique définitive à l'issue d'une période de disponibilité d'office.

REFERENCES

TEXTES

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

ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE ALLOCATION DE FORMATION

Circulaire n°04-13 du 5 juillet 2004 de l'Unédic relative à la revalorisation des salaires de référence, de la partie fixe, de l'allocation minimale, du seuil minimum et des indemnités de transport et d'hébergement du régime d'assurance chômage.- 4 p.

Par décision du 25 juin 2004, le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé d'augmenter de 1 % certaines prestations au 1^{er} juillet, soit la partie fixe de l'allocation (ARE/AUD) portée à 10,25 euros, les allocations minimales (ARE/AUD) à 25,01 euros et le seuil minimal (ARE FORMATION) à 17,92 euros.

Certaines allocations relevant toujours de la convention du 1^{er} janvier 1997 sont elles aussi revalorisées. L'AFR minimale est portée à 25,50 euros et le taux simple du seuil minimum à 17,92 euros.

AUTORISATIONS D'ABSENCE / A l'occasion de la rentrée scolaire

Circulaire n°FP7/04-2077 du 15 juillet 2004 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire 2004.

Site internet du ministère de la fonction publique, 21 juillet 2004.- 2 p.

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

Arrêté du 23 février 2004 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPT0410075A).

J.O., n°172, 27 juillet 2004, texte n°93 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de la région Champagne-Ardenne.

Arrêté du 25 juin 2004 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPT0400056A).

J.O., n°164, 17 juillet 2004, texte n°87 (version électronique exclusivement).- 1 p.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière culturelle. Bibliothécaire

Arrêté du 23 juin 2004 modifiant la période d'inscription des concours et la répartition des délégations organisatrices du Centre national de la fonction publique territoriale pour le recrutement de bibliothécaires territoriaux (session 2004).

(NOR : FPPT0400057A).

J.O., n°163, 16 juillet 2004, pp. 12777-12778.

La date limite de retrait des dossiers de candidature est fixée au 13 août, leur date limite de dépôt au 20 août 2004.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière médico- sociale. Médecin

Arrêté du 30 juin 2004 portant règlement de qualification des médecins.

(NOR : SANH0422283A).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13654-13655.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière médico-sociale. Vétérinaire

Décret n°2004-755 du 21 juillet 2004 relatif à la procédure d'enregistrement des diplômés des vétérinaires.

(NOR : AGRG0401326A).

J.O., n°174, 29 juillet 2004, p. 13517.

Sont fixées les modalités d'enregistrement et de publication de la liste des vétérinaires par le conseil de l'ordre des vétérinaires.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A. Filière sportive. Conseiller des activités physiques et sportives

Arrêté du 10 mai 2004 fixant la date des épreuves écrites des concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (session 2005).

(NOR : FPPT0400060A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, p. 13285.

Arrêté du 12 mai 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Bretagne.

(NOR : FPPT0400062A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, pp. 13285-13286.

Arrêté du 12 mai 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Martinique.

(NOR : FPPT0400065A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, p. 13286.

Arrêté du 24 mai 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Bourgogne.

(NOR : FPPT0400066A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, pp. 13286-13287.

Arrêté du 27 mai 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Aquitaine.

(NOR : FPPT0400061A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, p. 13287.

Arrêté du 2 juin 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais.

(NOR : FPPT0400063A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, pp. 13287-13288.

Arrêté du 9 juin 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Première couronne.

(NOR : FPPT0400064A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, p. 13288.

Arrêté du 9 juin 2004 portant ouverture de concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en 2005 par la délégation régionale Réunion.

(NOR : FPPT0400067A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, p. 13288.

Arrêté du 2 juillet 2004 portant ouverture de concours par la délégation régionale Alpes-Côtes d'Azur en 2005 pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

(NOR : FPPT0400068A).

J.O., n°170, 24 juillet 2004, pp. 13288-13289.

Les épreuves écrites auront lieu les mardi 18 et mercredi 19 janvier 2005.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 6 septembre et le 1^{er} octobre 2004 et leur date limite de dépôt au 8 octobre 2004.

Les postes à ouvrir sont répartis de la façon suivante :

- Aquitaine : 36 dont 24 au concours externe et 12 au concours interne ;
- Bourgogne : 18 dont 12 au concours externe et 6 au concours interne ;
- Bretagne : 18 dont 12 au concours externe et 6 au concours interne ;
- Nord-Pas-de-Calais : 18 dont 12 au concours externe et 6 au concours interne ;
- Première couronne : 70 dont 47 au concours externe et 23 au concours interne ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur : 44 dont 30 au concours externe et 14 au concours interne ;
- Martinique : 3 dont 2 au concours externe et 1 au concours interne ;
- Réunion : 2 au concours externe.

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

Arrêté du 14 avril 2004 fixant les dates des épreuves et portant ouverture d'examens professionnels d'accès au grade d'ingénieur territorial 2004 par voie de promotion interne.

(NOR : FPPT0400055A).

J.O., n°163, 16 juillet 2004, pp. 12774-12777.

Les épreuves écrites auront lieu les 16 et 17 novembre et l'examen des dossiers des candidats et du rapport de l'autorité territoriale à compter du 16 novembre.

Le retrait des dossiers de candidature aura lieu du 2 août au 17 septembre et ils devront être remis au plus tard le 24 septembre 2004.

Le CNFPT donne dans le présent arrêté le programme de l'épreuve d'élaboration d'un projet ou d'une étude.

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

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de médecin de sapeurs-pompiers professionnels (session de 2004).

(NOR : INTE0400568V).

J.O., n°167, 21 juillet 2004, texte n°92 (version électronique exclusivement).- 2 p.

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

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels (session de 2004).

(NOR : INTE0400569V).

J.O., n°167, 21 juillet 2004, texte n°93 (version électronique exclusivement).- 1 p.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie A et B. Filière culturelle

Arrêté du 8 juillet 2004 portant définition des qualifications requises des personnels des services et personnes de droit public ou privé candidats à l'agrément d'opérateur d'archéologie préventive.

(NOR : MCCL0400596A).

J.O., n°164, 17 juillet 2004, pp. 12888-12889.

Pris en application des articles 73 et 74 du décret n°2004-490 du 3 juin 2004 relatif aux procédures administratives et financières en matière d'archéologie préventive, concernant les agréments nécessaires à la réalisation de diagnostics et à l'exécution des fouilles, cet arrêté détermine les qualifications et statuts requis des personnes chargées de ces activités, dépendant notamment des services archéologiques des collectivités territoriales.

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

Arrêté du 17 juin 2004 relatif aux concours externe, interne et au troisième concours de rédacteur territorial (session 2004).

(NOR : FPPA0410079A).

J.O., n°169, 23 juillet 2004, p. 13218.

Le centre de gestion de la Petite couronne organise un concours de rédacteur dont le nombre de postes ouverts

est de 1 000 dont 420 au titre du concours externe, 420 au titre du concours interne et 160 au titre du troisième concours.

Arrêté du 1^{er} juillet 2004 modifiant l'arrêté du 4 février 2004 relatif portant ouverture du concours de rédacteur territorial en 2004, spécialité administration générale.

(NOR : FPPA0410080A).

J.O., n°172, 27 juillet 2004, p. 13377.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion de la Vienne est de 50 répartis pour moitié entre le concours externe et le concours interne et de 10 au troisième concours.

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

Arrêté du 23 juillet 2004 fixant les dates des épreuves et portant ouverture de l'examen professionnel d'accès des fonctionnaires du cadre d'emplois d'agent technique territorial par voie de promotion interne au cadre d'emplois de contrôleur territorial de travaux 2004.

(NOR : FPPT0400078A).

J.O., n°175, 30 juillet 2004, p. 13590-13591.

La date de l'épreuve écrite est fixée au 7 décembre 2004. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre 13 septembre et le 1^{er} octobre 2004 et leur date limite de remise au 8 octobre 2004.

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

Avis relatif à l'ouverture d'un concours national en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2004.

(NOR : INTE0400570V).

J.O., n°167, 21 juillet 2004, p. 13907.

Par arrêté du 2 juillet 2004, le ministre de l'intérieur organise un concours national dont l'épreuve d'entretien avec le jury commencera le 3 novembre 2004.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente ans au plus au 1^{er} janvier 2004 et justifiant du diplôme d'Etat d'infirmier ou d'une autorisation d'exercer cette profession ou d'un titre de qualification admis en équivalence. Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 27 septembre 2004 et remis au plus tard le 4 octobre 2004.

CADRE D'EMPLOIS / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Lieutenant

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude.

(NOR : INTE0400584V).

J.O., n°173, 28 juillet 2004, texte n°131 (version électronique exclusivement).- 3 p.

L'arrêté du 9 juillet 2004 du ministère de l'intérieur publie la liste d'aptitude relative au lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels, session 2004.

CADRE D'EMPLOIS / Sapeur-pompier professionnel SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Circulaire du 30 mars 2004 relative à la mise en œuvre de la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

(NOR : INTE0400040C).

Répertoire du ministère de l'intérieur, n°5, mai 2004, pp. 295-300.

Cette circulaire, après un rappel du dispositif général de formation, présente les outils réglementaires en matière de validation des acquis, des savoirs et des savoir-faire, identifie certains dysfonctionnements dans la mise en œuvre du dispositif de formation et propose des améliorations.

CNIL RESPECT DE LA VIE PRIVEE ARCHIVES INFORMATIQUE / Droit

Loi n°2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et modifiant la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

(NOR : JUSK0100026L).

J.O., n°182, 7 août 2004, pp. 14063-14077.

Décision n°2004-499 DC du 29 juillet 2004 du Conseil constitutionnel.

(NOR : CSCL0407548S).

J.O., n°182, 7 août 2004, pp. 14087-14090.

L'article 1^{er} de la loi définit les notions de données à caractère personnel, de traitement et de fichier de données, automatisé ou non, de responsable et de destinataire d'un traitement de données à caractère personnel. L'article 2 fixe les conditions auxquelles doivent répondre la collecte et le traitement des données et interdit, sauf exceptions, de faire apparaître, directement ou indirectement les origines raciales, les opinions ou appartenances syndicales ainsi que les indications de

santé ou d'orientation sexuelle des personnes.

L'article 3 fixe le rôle et le fonctionnement de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), les articles 4 et 5 les formalités obligatoires préalables à la mise en œuvre de traitement des données, les obligations incombant aux responsables des traitements, notamment en matière d'archivage, et les droits des personnes et enfin les articles 7 et 8 le contrôle de la mise en œuvre des traitements, les sanctions pouvant être infligées par la CNIL et les infractions pénales.

Les traitements de données personnelles intervenues avant la publication de la présente loi doivent être mis en conformité avec les nouvelles dispositions dans un délai de trois ans, ce délai allant jusqu'au 24 octobre 2007 pour les traitements non automatisés.

CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE

Directive n°14-04 du 5 juillet 2004 de l'Unédic relative aux limites de revenus à retenir pour l'exonération de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).- 3 p.

L'Unédic publie le nouveau barème des limites de revenus à prendre en considération à compter du 1^{er} janvier 2005.

COTISATIONS SUR LES ALLOCATIONS POUR PERTE D'EMPLOI CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE

Directive n°15-04 du 9 juillet 2004 de l'Unédic relative au relèvement du SMIC (métropole et DOM) au 1^{er} juillet 2004, au montant de l'allocation journalière et au seuil d'exonération du précompte sécurité sociale, CSG et CRDS.- 9 p.

En conséquence du relèvement du SMIC, le seuil d'exonération du précompte de sécurité sociale est porté à 40 euros.

CSFPT / Composition

Arrêté du 27 juillet 2004 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPA0410081A).

J.O., n°181, 6 août 2004, texte n°45 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 30 juillet 2004 modifiant l'arrêté du 28 février 2002 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPA0410082A).

J.O., n°181, 6 août 2004, texte n°62 (version électronique exclusivement).- 2 p.

CULTURE

FILIERE CULTURELLE

Circulaire n°2004/006 du 2 mars 2004 relative au code du patrimoine.

B.O. du ministère de la culture et de la communication, n°142, mars-avril 2004, pp. 12-14.

Cette circulaire présente la partie législative du code du patrimoine publiée au *Journal officiel* du 24 février 2004, le déclassement de certaines dispositions au contenu réglementaire, le basculement de certaines dispositions du code général des collectivités territoriales dans le code du patrimoine, ce dernier étant reconnu comme code pilote.

Cette publication au *Journal officiel*, entraîne l'applicabilité immédiate de ce code sans attendre sa ratification parlementaire, à l'exception des dispositions déclassées qui demeurent en vigueur jusqu'à la publication de la partie réglementaire.

ENSEIGNEMENT

CAISSE DES ECOLES

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS

PERSONNEL ENSEIGNANT ET PERSONNEL DES SERVICES SCOLAIRES

INDEMNITE DE LOGEMENT DES INSTITUTEURS

Décret n°2004-703 du 13 juillet 2004 relatif aux dispositions réglementaires des livres I^{er} et II du code de l'éducation (Décrets en Conseil d'Etat et décrets).
(NOR : MENG0401424D).

J.O., n°164, 17 juillet 2004, pp. 12824-12865.

Nombre d'articles des livres susvisés concernent les relations et les répartitions de compétences entre les collectivités territoriales (commune, département et région) et le service public de l'enseignement géré par l'Etat.

Près de 80 décrets sont abrogés en totalité ou en partie, pour codification, dont le décret n°60-977 du 12 septembre 1960 relatif aux caisses des écoles ainsi que le décret n°83-838 du 22 septembre 1983 le modifiant et le décret n°83-367 du 2 mai 1983 relatif à l'indemnité de logement due aux instituteurs (art. 6).

Dans le cadre de l'obligation scolaire, le maire dresse chaque année la liste des enfants résidant dans sa commune soumis à cette obligation. Cette liste est consultable, notamment, par les conseillers municipaux, les assistants de service social et les agents de l'autorité (art. R. 131-3).

Dans le cadre du contrôle de l'assiduité des élèves, tout personnel responsable d'une activité organisée pendant le temps scolaire signale les élèves absents, un registre étant tenu à cet effet (art. 131-5). Lorsqu'un enfant d'âge scolaire est trouvé par un agent de l'autorité publique dans un lieu sans motif légitime pendant les heures de classe, il doit être reconduit auprès de son établissement (art. R. 131-9).

Les articles D. 212-1 à R. 212-19 portent sur le logement des instituteurs et notamment sur l'indemnité qui peut leur être versée (codification du décret n°83-367 du 2 mai 1983).

Les articles R. 212-24 à R. 212-33 reprennent les dispositions du décret n°60-977 du 12 septembre 1960 relatif aux caisses des écoles.

Le recteur d'académie a compétence pour viser ou signer des diplômes de l'enseignement supérieur ou des diplômes d'Etat (art. D. 222-27).

Un médiateur de l'éducation nationale et ses correspondants reçoivent les réclamations relatives au fonctionnement du service public de l'enseignement dans ses relations avec les usagers et ses agents et formulent toute proposition d'amélioration (art. D. 222-37 et suivants).

Un observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur étudie les conditions d'application des mesures de sécurité et l'état des immeubles consacrés à l'enseignement et peut, de ce fait, demander tout renseignement et consulter sur place tous documents utiles à sa mission (art. D. 239-11).

Enfin, des délégués départementaux de l'éducation nationale sont désignés pour visiter les écoles, en relation étroite avec les municipalités, afin d'évaluer les conditions de fonctionnement, notamment en matière d'hygiène, peuvent être consultés sur les questions liées aux équipements et aux actions périscolaires locales par les communes et ont pour rôle de veiller aux bonnes relations entre l'école et la municipalité (art. D. 241-24 à D. 241-35).

Des dispositions particulières sont prises pour la région Ile-de-France.

ENTREPRISE / Publique

AGENT DE DROIT PUBLIC

DETACHEMENT

DETACHEMENT / Intégration

NON TITULAIRE / Modalités de recrutement

Loi n°2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement.

(NOR : ECOX0400137L).

J.O., n°185, 11 août 2004, pp. 14269-14275.

Décision n°2004-502 DC du 5 août 2004.

(NOR : CSCL0407569S).

J.O., n°185, 11 août 2004, pp. 14349-14350.

L'article 25 de la loi indique que les fonctionnaires techniques de l'Imprimerie nationale pourront être intégrés, sur leur demande et après une période de détachement d'un an, dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Il indique aussi que les ouvriers et les personnels titulaires d'un contrat de droit public à durée indéterminée pourront être recrutés, sur leur demande, par une collectivité territoriale, en qualité d'agent non titulaire de droit public en bénéficiant d'un engagement à durée

indéterminée. Les ouvriers pourront demander à conserver, à titre personnel, le bénéfice du maintien de prestations de pension identiques à celles qui sont servies aux ouvriers sous statut des établissements industriels de l'Etat.

Des décrets en Conseil d'Etat préciseront les conditions d'application de ces dispositions.

FILIERE MEDICO-SOCIALE

DIPLOMES / CEE

RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS EUROPEENS

Circulaire DHOS/M1/P2 n°2004-291 du 25 juin 2004 relative à la reconnaissance des diplômes permettant d'exercer une profession médicale et paramédicale consécutivement à l'élargissement de l'Union européenne.

(NOR : SANH0430333C).

B.O. Solidarité, santé et ville, n°2004/29, 31 juillet 2004, pp. 147-152.

Cette circulaire tire les conséquences de l'adhésion de dix nouveaux Etats à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 en matière de reconnaissance des diplômes médicaux et paramédicaux des ressortissants de ces Etats.

FILIERE MEDICO-SOCIALE

SANTE

Décret n°2004-802 du 29 juillet 2004 relatif aux parties IV et V (dispositions réglementaires) du code de la santé publique et modifiant certaines dispositions de ce code.
(NOR : SANP0422530D).

J.O., n°183, 8 août 2004, pp. 14150-14155.

Les nouvelles dispositions du code sont publiées en annexe au *Journal officiel* du 8 août 2004, pages 37087 à 37288.

La partie IV relative aux professions de santé comprend un livre I^{er} relatif aux professions médicales (exercice des professions dont qualifications, autorisations d'exercice, ressortissants européens, conseils de l'ordre, codes de déontologie), un livre II relatif aux professions de la pharmacie et un livre III relatif aux auxiliaires médicaux (infirmier, masseur-kinésithérapeute et pédicure-podologue, ergothérapeute et psychomotricien, orthophoniste et orthoptiste, manipulateur-d'électroradiologie médicale, etc).

La partie V concerne les produits de santé, une section 13 dans le titre II étant consacrée à la pharmacovigilance et faisant obligation à certains professionnels de santé de déclarer l'effet indésirable grave ou inattendu susceptible d'être dû à un médicament ou à un produit médical, le chapitre V à l'exercice de la profession de pharmacien et le chapitre VI aux pharmacies à usage intérieur, notamment des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours).

Sont abrogés les livres I^{er}, IV, V et V *bis* et le chapitre VI du livre VIII du code de la santé publique (deuxième

partie : Décrets en Conseil d'Etat), à l'exception de l'article R. 5090-12, de même que le livre V *bis* du code (troisième partie : Décrets).

Sont abrogés également pour codification une centaine de décrets dont nombre de décrets relatifs aux diplômes exigés des professions médicales ou relatifs à l'exercice de ces professions parmi lesquels on notera le décret n°84-710 du 17 juillet 1984 fixant les catégories de personnes habilitées à effectuer certains actes d'électroradiologie, le décret n°95-1000 du 6 septembre 1995 relatif au code de déontologie médicale, le décret n°97-1057 du 19 novembre 1997 relatif aux actes professionnels et à l'exercice de la profession de manipulateur d'électroradiologie médicale, le décret n°2002-194 du 11 février 2002 relatif aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier, le décret n°2002-721 du 2 mai 2002 relatif aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'orthophoniste.

HYGIENE ET SECURITE

Circulaire DRT 2004/08 du 15 juin 2004 du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale relative à la mise en œuvre du plan « canicule » pour les salariés et les personnes en milieu professionnel.

Le Moniteur, n°5251, 16 juillet 2004, pp. 369-370.

Le plan canicule prévoit la constitution d'un comité interministériel et 4 niveaux d'alerte activés selon les seuils biométéorologiques régionaux, les mesures prévues par le code du travail comme la mise à disposition d'eau potable, le renouvellement de l'air et l'aération, l'aménagement des postes de travail extérieurs et le droit de retrait étant rappelées aux employeurs et l'ensemble des services de santé prévenu.

HYGIENE ET SECURITE EUROPE

Directive n°2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE du Conseil) (version codifiée).
JOUE, 30 avril 2004, pp. 50-76.

Rectificatif à la directive n°2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE du Conseil) (version codifiée).

JOUE., 29 juin 2004, pp. 23-34.

Cette directive donne des définitions des agents mutagènes ou cancérigènes, fixe les obligations et

mesures à prendre par les employeurs pour éviter ou réduire l'exposition des travailleurs à de tels agents, les règles à observer en cas d'exposition imprévisible ou prévisible, les règles d'hygiène et de protection individuelle et d'information des travailleurs à prendre ainsi que les obligations de surveillance médicale qui en résultent.

La directive 90/394/CEE du 28 juin 1990 est abrogée.

**MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE
NON TITULAIRE / Cas de recrutement
AGENT DE DROIT PUBLIC
VACATAIRE**

Circulaire n°2004-099 du 22 juin 2004 relative au recrutement et à la rémunération des médecins de prévention non titulaires.

(NOR : MENA0401176C).

B.O. de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, n°26, 1^{er} juillet 2004, pp. 1374-1381.

S'adressant aux services de l'Etat, la Direction générale de la fonction publique (DGAFP) rappelle le cadre juridique du recrutement des médecins de prévention, la notion de vacataire définie par le Conseil d'Etat et la qualification d'agents non titulaires de droit public des médecins de prévention.

Un modèle de contrat est donné en annexe.

**MINIMUM GARANTI DE REMUNERATION
TRAITEMENT / Augmentations
INDEMNITE DE RESIDENCE
SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT**

Décret n°2004-679 du 9 juillet 2004 portant attribution à compter du 1^{er} juillet 2004 de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (rectificatif).

(NOR : FPPX0400170Z).

J.O., n°182, 7 août 2004, pp. 14120-14127.

L'annexe contenant le barème A est remplacée.

**MISE A DISPOSITION / Auprès d'autres
administrations ou d'organismes d'intérêt
général**

Décret n°2004-693 du 15 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la Commission de contrôle des assurances, des mutuelles et des institutions de prévoyance et modifiant le code des assurances (partie Réglementaire), le code de la sécurité sociale (partie Réglementaire) et le code de la mutualité (partie Réglementaire).

(NOR : ECOT0395109D).

J.O., n°163, 16 juillet 2004, pp. 12753-12764.

L'article 1^{er} crée un article R. 310-12-12 relatif au personnel de la Commission de contrôle.

Celle-ci peut mettre à disposition des agents non titulaires de droit public ou de droit privé auprès d'un autre employeur public ou se voir mettre à disposition du personnel par un autre employeur public.

**MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES /
Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion
sociale**

Décret n°2004-787 du 29 juillet 2004 modifiant le décret n°85-1115 du 16 octobre 1985 portant statut particulier des inspecteurs de la formation professionnelle, le décret n°98-42 du 19 janvier 1998 modifiant le décret n°2002-661 du 30 avril 2002 portant organisation de concours de recrutement de fonctionnaires de l'Etat de catégories A, B et C et d'examens professionnels de recrutement de fonctionnaires de l'Etat de catégorie C réservés à certains agents non titulaires au titre du ministère de l'emploi et de la solidarité.

(NOR : SOCO0411379D).

J.O., n°178, 3 août 2004, pp. 13816-13817.

L'article 1^{er} du décret n°98-546, modifiant le décret n°85-115 du 16 octobre 1985, portant extinction du corps des inspecteurs de la formation professionnelle est abrogé.

Ces derniers sont dénommés attachés de l'emploi et de la formation professionnelle (art. 2 et suivants).

Ce corps est de nouveau accessible par la voie du détachement aux fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois classé en catégorie A ou de même niveau (art. 15).

**MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES /
Ministère de la fonction publique
ENA**

Décret n°2004-708 du 16 juillet 2004 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration.

(NOR : FPPX0400114D).

J.O., n°164, 17 juillet 2004, pp. 12883-12884.

Les membres des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration ont vocation à accomplir une période de mobilité d'une durée de deux ans dans une autre administration que celle dont ils relèvent.

Le décret n°97-274 du 21 mars 1997 est abrogé et sa mention dans tous les textes réglementaires en vigueur doit être remplacée par le nouveau décret.

**MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES /
Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie
associative**

*Décret n°2004-697 du 12 juillet 2004 portant statut
particulier du corps des inspecteurs de la jeunesse et des
sports.*

(NOR : MJSK0470109D).

J.O., n°163, 16 juillet 2004, pp. 12784-12789.

*Arrêté du 12 juillet 2004 fixant l'échelonnement indiciaire
applicable aux inspecteurs de la jeunesse et des sports.*

(NOR : MJSK0470110A).

J.O., n°163, 16 juillet 2004, pp. 12790-12791.

Le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports est accessible par la voie du concours interne aux fonctionnaires et agents non titulaires de catégorie A ou de même niveau justifiant de quatre ans de services publics (art. 4) ou par la voie du détachement ouvert uniquement aux fonctionnaires de catégorie A ou de même niveau et justifiant d'un des titres ou diplômes requis pour le concours externe et détenant un indice brut terminal au moins égal à la hors-échelle A (art. 9).

**MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES /
Ministère de l'industrie**

*Décret n°2004-765 du 29 juillet 2004 relatif aux dispo-
sitions statutaires applicables au corps des collaborateurs
et agents de maîtrise de France Télécom.*

(NOR : INDI0420651D).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13636-13638.

*Arrêté du 29 juillet 2004 fixant l'échelonnement indiciaire
applicable aux grades du corps des collaborateurs et
agents de maîtrise de France Télécom.*

(NOR : INDI0420660A).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13647-13648.

Les fonctionnaires de catégorie B, ou appartenant à un corps d'un niveau équivalent, titulaires d'un grade dont l'indice de début est au moins égal à l'indice afférent au premier échelon de l'un des grades du corps régi par le présent décret peuvent être détachés dans l'un de ces grades (art. 15.)

*Décret n°2004-766 du 29 juillet 2004 relatif aux dispo-
sitions statutaires applicables au corps des agents
professionnels qualifiés de France Télécom.*

(NOR : INDI0420652D).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13639-13640.

*Arrêté du 29 juillet 2004 fixant l'échelonnement indiciaire
applicable aux grades du corps des agents professionnels
qualifiés de France Télécom.*

(NOR : INDI0420657A).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13645-13646.

Les fonctionnaires de catégorie C, ou appartenant à un corps d'un niveau équivalent, titulaires d'un grade dont l'indice de début est au moins égal à l'indice afférent au premier échelon de l'un des grades du corps régi par le présent décret peuvent être détachés dans l'un de ces grades (art. 12).

*Décret n°2004-767 du 29 juillet 2004 relatif aux
dispositions statutaires applicables au corps des cadres
supérieurs de France Télécom.*

(NOR : INDI0420653D).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13640-13642.

*Arrêté du 29 juillet 2004 fixant l'échelonnement indiciaire
applicable aux grades du corps des cadres supérieurs de
France Télécom.*

(NOR : INDI0420659A).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13646-13647.

*Décret n°2004-768 du 29 juillet 2004 relatif aux
dispositions statutaires applicables au corps des cadres
de France Télécom.*

(NOR : INDI0420654D).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, pp. 13642-13644.

*Arrêté du 29 juillet 2004 fixant l'échelonnement indiciaire
applicable aux grades du corps des cadres de France
Télécom.*

(NOR : INDI0420658A).

J.O., n°176, 31 juillet 2004, p. 13646.

Les fonctionnaires de catégorie A, ou appartenant à un corps d'un niveau équivalent, titulaires d'un grade dont l'indice de début est au moins égal à l'indice afférent au premier échelon de l'un des grades des corps régis par les présents décrets peuvent être détachés dans l'un de ces grades (art. 13).

**MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES /
Ministère de l'intérieur
SECURITE**

*Décret n°2004-750 du 27 juillet 2004 portant création de
l'Institut national des hautes études de sécurité.*

(NOR : INTC0400164D).

J.O., n°174, 29 juillet 2004, pp. 13490-13493.

Le personnel de l'Institut comprend des agents relevant des trois fonctions publiques recrutés par la voie du détachement, de la mise à disposition ou de la position hors cadre (art. 17).

Les auditeurs de sessions nationales de formation à la sécurité sont choisis, notamment, parmi les élus et les

fonctionnaires des trois fonctions publiques d'un rang équivalent au moins à celui d'administrateur civil (art. 19).

PREFET

MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES / Ministère de l'intérieur

Décret n°2004-715 du 20 juillet 2004 modifiant le décret n°64-260 du 14 mars 2004 portant statut des sous-préfets. (NOR : INTA0400181D).

J.O., n°167, 21 juillet 2004, pp. 13005-13008.

Arrêté du 20 juillet 2004 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux sous-préfets.

(NOR : INTA0400538A).

J.O., n°167, 21 juillet 2004, pp. 13014-13015.

Peuvent, notamment, être détachés dans le corps des sous-préfets les administrateurs territoriaux (art. 4).

Dans les textes réglementaires en vigueur, la référence aux sous-préfets de 2^e et de 1^{re} classe est remplacée par la référence aux sous-préfets (art. 15).

RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS ETRANGERS RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS EUROPEENS

Circulaire du 26 mai 2004 du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales et du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale relative au régime applicable aux ressortissants de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Confédération helvétique en matière d'admission au séjour et au travail.

(NOR : INTD0400066C).

Site internet du ministère de l'intérieur, 15 juillet 2004.- 11 p.

Cette circulaire fait le point sur l'application de l'article 14 de la loi n°2003-1119 du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité qui supprime l'obligation de détenir un titre de séjour pour les ressortissants de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Confédération helvétique.

Pour les ressortissants des nouveaux Etats membres à compter du 1^{er} mai 2004, à l'exception de Chypre et de Malte, l'obligation de détention du titre de séjour continue à s'appliquer pendant une période transitoire minimale de deux ans.

RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS EUROPEENS EUROPE

Directive n°2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres, modifiant le règlement (CEE) n°1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE.

JOUE, 30 avril 2004, pp. 77-123.

Rectificatif à la directive n°2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres, modifiant le règlement (CEE) n°1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE.

JOUE, 29 juin 2004, pp. 35-48.

Cette directive concerne l'exercice du droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille à circuler et à séjourner sur le territoire d'un autre Etat membre, notamment pour plus de trois mois en qualité de travailleur salarié, qualité qu'il conserve en cas d'incapacité temporaire résultant d'une maladie ou d'un accident du travail ou en cas de chômage involontaire dûment constaté. Sont fixées également les formalités administratives à la charge des citoyens, notamment la présentation d'une promesse d'embauche ou d'une attestation d'emploi, les droits des membres de la famille non ressortissants d'un Etat membre, les conditions de droit au séjour permanent ainsi que les limitations à ce droit pour des raisons d'ordre public, de sécurité ou de santé publique. Cette directive devra être transposée avant le 30 avril 2006.

REGIE D'AVANCES ET DE RECETTES

Décret n°2004-737 du 21 juillet 2004 modifiant le décret n°66-850 du 15 novembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs.

(NOR : ECOR0403012D).

J.O., n°173, 28 juillet 2004, pp. 13421-13422.

Les sommes allouées en décharge de responsabilité ou en remise gracieuse au régisseur ne peuvent être mises à la charge du comptable assignataire sauf si le débet est lié à une faute ou à une négligence caractérisée qu'il aurait commise.

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

Arrêté du 24 juin 2004 portant agrément des articles 58 des annexes VIII et IX au règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

(NOR : SOCF0411310A).

J.O., n°180, 5 août 2004, p. 13930.

Les stipulations de l'article 58 des annexes, relatif à l'attestation à joindre par l'employeur aux avis de versement des contributions aux institutions gestionnaires du régime sont rendues obligatoires pour tous les employeurs mentionnés à l'article L. 251-4 du code du travail.

SANTE

**ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social
FILIERE MEDICO-SOCIALE**

Loi n°2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique.

(NOR : SANX0300055L).

J.O., n°185, 11 août 2004, pp. 14277-14337.

Le titre I^{er} fixe les conditions d'élaboration et de mise en œuvre de la politique de santé publique au niveau national et régional, le titre II, les instruments d'intervention, notamment la participation des professionnels de santé et des établissements médico-sociaux aux programmes de santé (art. 10), la mise en œuvre de la politique vaccinale par les médecins (art. 11), le titre III, la modernisation du système de veille, d'alerte et de gestion des situations d'urgences sanitaires et notamment l'obligation de signalement de toute menace sanitaire grave (art. 17) et les réquisitions (art. 20).

Le titre IV concerne les objectifs et la mise en œuvre des plans nationaux, l'Institut national du cancer pouvant comprendre des fonctionnaires territoriaux (art. 33), les infractions à la législation relative à l'interdiction de fumer ainsi qu'aux eaux potables pouvant être constatées par les fonctionnaires territoriaux habilités et assermentés (art. 36 et 68) et le contrôle d'exposition au plomb par le directeur du service communal d'hygiène et de santé (art. 74 et 76).

Le titre V est relatif à la recherche et à la formation en santé, le chapitre III concernant l'obligation de formation médicale continue des professionnels de santé et le titre VI, relatif aux dispositions diverses, précise les actes pouvant être pratiqués par les sages-femmes (art. 101 à 104), les conditions d'exercice de la profession de masseur-kinésithérapeute (art. 108 et 109) et de celle de pédicure-podologue (art. 110). La limite d'âge n'est pas opposable aux médecins et infirmiers non titulaires employés, notamment, par les collectivités territoriales (art. 138). Enfin des conditions dérogatoires à l'exercice de la médecine par les ressortissants européens sont prévues (art. 146).

Un rapport, annexé à la présente loi, fixe les objectifs de santé publique pour la période 2004-2008.

Loi n°2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique (rectificatif).

(NOR : SANX0300055Z).

J.O., n°186, 12 août 2004, p. 14399.

Une erreur de numéro d'article est rectifiée.

SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL

Circulaire du 19 mai 2004 relative aux sapeurs-pompiers professionnels. Reconnaissance de la dangerosité de leur métier et projet de fin de carrière.

(NOR : INTK0430022J).

La Quinzaine juridique, n°276, 5 juillet 2004, pp. 17-20.

Cette circulaire transmet le relevé d'étape des rencontres intervenues depuis le mois de juin 2003 entre le ministre de l'intérieur et les organisations représentatives des sapeurs-pompiers au cours desquelles des accords ont été trouvés sur la création d'un projet de fin de carrière pour les sapeurs-pompiers ayant des difficultés opérationnelles reconnues par une commission médicale ainsi que sur la reconnaissance de la dangerosité du métier tout au long de la carrière.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

**NON TITULAIRE / Travail à temps partiel
STAGE / Temps partiel**

Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPA0410010D).

J.O. du 1^{er} août 2004, p. 13742.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires et aux agents non titulaires bénéficiant d'un renouvellement tacite ou explicite de leur autorisation d'exercer à temps partiel intervenu après le 1^{er} janvier 2004, le titre I^{er} étant consacré aux fonctionnaires titulaires et aux stagiaires, le titre II aux agents non titulaires et le titre III à des dispositions communes.

Le présent décret regroupe des dispositions jusque là éparses et porte application des dernières modifications de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 notamment en ses articles 60 *bis* et 60 *quater* issues de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (temps partiel de droit et organisation du temps partiel), précise les conditions d'application de l'article 14 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 (cotisations retraite sur un temps plein des agents à temps partiel) et intègre le bénéfice des IHTS (indemnité horaire pour travaux supplémentaires) dans les nouvelles conditions instaurées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Sont abrogés les décrets n°82-722 du 16 août 1982 relatif à diverses modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents communaux, n°84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif au service à temps partiel, le titre VI du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale et les décrets n°95-469 du 24 avril 1995 relatif aux modalités d'expérimentation de l'annualisation du service à temps partiel dans la fonction publique territoriale et n°95-470 du 24 avril 1995 relatif au service à mi-temps de droit pour raisons familiales dans la fonction publique.

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.

ACCES DES MILITAIRES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DETACHEMENT EMPLOIS RESERVES

Projet de loi relatif au statut général des militaires / Présenté au nom de M. Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, par Mme Michèle Alliot-Marie, ministre de la défense.

Document de l'Assemblée nationale, n°1741, 21 juillet 2004.- 90 p.

Le présent projet de loi se propose de moderniser le statut des militaires en le rapprochant des autres statuts de la fonction publique de l'Etat.

A cette occasion sont redéfinies les conditions de détachement ou d'accès aux emplois réservés, puis d'intégration, dans les autres fonctions publiques (art. 51 et art. 61 et suivants)

LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION

Projet de loi portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Document de l'Assemblée nationale, n°1732, 15 juillet 2004.- 15 p.

Ce projet propose la création d'une nouvelle autorité administrative indépendante chargée de traiter toutes les discriminations directes ou indirectes interdites par la loi et les réclamations individuelles, notamment dans le milieu professionnel.

Dans ce cadre, elle pourra demander aux personnes publiques ou privées la communication d'informations ou de documents, procéder à des enquêtes, des auditions et des vérifications sur place, s'assurer les concours des autorités publiques et organismes chargés d'une mission de service public, signaler les faits susceptibles d'entraîner des poursuites disciplinaires, formuler des recommandations, promouvoir l'égalité, animer des travaux d'études et de recherches et enfin publier un rapport annuel.

Ce projet achève également la transposition en droit français de la directive n°2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre de l'égalité entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

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

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

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

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE / Médecine professionnelle et préventive

*Une vaccination contre l'hépatite B reconnue par la Cour de cassation comme accident du travail.
Le Monde, 3 août 2004, p. 7.*

La Chambre sociale de la Cour de cassation vient de reconnaître comme accident du travail la maladie d'un salarié d'une maison de retraite médicalisée survenue moins d'un mois après la première injection d'un vaccin contre l'hépatite B, cette injection faisant suite aux recommandations du médecin du travail.

ACTE ADMINISTRATIF / Entrée en vigueur ADMINISTRATION / Relations avec les administrés SECURITE SOCIALE / Recouvrement des cotisations

*La mise en demeure émise par l'Urssaf doit-elle comporter les noms, prénoms et qualité de son signataire ?
Travail et protection sociale, n°6, juin 2004, pp. 7-10.*

Comme suite à l'avis de la Cour de cassation du 22 mars 2004, n°00400002P, selon lequel l'omission des mentions prévues par l'article 4, alinéa 2 de la loi 12 avril 2000 n'est pas de nature à justifier l'annulation des mises en demeure délivrées par les URSSAF, cet article fait le point sur le régime juridique et la portée de la mise en demeure dans le droit de la sécurité sociale, sur la jurisprudence administrative qui tend à considérer la mention de la signature, des nom, prénom et qualité du signataire comme des formalités substantielles dont l'omission entraîne la nullité de la décision ainsi que sur la position de la Cour de Cassation à cet égard.

ACTE ADMINISTRATIF / Retrait TRAITEMENTS ET INEMNITES PRIMES ET INDEMNITES / Conditions de versements RETENUES SUR LE TRAITEMENT / Trop perçu

*Le retrait d'une décision pécuniaire non formalisée.
Droit administratif, n°6, juin 2004, p. 18.*

Le Conseil d'Etat, dans un avis du 3 mai 2004, n°262074, F., émis à la suite de la demande du tribunal administratif de Versailles, considère qu'une décision accordant un avantage financier, même si elle n'est pas matérialisée, mais apparaît ultérieurement, par sa présence sur le bulletin de paie par exemple, est créatrice de droits et bénéficie donc, comme les décisions explicites, des mêmes règles de retrait, soit dans ces circonstances du délai de quatre mois à compter du jour où l'ordonnateur a connaissance que ce versement était illégal.

AMNISTIE OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE / Vis à vis du service ABSENTEISME

*L'absence injustifiée d'un chef de service est-elle un manquement à l'honneur ?
Bulletin juridique des collectivités locales, n°6, juin 2004, pp. 419-423.*

L'arrêt du Conseil d'Etat du 9 avril 2004, M. D., req. n°250151 et 250152, ici publié, accompagné des conclusions de M. François Séners, Commissaire du gouvernement, s'il annule les arrêts du 3 juillet 2002 de la cour administrative de Douai, req. n°000791 et 000792 et le jugement du tribunal administratif de Rouen du 16 mai 2000 licenciant M. D., apporte des précisions sur la notion du manquement à l'honneur qui, s'il est constaté, déroge à toute possibilité d'amnistie de la sanction disciplinaire appliquée.

Les absences d'un agent public doté de responsabilités et qui ont pour conséquence de léser le bon fonctionnement du service peuvent être caractérisées comme un manquement à l'honneur.

**CUMUL D'ACTIVITES
OBLIGATIONS / Secret professionnel et discrétion
professionnelle**

La production d'une oeuvre de l'esprit par un fonctionnaire.

L'Actualité juridique-Droit administratif n°27/2004, 19 juillet 2004, pp. 1478-1481.

Dans la présente note, l'auteur commente la décision de la cour administrative de Lyon du 27 janvier 2004, M. B., req. n°00LY02734, qui a jugé qu'une note interne rappelant aux agents que la rédaction d'ouvrages ou la communication de documents produits par leur service à la demande de sociétés privées d'édition devaient être soumis à l'aval de leur hiérarchie était juridiquement fondée.

L'auteur de la note conteste cette interprétation en rappelant que le décret du 29 octobre 1936 autorise la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques par les fonctionnaires.

**DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE /
Liberté d'opinion et non discrimination
OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE
OBLIGATION D'OBEISSANCE HIERARCHIQUE**

Le port du foulard islamique dans l'exercice de la fonction publique.

Revue française de droit administratif, n°3, mai-juin 2004, pp. 588-600.

Sont ici publiées les conclusions de M. Eric Kolbert, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 27 novembre 2003, Mlle B. A., req. n°03LY01392.

Le Commissaire, suivi par la cour administrative d'appel, retrace l'histoire de la laïcité en France et notamment son impact au fil du temps sur le comportement exigé des fonctionnaires et, notamment, des agents publics détenteurs de prérogatives de puissance publique, comportement qui doit comprendre une obligation de neutralité à l'égard des usagers du service public.

Aussi, le fait, pour un agent public, de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations professionnelles et donc une faute.

**EMPLOIS FONCTIONNELS
DECISION METTANT FIN AU DETACHEMENT
DECHARGE DE FONCTIONS**

A quelles conditions peut-il être mis fin aux fonctions d'un agent détaché sur un emploi fonctionnel ?

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°32-36, 2-30 août 2004, pp. 1101-1102.

La présente revue consacre un second commentaire à la décision du Conseil d'Etat du 7 janvier 2004, M. B., req. n°250616, qui a confirmé la décharge de fonctions d'un secrétaire général sur la base de la perte de confiance de l'autorité territoriale à son endroit.

Avant cette décision, le Conseil d'Etat ne s'était prononcé que sur les conditions de forme de la fin du détachement. Dans son arrêt du 7 janvier 2004, la Haute juridiction précise la notion d'intérêt du service et, ce, de façon très large, pouvant fonder une décharge de fonctions sur un emploi fonctionnel.

**HYGIENE ET SECURITE
ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES
PROFESSIONNELLES
DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE / Médecine
professionnelle et préventive
SANTE**

Vaccinations obligatoires : les pouvoirs du chef de service.

Revue française de droit administratif, n°3, mai-juin 2004, pp. 581-587.

Les conclusions de M. Gilles Le Chatelier, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 3 mars 2004, Association Liberté, Information, Santé c/ Ministère de la défense, permettent de faire le point sur la réglementation et sa genèse, relative à l'obligation vaccinale appliquée à certaines professions de la fonction publique.

NON TITULAIRE / Traitement

Agents contractuels de l'alinéa 3 (3/3).

Intercommunalités, n°80, juin 2004, p. 13.

La fin de cette étude porte sur la rémunération des agents non titulaires, prévue par l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, son contrôle jurisprudentiel et son augmentation au cours du contrat.

**OFFICE PUBLIC D'AMENAGEMENT
ET DE CONSTRUCTION
ETABLISSEMENT PUBLIC / Industriel et commercial
NON TITULAIRE / Cas de recrutement**

*Le directeur d'un OPAC est-il soumis au « statut » des agents non titulaires de la fonction publique territoriale ?
La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°31, 26 juillet 2004, pp. 1073-1074.*

Partant de l'arrêt du 14 juin 2004, M. L. du Conseil d'Etat qui a jugé que le directeur contractuel d'un office public d'aménagement et de construction (OPAC) étant un agent public relevait du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires et non pas du décret du 17 juin 1993 portant règlement statutaire des personnels ne relevant pas de la fonction publique territoriale employés par les OPAC, cette note étend son analyse à la jurisprudence relative aux emplois de direction des services industriels et commerciaux.

**OFFICE PUBLIC D'AMENAGEMENT
ET DE CONSTRUCTION
NON TITULAIRE / Cas de recrutement
NON TITULAIRE / Indemnité de licenciement**

*Le directeur d'un OPAC doit-il être soumis aux textes concernant les agents de droit public non titulaires ?
La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°32-36, 2-30 août 2004, pp. 1097-1099.*

La présente revue consacre un second commentaire à l'arrêt du 14 juin 2004, M. L., du Conseil d'Etat qui a jugé que le directeur contractuel d'un office public d'aménagement et de construction (OPAC), étant un agent public, relève du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires mais aussi que le calcul de l'indemnité de licenciement présentant un caractère d'ordre public, les collectivités territoriales ne peuvent conclure avec un agent non titulaire un contrat prévoyant des modalités différentes de calcul.

Le note porte plus particulièrement sur ce dernier aspect de la décision.

**PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE VERSEES
PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES
COMITES D'OEUVRE SOCIALE
PRINCIPE DE PARITE**

*Les prestations d'action sociale ou les belles inconnues de la fonction publique territoriale.
La Semaine juridique - Administration et collectivités territoriales, n°31, 26 juillet 2004, pp. 1046-1050.*

Cet article fait le point sur la définition de la notion de prestations d'action sociale telle qu'elle découle principalement de la jurisprudence, sur l'application ou non du principe de parité en la matière et sur leur mode de gestion en régie directe ou par des organismes à but non lucratif.

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.

ASSISTANT MATERNEL

Assistantes maternelles et familiales : les associations veulent modifier le projet de loi.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2368, 16 juillet 2004, p. 33

L'UNIOPSS (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux) propose une série d'amendements au projet de loi relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux. Elle demande que l'agrément des assistants familiaux prenne en compte leurs aptitudes éducatives, que les décisions de suspension de l'agrément soient motivées, que le financement de la formation professionnelle et continue soit clarifié et enfin que l'accompagnement matériel et humain des assistants maternels soit assuré par les centres de protection maternelle et infantile.

CESSATION DE FONCTION INTERMITTENT DU SPECTACLE

Contrôle de l'emploi des intermittents du spectacle.

Liaisons sociales, 13 août 2004.

Une circulaire de l'Unedic du 23 juillet fait le point sur les nouvelles obligations de l'employeur d'intermittents du spectacle en matière de transmission d'informations au Centre national cinéma spectacle, en l'occurrence des attestations mensuelles nominatives en même temps que les avis de versement.

CONTRIBUTIONS CONGES DE MALADIE

Le gouvernement s'oppose à l'augmentation de la CRDS pour financer la « Sécu ».

Le Monde, 17 juillet 2004.- p. 6.

Le gouvernement se déclare opposé à l'amendement voté par la commission spéciale de l'Assemblée nationale prévoyant un relèvement du taux de la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) et explore plusieurs pistes pour alléger la charge de la Cades (Caisse d'amortissement de la dette sociale).

COOPERATION INTERCOMMUNALE ETABLISSEMENT PUBLIC / De coopération intercommunale

Le double visage des agents des communautés de communes.

Intercommunalités, n°80, juin 2004, p. 12.

Un enquête réalisée par le CNFPT et l'ADCF (Association des communautés de France), au cours de l'automne 2003, auprès de 49 communautés de communes montre une sur-représentation des agents de catégorie C qui représentent 82,7 % des agents et une sous-représentation des agents de catégorie A et la même proportion de non titulaires que dans l'ensemble des collectivités territoriales, la situation étant très variable suivant les communautés. Les activités sont centrées autour des services à la population fondés sur de petites équipes polyvalentes.

DROIT DE L'INFORMATIQUE GESTION DU PERSONNEL RESPECT DE LA VIE PRIVEE

Dossier du praticien : Déclarations à la CNIL.

Travail et protection sociale, n°6, juin 2004.- 2 p.

Cet article fait le point sur les fichiers d'informations nominatives concernant le personnel qui doivent être déclarés à la CNIL par les employeurs ainsi que sur les deux types de déclarations existantes, ordinaire ou simplifiée.

DROIT FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE / Droit de grève CONTENTIEUX ADMINISTRATIF / Référé

Le droit de réquisition des préfets.

Administration, n°201, mars 2004, pp. 15-17.

La loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure a modifié l'article L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales pour donner un fondement juridique au pouvoir de réquisition du préfet.

Le Conseil d'Etat, par une décision du 9 décembre 2003, Mme A. a reconnu la validité de ce texte permettant de réquisitionner les agents en grève d'un établissement de santé privé tout en annulant les arrêtés préfectoraux de réquisition au motif qu'ils portaient une atteinte disproportionnée au droit de grève des requérants.

Les administrés disposent quant à eux de deux référés d'urgence.

EFFECTIFS

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Près de 900 000 emplois supplémentaires en vingt ans. Le Monde, 28 juillet 2004, p. 7.

Entre 1980 et 2001, les effectifs de la fonction publique territoriale se sont accrus de 38 % alors que l'accroissement n'a été que de 15 % pour la fonction publique de l'Etat et de 28 % pour la fonction publique hospitalière. Cette augmentation est due au transfert de compétences et au développement de l'intercommunalité, 13 % des emplois créés étant imputables aux établissements intercommunaux.

FILIERE MEDICO-SOCIALE AIDE ET ACTION SOCIALES ETABLISSEMENT PUBLIC / Social et médico-social

Le recrutement, la formation et la professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social. Avis et rapports du Conseil économique et social, n°22, 16 juillet 2004.- 161 p.

Ce rapport présente les enjeux auxquels se trouve confronté ce secteur qui regroupe environ 1 600 000 personnes, secteurs public et privé confondus, et propose des mesures pour redonner de l'attractivité à ces emplois, l'amélioration des outils statistiques, le recrutement de personnels qualifiés, la révision des formations initiales et continues ainsi que la professionnalisation des acteurs.

FONCTION PUBLIQUE

Quelle place pour le contrat dans la fonction publique ? Revue administrative, n°339, mai 2004, pp. 311-322.

Est publiée ici la suite des actes du colloque organisé à l'Assemblée nationale, le 27 octobre 2003, sur le thème « Perspectives pour la fonction publique » faisant suite au rapport du Conseil d'Etat pour 2003 consacré à ce même thème.

Cette table ronde consacrée au contrat donne le point de vue du premier vice-président de l'Association des maires de France, de M. Fournier, conseiller d'Etat honoraire sur les évolutions souhaitables, le témoignage d'une syndicaliste et enfin une mise en parallèle du statut et du contrat par M. Lemoyne de Forges.

FONCTION PUBLIQUE ILE-DE-FRANCE

Les métiers de demain. Site Emploi public, 12 août 2004.

L'Institut supérieur en management public (ISMAPP) publie, en collaboration avec l'Association des maires de France, une étude sur l'emploi public en région parisienne.

Près d'un quart de la population salariée fait partie de l'emploi public dont 316 000 au titre des collectivités territoriales et de leurs établissements. Cette étude fait part de l'évolution de ces emplois et des attentes des employeurs publics.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Fonction publique territoriale : les tribulations d'un statut en voie de réforme. Revue administrative, n°339, mai 2004, pp. 287-298.

Cet article fait le point sur l'évolution du statut de la fonction publique territoriale depuis la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les rapports et projets de réforme successifs, la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 dite « loi Hoeffel », la réforme des institutions et le projet de loi à venir.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE RECRUTEMENT FORMATION PROMOTION INTERNE

Jean-François Copé : « Je voudrais saluer la capacité de la fonction publique territoriale de se remettre en question et de s'interroger sur les pistes de modernisation, alors même qu'elle achève à peine sa construction statutaire ». RH Territoriales, n°32, juin 2004, pp. 4-7.

M. Copé, ministre délégué à l'intérieur, porte-parole du gouvernement, s'exprime sur le transfert des agents de l'Etat dans le cadre de la décentralisation, l'adaptation des seuils démographiques, la formation des agents et notamment sur sa prise en compte dans le cadre du recrutement et de la promotion interne, l'extension des troisièmes concours, la mobilité entre fonctions publiques et sur les instances de gestion.

FORMATION AVANCEMENT PROMOTION INTERNE

Les pistes du CSFPT pour réformer la formation professionnelle... ainsi que les seuils et les quotas. Actualités sociales hebdomadaires, n°2368, 16 juillet 2004, p. 12.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a adopté deux rapports lors de la séance du 7 juillet. Le premier, relatif à la formation professionnelle, préconise l'instauration d'un livret de formation, la systématisation des entretiens d'évaluation ainsi qu'une réforme de la formation initiale. Le second propose la suppression des quotas, notamment pour les agents de catégorie C et la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour la promotion interne.

INFORMATIQUE RESPECT DE LA VIE PRIVEE

NTIC et nouveaux « systèmes d'exploitation ».
Liaisons sociales Magazine, n°53, juin 2004, pp. 66-67.

Cet article fait le point sur l'évolution des règles en matière de cybersurveillance des salariés issues notamment de la jurisprudence et de décisions de la CNIL et sur les perspectives introduites par le projet de loi relative à la protection des personnes physiques à l'égard des données à caractère personnel.

LIBERTE D'OPINION ET NON DISCRIMINATION

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
Liaisons sociales, 19 et 20 juillet 2004.

Le projet de loi portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, présenté en Conseil des ministres le 15 juillet, finit de transposer la directive européenne n°2000/43 du 29 juin 2000 en aménageant la charge de la preuve.

La Haute autorité aura pour mission de traiter les réclamations de personnes s'estimant victimes d'une discrimination, de promouvoir l'égalité, de produire des avis, rapports et recommandations et de mener des travaux d'études et de recherches.

REGIME PUBLIC DE RETRAITE ADDITIONNEL

Le décret relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique publié.
La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°31, 26 juillet 2004, pp. 1069-1072.

Sont commentées ici les dispositions du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 qui détermine les bénéficiaires du régime, l'assiette et le taux de la cotisation, l'acquisition des droits et la liquidation des prestations ainsi que les modalités d'administration du régime par l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).

RETRAITE

Instruction juridique relative aux modifications de la réglementation applicable aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL : document provisoire dans l'attente des décrets relatifs au droit à l'information / CNRACL.
- Site internet de la CNRACL, Version du 12 juillet 2004.- 143 p.

Après un exposé sur les conditions d'application de la loi du 21 août 2003 aux retraités et aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL, cette instruction provisoire du 12 juillet 2004 analyse, dans une première partie, article par article les dispositions du décret n°2003-1306 du

26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et dans une seconde l'impact d'autres nouveaux textes sur le régime.

Guide de l'employeur RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique) / CNRACL.
- Site internet de la CNRACL, Onglet RAFP, Version du 20 juillet 2004.- 21 p.

Ce guide, qui sera régulièrement mis à jour sur le site internet, fait le point sur le nouveau régime de retraite additionnelle qui sera mis en place le 1^{er} janvier 2005, les vérifications préalables incombant aux employeurs et leur description ainsi que sur les moyens d'information mis à leur disposition.

En annexe sont donnés, notamment, l'article 136-2 du code de la sécurité sociale et le cahier des charges des références du virement bancaire, le cahier des charges des déclarations annuelles récapitulatives étant en cours de rédaction.

RETRAITE / Bonification pour enfants NON TITULAIRE

La retraite des fonctionnaires.
Collectivités territoriales Infos, n°74, juin 2004, pp. 10-11.

Cet article fait le point, à l'appui de réponses à des questions écrites en date de 2004, sur les dispositions de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, en matière de conditions d'attribution des bonifications pour enfants, d'impossibilité pour les non titulaires de poursuivre leur activité au-delà de 65 ans ainsi qu'en matière de validation de services auprès de la CNRACL des agents de droit privé sous contrat emplois-jeunes.

REVENU DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI / Convention chômage 2004

Rétablissement des « recalculés » du secteur public.
Liaisons sociales, 5 août 2004.

Une circulaire de la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle du 7 juillet 2004 fait le point sur l'application aux agents publics de l'arrêté du 28 mai 2004 relatif au nouvel agrément de la convention d'assurance chômage.

Les allocataires dont la fin de contrat était antérieure au 1^{er} janvier 2003 devront être rétablis dans leurs droits au 1^{er} janvier 2004.

TEXTES INTEGRAUX

JURISPRUDENCE

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

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

ACTIVITE / Mutation interne - Changement d'affectation
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE / Attributions
DROITS FONDAMENTAUX DU FONCTIONNAIRE / Dossier individuel

Aux termes de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, est illégale la décision prononçant la mutation, dans l'intérêt du service, d'un fonctionnaire, dès lors qu'elle a été prononcée sans que cet agent ait été préalablement mis à même de consulter son dossier, alors qu'elle constitue une mesure prise en considération de la personne.

Si, en application de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, la mutation d'office d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service doit être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire compétente, l'existence de cette procédure ne se substitue pas à la garantie, distincte, prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905.

Vu le recours, enregistré le 29 mai 2001 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présenté par le ministre de l'éducation nationale ; le ministre de l'éducation nationale demande au Conseil d'Etat d'annuler l'arrêt en date du 20 mars 2001 par lequel la cour administrative d'appel de Marseille a rejeté son recours tendant à l'annulation du jugement du 30 avril 1998 par lequel le tribunal administratif de Marseille a annulé son arrêté du 21 juillet 1997 prononçant la mutation dans l'intérêt du service de Mme T., professeur agrégé de sciences physiques, à compter du 1^{er} septembre 1997 au lycée Philippe de Girard en Avignon (Vaucluse) ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi de finances du 22 avril 1905 ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Quinqueton, Maître des Requêtes,
- les observations de la SCP Piwnica, Molinié, avocat de Mme T.,
- les conclusions de M. Bachelier, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que si, en application de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la mutation d'office d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service doit être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire compétente, l'existence de cette procédure ne se substitue pas à la garantie, distincte, prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 aux termes duquel : « Tout les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté » ;

Considérant que saisie de l'arrêté du ministre de l'éducation nationale du 21 juillet 1997 prononçant la mutation d'office dans l'intérêt du service de Mme T., la cour administrative d'appel de Marseille - après avoir, à bon droit, indiqué que la mutation d'office d'un fonctionnaire ne peut légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de consulter son dossier - a énoncé : « ... que la formalité de la consultation de la commission administrative paritaire (ne) peut se substituer à celle de la consultation du dossier (que) si des garanties équivalentes à la possibilité de consulter son dossier sont offertes à l'agent et (que) si celui-ci, averti de la date de la réunion de la commission, est mis en mesure de se rapprocher, s'il le souhaite, des représentants élus du personnel afin de leur exposer sa situation » et s'est fondée, pour annuler l'arrêté du 21 juillet 1997, sur ce que Mme T., qui n'avait pas été mise en mesure de consulter son dossier, n'avait pas été avertie de la date de la

décision de la commission administrative paritaire ; qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, la garantie résultant de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 est distincte de celle tenant à la consultation de la commission administrative paritaire et que, d'autre part, les règles applicables au fonctionnement des commissions administratives paritaires ne prévoient pas que le fonctionnaire dont la situation est examinée soit entendu par la commission, ni même averti de la date de sa réunion, la cour administrative d'appel de Marseille a entaché son arrêt d'une erreur de droit ; que celui-ci doit, par suite, être annulé ;

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

Considérant que l'arrêté du 21 juillet 1997, qui comporte une mesure prise en considération de la personne et qui a été prononcé sans que l'intéressée ait été préalablement

mise à même de consulter son dossier, est intervenu en méconnaissance des dispositions rappelées ci-dessus de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 et est, par suite, entaché d'illégalité ; qu'il résulte de ce qui précède que la ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Marseille en a prononcé l'annulation ;

DECIDE :

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

Article 2 : Le recours du ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche devant la cour administrative d'appel de Marseille est rejeté.

Article 3 : La présente décision sera notifiée au ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche et à Mme T.

Conseil d'Etat, 30 décembre 2003, Ministre de l'éducation nationale c/ Mme T., req. n°234270.

CONGE ANNUEL CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DUREE DU TRAVAIL

Aux termes de l'article 1^{er} du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et des articles 1^{er} et 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, la fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit s'effectuer sur la base annuelle de 1600 heures de travail, laquelle constitue à la fois un plafond et un plancher pour 35 heures hebdomadaires compte tenu des 25 jours de congés annuels prévus par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, d'un forfait annuel de 8 jours fériés et des 104 jours de repos hebdomadaires.

Est illégale la délibération du conseil d'administration d'un centre communal d'action sociale fixant, en application de ces dispositions, le nombre de jours de congés annuels à 36,5 « hors ARTT », dès lors que cette comptabilisation a pour effet de ramener à un chiffre inférieur à 1600 heures la durée annuelle du travail, sans que la spécificité de la fonction publique territoriale puisse être utilement invoquée en l'absence de sujétions particulières identifiées des catégories de personnels concernés.

Cette délibération est également illégale, dès lors qu'elle institue un compte épargne retraite dont la création n'est autorisée par aucune disposition législative ou réglementaire au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale approchant l'âge de la retraite.

Vu la requête, enregistrée le 26 juin 2002 par laquelle le préfet des Hauts-de-Seine défère au tribunal à fin d'annulation la délibération en date du 19 décembre 2001 par laquelle le conseil d'administration du centre communal d'action sociale de Puteaux a approuvé le protocole d'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail au sein de l'établissement ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 ;

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ;

Vu le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 28 mai 2003 :

- le rapport de M. Buchin, premier conseiller ;

- les observations de Me Boukheloua pour le CCAS de Puteaux ;

- et les conclusions de M. Celerier, Commissaire d'Etat ;

Considérant qu'aux termes de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ajouté par l'article 21 de la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale : « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités

territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. Les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 (...) peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique paritaire, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail » ;

Considérant qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat : « La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptible d'être effectuées. Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux » ; qu'enfin, aux termes de l'article 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale : « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé sous réserve des dispositions suivantes » ; et aux termes de l'article 2 du même décret : « L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique paritaire compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit,

de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux » ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions susmentionnées que la fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit s'effectuer sur la base annuelle de 1 600 heures de travail, laquelle constitue à la fois un plafond et un plancher pour 35 heures hebdomadaires compte tenu des 25 jours de congés annuels prévus par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, d'un forfait annuel de 8 jours fériés et des 104 jours de repos hebdomadaire ; que cette durée du temps de travail peut toutefois être réduite par décision expresse de l'organe délibérant soit pour maintenir un régime de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°201-2 du 3 janvier 2001, soit pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent après avis du comité technique paritaire compétent ;

Considérant que par la délibération attaquée en date du 17 décembre 2001, le conseil d'administration du centre communal d'action sociale (CCAS) de Puteaux a retenu le nombre de 36,5 jours de congés annuels « hors ARTT » pour fixer les modalités d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ; que cette comptabilisation a pour effet de ramener à un chiffre inférieure à 1 600 heures la durée annuelle du travail, sans que la spécificité de la fonction publique territoriale puisse être utilement invoquée en l'absence de sujétions particulières identifiées des catégories de personnels concernés ; qu'au surplus, la délibération attaquée institue un compte épargne retraite dont la création n'est autorisée par aucune disposition législative ou réglementaire au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale approchant l'âge de la retraite ; que dès lors, le préfet des Hauts-de-Seine est fondé à demander l'annulation de la délibération attaquée ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La délibération susvisée du conseil d'administration du CCAS de Puteaux en date du 19 décembre 2001 est annulée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié au CCAS de Puteaux et au préfet des Hauts-de-Seine.

Tribunal administratif de Paris, 26 juin 2003, Préfet des Hauts-de-Seine, req. n°0208878/5.

REponses AUX QUESTIONS ECRITES

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

MOBILITE ENTRE FONCTIONS PUBLIQUES PREFET EMPLOIS FONCTIONNELS

L'article 16 bis du décret n°64-260 du 14 mars 1964 prohibe les mouvements de fonctionnaires territoriaux vers les postes de sous-préfets du département dans lequel ils ont exercé leurs fonctions dans les deux ans précédant leur affectation. Cette interdiction est également valable dans le sens inverse, pour les sous-préfets désireux d'intégrer une collectivité territoriale.

Cette interdiction est également valable pour d'autres fonctionnaires d'autorité exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'Etat, notamment lorsqu'ils veulent exercer dans un conseil régional ou un conseil général.

26580. - 20 octobre 2003. - **M. Bruno Bourg-Broc** demande à **M. le ministre de la fonction publique de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire** de bien vouloir rappeler les règles de déontologie qui s'appliquent aux fonctionnaires d'autorité de l'Etat qui veulent exercer en collectivités locales ou de directeurs généraux de collectivités régionales ou départementales qui souhaitent être détachés dans les services de l'Etat dans la même région. Il semble que des différences notables d'interprétation existent puisqu'un sous-préfet d'arrondissement ne pourrait exercer dans un autre département de la même région mais qu'un directeur régional de service déconcentré peut exercer dans la même ville chef-lieu de région ou encore qu'un directeur général de l'administration de collectivité régionale ne puisse exercer dans un service de l'Etat de la même région.

Réponse. - Il est exact que les mouvements des fonctionnaires des collectivités territoriales vers les emplois de sous-préfet sont encadrés juridiquement. Ainsi, l'article 16 bis du décret n°64-260 du 14 mars 1964 modifié précise que « les agents qui ont servi auprès d'un département, d'une commune de ce département, d'un de leurs établissements publics ou d'un organisme en dépendant ne peuvent, pendant un délai de deux ans suivant le terme de cette affectation, occuper un poste de sous-préfet dans les limites de ce département ; de même, les agents qui ont servi auprès d'une région, d'un de ses établissements publics ou d'un organisme en dépendant

ne peuvent, pendant un délai de deux ans suivant le terme de cette affectation, occuper un poste de sous-préfet dans les limites de cette région ». Toutefois, des règles tout aussi restrictives encadrent le mouvement inverse et certains fonctionnaires du corps préfectoral sont soumis à un régime d'interdiction d'exercice successif de fonctions particulièrement strict. Ainsi le même article prévoit que « les sous-préfets qui ont occupé, au cours des deux années précédentes, un poste territorial dans un département ne peuvent servir auprès de ce département, d'une commune de ce département, d'un de leurs établissements publics ou d'un organisme en dépendant de même, ils ne peuvent servir auprès de la région dont ce département fait partie, auprès d'un des établissements publics de cette région ou d'un organisme en dépendant. » De surcroît, il convient d'observer qu'il existe également un régime d'interdiction d'exercice successif de fonctions restrictif applicable à d'autres fonctionnaires d'autorité de l'Etat. Ainsi, à titre d'exemple, l'article 49 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précise que « les départements, les régions et leurs établissements publics administratifs ne peuvent engager des fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires qui, dans le même ressort territorial, ont exercé, au cours des deux années qui précèdent les fonctions de commissaire de la République, directeur de cabinet du commissaire de la République ou chargé de mission auprès de lui, secrétaire général, commissaire adjoint de la République, secrétaire en chef de sous-préfecture. Les directeurs et chefs de service des administrations civiles de l'Etat assurant des compétences transférées aux départements et aux régions ne peuvent occuper un emploi au service de ces collectivités que sous la forme d'un détachement dans les conditions prévues par leur statut particulier et pour exercer les mêmes responsabilités ». Le gouvernement est conscient des difficultés susceptibles de se poser en gestion s'agissant des demandes de détachement de fonctionnaires d'autorité des services déconcentrés de l'Etat vers des collectivités territoriales ou de réintégration à l'issue d'un détachement en collectivité territoriale, compte tenu de liens fonctionnels existant entre les services de l'Etat et ceux de la collectivité concernée. Il est particulièrement attentif au respect des principes de déontologie dans ce domaine.

J.O. A.N. (Q), n°23, 8 juin 2004, p. 4261-4262.

TITULARISATION SERVICES PUBLICS

Les dispositions combinées du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 et du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987, modifiés et complétés par les décrets 2002-869 et 2002-870 du 3 mai 2002, permettent de prendre en compte, lors de la titularisation, les services d'agents non titulaires qu'ils aient été exercés de façon continue ou discontinue et ce pour l'ensemble des catégories de la fonction publique territoriale.

21737. - 14 juillet 2003. - **Mme Conchita Lacuey** appelle l'attention de **M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire** sur une modification de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale prévue par l'article 11 du décret n°2002-869 du 3 mai 2002 (*J.O.* du 5 mai 2002). En effet, le décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 précisait en son article 13-II que les services de non-titulaires pouvaient être pris en compte, pour le classement des fonctionnaires territoriaux stagiaires lors de leur titularisation, qu'ils aient été accomplis de manière continue ou discontinue. La règle générale, applicable à l'ensemble des cadres d'emplois, quelle que soit la catégorie hiérarchique, devenait dès lors l'absence d'exigence de continuité. Or le décret du 3 mai 2002 précité a modifié la rédaction de cette disposition en restreignant son champ d'application aux cadres d'emplois de catégorie A. Cette limitation ne s'est pas accompagnée, à l'instar d'autres dispositions transversales figurant dans ce même décret du 18 juillet 2001, de leur insertion simultanée dans les deux décrets fixant les règles de carrière des fonctionnaires des catégories B et C. Elle lui demande donc si l'on peut considérer qu'en l'absence de disposition expresse applicable aux catégories B et C, les services de non-titulaires peuvent toujours être retenus sans exigences de continuité.

Réponse. - L'article 13 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale précisait, dans son paragraphe II, que « lorsque les dispositions d'un statut particulier prévoient, pour déterminer le classement des fonctionnaires territoriaux stagiaires, lors de leur titularisation dans le cadre d'emplois auquel ils accèdent, la prise en compte des services accomplis en qualité d'agent non titulaire, il est tenu en compte des services accomplis en cette qualité de manière continue ou discontinue ». En l'absence de précisions supplémentaires, cette dispositions était donc susceptible de s'appliquer, si besoin était, aux cadres d'emplois de toutes les catégories : A, B ou C. Par le biais de l'article 11 du décret n°2002-869 du 3 mai 2002, l'article 13 du décret du 18 juillet 2001 précité a été complété et limité aux seuls cadres d'emplois de catégorie A. Dans le même temps, des dispositions semblables à celles prévues par cet article 13 ont été prévues dans le décret n°2002-870 du 3 mai 2002, en ce qui concerne les cadres d'emplois de catégorie B, et insérées dans le décret n°87-1107 du 30 décembre 1987, en ce qui concerne les cadres d'emplois de catégorie C, à l'exception, toutefois, de celles prévoyant expressément la prise en compte des services d'agents non titulaires, quel que soit leur mode d'accomplissement : continu ou discontinu. En effet, les nouvelles dispositions fixées par le décret n°2002-870 du 3 mai 2002 autorisent la prise en compte des services d'agents non titulaires sans autres précisions. De même, le décret du 30 décembre 1987 permettait déjà la prise en compte des services d'agents non titulaires, sans référence à la manière dont ils doivent avoir été accomplis. Dans l'un et l'autre cas, on a donc considéré que les dispositions prévues permettent de prendre également en compte les services accomplis par les agents non titulaires de manière discontinue.

J.O. A.N. (Q), n°25, 22 juin 2004, p. 4725.

REPertoire DES CARRIERES TERRITORIALES

Volume 1

La filière administrative, la filière technique,
les sapeurs-pompiers professionnels, la police municipale,
les emplois fonctionnels.

Volume 2

La filière culturelle, la filière sportive,
la filière animation

Volume 3

La filière médico-sociale.

L'ouvrage de base, par volume 146 €
Abonnement aux mises à jour pour 2003, par volume 70 €

Collection complète des trois volumes 350 €
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes 168 €

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 152 €
Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocfrancaise.gouv.fr
1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 121,96 €

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002 35,06 €

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT 59,46 €
Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK 56,25 €
Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD 53,36 €
Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON 53,36 €
Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT 53,36 €
Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET 53,36 €
Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS 53,36 €
Année 2001 - Préface de Jean-Michel GALABERT 54 €
Année 2002 - Préface de Jean-Bernard AUBY 54 €
Année 2003 - Préface de Jean-Michel LEMOYNE de FORGES à paraître

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement annuel (12 numéros + 2 suppléments documentaires)

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

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

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

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

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

ISSN 1152-5908

PRIX : 16 €