
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **La vacance d'emploi et sa déclaration dans la fonction publique territoriale**
- ▶ **Les mesures nouvelles en faveur des handicapés dans la fonction publique**
- ▶ **Un nouveau cadre juridique pour les contrats aidés**

CIG petite couronne



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, 2005

« 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. »

Actualité commentée

Dossier

- 3 **La vacance d'emploi et sa déclaration dans la fonction publique territoriale**

Statut au quotidien

- 20 **Les mesures nouvelles en faveur des handicapés dans la fonction publique**
- 26 **Un nouveau cadre juridique pour les contrats aidés**

Actualité documentaire

Références

- 29 **Textes**
- 36 **Documents parlementaires**
- 37 **Chronique de jurisprudence**
- 40 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 45 **Jurisprudence**
- 49 **Réponses aux questions écrites**

La vacance d'emploi et sa déclaration dans la fonction publique territoriale

La déclaration de vacance d'emploi constitue une procédure obligatoire, soumise au contrôle de légalité et dont le non respect, en cas de recours devant le juge administratif, entache la légalité de la nomination. Il est donc important de connaître les situations dans lesquelles une telle déclaration s'impose ainsi que la procédure applicable.

Les dispositions statutaires relatives aux trois fonctions publiques prévoient pour chacune d'elles une procédure spécifique en cas de vacance de poste. Pour la fonction publique territoriale, plusieurs articles de la loi du 26 janvier 1984¹ encadrent ainsi la vacance d'emploi. Selon l'article 41 de cette loi : « *Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance* ». L'article 14 ajoute que les collectivités et établissements « *sont tenus de communiquer* » les créations et vacances d'emplois au centre de gestion. L'article 23 met en évidence l'importance du respect de cette procédure : « *A peine de nullité des nominations, ces créations et vacances d'emplois doivent être préalablement communiquées au centre de gestion compétent* ».

La déclaration de vacance de poste constitue donc une obligation légale dont l'absence entache de nullité la nomination.

Inversement, la nomination d'un fonctionnaire dans un emploi qui n'est pas vacant est interdite par l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983². « *Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle* ».

Les collectivités et établissements publics doivent transmettre leurs vacances d'emplois au centre de gestion compétent qui assure, conjointement avec le Centre national de la fonction publique territoriale, leur publicité.

Cette procédure a pour objectif de favoriser un bon déroulement de la carrière des fonctionnaires. Les déclarations permettent d'établir une liste exhaustive des postes vacants offrant aux fonctionnaires la possibilité de postuler sur l'ensemble de ces postes et à l'administration la faculté de choisir entre plusieurs candidats.

La loi du 26 janvier 1984 impose aux collectivités et établissements publics de déclarer leurs postes vacants, mais aucune disposition législative ou réglementaire ne définit les cas dans lesquels un poste doit être déclaré vacant. L'article 12 de la

¹ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

² Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

loi du 13 juillet 1983 établit seulement une distinction entre le grade et l'emploi sans définir l'emploi ni a fortiori la vacance d'emploi. Toutefois, il est possible de déterminer implicitement dans quels cas la procédure de vacance de poste est applicable grâce à plusieurs articles de la loi du 26 janvier 1984 mais aussi grâce à la jurisprudence. Le non respect de cette procédure engendre des conséquences parfois lourdes pour les collectivités et établissements.

On étudiera, dans un premier temps, dans quels cas un poste libéré est soumis à la procédure de déclaration préalable afin ensuite d'appréhender les règles de procédures et de compétences à respecter pour que la déclaration soit légale.

La définition de la vacance d'emploi au regard de la procédure de déclaration préalable

La réglementation statutaire n'énumère pas les situations dans lesquelles la procédure de déclaration préalable est applicable. La vacance d'un poste assortie de l'intention de le pourvoir conditionnant l'obligation de déclaration, il est nécessaire d'établir une définition de cette vacance, préalablement à l'étude des règles de compétences et de procédures. Tout poste n'entrant pas dans cette définition ne doit pas être soumis à la procédure de déclaration préalable.

La loi du 26 janvier 1984, sans indiquer explicitement dans quels cas survient la vacance d'emploi, en dessine les contours dans plusieurs articles relatifs notamment à la position du fonctionnaire.

Un poste vacant peut correspondre, soit à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, soit à un poste libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire. En principe, aucune dérogation n'est possible : toutes les collectivités et tous les établissements publics doivent respecter la procédure de déclaration préalable pour tous les emplois vacants. Toutefois, le départ temporaire du fonctionnaire n'est pas toujours constitutif d'une vacance de poste au sens de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. De plus, certains emplois, par leurs particularités, ne sont pas soumis à la procédure de déclaration préalable. Enfin, le mode de recrutement envisagé peut susciter des doutes quant à l'obligation ou non de déclaration. Outre les apports législatifs, le juge administratif a essayé de clarifier cette définition.

Il est également important de rappeler que, dans tous les cas de vacances d'emplois, la collectivité peut décider de ne pas pourvoir immédiatement le poste. Dans ce cas, elle pourra déclarer la vacance du poste qu'à partir du moment où elle aura décidé de le pourvoir.

Le départ définitif du fonctionnaire

Lorsque le fonctionnaire quitte définitivement son poste et que la collectivité souhaite recruter un agent pour le remplacer, cette dernière est tenue de déclarer le poste vacant auprès du centre de gestion. Cette déclaration est obligatoire dans tous les cas de départ définitif du fonctionnaire, c'est-à-dire à la suite d'une mutation dans une autre collectivité, d'un congé de fin d'activité ou de tous les cas de radiation des cadres de la fonction publique (retraite, démission, licenciement, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public, décès, abandon de poste).

Il paraît logique que la procédure de déclaration préalable s'applique dans tous les cas de départ définitif du fonctionnaire puisque par définition, dans cette hypothèse, l'intéressé ne dispose plus d'aucun droit automatique à occuper son ancien poste. La réintégration étant impossible, la publicité de la vacance permet à un agent titulaire de postuler.

En revanche, la vacance de poste est plus difficile à établir en cas de départ temporaire du fonctionnaire.

Le départ temporaire du fonctionnaire

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire dispose de la possibilité de s'éloigner de son administration d'origine avec un droit à réintégration dans le cadre du régime des positions défini à l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984. La question se pose de savoir si cet éloignement temporaire de son administration d'origine constitue un départ nécessitant une déclaration de vacance auprès du centre de gestion ou si son emploi dans l'administration d'origine doit lui être réservé jusqu'à sa réintégration, auquel cas son poste ne peut être défini comme vacant. La loi du 26 janvier 1984 n'indique pas expressément si la déclaration est obligatoire au regard de ces départs temporaires. Cependant, l'étude des articles relatifs à la réintégration à l'issue de ces positions permet, dans certains cas, de déterminer si, au départ, le poste devait être communiqué au centre de gestion.

Les cas de vacance d'emplois

• Le détachement de longue durée

Le législateur a établi une distinction entre le détachement de courte durée et le détachement de longue durée. Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986³ précise que le détachement de longue durée correspond à une période supérieure à six mois ou à un an pour le détachement

³ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux.

dont l'objectif est de servir dans les territoires d'outre mer ou à l'étranger.

Le deuxième alinéa de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 indique qu'« à l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine ». Il ressort de cet article que le fonctionnaire ne dispose pas d'un droit acquis à réintégration dans son ancien poste à l'issue d'un détachement de longue durée. Par conséquent, il est possible d'en déduire qu'au moment du détachement le poste peut être considéré comme vacant et déclaré comme tel au centre de gestion.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 25 avril 1994 relatif à la fonction publique de l'Etat dont le principe est transposable à la fonction publique territoriale illustre bien ce propos : « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et qu'il n'est pas contesté que M. P., qui occupait l'emploi avant la mise au concours de celui-ci, a été placé en position de détachement auprès du ministère des affaires étrangères pour une période de trois ans à compter du 1^{er} août 1988 ; que, si la réintégration d'un agent est de droit à l'issue de la période de détachement, il n'a pas vocation à être réaffecté au poste qu'il occupait avant son détachement mais doit seulement recevoir un emploi correspondant à son grade ».

Le juge contrôle si le poste a fait l'objet d'une mesure de publicité au moment du détachement :

« [Considérant] qu'il ressort des pièces du dossier et qu'il n'est pas contesté que la vacance du poste de M. P à compter de son départ le 1^{er} août 1988 a été publiée (...) »⁴.

Le législateur a ainsi entendu accorder des droits moindres aux fonctionnaires souhaitant s'éloigner de leur administration pendant une période excédant une certaine durée. En outre, il a voulu limiter les problèmes de fonctionnement de service en offrant la possibilité aux collectivités ou établissements de remplacer le fonctionnaire absent par un agent titulaire grâce aux modes de recrutement définis à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984⁵.

• La position hors cadre

En matière de réintégration à l'issue d'une position hors cadre, la loi statuaire indique que le fonctionnaire est réaffecté dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent et renvoie aux règles définies dans le cadre de la réintégration après un détachement.

La position hors cadre étant prononcée pour cinq ans et étant uniquement envisageable après certains cas de détachement, les règles du détachement de longue durée sont applicables. Par conséquent, le poste doit être considéré comme vacant et la déclaration doit avoir lieu dès la demande de détachement.

La position hors cadre étant accordée aux fonctionnaires qui s'éloignent de leur administration pour une durée assez longue, il paraît indispensable que le poste ainsi libéré soit pourvu par un autre fonctionnaire grâce à la procédure de déclaration préalable.

• La disponibilité de plus de six mois d'office pour inaptitude physique ou de droit sur demande pour raisons familiales et les autres cas de mise en disponibilité sans condition de durée

Au regard des règles de réintégration, le législateur distingue deux groupes de disponibilités : le premier comprend la disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires aux congés de maladie et la disponibilité de droit sur demande pour raisons familiales, le deuxième regroupant tous les autres cas de mise en disponibilité⁶.

En ce qui concerne le premier groupe, l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 renvoie aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67 relatifs à la réintégration à l'issue d'un détachement. En différenciant au sein de l'article 72 le renvoi à l'alinéa relatif au détachement de courte durée du renvoi à l'alinéa relatif au détachement de longue durée, il semble que le législateur a entendu transposer cette distinction au premier groupe de mise en disponibilité en distinguant les disponibilités de courte durée des disponibilités de longue durée. Par conséquent, lorsque le fonctionnaire est en position de disponibilité pour une durée supérieure à six mois d'office pour inaptitude physique ou de droit sur demande pour raisons familiales, la collectivité n'est pas tenue de le réintégrer dans son ancien emploi à l'issue de cette position. La collectivité ou l'établissement peut donc déclarer le poste vacant. Comme pour le détachement, cette mesure a pour objectif de permettre à l'administration de remplacer le fonctionnaire absent par un agent titulaire.

Dans le cadre du deuxième groupe de mise en disponibilité, le fonctionnaire est réintégré dans l'une des trois premières vacances de poste correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement ou, pour les disponibilités ayant dépassé trois ans, dans un emploi relevant de leur

⁴ Conseil d'Etat, 25 avril 1994, M. S, req n°107417.

⁵ Deuxième alinéa de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 : « L'autorité territoriale peut pourvoir cet emploi en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de promotion interne et d'avancement de grade. Elle peut également pourvoir cet emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ».

⁶ Troisième alinéa de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 : « Le fonctionnaire mis en disponibilité, soit d'office à l'expiration des congés institués par les 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la présente loi, soit de droit, sur demande, pour raisons familiales, est réintégré à l'expiration de sa période de disponibilité dans les conditions prévues aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67 de la présente loi. Dans les autres cas, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances doit être proposée au fonctionnaire ».

grade à l'issue d'un délai « raisonnable »⁷. Ainsi, dès lors qu'un fonctionnaire quitte son poste parce qu'on lui a accordé une de ces disponibilités, quelle que soit sa durée, ce poste est considéré comme vacant.

Dans les cas précédemment cités, l'obligation de déclaration préalable a pour objectif de permettre aux fonctionnaires d'avoir connaissance de l'ensemble des postes vacants mais offre surtout la possibilité aux collectivités de remplacer le fonctionnaire absent par un autre agent titulaire, afin d'assurer un bon fonctionnement du service.

L'absence de vacance de poste

Il existe des cas dans lesquels le poste est libéré par le départ du fonctionnaire mais n'est pas considéré comme vacant. Pour comprendre, il est important de bien appréhender la distinction entre l'emploi au sens fonctionnel et l'emploi au sens budgétaire. Un emploi au sens fonctionnel se définit au regard des fonctions afférentes à un poste tandis qu'un emploi au sens budgétaire renvoie aux crédits liés à l'occupation de ce poste. Ainsi, un emploi peut être occupé au sens budgétaire mais libre du point de vue fonctionnel. C'est le cas notamment lorsque le titulaire du poste est rémunéré alors qu'il n'exerce pas effectivement ses fonctions. Afin de mieux appréhender ces deux notions, un précédent dossier publié dans la présente revue a analysé la gestion des emplois territoriaux⁸.

• Les départs liés à la position d'activité

En position d'activité, le fonctionnaire est réputé exercer effectivement les fonctions correspondant à son emploi. Toutefois, dans cette position, il bénéficie d'un certain nombre de droits lui permettant temporairement de ne pas exercer ses fonctions. Son emploi n'est cependant pas déclaré vacant. Il a ainsi droit à divers congés, autorisations d'absence et décharges de service. Dans certains cas, le remplacement par des agents non titulaires est prévu expressément. Ainsi, le premier alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'en cas de congé de maladie, de congé de maternité ou d'exercice des fonctions à temps partiel, le fonctionnaire peut être remplacé par un agent non titulaire.

Toutefois, deux modalités particulières d'exercice de la position d'activité suscitent des interrogations quant à l'existence ou non d'une vacance d'emploi au sens de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

– La mise à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme d'intérêt général est « réputé » occuper un emploi dans son administration d'origine. L'emploi dans son administration d'origine étant budgétairement occupé, il ne peut être proposé aux autres fonctionnaires (voir encadré).

Cour administrative d'appel de Lyon, 6 octobre 2003, M. X, req. n°99LYO1822 (extrait)

« [Considérant] que ces dispositions [article 13 du décret du 8 octobre 1985⁹] sont applicables à M. X, brigadier chef principal de police municipale, qui assurait les fonctions de chef de la police municipale de Saint-Chamond et qui avait été mis à disposition du 20 avril au 30 septembre 1996 du maire de Bédarieux ; que l'annulation pour erreur de droit de l'arrêté du maire de Saint-Chamond du 30 septembre 1996 prononçant suite à la demande de M. X sa réintégration à compter seulement du 1^{er} octobre 1996 impliquait, en l'absence de circonstances particulières avancées par la commune quant à l'impossibilité de satisfaire la demande de réintégration prématurée de M. X à la date du 15 septembre 1996, la réintégration de ce dernier dans ses fonctions antérieures de chef de la police municipale à compter de cette dernière date (...) ».

Toutefois, l'article 13 du décret du 8 octobre 1985 apporte une nuance : « Si le fonctionnaire ne peut, à la fin de sa mise à disposition, être affecté dans les fonctions qu'il exerçait dans son administration d'origine avant sa mise à disposition, il est affecté, après avis de la commission administrative paritaire, dans les fonctions d'un niveau hiérarchique comparable ».

Il est possible d'interpréter cet article comme tenant compte de la possibilité dont dispose l'administration de réorganiser le service et d'affecter un ou plusieurs fonctionnaires déjà en poste au sein de la collectivité dans le poste du fonctionnaire mis à disposition. A l'issue de la mise à disposition, il ne pourra pas réintégrer son ancien emploi au sens fonctionnel mais il occupera un emploi de la collectivité correspondant à son grade dès lors qu'il n'a pas cessé d'en occuper un au sens budgétaire. Une nomination opérée par le biais de la déclaration prévue à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 est possible uniquement si elle n'a pas pour conséquence, lors de la réintégration du fonctionnaire à l'issue de sa mise à disposition, la création d'un surnombre non prévu par la loi.

– Le temps partiel

Le temps partiel constitue une modalité particulière de l'exercice de la position d'activité d'un fonctionnaire occupant un emploi à temps plein. A la fin du temps partiel, le fonctionnaire réintègre à temps plein son emploi ou à défaut un emploi de son grade. Le fait que l'article 60

⁷ En application de la jurisprudence administrative. Voir par exemple : *Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 décembre 2002, req. n°00BX00055*.

⁸ Voir *Les Informations Administratives et Juridiques*, n°4, avril 1997.

⁹ Décret n°85-1081 du 8 octobre 1985 relatif au régime de la mise à disposition.

de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire à l'issue de son temps partiel ne puisse réintégrer son ancien emploi mais un emploi de son grade, résulte du même principe exposé ci-dessus pour la mise à disposition. Dans le cadre de mesures d'ordre intérieur, la partie de l'emploi non occupée par le fonctionnaire à temps partiel peut être redistribuée à un ou plusieurs fonctionnaires déjà en poste dans la collectivité. Un moyen pour la collectivité ou l'établissement, de réintégrer le fonctionnaire dans son ancien poste à temps plein est de recruter durant son temps partiel un contractuel sur la base du premier alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Une réponse ministérielle en date du 1^{er} juillet 1985 rappelle ces principes : « *Dans les collectivités locales, il est possible de recruter des agents non titulaires pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel* ». La collectivité doit « *admettre immédiatement l'intéressé, à l'issue de sa période de travail à temps partiel, à occuper à temps plein son ancien emploi ou, à défaut, un autre emploi correspondant à son grade, sans attendre une vacance d'emploi* ¹⁰ ».

Ces dispositions ont pour but de protéger le fonctionnaire et de lui permettre de retrouver son emploi à temps plein à l'issue du temps partiel.

- **Le détachement de courte durée ou pour stage**

Le détachement de courte durée ne doit pas excéder six mois, non renouvelable, ou un an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre mer ou à l'étranger¹¹. En matière de réintégration, le premier alinéa de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 dispose qu'à l'issue d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son ancien poste. Au départ du fonctionnaire, la vacance du poste n'est donc pas communiquée au centre de gestion.

La durée de six mois étant assez courte, dans la pratique, la collectivité ou l'établissement peut répartir les tâches du fonctionnaire absent entre un ou plusieurs fonctionnaires de la collectivité ou de l'établissement jusqu'au retour

de ce dernier. En distinguant le détachement de courte durée de celui de longue durée, le législateur accorde des garanties aux fonctionnaires qui s'éloignent de leur

En cas de détachement pour stage, la collectivité doit attendre la titularisation de l'agent dans son nouveau grade avant de déclarer son ancien poste vacant.

administration pour une durée courte. Le deuxième alinéa de l'article 8 du décret du 13 janvier 1986 ajoute qu'en cas de détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation, le fonctionnaire est également réintégré dans son ancien poste, s'il n'est pas

titularisé. Dans ce cas, la collectivité doit attendre la titularisation de l'agent dans son nouveau grade avant de pouvoir déclarer la vacance du poste qu'il occupait avant son détachement. En attendant, elle peut avoir recours à un contractuel sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

A titre d'illustration jurisprudentielle, on citera le jugement du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne du 30 juillet 1996 (voir encadré). En l'espèce, en raison de sa réussite au concours interne de rédacteur territorial, M. C., adjoint administratif titulaire au centre communal d'action sociale de Reims, a été nommé en qualité de rédacteur territorial stagiaire au centre communal d'action sociale de Toulouse. Cet établissement, refusant sa titularisation en qualité de rédacteur territorial, a mis fin à son détachement pour stage le 1^{er} août 1995. Par une décision en date du 31 août 1995, le centre communal d'action sociale de Reims a refusé de le réintégrer en qualité d'adjoint administratif au motif qu'il n'appartenait plus à cet établissement puisqu'il avait été muté le 10 janvier 1994 au centre communal d'action sociale de Toulouse.

Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, 30 juillet 1996, M. C., req. n°96-1793, 96-204, 96-205, 9 et 96-299 (extrait)

« [Considérant] que l'article 8 du décret du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement des fonctionnaires territoriaux prévoit qu'à l'expiration du détachement de courte durée ou du détachement prévue au 12^e de l'article 2 pour l'accomplissement d'un stage préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat ou d'une collectivité territoriale : "lorsque le fonctionnaire stagiaire n'a pas été titularisé, il est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur" ; que l'article 2 de ce décret précise "le fonctionnaire placé en position de détachement pour la durée du stage prévu au 12^e ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi" ;

« Considérant que si le centre communal d'action sociale de Reims soutient que, pour effectuer son stage, M. C. a été muté au centre communal d'action sociale de Toulouse, il résulte des dispositions précitées que le requérant ne pouvait faire l'objet que d'un détachement sur un poste de rédacteur territorial pour la durée de son stage ; que, d'ailleurs, par décision du 19 janvier 1994, le centre communal d'action sociale de Toulouse a bien procédé au recrutement de M. C. en qualité de rédacteur stagiaire par la voie du détachement dans ce grade pour la durée du stage ; qu'ainsi le requérant est fondé à soutenir qu'à l'issue de ce détachement il devait être réintégré dans son emploi antérieur d'adjoint administratif au centre communal d'action sociale de Reims conformément aux dispositions de l'article 8 du décret du 13 janvier 1986 modifié ; que, dans ces conditions, la décision du 31 août 1995 du centre communal d'action sociale de Reims refusant de réintégrer le requérant est illégale ; que M. C. est donc fondé à en demander l'annulation ».

¹⁰ J.O.A.N (Q), 1^{er} juillet 1985, p. 3046.

¹¹ Article 8 du décret du 13 janvier 1986 précité.

Le fait de pouvoir réintégrer son ancien poste en cas de refus de titularisation offre donc des garanties au fonctionnaire.

- **La mise en disponibilité de moins de six mois d'office à l'expiration des congés de maladie et de droit sur demande pour raisons familiales**

Lors de la réintégration à l'issue d'une mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique et d'une mise en disponibilité de droit sur demande pour raisons familiales, les règles régissant le détachement s'appliquent. Par transposition de ces règles, lorsque ces disponibilités durent moins de six mois, le fonctionnaire est réintégré dans son ancien poste. Lors de son départ, le poste ne devient donc pas vacant. Une réponse ministérielle¹² précise ainsi « *qu'un fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité mentionnée au troisième alinéa de l'article 72 pour une durée inférieure à six mois doit, à l'expiration de cette période, être réintégré dans son cadre d'emploi et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.* »

Comme pour le détachement de courte durée, le souci du législateur est donc d'établir un équilibre entre la protection du fonctionnaire et le bon fonctionnement du service, en tenant compte du fait que cette brève absence a des conséquences moindres sur le fonctionnement du service qu'une disponibilité de plus longue durée. Inversement, comme cela a été vu plus haut, en cas de départ pour une durée assez longue, le législateur a préféré réduire les droits des fonctionnaires et favoriser la prise en compte de l'intérêt du service en permettant à la collectivité de recruter un agent titulaire par le biais de la procédure de déclaration de vacance de poste.

- **L'accomplissement des activités dans la réserve opérationnelle**

L'article 27 de la loi du 22 octobre 1999¹³ distingue deux cas. D'une part, lorsque la durée des activités est égale ou inférieure à 30 jours par an, le fonctionnaire est placé en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle. L'article 74 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à cette position précise que

¹² J.O. A.N. (Q), n°47, 23 novembre 1992, pp. 5321-5322.

¹³ Article 27 de la loi n°99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense : « *Les fonctionnaires, quand ils exercent une activité dans la réserve opérationnelle, sont placés en position d'accomplissement du service national et des activités de la réserve opérationnelle lorsque la durée de leur service est inférieure ou égale à 30 jours par année civile, et en position de détachement pour la période excédant cette durée.* »

¹⁴ Article 74 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « *Le fonctionnaire qui accomplit soit une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée.* »

cette période est assimilée à des congés¹⁴. Le fonctionnaire en congé étant considéré comme occupant effectivement son emploi, le poste ne peut pas être communiqué au centre de gestion. D'autre part, lorsque la durée des activités dans la réserve opérationnelle excède 30 jours par an, les règles du détachement sont applicables.

- **La suspension**

La suspension constitue une mesure administrative conservatoire permettant à la collectivité d'écarter momentanément du service un agent suspecté d'une faute grave, dans l'attente d'un avis du conseil de discipline, et le cas échéant d'une sanction disciplinaire ou d'un jugement. Le fonctionnaire demeure en position d'activité. La suspension étant une mesure provisoire, elle n'ouvre pas la vacance du poste. Le juge administratif a énoncé ce principe dans un arrêt en date du 8 avril 1994 :

« [Considérant] *que compte tenu de la nature essentiellement provisoire d'une mesure de suspension, celle-ci ne peut avoir pour effet de rendre vacant l'emploi occupé par le fonctionnaire qui en est frappé ; que, par suite, l'arrêté du 5 juin 1992 nommant M. C. en qualité de chef de poste de la perception d'Amplepuis sur un emploi qui n'était pas vacant, est illégal (...)*¹⁵ »

Dans cet arrêt, le juge rappelle également que le fait de nommer un fonctionnaire sur un emploi qui n'est pas vacant est interdit¹⁶.

Les cas particuliers du congé parental et du congé de présence parentale

Selon l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984, « *à l'expiration de son congé [le congé parental] il [le fonctionnaire] est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, sur sa demande et à son choix, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.* »

Au regard de la procédure de déclaration de vacance de poste, deux points semblent s'opposer.

D'une part, l'hypothèse d'une réintégration « *en surnombre* » permet de conclure que le poste pourrait ne plus être vacant et donc que la collectivité ou l'établissement ait communiqué la vacance de poste au centre de gestion lors du départ du fonctionnaire. La réintégration en surnombre peut également avoir pour objectif de pallier le fait que l'emploi du fonctionnaire en congé parental a été supprimé par la collectivité durant son absence.

¹⁵ Conseil d'Etat, 8 avril 1994, M. G et ministre de l'économie, req. n°145-780 et 146-921.

¹⁶ Article 12 précité de la loi du 13 juillet 1983.

D'autre part, l'autre éventualité envisagée, une réintégration « dans son ancien emploi », permet au contraire de supposer que l'emploi ne doit pas être déclaré vacant et ne peut être occupé que par un agent non titulaire comme l'autorise d'ailleurs le premier alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984¹⁷ afin que le fonctionnaire absent réintègre son poste à la fin de son congé parental.

On peut en déduire que, lorsqu'un fonctionnaire est placé en position de congé parental, la collectivité peut remplacer le fonctionnaire absent par un agent contractuel sur la base du premier alinéa de l'article 3 sans procéder à la déclaration, le fonctionnaire réintégrant à la fin de son congé, son ancien poste, ou déclarer le poste vacant et le remplacer par un agent titulaire, le fonctionnaire parti réintégrant en surnombre sa collectivité à l'issue de son congé parental. L'article 75 bis relatif au congé de présence parentale est libellé dans les mêmes termes. Toutefois, le premier alinéa de l'article 3 de la loi statutaire ne prévoit pas explicitement le remplacement d'un fonctionnaire en congé de présence parentale par un agent non titulaire.

Il est donc possible de tirer les mêmes conclusions que pour le congé parental en ce qui concerne la procédure de déclaration, sauf que, si la collectivité décide de remplacer le fonctionnaire absent par un agent contractuel, elle devra se baser sur le recrutement occasionnel prévu par le deuxième alinéa de l'article 3¹⁸.

En règle générale, l'obligation de déclarer l'emploi vacant dépend donc du caractère définitif ou temporaire du départ du fonctionnaire et de la durée de son éloignement.

La procédure prévue à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 s'applique à l'ensemble des emplois des collectivités territoriales et des établissements publics. Toutefois, la spécificité de certains postes mérite une analyse particulière au regard de cette obligation.

La spécificité de certains postes

Les emplois fonctionnels et les emplois accessibles par la voie du recrutement direct

Les emplois fonctionnels et les emplois pourvus par recrutement direct constituent des emplois de direction qui relèvent de dispositions réglementaires spécifiques. L'article

¹⁷ Premier alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 : « Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires (...) indisponibles en raison (...) d'un congé parental ».

¹⁸ Deuxième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 : « Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de 12 mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel ».

53 de la loi du 26 janvier 1984 regroupe l'ensemble des emplois fonctionnels qui peuvent être pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement, tandis que l'article 47 énumère les emplois de direction les plus importants qui sont, quant à eux, également accessibles par la voie du recrutement direct. L'article 47 relatif aux emplois ouverts au recrutement direct, précise que ce recrutement s'effectue « par dérogation à l'article 41 » de cette même loi. Il faut entendre cette dérogation de manière restrictive.

Le législateur a voulu préciser que ce mode de recrutement

Les emplois fonctionnels de direction, même lorsqu'ils sont pourvus par voie de recrutement direct, doivent faire l'objet d'une déclaration préalable de vacance.

était dérogatoire par rapport aux modes de recrutement énoncés au deuxième alinéa de l'article 41 et non pas faire déroger le recrutement direct à la règle de la déclaration de vacance. En effet, les emplois pourvus par un recrutement direct sont

également accessibles aux fonctionnaires par la voie du détachement. Par conséquent, afin que ceux-ci soient susceptibles de postuler sur ces emplois, il est nécessaire que les collectivités communiquent la vacance de ces postes au centre de gestion.

Le ministre de l'intérieur a d'ailleurs rappelé cette obligation dans une réponse ministérielle en date du 1^{er} octobre 1990 : « Les recrutements dans des emplois mentionnés à l'article 47 (recrutement direct) et à l'article 53 (emplois fonctionnels) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont soumis à l'obligation de déclaration préalable des créations et vacances de catégorie A prévue à l'article 12 bis de la loi précitée¹⁹. »

Le juge administratif a confirmé la soumission des emplois fonctionnels à la procédure définie à l'article 41 dans un jugement du 29 avril 2004²⁰.

Les collaborateurs de cabinet

Les collaborateurs de cabinet ont pour fonction d'assister l'exécutif local tant au niveau administratif que politique. Bien que des fonctionnaires puissent postuler à des emplois de collaborateurs de cabinet, le législateur, en insérant dans la loi du 26 janvier 1984 l'article relatif au recrutement des collaborateurs de cabinet au sein du chapitre relatif aux dispositions diverses et transitoires et non pas dans le chapitre relatif à l'accès à la fonction publique territoriale a, semble-t-il, entendu différencier ces emplois de ceux de la fonction publique territoriale. Ces postes ne faisant pas parties des emplois territoriaux, ils ne sont pas soumis à la procédure de déclaration définie à l'article 41 de cette loi.

¹⁹ J.O A.N (Q), 1^{er} octobre 1990, p.4613.

²⁰ Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, M. T., req n°9716524/5.

Ce principe a été confirmé dans une réponse ministérielle²¹ du 29 avril 1991 : « Cette obligation [de déclaration préalable] est notamment applicable aux créations et vacances d'emplois relevant de l'article 3 (1^{er}, 3^e et 4^e alinea) mais ne s'applique pas à celles de l'article 110 (emplois de collaborateurs de cabinet) de la loi précitée. »

Les cas particuliers des emplois des offices publics d'aménagement et de construction (OPAC)

Les emplois des OPAC, bien que relevant du droit privé, sont susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires. Le juge a affirmé que ces emplois devaient être soumis à l'obligation de déclaration de vacance de poste prévue à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 afin que les fonctionnaires soient en mesure de pouvoir postuler sur ces postes :

« [Considérant] qu'il ressort des articles 1^{er} et 2 du règlement statutaire des personnels ne relevant pas du statut de la fonction publique territoriale employés par les OPAC annexé au décret n°93-852 du 17 juin 1993 que les emplois des OPAC peuvent être pourvus par des fonctionnaires en détachement et des personnels provenant d'un autre OPAC ou d'un office public d'habitation à loyer modéré ;

« Considérant dès lors qu'il résulte de l'ensemble des dispositions susrappelées que les emplois des OPAC, bien que par nature soumis au droit privé, peuvent être occupés par du personnel fonctionnaire, ne fût-ce qu'à titre résiduel, qu'il s'agisse d'anciens fonctionnaires des OPHLM transformés en OPAC ayant conservé le statut de fonctionnaires, qui peuvent provenir de l'OPAC lui-même ou d'autres OPAC, de fonctionnaires d'un OPHLM ou de fonctionnaires d'autres collectivités ou établissements publics ; que, dans ces conditions, lesdits fonctionnaires doivent être correctement informés des vacances de postes sur lesquels ils sont susceptibles de postuler, même par voie de détachement ; que, pour les fonctionnaires territoriaux, dont font normalement partie les fonctionnaires des OPHLM, transformés ou non en OPAC, le mode normal de publicité des postes vacants est celui organisé auprès des centres de gestion par l'article 41 précité de la loi du 26 janvier 1984²² ».

Les emplois à temps non complet

Ils sont soumis aux mêmes modes de recrutement que les emplois à temps complet et sont donc, en cas de vacance, déclarés au centre de gestion.

Les emplois spécifiques

Des emplois « spécifiques » ont pu être créés en marge des emplois types applicables aux communes sur le fondement de l'ancien statut du personnel communal puis lorsque les filières de la fonction publique territoriale n'étaient pas encore toutes organisées en cadres d'emplois. Depuis la création des cadres d'emplois, les emplois spécifiques ne peuvent plus être créés mais les agents occupant ces postes ont pu conserver le bénéfice de ce type d'emploi. Cependant, lorsqu'un agent quitte un emploi spécifique, celui-ci est supprimé et ne peut plus être pourvu. Il est donc impossible de déclarer la vacance d'un emploi spécifique. En revanche, la collectivité a la possibilité de créer un nouvel emploi relevant d'un cadre d'emplois. Elle sera, dans ce cas, dans l'obligation de procéder à la déclaration de vacance de poste.

La transformation de l'emploi

Toute modification substantielle de la nature d'un emploi oblige la collectivité ou l'établissement à déclarer l'emploi transformé auprès du centre de gestion. La transformation peut notamment résulter d'un changement du grade de référence de l'emploi ou d'une modification de la durée de travail (temps complet, temps non complet).

Dans un arrêt du Conseil d'Etat du 22 février 1995²³, le juge a énoncé que lorsqu'un emploi était transformé, il fallait supprimer l'ancien emploi et en créer un nouveau. Tout emploi nouvellement créé devant faire l'objet d'une mesure de publicité, le nouvel emploi issu de la transformation doit donc être déclaré vacant auprès du centre de gestion.

Le même principe s'applique en ce qui concerne la variation de la rémunération des agents non titulaires de droit public. Une augmentation ou une diminution substantielle de leur rémunération doit être considérée comme la création d'un nouvel emploi et est donc soumise à la procédure de déclaration préalable²⁴.

Seuls les emplois qui ont été volontairement différenciés des emplois de la fonction publique territoriale dérogent donc à la règle de la déclaration de vacance de poste.

Il est important d'étudier également si, suivant le mode de recrutement envisagé, la collectivité ou l'établissement peut ne pas respecter le principe prévu à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

²¹ J.O.A.N (Q), n°17, 29 avril 1991, p.1753.

²² Tribunal administratif de Toulouse, 8 novembre 2001, Mme C. c /Office public d'aménagement et de construction de Toulouse, req. n°99/3691.

²³ Conseil d'Etat, 22 février 1995, M. B., req. n°134148.

²⁴ Cour administrative d'appel de Paris, 18 juin 2002, Commune de Colombes, req. n°00PA00422.

Le mode de recrutement envisagé

Quel que soit le mode de recrutement, la collectivité est dans l'obligation de mettre en œuvre la procédure définie à l'article 41 de la loi statutaire. D'ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 41 précise que les postes soumis à la déclaration préalable peuvent être pourvus par mutation, détachement, promotion interne, avancement de grade ou au moyen des listes d'aptitude établies après concours. On relèvera notamment qu'une décision d'avancement de grade doit être précédée d'une déclaration de vacance de poste correspondant au grade d'avancement. Une telle promotion s'analyse en effet comme une nomination dans un emploi vacant du grade d'avancement, quand bien même elle ne s'accompagnerait d'aucun changement dans les fonctions du fonctionnaire bénéficiaire.

Cependant, certains modes de recrutement, par leurs particularités, suscitent des interrogations quant au respect ou non de cette procédure. Le juge administratif ainsi que le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat par le biais des questions écrites, ont apporté des clarifications sur ce point.

Le recrutement par mutation interne

Le deuxième alinéa de l'article 41 impose aux collectivités et établissements de procéder à la déclaration de vacance de poste en cas de mutation, sans préciser s'il s'agit de la mutation interne ou de la mutation externe. Il paraît logique que la déclaration de vacance de poste s'applique en cas de mutation externe. En revanche, on peut s'interroger sur l'intérêt d'une telle déclaration lors d'une mutation interne d'un agent décidée par la collectivité territoriale. Ce point a suscité des interrogations comme l'illustrent plusieurs questions écrites posées au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

Ainsi, dans une réponse en date du 18 juin 2001, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat a tranché et confirmé l'obligation de déclaration de vacance de poste préalablement aux mutations internes en précisant qu'« il ressort de ces dispo-

sitions [articles 14 et 41 de la loi du 26 janvier 1984] que toute vacance d'emploi doit être immédiatement déclarée au centre de gestion compétent, y compris dans le cas d'une mutation interne au sens de l'article 52 de la loi précitée [loi du 26 janvier 1984] »²⁵.

Le thème général de la mutation interne a été examiné dans un précédent dossier publié par la présente revue auquel il est possible de se reporter²⁶.

Le recrutement d'agents non titulaires sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984

Dans la fonction publique territoriale, les agents non titulaires peuvent être recrutés sur la base des articles 3, 38, 47 et 110 de la loi du 26 janvier 1984. Les recrutements de ces agents sur la base des trois derniers articles précités constituent des cas particuliers qui ont fait l'objet d'une analyse séparée de celle de l'article 3.

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 est relatif au recrutement d'agents non titulaires dans des emplois permanents en vue de remplacer dans des cas limitativement énumérés

Article 3, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Aux termes de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 « les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

« Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

« Des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les mêmes cas et selon les mêmes conditions de durée que ceux mentionnés à l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

« Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée et renouvelés par reconduction expresse pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ».

Le troisième alinéa de l'article 3 renvoie aux cas de recrutement d'agents contractuels prévus par l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'Etat²⁷ : « Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie ».

²⁵ J.O. A.N. (Q), n°25, 18 juin 2001, pp.3556-3557.

²⁶ Voir *Les Informations administratives et juridiques* d'avril 2004.

²⁷ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

un fonctionnaire absent, d'occuper temporairement un emploi qui ne peut immédiatement être pourvu par un fonctionnaire, de pourvoir un poste dont les fonctions ne correspondent à aucun cadre d'emplois, d'occuper un poste du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou encore de pourvoir dans des conditions particulières un emploi à temps non complet d'une commune de moins de 1 000 habitants. D'autre part, l'article 3 permet de recruter des agents non titulaires pour des besoins occasionnels ou saisonniers (voir encadré page précédente).

Le deuxième alinéa de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 ne fait pas référence au recrutement d'agents contractuels lors de la procédure de déclaration de vacance de poste. Néanmoins, le recrutement d'un agent dans un emploi permanent est soumis à l'obligation préalable de publicité y compris pour les agents contractuels. Cette interprétation a été élaborée par le juge administratif dans un arrêt du Conseil d'Etat du 14 mars 1997 :

« [Considérant] que ces dispositions [article 41 de la loi statutaire], alors même qu'elles ne font pas mention de la faculté qu'ont dans certains cas les collectivités territoriales, en vertu de l'article 3 de la loi, de recruter des agents contractuels pour occuper des emplois permanents, subordonnent tout recrutement effectué par une collectivité territoriale pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé à l'accomplissement de mesures de publicité²⁸ ».

Le recrutement dans un emploi permanent doit s'adresser en priorité aux fonctionnaires, le recours aux agents non titulaires restant une exception. L'accomplissement de la mesure de publicité permet aux fonctionnaires d'être en capacité de pouvoir postuler sur les emplois vacants. Au départ de la vacance de l'emploi permanent, la collectivité ou l'établissement ne sait pas à quel mode de recrutement elle va recourir. La collectivité ou l'établissement aura recours à un agent contractuel uniquement si aucun fonctionnaire ne répond aux compétences exigées. M. Touvet, Commissaire du gouvernement, lors de l'arrêt précité du Conseil d'Etat du 14 mars 1997, oriente ses conclusions dans ce sens : « il n'existe pas d'emplois de fonctionnaires ou d'emplois de contractuels. C'est seulement lors du recrutement de celui qui occupera l'emploi que cet emploi est pourvu par un fonctionnaire ou par un contractuel. Il ne faut donc pas créer deux procédures différentes entre fonctionnaires et contractuels lors de la création de l'emploi. La publicité de l'avis de vacance de l'emploi est relative à l'emploi lui-même, et préalable à une décision ultérieure de recrutement qui est encore inconnue lorsque l'emploi est créé ou devient vacant²⁹ ».

M. Touvet précise, en outre, que bien que les missions dévolues à un emploi soient très spécialisées, cela n'empêche pas qu'un fonctionnaire puisse correspondre à ces fonctions. Le recours à un agent non titulaire ne doit aboutir que si aucun fonctionnaire ne correspond au profil recherché.

De plus, un emploi permanent occupé par un agent non titulaire est toujours considéré comme vacant. Le juge administratif a énoncé ce principe dans un arrêt du Conseil d'Etat du 24 janvier 1990. En l'espèce, une collectivité a refusé la réintégration après une disponibilité d'un fonctionnaire au motif que son ancien poste était occupé par un contractuel. Le juge a annulé cette décision :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier qu'à la date de la demande de Mme L, l'emploi qu'elle occupait avant sa mise en disponibilité était confié, à titre intérimaire, à un agent contractuel bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ; qu'ainsi dès lors que l'emploi n'était pas occupé par un agent titulaire ou stagiaire régulièrement nommé, ledit poste devait être regardé comme vacant³⁰ ».

De la même façon, le juge considère que le renouvellement d'un contrat sur un emploi permanent doit être précédé de la formalité de publicité même si lors de la signature du contrat, l'emploi avait été proposé aux fonctionnaires grâce à la procédure définie à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 :

« [Considérant] que si Mme F. produit une déclaration de vacance du poste faite en janvier 1991, il n'est pas allégué ni établi que le renouvellement de son contrat en mars 1994 ait été précédé d'un appel à candidature en vue du recrutement pour le poste à pourvoir d'un agent titulaire de catégorie A ; qu'il résulte de ce qui précède que la délibération [autorisant le renouvellement du contrat d'engagement de Mme F.] (...) était entachée d'illégalité³¹ ».

Selon la même logique, un emploi permanent occupé par un agent contractuel, qui réussit un concours lui permettant d'être nommé sur celui-ci, devra également être déclaré vacant.

Les emplois saisonniers ou occasionnels, qui par nature ont un caractère temporaire, ne sont pas soumis à la procédure de déclaration préalable.

En revanche, dans certains cas, le recrutement d'un agent

non titulaire n'est pas soumis à l'obligation préalable de déclaration de vacance de poste.

D'une part, un contractuel peut être recruté sans déclaration préalable dans tous les cas de remplacements de fonctionnaires, dans lesquels le poste temporairement libéré n'est pas considéré comme vacant. C'est par exemple le cas

²⁸ Conseil d'Etat, 14 mars 1997, Département des Alpes-Maritimes, req. n°143 800.

²⁹ Conclusions prononcées par Monsieur Touvet sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 14 mars 1997, Département des Alpes-Maritimes, req n°143 800, publiées aux Cahiers de la Fonction Publique d'août 1997, pp. 18-21.

³⁰ Conseil d'Etat, 24 janvier 1990, Centre hospitalier général de Montmorency, req.n°67078.

³¹ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juin 1996, Mme F., req. n°95BX00570.

lors du remplacement d'un fonctionnaire en congé de maternité ou en congé parental.

D'autre part, les emplois saisonniers ou occasionnels qui, par nature, ne sont pas des emplois permanents, ne s'adressent pas aux fonctionnaires et ne sont donc pas soumis à la procédure de déclaration préalable. Néanmoins, le recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article relatif aux emplois occasionnels est illégal à partir du moment où l'agent non titulaire est maintenu sur cet emploi qui présente donc en réalité un caractère permanent sans qu'aucune procédure de publicité n'ait été réalisée :

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la commune d'Ajaccio a recruté, par un contrat en date du 20 novembre 1990, Mme P., pour une période de six mois non renouvelable, en vue de répondre à un besoin saisonnier ; qu'au terme de ce contrat, Mme P. est restée en fonction sur un emploi dont il n'est pas contesté qu'il présente un caractère permanent susceptible d'être pourvu par un agent titulaire ; qu'il n'est pas établi, ni même allégué que le recrutement de M. P. sur cet emploi par le maire de la commune d'Ajaccio ait été précédé de la procédure de publicité (...) qui serait demeurée infructueuse en vue du recrutement d'un agent titulaire ; que, dans ces conditions, l'acte attaqué recrutant Mme P. comme agent non titulaire de la commune d'Ajaccio à l'expiration du contrat de six mois dont elle a bénéficié, est intervenu à l'issue d'une procédure irrégulière qui l'entache d'un vice de nature à justifier son annulation* »³².

Le recrutement sans concours

Comme pour le recrutement d'agents non titulaires sur la base de l'article 3, le deuxième alinéa de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 ne cite pas le recrutement sans concours prévu à l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et notamment le recrutement des agents de catégorie C relevant de l'échelle 2, comme mode de recrutement permettant de pourvoir un emploi vacant. Toutefois, le recrutement sans concours ayant pour objectif de pourvoir des emplois permanents, la collectivité est tenue de déclarer au préalable la vacance de l'emploi.

Après avoir défini dans quels cas un poste doit être considéré comme vacant, il est important d'étudier les règles de compétences et de procédures à respecter afin que la déclaration de vacance de poste soit légale.

³² Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2004, Mme P., req.n°00MA01521.

³³ Article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

³⁴ Article 40 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

³⁵ Quatrième alinéa de l'article 14 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

³⁶ Loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

Les règles de compétence et de procédure en matière de déclaration

La déclaration de la vacance de poste est encadrée par des règles de compétences et de procédures définies par les textes et précisées par le juge administratif.

Les autorités compétentes

Préalablement, il est nécessaire de rappeler que, d'une part, l'organe délibérant dispose du pouvoir de création des emplois de sa collectivité ou de son établissement³³ et que, d'autre part, la nomination aux emplois de la collectivité ou de l'établissement relève de la compétence de l'autorité territoriale³⁴.

La loi du 26 janvier 1984 définit les autorités compétentes en matière de déclaration et de publicité des vacances de postes.

La déclaration des postes vacants

La déclaration préalable à la vacance d'un poste relève de la compétence de l'autorité territoriale. L'ensemble des collectivités et des établissements publics doit transmettre leurs vacances au centre de gestion compétent.

Cette obligation a une portée générale : tous les emplois définis comme vacants doivent être soumis à cette procédure et toutes les collectivités et tous les établissements publics doivent respecter cette mesure, qu'ils soient affiliés ou non au centre de gestion³⁵.

La collecte des déclarations et la transmission au CNFPT

Avant l'adoption de la loi du 27 décembre 1994³⁶, le Centre national de la fonction publique territoriale collectait les déclarations de vacances de postes et assurait la publicité des emplois de catégorie A et B, tandis que les centres de gestion recevaient les déclarations de vacances de postes et étaient en charge de la publicité des emplois de catégorie C.

La loi du 27 décembre 1994 a modifié cette répartition des compétences en matière de collecte des déclarations et de publicité des vacances de postes.

Les collectivités et établissements transmettent leurs déclarations de vacances de postes au centre de gestion qui relève de leur territoire.

Les centres de gestion ont un double rôle.

Ils doivent d'une part, collecter l'ensemble des vacances d'emplois des collectivités et établissements. La circulaire du 13 février 1995 relative aux dispositions d'application immédiate de la loi du 27 décembre 1994 a précisé que le fait que le centre de gestion devienne l'unique interlocu-

teur des collectivités et établissements en matière de vacance de poste avait pour but de créer « un lieu privilégié d'information pour toutes les catégories d'emplois ».

D'autre part, une fois l'information collectée, les centres de gestion transmettent au CNFPT l'ensemble des déclarations de vacances des emplois de catégorie A et B afin que ce dernier puisse alimenter la bourse nationale de l'emploi des catégories A et B³⁷.

La publicité

Les centres de gestion assurent la publicité de l'ensemble des créations et des vacances d'emplois de catégorie C, des créations et des vacances d'emplois des catégories A et B dès lors qu'ils organisent les concours correspondant à ces emplois³⁸.

Le CNFPT est chargé de la publicité des créations et vacances des emplois de catégorie A et B pour lesquels il organise les concours³⁹.

Les présidents des centres de gestion et du CNFPT prennent à cet effet chacun un arrêté qui doit être transmis au représentant de l'Etat. La direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'intérieur a précisé que la date à laquelle le préfet accuse réception de l'arrêté de publicité fait courir le délai de quatre mois à l'issue duquel, la collectivité ou l'établissement ne peut plus que recourir à une nomination sur une liste d'aptitude⁴⁰ et permet au représentant de l'Etat de vérifier, lors de la transmission de l'arrêté de nomination, le temps écoulé entre cette date et celle de la nomination.

L'arrêté du CNFPT est transmis au centre de gestion compétent. Ce dernier adresse aux collectivités ayant déclaré un poste vacant, un récépissé qui précise la date

La validité de la déclaration de vacance d'un emploi perdue jusqu'à ce que l'emploi soit pourvu.

de la publicité de l'arrêté et le numéro d'enregistrement. Une fois la vacance déclarée, la validité de la publicité perdue jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou supprimé. Lorsque l'emploi est pourvu ou, le cas échéant, supprimé, la collectivité ou l'établissement doit en informer le centre de gestion⁴¹ afin que ces derniers puissent retirer l'avis de vacance de poste. Les centres de gestion se chargent de transmettre au CNFPT les déclarations de nomination.

Le décret relatif au CNFPT et celui relatif aux centres de gestion⁴² soulignent l'importance de la publicité en

précisant que les vacances d'emplois doivent être diffusées par tous les moyens et supports possibles afin de favoriser la mobilité. En outre, les formulaires de déclaration sont unifiés et simplifiés.

Dans la pratique, il existe une coordination entre les centres de gestion, ainsi qu'entre eux et le CNFPT. Ils émettent des bulletins d'information et rendent accessibles les avis de vacances sur internet.

Les délais de dépôt de la déclaration

L'article 43 du décret du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion définit les délais à partir desquels la collectivité doit déclarer la vacance de poste. Le délai est conditionné par la connaissance ou non par la collectivité de la date effective de la vacance. Deux cas sont envisageables :

D'une part, la vacance peut être soudaine. L'autorité chargée de la nomination informe alors immédiatement le centre de gestion. La vacance peut être soudaine, par exemple, lorsque le fonctionnaire est déchu de ses droits civiques ou lorsqu'il décède.

La vacance peut d'autre part être prévisible. La déclaration doit intervenir dès lors que la collectivité a connaissance de la date effective de la vacance. La vacance est prévisible, par exemple lors d'une mutation ou d'un départ en retraite. Enfin, bien que ce point ne soit pas précisé par les textes, il paraît logique que lorsque l'emploi est créé, la déclaration soit transmise à la date à partir de laquelle la délibération correspondante devient exécutoire.

La régularité de la déclaration

Plusieurs conditions doivent être respectées tant en ce qui concerne le contenu de la déclaration que les délais afin que la procédure soit légale. Le juge, généralement sur déféré préfectoral, contrôle les différents points de procédures à respecter.

L'annulation de la nomination en cas d'absence de déclaration préalable et la réparation du préjudice subi

Aux termes de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, toute nomination n'ayant pas fait l'objet d'une déclaration préalable de vacance de poste est considérée comme nulle. En pratique, lors de la nomination, la collectivité ou l'établissement transmet, au représentant de l'Etat, l'arrêté de nomination accompagné du récépissé prouvant que le poste pourvu avait bien été préalablement déclaré vacant au centre de gestion. L'absence de transmission au centre de gestion peut conduire le juge à annuler l'arrêté de nomination.

³⁷ Article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

³⁸ Article 23 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

³⁹ Article 38 du décret 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale.

⁴⁰ Lettre de la Fonction Publique Territoriale, n°1995-11-049.

⁴¹ Article 44 du décret du 26 juin 1985 précité relatif aux centres de gestion et article 41 du décret du 5 octobre 1987 précité relatif au CNFPT.

⁴² Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le juge a ainsi conditionné la légalité de la nomination à la production de ce récépissé au préfet dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 28 janvier 1997 : « [Considérant que] le préfet a demandé au maire le 17 février 1993 de compléter cette transmission [l'arrêté de nomination] notamment par celle de l'attestation de création ou de vacance d'emploi délivré par le centre national de la fonction publique territoriale. (...) cette pièce doit être regardée comme constituant un document annexe nécessaire pour mettre le représentant de l'Etat à même d'apprécier la portée et la légalité de l'acte qui lui avait été précédemment transmis⁴³ ».

L'annulation de l'arrêté de nomination a souvent lieu dans les cas de recrutement d'agents non titulaires mais elle peut exister également dans les cas de recrutement de fonctionnaires.

En outre, le juge peut accorder à l'agent dont la nomination a été annulée, des indemnités liées au préjudice subi (voir encadré).

**Cour administrative d'appel de Bordeaux,
23 juin 1997, Commune de Génissac,
req. n°94BX00460 (extrait)**

« Considérant que, par un jugement du 9 février 1989 devenu définitif, le tribunal administratif de Bordeaux a annulé pour défaut de vacance d'emploi l'arrêté en date du 13 octobre 1988 par lequel le maire de Génissac avait prononcé la mutation de M. J., secrétaire de mairie de la commune de Mercin-et-Vaux, au poste équivalent de la mairie de Génissac ; que la commune de Génissac fait appel du jugement du 28 décembre 1993 par lequel le tribunal administratif de Bordeaux l'a condamné à verser à M. J. une indemnité de 450 000 F, déduction faite d'une provision de 100 000 F déjà allouée par une ordonnance du 8 octobre 1990 du président de ce tribunal statuant en référé, en réparation du préjudice subi par l'intéressé du fait de l'illégalité commise ;

« Considérant que M. J., qui a été privé d'emploi malgré ses recherches pendant pratiquement cinq ans, a subi un préjudice moral et des troubles de toute nature dans ses conditions d'existence qui justifient que l'indemnité de 70 000 F allouée par le tribunal administratif au titre de ces chefs de préjudice soit augmentée de 100 000 F ;

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'indemnité allouée par les premiers juges doit être portée à 623 846,15 F ».

Le contenu de la déclaration

Aucune disposition législative ou réglementaire ne définit le contenu de la déclaration. Toutefois, l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que l'organe délibérant doit préciser les grades correspondant à l'emploi créé dans la délibération relative à la création d'un emploi. Par déduction, la déclaration de la vacance de poste au centre de gestion doit au moins comporter ce contenu.

Dans une réponse ministérielle en date du 31 juillet 1989, le ministre de l'intérieur indiquait que « la déclaration de création ou de vacance doit préciser le grade des fonctionnaires susceptibles d'occuper l'emploi devenu vacant ou créé »⁴⁴.

La déclaration peut comporter plusieurs grades lorsque l'emploi vacant peut être occupé par des personnes relevant de ces différents grades.

Toutefois, en matière de création de poste, la loi ne précise pas si les grades peuvent relever de cadres d'emplois différents. On peut supposer qu'ils ne doivent pas provenir obligatoirement du même cadre d'emplois puisque certains postes peuvent être pourvus indifféremment par des agents relevant de cadres d'emplois distincts.

Lors de la nomination, le cadre d'emplois de l'agent nommé doit correspondre à celui mentionné dans la déclaration. Le Conseil d'Etat a jugé légale la décision d'une collectivité de retirer la nomination d'un adjoint administratif dès lors que la déclaration de vacance d'emploi mentionnait un poste d'agent administratif :

« Considérant qu'en estimant suffisamment établi par le dossier que l'avis de vacance de poste transmis au centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale, préalablement au recrutement de Mme P., mentionnait un poste d'agent administratif et non celui d'adjoint administratif, alors même que cette pièce ne figurait pas au dossier qui lui était soumis, la Cour, qui a suffisamment motivé son arrêt sur ce point, n'a pas dénaturé les pièces du dossier, mais a porté sur leur valeur probante une appréciation souveraine qui ne peut être utilement discutée devant le juge de cassation ;

« [Considérant] que le respect de cette formalité [la déclaration] conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale ; que c'est sans commettre d'erreur de droit que la cour a jugé que la nature de l'erreur commise en l'espèce dans la désignation de l'emploi ouvert au recrutement était de nature à entacher la légalité »⁴⁵.

De la même façon, le grade de l'emploi déclaré vacant au centre de gestion doit correspondre au grade inscrit dans la délibération relative à la création de l'emploi.

En outre, malgré l'absence de disposition législative ou réglementaire expresse en ce sens, il semble que la déclaration doive mentionner également la durée de travail et notamment si l'emploi est à temps complet ou à temps non complet.

⁴³ Cour administrative d'appel de Lyon, 28 janvier 1997, Commune du Castellet, req.n°94LY00828.

⁴⁴ J.O. A.N (Q), 31 juillet 1989, p. 3419.

⁴⁵ Conseil d'Etat, 17 décembre 2003, Mme P., req n°236036.

Enfin, il ne faut pas confondre la déclaration avec l'offre d'emploi. La déclaration contient des mentions obligatoires : le ou les grades de l'emploi vacant, la durée de travail, le nom de la collectivité ou de l'établissement et du service au sein duquel le poste est vacant. Inversement, l'offre d'emploi présente un caractère facultatif. Elle permet une large diffusion par la bourse de l'emploi du centre de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale ou par voie de presse, d'informations précises sur le poste vacant. Ainsi, l'offre d'emploi peut décrire les missions du poste, le profil souhaité, la date envisagée de nomination ou encore la date limite de dépôt des candidatures. Dans la pratique, la transmission de la déclaration et de l'offre d'emploi au centre de gestion ont lieu en même temps et par le biais du même formulaire. Le formulaire de déclaration comporte ainsi des informations facultatives afin d'établir l'offre d'emploi.

Par conséquent, le délai de dépôt de la candidature mentionné dans une offre d'emploi du centre de gestion ou publiée dans la presse n'a qu'un caractère indicatif. Il ne conditionne pas la légalité de la nomination. Le juge administratif, dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy indique que « le délai de dépôt de candidature fixé au 13 mars 2000 dans l'annonce de l'offre d'emploi parue dans le n°2615 de la revue *Télérama* le 23 février 2000 est indicatif et n'a aucun caractère juridique obligatoire ; que dès lors, sa méconnaissance par M. Y., qui a déposé sa candidature par lettre datée du 17 mars 2000, n'a aucune conséquence sur la nomination de ce dernier »⁴⁶.

Toutefois, le juge administratif a annulé une nomination dans une affaire dans laquelle l'offre comportait des mentions trop restrictives. L'intérêt de cette procédure est de permettre au plus grand nombre de postuler. L'offre ne doit donc pas être trop restrictive au point d'être personnalisée :

« [Considérant] que la fiche de poste diffusée par l'administration mentionnait une exigence de profil qui correspondait exactement à l'expérience professionnelle acquise par M. D ;

« [Considérant] que, dans ces conditions, même si, comme il le soutient, d'autres candidatures auraient éventuellement pu se présenter pour ce poste en se prévalant d'une telle expérience, l'appel de candidatures destiné à pourvoir ce poste n'en a pas moins été présenté de manière trop restrictive pour que la vacance de ce poste puisse être regardée comme ayant été portée à la connaissance du personnel dans des conditions régulières »⁴⁷.

Le délai entre la déclaration et la nomination d'un agent non titulaire

Le juge contrôle le temps écoulé entre la déclaration et la nomination. Il s'attache à vérifier ce point essentiellement en cas de recrutement d'un contractuel afin de vérifier si la collectivité ou l'établissement n'a pas contourné l'intérêt de la procédure de déclaration en nommant un agent non titulaire sans attendre de savoir si un fonctionnaire était susceptible de postuler à cet emploi.

Cependant, le juge n'a pas déterminé de délai minimum précis entre la déclaration et la nomination mais a uniquement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté :

« [Considérant] qu'il incombe seulement à la collectivité territoriale en cause, lorsqu'elle entend recourir à la faculté de recruter un agent contractuel sur le fondement des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, d'observer avant de pratiquer ce recrutement un délai raisonnable propre à permettre aux agents titulaires informés par l'effet des mesures de publicité précitées de soumettre auparavant leur éventuelle candidature auprès de la collectivité concernée »⁴⁸.

La direction générale des collectivités locales du ministère de l'intérieur est venue apporter des précisions en répertoriant et analysant les différents arrêts rendus sur ce point⁴⁹. Au travers de la jurisprudence, il est possible d'identifier dans quel cas le délai a été jugé suffisant ou non. Ces décisions n'apportent que des grandes orientations puisque dans la pratique, le juge étudie au cas par cas le temps écoulé entre la déclaration et la nomination.

Le juge apprécie le délai entre la déclaration et la nomination d'un agent non titulaire.

Ainsi dans un arrêt du Conseil d'Etat du 20 mars 1996, le juge a estimé que le délai de neuf mois entre la déclaration

et la nomination d'un agent contractuel était suffisant : « Considérant qu'il ressort, d'autre part, des pièces du dossier que le recrutement de M. M., qui avait été précédé entre les mois de janvier et septembre 1991, d'appels de candidatures infructueux en vue du recrutement, pour le poste à pourvoir, d'un agent titulaire appartenant, soit au cadre des techniciens territoriaux, soit à celui des ingénieurs territoriaux, était justifié par les besoins de l'office en matière de mise au point administrative, technique et financière et de coordination des nouveaux programmes de constructions »⁵⁰.

⁴⁶ Cour administrative d'appel de Nancy, 13 novembre 2003, M. X, req n°01NC01253.

⁴⁷ Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2001, Ministre de l'intérieur, req n°98MA00631.

⁴⁸ Cour administrative d'appel de Nancy, 20 février 2003, Commune de Vesoul, req. n°97NC02620.

⁴⁹ Lettre de la Fonction Publique Territoriale, n° 1999-04-015.

⁵⁰ Conseil d'Etat, 20 mars 1996, Office public d'HLM de la communauté urbaine du Mans, req. n°152651.

En revanche, le juge considère qu'un délai de 20 jours entre la déclaration et la nomination est trop court pour que les fonctionnaires soient en mesure de postuler :

« [Considérant] *qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le centre communal d'action sociale de la ville du Mans, qui a déclaré la vacance d'emploi au centre national de la fonction publique territoriale le 12 mars 1993 et a procédé au recrutement litigieux dès le 1^{er} avril 1993, se soit trouvé dans l'impossibilité de recruter un agent titulaire* »⁵¹.

En outre, les particularités de la période concernée par la déclaration préalable doivent être prises en compte dans la détermination du délai. Le juge, dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 9 mars 2004 énonce que la collectivité doit tenir compte de la période estivale des congés et donc prolonger le délai entre la déclaration et la nomination lors de ces périodes particulières. Toutefois, lorsque l'urgence du recrutement est justifiée par les besoins du service, il peut être réduit :

« [Considérant] *qu'avant d'envisager le recrutement d'un agent non titulaire, il appartient à l'autorité territoriale de s'assurer que la procédure de déclaration de création ou de vacance d'emploi est mise en œuvre dans des conditions lui permettant, sauf dans le cas où elle établirait l'urgence pour les besoins du service, d'envisager les différents modes de recrutements d'agents titulaires prévus à l'article 41 précité, notamment par le respect d'un délai raisonnable entre la publicité effective de la création ou de la vacance de l'emploi et le recrutement du non titulaire, délai qui doit tenir compte des caractéristiques de la période concernée eu égard en particulier aux périodes de congés des agents* »⁵².

En l'espèce, la déclaration de la vacance du poste a eu lieu le 1^{er} mai et la nomination de l'agent contractuel le 30 juillet, soit un délai de trois mois. En outre, la procédure de publicité a été précédée, cinq mois auparavant, d'une publication dans le magazine spécialisé *Carrières Territoriales*. Le juge a ainsi estimé qu'« en l'absence de candidature et eu égard au caractère suffisant de l'information et du délai de publication de la vacance, l'appel à candidature doit être regardé, comme infructueux ; que, dans ces conditions, le département de la Corse du Sud a pu légalement considérer que le recrutement d'un agent contractuel était justifié par les besoins du service ».

De plus, le juge considère que le délai de quatre mois défini à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 à partir duquel la collectivité ne peut recourir qu'au recrutement d'un agent inscrit sur une liste d'aptitude établie après concours n'a pas pour objectif d'interdire le recrutement d'un contractuel dans les quatre premiers mois suivant la déclaration. La Cour administrative d'appel de Nancy a avancé ce principe dans l'arrêt du 20 février 2003 précité :

« [Considérant] *qu'il résulte de ce qui précède que le préfet de la Haute-Saône ne saurait faire valoir à bon droit le moyen tiré du non respect du délai de quatre mois entre la publicité de vacance de poste par le centre national de la fonction publique territoriale et la délibération précitée* »

En l'espèce, le juge a estimé comme suffisant, un délai de deux mois.

De même, bien que la loi précise qu'au-delà de quatre mois la collectivité ne peut pourvoir un poste vacant que par un recrutement sur une liste d'aptitude, si la collectivité n'a pas obtenu de candidatures de fonctionnaires au-delà de cette échéance, elle peut recruter un agent non titulaire. L'intérêt du recrutement d'un contractuel dans un emploi permanent est de pourvoir un poste qui n'a fait l'objet d'aucune candidature par un fonctionnaire. Ainsi, il paraît indispensable qu'un contractuel puisse être recruté au-delà des quatre mois puisque la collectivité doit attendre un certain délai entre la déclaration et la nomination d'un agent non titulaire.

Enfin, le juge a logiquement rappelé dans un récent arrêt que la collectivité ne pouvait nommer un agent avant la date de l'arrêté de publicité du poste vacant :

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le maire de Bondy a déclaré la vacance d'un emploi de secrétaire général-adjoint seulement le 21 juillet 1997 ; que le Centre national de la fonction publique territoriale n'a procédé à la publication de cette vacance que le 14 août 1997, soit postérieurement à la nomination de M. M. intervenue le 1^{er} août 1997 ; que par suite, M. T. est fondé à soutenir que la décision attaquée a été prise en méconnaissance de l'article 41 précité de la loi du 26 janvier 1984 et à demander l'annulation* »⁵³.

Deux tableaux synthétiques, l'un relatif aux cas de déclaration de vacance d'emploi, l'autre relatif à la procédure de déclaration de vacance, sont reproduits dans les pages suivantes.

⁵¹ Conseil d'Etat, 16 juin 1997, Centre communal d'action sociale de la ville du Mans, req. n°149088.

⁵² Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2004, Préfet de la Corse-du-Sud, req. n°00MA01956.

⁵³ Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, précité.

Les cas de déclaration de vacance d'emplois

	Application de la procédure de déclaration préalable	Absence de procédure de déclaration préalable
<h3>Nature du départ</h3>	<p style="background-color: #d9ead3; padding: 2px;">Départ définitif du fonctionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mutation • retraite • démission • licenciement • révocation • perte de la nationalité française • déchéance de droits civiques • interdiction d'exercer un emploi public • abandon de poste • décès • congé de fin d'activité <p style="background-color: #d9ead3; padding: 2px;">Départ temporaire du fonctionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • détachement de longue durée (supérieur à 6 mois ou à 1 an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les TOM ou à l'étranger) • position hors cadre • disponibilité d'office pour inaptitude physique ou de droit sur demande pour raisons familiales de plus de 6 mois et les autres cas de disponibilité • congé parental (dans le cas d'un recrutement d'un fonctionnaire) • congé de présence parentale (dans le cas d'un recrutement d'un fonctionnaire) 	<p style="background-color: #d9ead3; padding: 2px;">Départ temporaire du fonctionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mise à disposition • temps partiel • détachement de courte durée (inférieur ou égal à 6 mois) • détachement pour stage • disponibilité d'office pour inaptitude physique ou de droit sur demande pour raisons familiales inférieure ou égale à 6 mois • activités dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours • congé parental (dans le cas d'un remplacement par un agent non titulaire) • congé de présence parentale (dans le cas d'un remplacement par un agent non titulaire) • suspension
<h3>Nature des emplois</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • emplois correspondant à des grades de la fonction publique territoriale • emplois fonctionnels et emplois accessibles par la voie du recrutement direct • emplois à temps complet et à temps non complet • emplois vacants, transformés ou créés 	<ul style="list-style-type: none"> • emplois de collaborateurs de cabinet • emplois spécifiques
<h3>Mode de recrutement envisagé</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • recrutement de fonctionnaires, y compris par mutation interne • recrutement d'agents non titulaires dans des emplois permanents 	<ul style="list-style-type: none"> • recrutement d'agents non titulaires dans des emplois saisonniers ou occasionnels ou pour le remplacement momentané d'agents titulaires au sens de l'alinéa 1 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984

Les différentes étapes de la déclaration de vacance d'un emploi

1

La collectivité ou l'établissement déclare la vacance du poste au centre de gestion compétent.

La publicité est effectuée :

2

- soit, par le centre de gestion si l'emploi relève de la catégorie C ou d'un concours de catégorie A ou B qu'il organise ;
- soit, par le CNFPT si l'emploi relève d'un concours de catégorie A ou B organisé par le CNFPT. Dans ce cas, le centre de gestion transmet la déclaration au CNFPT.

3

Le centre de gestion et le CNFPT transmettent leurs arrêtés de publicité au représentant de l'Etat afin qu'ils deviennent exécutoires (un arrêté contient plusieurs vacances d'emplois).

4

Le CNFPT envoie au centre de gestion son arrêté de publicité.

5

Le centre de gestion transmet à la collectivité dont l'emploi est vacant un récépissé précisant la date de l'arrêté de publicité (du centre de gestion ou du CNFPT selon que l'emploi relève de l'un ou de l'autre établissement) et le numéro d'enregistrement.

6

Après la nomination :

- La collectivité envoie l'arrêté de nomination et le récépissé de déclaration de vacance de poste au représentant de l'Etat.
- Elle informe le centre de gestion que le poste est pourvu.
- Si l'emploi relève de la compétence du CNFPT, le centre de gestion informe le CNFPT que le poste est pourvu.

Les mesures nouvelles en faveur des handicapés dans la fonction publique

Certaines dispositions de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées modifient le statut de la fonction publique afin d'introduire de nouvelles mesures favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les services des collectivités publiques. Est notamment créé un fonds propre à la fonction publique, alimenté par une contribution versée par les employeurs publics qui n'emploient pas suffisamment de travailleurs handicapés au regard de l'obligation d'emploi prévue par le code du travail.

Outre une réaffirmation du principe général de non discrimination, la loi du 11 février 2005 apporte de nouvelles garanties aux personnes handicapées en matière d'accès et de carrière dans la fonction publique et précise le régime de l'obligation d'emploi s'imposant aux employeurs publics¹.

La réaffirmation du principe de non discrimination

L'article 31 de la loi du 11 février 2005 procède tout d'abord à plusieurs modifications de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les articles 5 et 5 bis de cette loi sont ainsi complétés afin d'indiquer que la condition générale d'aptitude physique exigée pour l'exercice des fonctions doit s'apprécier « compte tenu des possibilités de compensation du handicap ». Selon un rapport produit dans le cadre des travaux parlementaires, cette nouvelle précision a pour objectif d'écartier toute discrimination à l'égard des personnes handicapées dès lors que « comparer, hors de

toute compensation du handicap les aptitudes physiques des candidats à un emploi dans la fonction publique serait en effet contraire au principe de non-discrimination et d'égalité des chances »².

Un nouvel article 6 sexies est ensuite créé en vue d'affirmer, de manière générale, l'obligation pour l'administration de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ainsi que de bénéficier d'une formation. Le même article indique toutefois que la mise en œuvre de ces mesures ne doit pas conduire à faire supporter à l'employeur des « charges disproportionnées » et évoque les aides susceptibles d'en permettre la compensation. Ce nouvel article est rédigé comme suit :

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail³ d'accéder à un emploi ou de conserver un

¹ Pour de plus amples informations sur l'accès des travailleurs handicapés à la fonction publique territoriale, se reporter au dossier publié dans *Les informations administratives et juridiques* d'octobre 2001.

² Rapport n°210 de M. Paul Blanc, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, déposé le 11 février 2004.

³ Les catégories de travailleurs visés par cet article sont les suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article ...

emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ». On indiquera qu'une disposition identique est insérée dans le code du travail par la loi du 11 février 2005, au nouvel article L. 323-9-1 en faveur des travailleurs handicapés du secteur privé. Ces modifications constituent en fait la transposition dans le droit national d'un principe prévu par une directive européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁴.

La loi du 11 février 2005 insère enfin dans la loi du 13 juillet 1983 un nouvel article 23 *bis* afin de prévoir la remise au Parlement d'un rapport annuel sur « *la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques* ».

Les mesures relatives à l'accès à la fonction publique territoriale

La loi du 11 février 2005 introduit des modifications similaires dans les lois statutaires des trois fonctions publiques en matière d'accès aux concours et emplois publics.

L'égalité dans l'accès aux concours et emplois publics

Pour la fonction publique territoriale l'article 35 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 fait l'objet d'une nouvelle rédaction.

Tout d'abord, il décline au regard de son objet, à savoir l'accès à la fonction publique territoriale, le principe de non discrimination. Il indique ainsi désormais qu'« *aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article*

L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires ».

La commission mentionnée par cet article est la « *commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées* ». Il s'agit d'une nouvelle instance créée par la loi du 11 février 2005 au niveau départemental et qui regroupe les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES). L'article L. 146-9 précité lui donne compétence pour prendre les « *décisions relatives à l'ensemble des droits* » des personnes handicapées « *notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation (...)* ». Le nouvel article L. 241-6 du code de l'action sociale et des familles précise notamment qu'elle est compétente pour « *se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale* » et pour « *reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé* ». Sur ce dernier point, l'article L. 323-10 du code du travail dans sa version modifiée par la loi du 11 février 2005 définit désormais le travailleur handicapé comme « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ». Dans la rédaction antérieure la réduction des possibilités d'insertion professionnelle devait découler d'« *une insuffisance, ou d'une diminution [des] capacités physiques ou mentales* ».

Les dérogations aux limites d'âge supérieures

L'article 35 précité de la loi du 26 janvier 1984 continue de prévoir le principe selon lequel « *les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements ne sont pas opposables* » aux personnes

L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité

au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

⁴ Directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000, J.O.C.E. du 2 décembre 2000, article 5.

handicapées. Toutefois, cette dérogation ne bénéficie plus seulement aux personnes « reconnues travailleurs handicapés » mais également à d'autres catégories de personnes handicapées prévues par l'article L. 323-3 du code du travail (voir encadré).

Nouvelles catégories de personnes handicapées bénéficiaires des dérogations aux limites d'âge supérieures

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Est maintenue la règle selon laquelle les personnes qui n'ont plus la qualité de travailleur handicapé bénéficient également d'un recul de ces limites d'âge égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles avaient cette qualité. Elle est toutefois désormais aussi applicable aux personnes qui ont cessé de relever de l'une des autres catégories ci-dessus. Ce report est toujours limité à une période maximale de cinq années.

Les aménagements aux règles normales des concours et examens

La loi du 11 février 2005 complète l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'obliger les autorités organisatrices des concours et examens à adapter le déroulement des épreuves aux handicaps des candidats. Ainsi, il indique que « des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notam-

ment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. »

Le recrutement direct sans concours

La possibilité de recruter sans concours des personnes handicapées dans un cadre d'emplois après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire, prévue par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, fait l'objet de deux modifications.

Tout d'abord, le champ des bénéficiaires de cette mesure est élargi puisqu'il ne se limite plus seulement aux personnes ayant été reconnues travailleurs handicapés mais inclut dorénavant aussi les autres catégories de personnes présentées ci-dessus pour les dérogations aux limites d'âge supérieures (voir encadré).

Ensuite, le recrutement initial en qualité d'agent non titulaire, jusqu'à présent autorisé pour « une période d'un an renouvelable une fois », est désormais prononcé pour « une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois » dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés, le contrat pouvant faire l'objet d'un renouvellement, « pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat ».

Dans l'hypothèse d'un renouvellement du contrat, cette rédaction semble laisser une marge d'appréciation à l'administration dans le choix de la durée de la nouvelle période contractuelle, dans le respect d'une durée maximale correspondant à la durée initiale du contrat. Cette mesure rapprocherait donc le pouvoir de l'administration en la matière de celui dont elle dispose pour choisir la durée de l'éventuelle prolongation de stage d'un fonctionnaire. Jusqu'à présent, comme le confirme la rédaction du décret d'application du 10 décembre 1996⁵, le renouvellement du contrat d'un agent non titulaire recruté au titre de l'article 38 ne pouvait être prononcé que pour une durée d'un an. S'agissant de la durée initiale du contrat, elle correspond donc dorénavant à la durée du stage statutaire applicable au cadre d'emplois correspondant à l'emploi. On indiquera toutefois que dans la plupart des cas, pour les candidats recrutés après concours, cette durée est précisément d'une année, ce qui n'introduit aucun changement au regard du régime antérieur. Une durée différente pourra cependant

⁵ Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

être applicable lorsque les emplois relèvent des cadres d'emplois dotés d'une autre durée de stage, soit ceux des administrateurs territoriaux (6 mois), des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels (1 an 6 mois), des chefs de service de la police municipale (1 an 3 mois), des conservateurs du patrimoine (6 mois), des conservateurs des bibliothèques (6 mois).

Une indication supplémentaire est également apportée par la loi du 11 février 2005 à propos de ce mode de recrutement direct dans les cadres d'emplois, afin d'exclure de son champ d'application les « *personnes qui ont la qualité de fonctionnaire* ».

Les mesures relatives à la carrière

La priorité en matière de mutation

L'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 fixe les catégories de fonctionnaires dont les demandes de mutation doivent être « *examinées en priorité* » par les employeurs publics locaux. Parmi ces catégories, outre les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou de leur partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, figuraient les fonctionnaires ayant la qualité de travailleurs handicapés reconnue par la COTOREP. La loi du 11 février 2005 ajoute parmi les bénéficiaires de cette disposition les autres catégories de personnes handicapées évoquées plus haut à propos des limites d'âge supérieures (voir encadré page 22).

Le temps partiel de droit

Un nouveau cas de temps partiel de droit est créé en faveur des personnes ayant la qualité de travailleur handicapé ou relevant de l'une des autres catégories de personnes handicapées présentées plus haut. L'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984 est complété à cet effet et précise que l'octroi de plein droit de cette possibilité d'exercer ses fonctions à temps partiel intervient « *après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive* ».

Les aménagements d'horaires

Un nouvel article 60 quinquies est inséré dans la loi du 26 janvier 1984 afin de prévoir une possibilité d'aménagement d'horaires en faveur des mêmes catégories de personnes handicapées. Ces aménagements sont accordés « *à sa demande au fonctionnaire handicapé (...) dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service* » afin de « *faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi* ».

En outre, le même droit est accordé par cet article, sur sa demande, « *à tout fonctionnaire (...) pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne* ».

L'obligation d'emploi

On rappellera qu'en application de l'article L. 323-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, à condition d'occuper au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'article L. 323-1 du même code pour les employeurs privés.

Cette obligation fixe à 6 % de « *l'effectif total des salariés* » le nombre de personnes handicapées devant être employées.

La loi du 11 février 2005 aménage sur plusieurs points le régime de cette obligation d'emploi.

La liste des catégories de personnes handicapées entrant dans son champ d'application est tout d'abord complétée. L'article L. 323-3 du code du travail, qui énumère ces catégories (voir encadré page 25), mentionne désormais les titulaires de la carte d'invalidité et ceux de l'allocation aux adultes handicapés.

En outre, un nouvel article L. 323-4-1 est inséré par la loi du 11 février 2005 dans le code du travail afin de préciser le mode de calcul des effectifs pris en compte pour la mise en œuvre de cette obligation.

Ainsi, pour le calcul du taux d'emploi de 6 %, l'assiette est constituée de « *l'ensemble des agents rémunérés [par chaque employeur public] au 1^{er} janvier de l'année écoulée* ». Le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi inclut l'ensemble des personnes appartenant aux catégories prévues par les articles L. 323-3 et L. 323-5 (voir encadré), dès lors qu'elles étaient rémunérées « *au premier janvier de l'année écoulée* ». L'article L. 323-4-1 précise enfin que « *chaque agent compte pour une unité* ».

Mais l'innovation la plus importante applicable à l'obligation d'emploi dans les administrations publiques réside dans la création d'un « *fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique* », géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat et dont le régime est fixé par le nouvel article L. 323-8-6-1 du code du travail.

Les employeurs publics qui n'emploient pas suffisamment de personnes handicapées pour satisfaire au seuil de 6 %

verseront désormais une contribution annuelle au fonds ainsi créé, calculée sur la base du nombre de bénéficiaires manquants au titre de l'obligation d'emploi (pour le calcul de la contribution, se reporter à l'encadré ci-dessous).

Le calcul de la contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (article L.323-8-6-1 IV du code du travail)

La contribution des administrations publiques est calculée « en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1^{er} janvier de l'année écoulée ». Ce nombre est égal à « la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur ». Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 [contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail] et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées. Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2 [due par les employeurs privés] ».

Jusqu'à présent le non respect de l'obligation d'emploi dans le secteur public ne s'accompagnait d'aucune mesure de compensation financière, comme c'est en revanche déjà le cas dans le secteur privé, où les employeurs qui ne respectent pas le seuil des 6 % doivent s'acquitter d'une contribution par bénéficiaire manquant à un fonds « de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés », régi par l'article L. 323-8-2 du code du travail.

Le fonds créé pour la fonction publique aura pour mission de « favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles ». Il est réparti en trois sections propres à chaque fonction publique et pourra servir à financer la mise en œuvre par les employeurs publics de mesures favorisant l'insertion des personnes handicapées dans leurs services.

On rappellera que les employeurs publics peuvent partiellement s'acquitter de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciens « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (article L. 323-8 du code du travail).

S'agissant de la procédure, les employeurs publics devront déposer, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable du trésor public, une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Cette déclaration sera alors contrôlée par l'établissement public gestionnaire du fonds. A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur sera considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi et devra verser une contribution calculée en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré.

On indiquera qu'en application de l'article 97 de la loi du 11 février 2005, ces nouvelles dispositions relatives au versement de la contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2006. De plus, l'article 98 de la même loi prévoit une période transitoire pendant laquelle la contribution sera réduite dans les conditions suivantes :

- réduction de 80 % pour l'année 2006 ;
- réduction de 60 % pour l'année 2007 ;
- réduction de 40 % pour l'année 2008 ;
- réduction de 20 % pour l'année 2009.

La loi du 11 février 2005 exige enfin que le rapport annuel relatif à l'obligation d'emploi remis au comité technique paritaire en application de l'article L. 323-2 du code du travail, soit ensuite présenté à l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public (nouvel article 35 bis de la loi du 26 janvier 1984).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 323-3 du code du travail)

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

En complément de cette liste, l'article L. 323-5 du code du travail permet la prise en compte au titre de l'obligation d'emploi :

- des titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- des agents qui ont été reclassés en application des dispositions statutaires de la fonction publique, soit, pour la fonction publique territoriale, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- des agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article L. 417-8 du code des communes ou du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Un nouveau cadre juridique pour les contrats aidés

La loi de programmation pour la cohésion sociale met en place des dispositifs d'insertion professionnelle qui font directement intervenir les employeurs publics locaux, en leur permettant de recruter des demandeurs d'emplois sur la base de nouveaux types de contrats aidés.

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, publiée au *Journal officiel* du 19 janvier 2005, prévoit notamment la mise en place de nouvelles mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des allocataires de minima sociaux. La loi crée notamment les « contrats d'avenir » et procède à une simplification des dispositifs relatifs aux contrats aidés déjà existants en remplaçant les contrats emploi solidarité (CES) et les contrats emploi-consolidé (CEC) par un seul contrat de travail : le « contrat d'accompagnement dans l'emploi ».

Le contrat d'avenir

Institué par l'article 49 de la loi du 18 janvier 2005, le contrat d'avenir est codifié sous les articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13 du code du travail. Il est à préciser que la mise en œuvre de ce dispositif demeure subordonnée à la publication d'un décret d'application prévu à l'article L. 322-4-13 précité.

Le champ d'application du contrat d'avenir

Aux termes du nouvel article L. 322-4-10 du code du travail, le contrat d'avenir vise à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes percevant une allocation d'assistance. Il tend à placer son bénéficiaire en situation d'emploi et à lui permettre d'acquérir une qualification soit par des actions de formation, soit par la validation d'acquis professionnels.

La mise en œuvre de ce dispositif incombe au département ou à la commune de résidence du bénéficiaire ou, le cas échéant, à l'établissement public de coopération intercom-

munale auquel appartient la commune. Elle peut être confiée, par convention, à la maison de l'emploi, au plan local pluriannuel pour l'insertion ou à la mission locale pour l'insertion. Une commission de pilotage placée sous la coprésidence du président du conseil général et du représentant de l'Etat dans le département, est chargée de coordonner à l'échelon local la mise en œuvre du contrat d'avenir et d'organiser les modalités du suivi personnalisé des titulaires de ces contrats.

Suivant l'article L. 322-4-11, les employeurs visés par ce dispositif sont les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les autres organismes de droit privé à but non lucratif, les entreprises d'insertion, les ateliers et les chantiers d'insertion.

Le recrutement sous contrat d'avenir

Pour être recruté, le demandeur d'emploi doit percevoir le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation spécifique de solidarité ou encore l'allocation de parent isolé depuis une durée qui sera fixée par un décret en Conseil d'Etat. Dans l'exposé des motifs du projet de loi¹, le ministre de l'emploi évoquait une condition d'ancienneté de six mois.

Chaque contrat donne lieu, préalablement à sa conclusion, à une convention tripartite passée entre le maire, le président de l'établissement public de coopération intercommunale, ou le président du conseil général (pour les

¹ Projet de loi de programmation pour la cohésion sociale / Présenté au nom de M. Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, par M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Document du Sénat, n° 445 (2003-2004), déposé le 15 septembre 2004.

bénéficiaires du RMI), le représentant de l'Etat, et l'employeur qui envisage de recruter l'allocataire. Cette convention définit le projet professionnel proposé à l'intéressé et fixe les actions de formation ou de validation des acquis professionnels dont la mise en œuvre doit favoriser sa réinsertion professionnelle. Elle doit ensuite être signée par le bénéficiaire du contrat, qui s'engage à participer à toutes les actions de formation y figurant.

Une personne physique désignée par l'autorité territoriale lors de la signature du contrat d'avenir est chargée, en qualité de référent, de suivre le parcours professionnel du titulaire du contrat. Cette mission peut également être confiée aux organismes publics ou privés mentionnés aux alinéas 1^{er} et 3 de l'article L. 311-1 modifié du code du travail, ayant pour objet le placement, l'insertion et l'accompagnement des demandeurs d'emplois.

Le régime juridique de l'engagement

Le contrat d'avenir conclu dans le cadre de la convention précitée est un contrat de travail de droit privé soumis au régime de droit commun fixé par les articles L. 122-2 et suivants du code du travail, sous réserve des règles dérogatoires prévues par la loi du 18 janvier 2005. Il est assorti d'une période d'essai d'un mois, à défaut de clause contractuelle prévoyant une durée moindre. La durée normale du contrat est de deux ans. Il est renouvelable une fois dans une limite de douze mois, ou de trente-six mois lorsque son bénéficiaire est âgé de plus de cinquante ans.

La convention liée au contrat d'avenir est elle aussi conclue pour deux ans. Elle est également renouvelable une seule fois pour une durée de douze mois.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à vingt-six heures. Les actions de formations et d'accompagnement peuvent être suivies pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. La loi prévoit une évaluation, tous les six mois, de la situation du titulaire du contrat d'avenir au regard des actions de qualification.

Le décret en Conseil d'Etat, annoncé par l'article L. 322-4-13 du code du travail, doit notamment préciser les conditions de suspension, et de renouvellement de la convention de contrat d'avenir ainsi que les modalités de répartition des actions de formation et des périodes de travail.

Le titulaire du contrat d'avenir perçoit une rémunération calculée sur la base du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées. Toutefois, les parties au contrat peuvent prévoir une rémunération plus importante.

Différentes aides financières et exonérations sont prévues en faveur de l'employeur qui recrute un demandeur d'emploi sous contrat d'avenir. Tout d'abord, il perçoit une aide versée par le débiteur de l'allocation d'assistance initiale,

correspondant au montant du RMI pour une personne isolée. Il bénéficie également d'une contribution de l'Etat dégressive avec la durée du contrat. L'ensemble de ces aides ne doit toutefois pas dépasser le niveau de la rémunération versée à l'intéressé. Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les conditions et limites dans lesquelles les aides de l'Etat sont versées à l'employeur.

De plus, l'employeur est exonéré des cotisations au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pendant la durée de la convention, dans des limites fixées par décret. Il est aussi dispensé de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Le terme du contrat

Par dérogation à l'article L. 122-3-8 du code du travail, le contrat peut être rompu avant son terme sur demande du salarié dans les cas suivants :

- recrutement sous un contrat à durée indéterminée,
- recrutement sous un contrat à durée déterminée de 6 mois au moins,
- admission à une formation conduisant à une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court et à moyen terme, visée à l'article L. 900-3 du code du travail.

Si le contrat de travail proposé comporte une période d'essai préalable, le contrat d'avenir n'est pas résilié mais simplement suspendu pendant cette période. En cas d'embauche effective à l'issue de la période d'essai, le salarié est dispensé de préavis. Si le recrutement a lieu sous contrat à durée indéterminée, l'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire de l'Etat dans des conditions définies par la convention.

Au terme normal du contrat, ou si celui-ci n'est pas renouvelé, le bénéficiaire qui ne dispose d'aucune activité professionnelle rémunérée est rétabli dans ses droits à allocation. Un décret en Conseil d'Etat doit apporter des précisions sur ce point.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

La loi du 18 janvier 2005 abroge les articles du code du travail relatifs au contrat emploi-solidarité (CES), et procède au regroupement de son dispositif avec celui du contrat emploi consolidé (CEC) sous la dénomination unique de « contrat d'accompagnement dans l'emploi » (CAE). Les règles régissant ce contrat sont codifiées sous le I de l'article L. 322-4-7 du code du travail qui fait l'objet d'une

nouvelle rédaction. A l'instar du contrat d'avenir, l'entrée en vigueur du présent dispositif demeure subordonnée à la publication d'un décret d'application prévu par l'article L. 322-4-13 précité.

Le champ d'application du contrat d'accompagnement dans l'emploi

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi poursuivent des objectifs similaires à ceux des anciens CES puisque, selon le I de l'article L. 322-4-7, ils visent à « *faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi* ».

Le texte n'apporte pas de précision quant au mode d'identification des demandeurs d'emplois susceptibles de prétendre à de tels contrats. Toutefois, dans l'exposé des motifs du projet de loi, le ministre proposait de laisser « *aux services déconcentrés du ministère de l'emploi et à l'ANPE le soin d'effectuer un ciblage plus précis du public auquel le dispositif commun s'applique, en fonction de la situation du marché du travail local* ».

A l'instar du dispositif antérieur, les employeurs visés par le contrat d'accompagnement sont les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales de droit public chargées de la gestion d'un service public. Les emplois créés doivent avoir pour objet de répondre à des besoins collectifs non satisfaits. Les services de l'Etat ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Le recrutement sous contrat d'accompagnement dans l'emploi

Préalablement à la conclusion du contrat, une convention conclue entre l'employeur local et l'Etat doit fixer les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnels de la personne sans emploi et définir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.

L'article L. 322-4-7 précise que le contrat de travail conclu en vertu de cette convention est un contrat de droit privé passé en application de l'article L. 122-2 du code du travail dont la durée ne peut être inférieure à six mois. La durée maximale de la convention et celle du contrat d'accompagnement dans l'emploi, ainsi que les conditions de leur renouvellement, seront fixées par un décret en Conseil d'Etat, à paraître.

La durée du travail ne peut en principe être inférieure à 20 heures hebdomadaires, sauf modalités différentes prévues dans la convention afin de répondre aux difficultés particulières de la personne embauchée. A défaut de dispositions contractuelles plus favorables, l'intéressé perçoit

un salaire au moins égal au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées.

Une partie du coût des embauches réalisées en application des conventions de contrat d'accompagnement dans l'emploi est prise en charge par l'Etat. L'aide ainsi apportée peut être modulée, notamment en fonction des initiatives prises par l'employeur ou des difficultés d'accès à l'emploi. Les modalités de cette participation financières doivent être précisées par un décret en Conseil d'Etat.

Le II de l'article L. 322-4-7 prévoit un régime d'exonération de charges sociales similaire à celui du contrat d'avenir. L'employeur bénéficie pendant la durée de la convention d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dans des limites fixées par décret. Les recrutements ouvrent également droit à une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation des employeurs à l'effort de construction.

Le terme du contrat

Par identité de rédaction entre le IV de l'article L. 322-4-12 et le dernier alinéa du II de l'article L. 322-4-7, les motifs et les conditions de rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme initial font l'objet d'un régime semblable à celui évoqué plus haut à propos du contrat d'avenir.

Le recentrage du contrat insertion-revenu minimum d'activité

Créé par la loi du 18 décembre 2003, le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)² voit son champ d'application redéfini par l'article 54 de la loi du 18 janvier 2005.

La nouvelle rédaction de l'article L. 322-4-15-1 du code du travail, qui détermine les employeurs visés par le dispositif du CI-RMA par renvoi à l'énumération figurant à l'article L. 351-12, exclut désormais de ses bénéficiaires l'Etat, les collectivités territoriales, et leurs établissements publics administratifs.

Aucune réglementation transitoire ou particulière ne semble prévue à l'égard des CI-RMA passés par les collectivités territoriales en cours d'exécution. On peut donc en déduire que, suivant le principe général du maintien des relations contractuelles, les contrats conclus sur la base de la réglementation antérieure à la loi du 18 janvier 2005 demeurent régis jusqu'à leur terme par les dispositions en vigueur à la date de leur conclusion. ■

⁶ Sur ce sujet, on peut se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de janvier 2004.

actualité documentaire

Références

Textes

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

Autorisation d'absence pour fonctions électives

Circulaire FP3/04-002446 du 13 janvier 2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux.

Site internet du ministère de la fonction publique, janvier 2005.- 2 p.

Cette circulaire rappelle les autorisations d'absence, crédits d'heures et congés non rémunérés dont peuvent bénéficier les fonctionnaires élus des conseils municipaux. Les circulaires FP n°905 du 3 octobre 1967 et FP n°1296 du 26 juillet 1977 sont abrogées.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

Arrêté du 26 octobre 2004 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510002A).

J.O., n°36, 12 février 2004, texte n°108 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste d'aptitude émane de la communauté d'agglomération « Plaine centrale du Val-de-Marne ».

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché

Arrêté du 9 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT00500006A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1680.

Arrêté du 14 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT00500007A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1680.

Arrêté du 17 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT00500003A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1680.

Arrêté du 21 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT00500005A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1681.

Arrêté du 30 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT00500004A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1681.

Arrêté du 10 janvier 2005 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT00500009A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1681.

Le nombre de postes ouverts aux concours est porté pour :

- la délégation Bretagne : à 460 postes dont 283 au titre du concours externe, 140 au titre du concours interne et 37 au titre du troisième concours ;
- la délégation Martinique : à 25 postes dont 16 au titre du concours externe, 8 au titre du concours interne et 1 au titre du troisième concours ;
- la délégation Nord-Pas-de-Calais : à 303 postes dont 193 au titre du concours externe, 91 au titre du concours interne et 19 au titre du troisième concours ;
- la délégation Provence-Alpes-Côte d'Azur : à 622 postes dont 378 au titre du concours externe, 189 au titre du concours interne et 55 au titre du troisième concours ;
- la délégation Réunion : à 58 postes dont 38 au titre du concours externe, 17 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie A.
Filière administrative. Rédacteur

Arrêté du 30 décembre 2004 portant ouverture au titre de l'année 2005 d'un concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial spécialités administration générale et secteur sanitaire et social.

(NOR : FPPT00510003A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, p. 1681.

Le centre de gestion de la Réunion organise un concours de rédacteur dont les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 25 août 2005.

Les dossiers de candidature peuvent être retirés du 4 au 15 avril 2005 et leur date limite de dépôt est fixée au 25 avril 2005.

Le nombre de postes ouverts est de :

- pour la spécialité administration générale : 105 dont 42 au titre du concours externe, 42 au titre du concours interne et 21 au titre du troisième concours
- pour la spécialité secteur sanitaire et social : 27 dont 11 au titre du concours externe, 11 au titre du concours interne et 5 au titre du troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie A.
Filière médico-sociale. Psychologue

Décret n°2005-97 du 3 février 2005 complétant le décret n°90-255 du 22 mars 1990 fixant la liste des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue.

(NOR : MENS0500048D).

J.O., n°34, 10 février 2005, p. 2208.

La licence et le master mention psychologie sont ajoutés à la liste des diplômes.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière sportive.
Conseiller des activités physiques et sportives

Arrêté du 6 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (session 2005).

(NOR : FPPT0500001A).

J.O., n°14, 18 janvier 2005, p. 797.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais est porté à 24 dont 16 au titre du concours externe et 8 au titre du concours interne.

Arrêté du 7 décembre 2004 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours pour le recrutement de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (session 2005).

(NOR : FPPT0500002A).

J.O., n°14, 18 janvier 2005, p. 798.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par la délégation régionale Martinique est porté à 6 dont 4 au titre du concours externe et 2 au titre du concours interne.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique.
Technicien supérieur

Arrêté du 3 janvier 2005 portant ouverture de concours de technicien supérieur territorial (session 2005)

(NOR : FPPA0510000A).

J.O., n°21, 26 janvier 2005, p. 1368.

Le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne organise des concours externe, interne ainsi qu'un troisième concours.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 septembre 2005.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 14 mars au 4 mai 2005 et remis au plus tard le 12 mai.

829 postes sont ouverts dont 454 au titre du concours externe, 239 au titre du concours interne et 136 au titre du troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Major

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

(NOR : INTE0500066V).

J.O., n°29, 4 février 2005, texte n°81.- 1 p.

Par arrêté du 24 janvier 2005, le ministre de l'intérieur publie la liste d'aptitude 2004.

Avis portant inscription sur une liste d'aptitude de major de sapeurs-pompiers professionnels (concours interne).

(NOR : INTE0500067V).

J.O., n°29, 4 février 2005, texte n°82.- 2 p.

Par arrêté du 24 janvier 2005, le ministre de l'intérieur publie la liste d'aptitude 2004.

Cadres d'emplois / Sapeur-pompier professionnel Congé pour difficulté opérationnelle Sapeur-pompier volontaire Service départemental d'incendie et de secours

Circulaire du 30 août 2004 relative à la loi de modernisation de la sécurité civile.

(NOR : INTE0400109C).

Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°10, octobre 2004, pp. 541-546.

Cette circulaire commente la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile dans l'attente de la publication des décrets d'application. Elle vise à faire du citoyen un acteur de la sécurité civile, notamment par la création d'une réserve communale, simplifie la planification des secours, clarifie la répartition des compétences entre l'Etat, les collectivités territoriales et les services départementaux d'incendie et de secours et affirme la solidarité de la Nation envers les sapeurs-pompiers avec une réforme du congé pour difficulté opérationnelle et la prestation de fidélisation et de reconnaissance pour les sapeurs-pompiers volontaires.

Convention de gestion avec l'Unédic ou affiliation des collectivités à l'Unédic

Circulaire n°04-24 du 29 décembre 2004 de l'Unédic relative au recouvrement simplifié des contributions générales et cotisations dues au régime d'assurance chômage.- 8 p.

Cette circulaire, qui remplace la directive n°18-98 du 16 avril 1998, intègre les évolutions liées à la mise en place d'une déclaration de régularisation annuelle à compter de 2004 pour les employeurs de moins de dix salariés qui règlent leurs contributions générales et cotisations selon une périodicité trimestrielle et qui ont opté pour une procédure de recouvrement simplifiée.

Cotisations au régime spécial de sécurité sociale Cotisations au régime général de sécurité sociale

Lettre-circulaire n°2004-159 du 25 novembre 2004 de l'ACOSS relative à l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Site internet de l'ACOSS, décembre 2004.- 3 p.

Cette circulaire donne les limites des montants forfaitaires des avantages en nature, nourriture et logement, et des frais professionnels, indemnités de grand déplacement, qui ne sont pas soumis à cotisations, au 1^{er} janvier 2005.

Décentralisation Détachement de longue durée Emplois fonctionnels Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétence

Circulaire du 21 décembre 2004 du ministère de l'intérieur relative à l'entrée en vigueur de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

(NOR : LRLB0410074C).

Site internet de la DGCL, janvier 2005.- 65 p.

Cette circulaire fait un rappel des dispositions de la loi et le point sur les dates et modalités d'entrée en vigueur de ces dispositions pour chaque domaine de compétence transféré puis précise les conditions de transfert des personnels.

Déclaration des données sociales

Arrêté du 5 janvier 2005 fixant les modèles de formulaires, guides d'utilisation et notice explicative des déclarations annuelles des données sociales pour l'année 2004.

(NOR : SANS0520174A).

J.O., n°26, 1^{er} février 2005, pp. 1663-1664.

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

La norme numérique « TDS » cessera d'être en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2006. A compter de cette date, la déclaration annuelle sera acceptée exclusivement sous la forme « DADS-U ».

Informatique Accès aux documents administratifs Droits du fonctionnaire Gestion du personnel

Délibération n°2005-002 du 13 janvier 2005 de la Cnil portant adoption d'une norme destinée à simplifier l'obligation de déclaration des traitements mis en œuvre par les organismes publics et privés pour la gestion de leurs personnels.

Site internet de la Cnil, février 2005.- 4 p.

Peut bénéficier de la procédure de la déclaration simplifiée de conformité à la norme n°46 tout traitement concernant la gestion administrative des personnels, notamment le dossier professionnel, les états statistiques, les élections et réunions des instances représentatives, la mise à disposition d'outils informatiques, l'organisation du travail, la gestion des carrières et de la mobilité ainsi que la formation.

Sont indiqués les données traitées, toutes les personnes étant concernées quelle que soit la nature de leur emploi, les destinataires de ces données, leur durée de conservation ainsi que les modalités d'information des personnes concernées. Les données doivent être sécurisées.

La norme simplifiée n°37 établie par délibération n°93-021 du 2 mars 1993 est abrogée.

Médaille d'honneur régionale, départementale et communale

Décret n°2005-48 du 25 janvier 2005 modifiant les conditions d'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale.

(NOR : INTA0500014D).

J.O., n°22, 27 janvier 2005, p. 1424.

L'échelon or de la médaille d'honneur est attribué après trente-cinq ans de services au lieu de trente-huit.

Les périodes de formation sont désormais prises en compte dans la durée des services et le délai de cinq ans pour son attribution après la cessation de fonctions est supprimé.

Mesures pour l'emploi Aide et action sociales Coopération intercommunale Enseignement Mise à disposition / Auprès d'autres administrations ou organismes d'intérêt général

Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

(NOR : SOCX0400145L).

J.O., n°15, 19 janvier 2005, pp. 864-896.

Décision n°2004-509 DC du 13 janvier 2005 relative à la loi de programmation pour la cohésion sociale.

(NOR : SOCX0508032S).

J.O., n°15, 19 janvier 2005, pp. 896-898.

Le titre I^{er} est consacré à l'emploi, notamment aux maisons de l'emploi qui peuvent prendre la forme de groupements d'intérêt public associant l'Etat, l'Agence nationale pour l'emploi, les institutions gestionnaires de l'assurance chômage et au moins une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale. Les conditions de mise à disposition de personnel auprès du groupement sont fixées par la convention qui le constitue (art. 1^{er}). L'article 2 est consacré aux missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Les modalités de publication des offres d'emploi sont fixées par l'article 3.

Le chapitre II de ce titre concerne l'insertion professionnelle des jeunes et modifie les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage (art. 16 à 42) et prévoit un état annexe aux documents budgétaires des collectivités territoriales présentant les dépenses consacrées à la formation professionnelle des jeunes (art. 35).

Sont également fixées les dispositions relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et aux contrats d'avenir, contrats à durée déterminée de droit privé.

Constituent un critère pouvant être retenu pour l'attribution d'un marché public, les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté (art. 58).

La compétence action sociale d'intérêt communautaire exercée par un établissement public de coopération intercommunale peut être transférée à un centre intercommunal d'action sociale (art. 60).

Le titre II est consacré au logement et le titre III à la promotion de l'égalité des chances, des établissements publics locaux de coopération éducative pouvant être constitués par l'Etat et par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale (art. 129).

Les compétences de la caisse des écoles peuvent être étendues à des actions à caractère éducatif, culturel, social et sanitaire (art. 130).

Un rapport sur l'exécution de cette loi sera présenté annuellement au Parlement.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère des affaires étrangères

Décret n°2005-80 du 2 février 2005 modifiant le décret n°93-34 du 11 janvier 1993 portant statut particulier des corps de fonctionnaires de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides.

(NOR : MAEA0420538D).

J.O., n°29, 4 février 2005, pp. 1868-1869.

Le corps des officiers de protection des réfugiés et apatrides est accessible par concours interne (art. 14) aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent qui, à la date de clôture des inscriptions, sont en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissent leur service national et justifient au 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours de quatre ans au moins de services publics.

Police du maire

Cadre d'emplois / Catégorie C.

Filière police municipale. Agent de police

Cadre d'emplois / Catégorie C.

Filière police municipale. Garde champêtre

Circulaire du 11 janvier 2005 du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales relative à la protection des cimetières et des lieux de sépulture.

(NOR : INTD0500008C).

Site internet du ministère de l'intérieur, février 2005.- 5 p.

Cette circulaire expose les moyens juridiques et techniques dont disposent les maires pour assurer la protection des cimetières et lieux de sépulture, les agents de police municipale et les gardes champêtres pouvant constater par procès-verbal les contraventions aux arrêtés de police du maire. Pour les dégradations de sépultures, les agents de police ne peuvent constater ces délits par procès-verbal mais doivent rédiger des rapports transmis au Procureur de la République et au maire. Le dispositif pénal est également rappelé.

Régime public de retraite additionnelle de la fonction publique

Instruction n°04-071-B-V36 du 28 décembre 2004 de la Direction générale de la comptabilité publique relative au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

(NOR : BUDR0400071J).

Site internet Minefi, janvier 2005.- 52 p.

Cette instruction présente les caractéristiques et les règles de fonctionnement du régime de retraite additionnelle, le rôle de l'ERAFP (Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique), de la Caisse des dépôts et consignations et du Trésor public en tant qu'employeur des agents de l'Etat ainsi que la production de la déclaration annuelle récapitulative.

Des annexes présentent des exemples de calcul de cotisations.

Retraite complémentaire / PREFON

Circulaire FP/7 n°2082 du 17 janvier 2005 relative à la fixation pour l'année 2005 des cotisations à la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique PREFON.

Site internet du ministère de la fonction publique, janvier 2005.- 2 p.

Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Convention chômage 2004 Intermittent du spectacle

Circulaire n°04-25 du 30 décembre 2004 de l'Unédic relative aux annexes VIII et X 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.- 110 p.

Cette circulaire présente les règles des annexes VIII et X à mettre en œuvre pour toutes les admissions ou réadmissions prononcées sur la base d'une fin de contrat de travail postérieure au 31 décembre 2004 ainsi que l'ensemble des documents de fonctionnement et de rapprochement des informations.

Elle se substitue, pour l'année 2005, à toutes les circulaires précédentes portant sur le même objet.

Services et bonifications valables pour la retraite / En dehors des services effectués dans une collectivité locale et des services militaires

Arrêté du 24 janvier 2005 relatif à la validation pour la retraite des services rendus en qualité d'agent non titulaire de l'Etat à temps incomplet.

(NOR : FPPA0400150A).

J.O., n°22, 27 janvier 2005, pp. 1431-1432.

Situation des fonctionnaires détachés / Au regard de la retraite

Décret n°2005-37 du 18 janvier 2005 modifiant le décret n°84-971 du 30 octobre 1984 relatif à la contribution pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires détachés prévue par l'article 46 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

(NOR : BUDB0460036D).

J.O., n°16, 20 janvier 2005, p. 997.

La contribution versée au Trésor public par les collectivités pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires de l'Etat détachés est calculée sur le traitement brut afférent à l'indice de l'emploi de détachement. Elle est versée en même temps que la retenue pour pension mentionnée à l'article R. 76 *ter* du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Traitement / Augmentations Supplément familial de traitement Indemnité de résidence

Décret n°2005-31 du 5 janvier 2005 portant majoration à compter du 1^{er} février 2005 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

(NOR : FPPX0500001D).

J.O., n°14, 18 janvier 2005, p. 792.

La valeur annuelle du traitement et de la solde afférents à l'indice 100 majoré et soumis aux retenues pour pension est fixée à 5 301,96 euros à compter du 1^{er} février 2005.

Travailleurs handicapés Aménagement du temps de travail Concours Filière médico-sociale Non titulaire / Cas de recrutement Travail à temps partiel

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

(NOR : SANX0300217L).

J.O., n°36, 12 février 2005, pp. 2353-2388.

Le titre I^{er} est consacré aux dispositions générales, l'article 2 définissant la notion de handicap, le titre II à la prévention, la recherche et à l'accès aux soins, l'article 7 prévoyant une formation spécifique, dans le cadre de la formation initiale et continue, des professionnels de santé et du secteur médico-social.

Le titre III concerne la compensation et les ressources, le titre IV l'accessibilité, une formation spécifique étant prévue, dans le cadre de la formation initiale et continue, pour les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service (art. 19).

Le chapitre II, du titre IV, relatif à l'emploi, au travail adapté et au travail protégé prévoit des mesures spécifiques pour la fonction publique. Les employeurs doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'avoir accès à un emploi, de le conserver, d'y progresser et qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve de l'importance des charges que cette mesure implique. Un rapport annuel sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques est prévu (art. 31 modifiant et complétant la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Dans la fonction publique territoriale, aucun candidat à un concours ou à un emploi, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ne peut être écarté, sauf avis d'incompatibilité entre les fonctions postulées et le handicap formulé à la suite de l'examen médical d'aptitude ; les limites d'âge supérieures ne peuvent être opposées aux travailleurs handicapés pour l'accès à l'emploi ; des dérogations aux règles normales de déroulement des concours compatibles avec leurs moyens physiques sont prévues ; le rapport annuel sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la collectivité est présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire. Au sein des catégories A, B, C, les personnes handicapées peuvent être recrutées en qualité d'agent non titulaire pour la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois. Le contrat peut être renouvelé pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale. A cette échéance, la personne handicapée est titularisée sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'aptitude à l'exercice des fonctions. Le temps partiel est accordé de plein droit et les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aména-

gements d'horaires de même que les fonctionnaires accompagnant un membre handicapé de leur famille (art. 33 modifiant et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Les employeurs publics peuvent bénéficier du concours de ce fonds ou s'acquitter de leur obligation d'emploi en lui versant une contribution annuelle. La déclaration annuelle doit être déposée au plus tard le 30 avril (art. 36-III créant un article L. 323-8-6-1 dans le code du travail). Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2006 (art. 97) et des réductions de contributions sont prévues pour les années 2006 à 2009 (art. 98).

Le chapitre III est consacré à l'accessibilité des bâtiments, équipements et services de communication publique en ligne (art. 47).

Le titre V concerne l'accueil, l'information et la reconnaissance des droits des personnes handicapées.

Le chapitre II est relatif aux maisons départementales des personnes handicapées, groupements d'intérêt public, dont les directeurs sont nommés par le président du conseil général et le personnel composé de personnels mis à disposition, de fonctionnaires détachés, d'agents non titulaires et d'agents de droit privé (art. 64).

Le titre VI est consacré à la citoyenneté et à la participation à la vie sociale, les bureaux et techniques de vote devant leur être accessibles, la diffusion de la langue des signes dans l'administration facilitée et les personnes déficientes auditives devant bénéficier dans leurs relations avec les services publics d'une traduction écrite simultanée ou visuelle.

Le titre VII rassemble des dispositions diverses, les établissements sociaux et médico-sociaux pouvant créer des groupements de coopération auxquels peuvent être associés des professionnels médicaux et paramédicaux du secteur public (art. 94) et le titre VIII des dispositions transitoires. Les textes réglementaires d'application de la loi seront publiés dans les six mois qui suivent la publication de la présente loi. ■

Références

Documents parlementaires

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

Collectivité territoriale Europe

Projet de loi autorisant l'approbation de la Charte européenne de l'autonomie locale, adoptée à Strasbourg le 15 octobre 1985.

Document du Sénat, n°92, 1^{er} décembre 2004.- 15 p.

La Charte européenne prévoit la reconnaissance juridique et, si possible, constitutionnelle, par les Etats membres de l'autonomie locale, fixe les caractéristiques et la portée de cette autonomie, l'adaptation des moyens aux besoins, le statut du personnel devant permettre un recrutement de qualité fondé sur les principes du mérite et de la compétence (art. 6), définit les conditions d'exercice du mandat local, les limites du contrôle administratif, prévoit une garantie de ressources financières suffisantes, le droit de coopérer et de s'associer et enfin la possibilité de recours juridictionnel.

Fonction publique Non discrimination sexiste Non titulaire Recrutement de ressortissants européens

Projet de loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Site internet Légifrance, février 2005.- 20 p.

Le présent projet de loi est composé de quatre chapitres portant respectivement sur le recrutement, l'accès des ressortissants européens à la fonction publique, aux agents

non titulaires et, enfin, à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le chapitre I supprime ou étend aux hommes les dérogations octroyées à certaines femmes en matière d'âge et de diplôme pour l'accès aux concours.

Le chapitre II élargit le champ du recrutement et du détachement des ressortissants européens dans la fonction publique nationale et, ce, en conformité avec plusieurs décisions de la Cour de justice des communautés européennes. Le chapitre III, portant application de la directive 1999/70/CEE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée, prévoit que le contrat à durée déterminée dure trois ans et qu'il soit renouvelable dans la limite de six ans. A ce terme, il pourra être reconduit mais sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Il sera proposé aux salariés dont l'entité économique est reprise sous la forme d'un service public administratif, un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur ancien contrat de droit privé dans le respect du droit applicable aux agents non titulaires de l'administration. Le refus de ce contrat aboutira à un licenciement

Pour finir, le chapitre IV met en conformité les articles relatifs à la discrimination et aux harcèlements avec la directive 2002/73/CEE du 23 septembre 2002 et modifie certaines règles relatives au congé d'adoption et au congé de maternité afin d'assurer, en particulier, l'équivalence avec les droits des salariés relevant du régime général et entre les hommes et les femmes.

En conséquence, il est prévu, notamment, de modifier et de compléter la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (art. 5 *bis*, 6, 6 *bis*, 6 *ter*, 6 *quinquies*, 13 et 24), la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 3, 57 et 136) et la loi n°86-33 du 9 janvier 1986. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Age de la retraite Collaborateur de cabinet Non titulaire / Acte d'engagement

Agents publics. Limite d'âge. Faute de la collectivité.

Collectivités territoriales - Intercommunalité,
n°12, décembre 2004, pp. 28-29.

La cour administrative de Nancy juge, dans un arrêt du 30 septembre 2004, M. P., que dès lors que la limite d'âge intervient au cours d'un contrat d'engagement d'un agent non titulaire, en l'occurrence un collaborateur de cabinet, il peut être mis fin à ce contrat par une nouvelle décision et le contrat initial considéré comme nul en tant qu'il se prolonge au-delà de la limite d'âge de l'agent.

Au cas d'espèce, une indemnisation de l'agent n'est pas envisageable dans la mesure, notamment, où le contrat a été signé pour une durée de trois ans le 11 janvier 1995 alors que le collaborateur de cabinet atteignait la limite d'âge le 20 août 1995 et qu'aucune des deux parties ne pouvait l'ignorer.

Collaborateur de cabinet Emploi de cabinet Contentieux administratif / Suspension

Comment faut-il calculer le plafond de rémunération accordé au collaborateur de cabinet ?

Bulletin juridique des collectivités locales,
n°11/04, décembre 2004, pp. 776-780.

Sont publiées les conclusions de Mme Marie-Hélène Mitjavile, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 15 octobre 2004, Commune de Pointe-à-Pitre, req. n°266496.

La décision du juge des référés de suspendre l'exécution de la décision d'une collectivité locale fixant la rémunération d'un collaborateur de cabinet supérieure à 90 % du traitement indiciaire terminal de l'emploi du fonctionnaire occupant l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé au sein de la commune est confirmée par le Conseil d'Etat.

La Commissaire du gouvernement rappelle dans son argumentaire l'évolution de l'application et donc de l'interprétation de l'article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987, relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, précisant les conditions de leur rémunération.

Congé annuel Droit au congé annuel des agents en congés de maladie Congé de maladie ordinaire / Modalités d'attribution

De l'éventuel cumul du congé annuel et du congé maladie.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales,
n°6-7, 7 février 2004, pp. 371-372.

Est publié et commenté l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 décembre 2004, Union fédérale autonome pénitentiaire, req. n°262006, jugeant qu'il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel en cours, ne s'oppose pas à son octroi.

Il appartient à l'agent de solliciter de l'administration la faveur du report à titre exceptionnel de ses congés sur l'année suivante, le refus de l'autorité n'ouvrant droit à aucune indemnité compensatrice.

Contentieux administratif Droit pénal Discipline

L'autorité de la chose jugée au pénal sur l'administratif.

Revue du droit public, n°6-2004, novembre-décembre 2004,
pp. 1593-1630.

Cette étude analyse, à partir de solutions dégagées par le Conseil d'Etat et la Cour de cassation, l'autorité de la chose jugée au pénal face au droit administratif, le dualisme

juridictionnel et les conséquences de l'indépendance des deux procédures pénales et administratives, notamment en cas de jugement tardif au pénal.

Sur ce dernier point, cet article évoque des arrêts rendus en matière disciplinaire et de droit à réintégration.

Contentieux administratif Droit syndical

La notion de droit lésé, condition de la tierce opposition.

L'Actualité juridique Droit administratif, n°2/2005, 17 janvier 2005, pp. 80-83.

Commentant et publiant les principaux considérants de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 7 décembre 2004, Syndicat CGT des personnels du département du Rhône, req. n°04LY00567, cette chronique fait le point sur la jurisprudence en matière de tierce opposition.

En l'espèce, un protocole d'accord relatif à l'aménagement du travail conclu par la collectivité et par plusieurs organisations syndicales constituant une déclaration d'intention non pourvue de valeur juridique, la tierce opposition d'une organisation syndicale signataire de l'accord est jugée irrecevable.

Discipline / Faits en dehors du service Sanctions disciplinaires Droit pénal

Sanctions disciplinaires : application du principe non bis in idem.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°12, décembre 2004, pp. 26-27.

Dans une décision du 5 août 2004, Commune d'Epernay, req. n°00NC01589, la cour administrative d'appel de Nancy considère que la décision d'une commune de révoquer un agent à raison des mêmes faits, qui ont fait l'objet d'une condamnation pénale, pour lesquels il a déjà été sanctionné par son précédent employeur, une autre commune, doit être annulée bien que la sanction précédente ait été très faible.

Dossier individuel Droit pénal Protection contre les attaques et menaces de tiers

L'administration est tenue de retirer du dossier du fonctionnaire les documents contenant des imputations injurieuses ou diffamatoires.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°4, 24 janvier 2005, pp. 290-291.

Se fondant, notamment, sur les dispositions combinées des articles 11 et 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, la cour administrative de Nancy, dans une décision du 10 novembre 2004, M. X., req. n°99NC02449, considère que des documents présents dans le dossier individuel de l'agent, de nature injurieuse ou diffamatoire, doivent en être retirés.

Dans cette affaire, un enseignant ayant été accusé d'actes pédophiles, certains documents d'accusation avaient été insérés dans son dossier individuel et y avaient été maintenus alors que l'enquête avait au final abouti à un classement sans suite.

Emplois fonctionnels Détachement / Décision mettant fin au détachement Décharge de fonctions

La procédure préalable à la « décharge de fonctions ».

L'Actualité juridique Droit administratif, n°5/2005, 7 février 2005, pp. 268-271.

Sont publiées les conclusions de M. Denis Piveteau, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 10 novembre 2004, M. N., req. n°257032.

Si ni les dispositions du dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne précisent les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien qui doit être accordé à un fonctionnaire détaché pour occuper un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en dépendant avant qu'il puisse être mis fin à son détachement et si aucune disposition ne fixe, notamment, les formes et délais de la convocation de cet agent à cet entretien, il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité ou de cet établissement, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué cet agent, afin notamment de le mettre à même de prendre communication de son dossier.

Frais de déplacement Cotisations au régime général de sécurité sociale

Certaines modalités de la réforme des frais professionnels sont censurées.

Liaisons sociales, 9 février 2005.

Par deux arrêts rendus le 29 décembre 2004, Fédération nationale de l'aviation marchande, n°254832 et 254529, le Conseil d'Etat a annulé l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles ainsi que les paragraphes de la circulaire DSS/SDFSS/5B n°2003/07 du 7 janvier 2003 correspondants ainsi que les dispositions concernant les indemnités de grand déplacement, les frais engagés par le salarié en télétravail et pour les outils issus des nouvelles technologies de l'information au motif qu'ils fixent des règles nouvelles non adoptées par l'ensemble des ministres concernés. Ces décisions ont un effet rétroactif, les URSSAF ne devant opérer aucun redressement auprès des employeurs.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Etendue de la protection due par les collectivités publiques à leurs agents titulaires.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°12, décembre 2004, pp. 23-24.

Est ici commenté l'arrêt du 4 novembre 2004, Mme G., req. n°02VE01989, par lequel la cour administrative d'appel de Versailles précise que la protection due par la collectivité à ses agents ne couvre que les dommages dont ils sont victimes à l'occasion et en raison de leurs fonctions.

En l'espèce, la requérante s'était fait fracturer sa voiture alors que celle-ci était garée dans l'enceinte de l'établissement pendant que l'enseignante effectuait son service. ■

Références

Presse et livres

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.

Age de la retraite / Limite d'âge inférieure Limite d'âge inférieure / Cas des agents féminins

Nouvelle limitation dans le temps des effets de la jurisprudence en matière de pension.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°5, 31 janvier 2005, pp. 334-335.

Cet article publie et commente l'article 136 de la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 qui modifie l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour, conformément à la jurisprudence européenne, étendre aux hommes le bénéfice de la jouissance immédiate de leur pension, avantage réservé jusqu'alors aux femmes tout en l'assortissant d'une obligation d'interruption d'activité à effet rétroactif.

Allocations d'assurance chômage

Aides aux travailleurs sans emploi : principales prestations versées au 1^{er} janvier 2005.

Liaisons sociales, 27 janvier 2005.- 2 p.

Des tableaux donnent pour chacune des allocations d'assurance chômage la population concernée, le montant et la durée d'indemnisation.

Allocations d'assurance chômage Allocations de solidarité

Revalorisation de l'ASS, de l'AI et de l'AER : montants au 1^{er} janvier 2005.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2391, 21 janvier 2005, pp. 15-18.

Cet article présente les nouveaux montants et les conditions d'attribution des allocations de solidarité spécifique, d'insertion et d'équivalent retraite modifiés par le décret n°2004-1537 du 30 décembre 2004 et précisés par une circulaire du ministère de l'emploi (DGEFP n°2005-02 du 12 janvier 2005) à paraître.

Allocations d'assurance chômage Intermittent du spectacle

Intermittents du spectacle.

Liaisons sociales, 3 février 2005.

La convention mettant en place le fonds transitoire d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005, ramène à 12 mois la période de référence pour l'ouverture des droits et inclus dans le calcul des heures les congés correspondant aux maladies dont le traitement est remboursé à 100 % par la sécurité sociale.

Assistant maternel Filière médico-sociale

Les professionnel(le)s de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques.

Site internet du Centre d'études de l'emploi, janvier 2005.- 4 p.

Les métiers de la petite enfance, féminisés à 95 %, sont fortement segmentés. Les métiers exercés dans les structures collectives sont qualifiés et exercés par des diplômés effectuant des horaires prévisibles et négociés alors que ceux effectués à domicile sont disparates, ne nécessitent pas de diplômes, les assistants maternels connaissant des horaires étendus, irréguliers et imprévisibles.

CNIL Respect de la vie privée

Après la loi du 6 août 2004 : nouvelle loi « informatique et libertés », nouvelle CNIL ?

Droit social, n°12, décembre 2004, pp. 1055-1085.

Ce dossier fait le point sur les apports de la 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, notamment en matière de pouvoirs de contrôle par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés), sur les systèmes allemand et hollandais de protection des données, sur le transfert de données par delà les frontières ainsi que sur la géolocalisation des salariés grâce aux nouvelles technologies comme les téléphones mobiles.

Contrôle de légalité Contrôle budgétaire Gestion du personnel

Rapport du Gouvernement au Parlement sur le contrôle a posteriori des actes des collectivités locales et des établissements publics locaux – 19^e rapport – 2001–2002–2003 / Ministère de l'intérieur (DGCL).

Site internet de la DGCL, 2005.- 91 p.

Ce rapport, articulé autour de deux chapitres consacrés, respectivement, au contrôle de légalité et au contrôle budgétaire, rappelle les actes qui doivent être transmis au contrôle de légalité, notamment en matière de personnel, les règles de contrôle des budgets et comptes administratifs et présente de nombreuses statistiques portant sur les actes relatifs aux fonctionnaires et agents publics.

Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations salariales Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations patronales

Avantages en nature et frais professionnels.

Site internet de l'ACOSS, janvier 2005.- 4 p.

Ce document fait le point sur les montants concernant l'évaluation des avantages en nature et la déduction des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cotisations sur bases forfaitaires

Cotisations sur bases forfaitaires à compter du 1^{er} janvier 2005.

Liaisons sociales, 31 janvier 2005.- 5 p.

Trois lettres-circulaires de l'ACOSS des 10, 12 et 20 janvier 2005 précisent les modalités de calcul des cotisations sociales dues par certaines catégories de salariés tels les personnels des cantines, des centres de vacances, les formateurs occasionnels ainsi que les collaborateurs occasionnels du service public.

Discipline Sanctions disciplinaires Procédure et garanties disciplinaires

La répression disciplinaire dans la fonction publique territoriale : deuxième partie.

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11/04, novembre 2004, pp. 744-748.

La deuxième partie de cette chronique est consacrée à la typologie des sanctions disciplinaires, aux garanties des fonctionnaires en matière de discipline, à la procédure devant les conseils de discipline ainsi qu'au contrôle du juge administratif et aux conséquences de l'annulation juridictionnelle d'une mesure de sanction.

Droit du travail Informatique Secret médical Service public

La Commission européenne adopte le volet social de sa politique économique.

Le Monde, 10 février 2005, p. 6.

La Commission européenne vient d'adopter son agenda social organisé autour du plein emploi et de l'égalité des chances et qui reprend les politiques de la protection du travailleur et du dialogue social en prévoyant des initiatives sur la protection des données personnelles, notamment concernant l'accès de l'employeur au dossier médical et la surveillance des communications sur internet.

Effectifs Recrutement

Tendances de l'emploi territorial.

Note de conjoncture, n°9, novembre 2004.- 8 p.

Cette dernière publication de l'Observatoire du CNFPT fait le point sur les effectifs et sur les perspectives de recrutement à partir d'un échantillon de 2500 collectivités pour les années 2004 et 2005.

Les effectifs se sont accrus de 2 à 3 %, les emplois aidés étant en recul.

La moitié des projets de recrutement porte sur les secteurs de la jeunesse, de l'animation et de la petite enfance, du social, de l'environnement et des affaires juridiques et administratives.

Filière administrative / Administrateur

Administrateurs territoriaux : pour une réforme qui préserve les grands équilibres du statut.

Les Cahiers de la fonction publique, n°240, décembre 2004, pp. 21-24.

Lors de leur assemblée générale, les administrateurs territoriaux ont constaté une augmentation des recrutements et du nombre de candidats aux concours d'administrateur et ont fait des propositions concernant la fin du détachement dans un emploi fonctionnel avec une période transitoire de six mois, le statut de la fonction publique territoriale, les institutions avec la constitution d'établissements publics régionaux de formation et de concours et la professionnalisation du concours interne d'administrateur.

Filière médico-sociale Crèche

L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de six ans en 2003.

Etudes et résultats, n°356, décembre 2004.- 8 p.

Cette enquête fait le point sur les établissements d'accueil collectif et les crèches familiales en 2003 et leur complémentarité avec la garde des enfants par un assistant maternel.

Un point est fait sur les personnels de direction qui sont des puéricultrices pour les crèches collectives à 74 %, pour les haltes garderies à 18 %, pour les structures multi-accueil à 43 % et pour les crèches familiales à 84 %.

Filière police municipale

Les nouvelles perspectives professionnelles des policiers municipaux.

La Lettre de l'employeur territorial, n°954, 1^{er} février 2005, p. 1.

Le gouvernement envisage l'octroi d'une prime de responsabilité au titre des régies dont les policiers municipaux ont la charge, la création d'un cadre d'emplois de directeur de catégorie A, l'abaissement des quotas et des années d'ancienneté pour le recrutement interne en catégorie B, la refonte de la catégorie C en trois grades ainsi que l'augmentation du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents de la filière.

Fonction publique Gestion du personnel

Fonction publiques : un salarié sur cinq.

Liaisons sociales, 25 janvier 2005.

Le dernier rapport annuel de l'Observatoire de l'emploi public fait apparaître que la fonction publique comptait 5 198 000 agents au 31 décembre 2002 dont 2 625 000 dans la fonction publique de l'Etat, 1 603 000 dans la fonction publique territoriale et 970 000 dans la fonction publique hospitalière.

Fonction publique Mesures pour l'emploi Non discrimination Recrutement Travailleurs handicapés

Egalité des chances au sein de la fonction publique.

Site internet du ministère de la fonction publique.- 37 p.

Ce dossier, comprenant un communiqué de presse, le discours de clôture du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat ainsi qu'un dossier de presse, se fait l'écho de l'intervention et des propositions du ministre lors de la Conférence nationale sur l'égalité des chances organisée le 3 février 2005 par le Premier ministre.

Partant des propositions du rapport élaboré par Mme Versini, dont les propositions sont jointes à la fin du dossier de presse, le ministre rappelle la volonté du gouvernement d'atténuer les discriminations dans la fonction publique en matière sociale et en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment, et rappelle les premières mesures décidées : le PACTE et le projet de loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Fonction publique Non discrimination Non titulaire Recrutement de ressortissants européens

Conseil des ministres du 2 février 2005 : transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Site internet du Premier ministre, février 2005.- 2 p.

Le ministre de la fonction publique a présenté un projet de loi qui prévoit de limiter les contrats à durée déterminée à six ans, leur renouvellement se faisant au-delà pour une durée indéterminée, la transformation automatique des contrats des agents de plus de 50 ans justifiant de huit ans de services publics en contrats à durée indéterminée, l'achèvement de l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants européens, l'accès à tous les corps et cadres d'emplois par la voie du détachement, le renforcement de

la lutte contre les discriminations entre hommes et femmes et le recrutement en qualité d'agent public en cas de transfert d'activité du secteur privé au secteur public.

Indemnités journalières Accidents de service et maladies professionnelles

Indemnités journalières : montants au 1^{er} janvier 2005.

Liaisons sociales, 1^{er} février 2005.- 2 p.

La fixation du nouveau plafond de sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2005 a des incidences sur les montants des indemnités journalières de maladie, d'accident du travail et de maternité.

Ce document expose les modalités de revalorisation de ces prestations à la suite de la parution de l'arrêté du 23 décembre 2004 et de la circulaire n°154/2004 du 23 décembre 2004 de la Cnam.

Mesures pour l'emploi

La mise en œuvre du plan de cohésion sociale.

Site internet du Premier ministre, février 2005.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale a présenté au conseil des ministres la mise en œuvre du plan de cohésion sociale qui prévoit, notamment, la publication, avant fin février, des décrets relatifs aux maisons de l'emploi et aux nouveaux contrats et le lancement du PACTE (accès à la fonction publique en alternance) en 2005.

Recrutement / Aptitudes physiques Travailleurs handicapés

L'activité des COTOREP en 2003.

Etudes et résultats, n°363, décembre 2004.- 12 p.

Pour l'année 2003, 1 530 000 décisions ont été prises concernant 758 000 demandeurs, soit une progression de 5,3 % par rapport à 2002. 7 571 décisions ont concerné l'emploi dans la fonction publique, 5 079 premières demandes étant accordées.

Recrutement Mesures pour l'emploi

Un accès dérogatoire à la fonction publique en débat.

L'Actualité juridique Droit administratif, n°2/2005, 17 janvier 2005, pp. 60-61.

Lors de la réunion du 6 janvier 2005 avec les syndicats, le ministre de la fonction publique s'est engagé à présenter deux textes distincts concernant le parcours d'accès à la fonction publique, un concernant les seniors et l'autre les jeunes, le dispositif pour ces derniers s'appliquant pour un niveau inférieur au bac.

Les syndicats ont demandé à être informés des projets de décrets et d'arrêtés avant leur examen par les conseils supérieurs.

Le PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la Territoriale, de l'Hospitalière et de l'Etat.

Site internet du ministère de la fonction publique, février 2005.- 3 p.

Les ministres de l'emploi et de la fonction publique ont présenté le Pacte le 31 janvier 2005.

Ce contrat de droit public serait ouvert, exclusivement pour des emplois de catégorie C, à des jeunes de 16 à 26 ans ne disposant pas du baccalauréat et à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an ainsi qu'aux personnes âgées de plus de 50 ans en situation de chômage de longue durée.

Il aboutirait à terme à une titularisation.

Recrutement Non titulaire

Dossier : Les recrutements hors concours.

Les Cahiers de la fonction publique, n°240, décembre 2004, pp. 4-14.

Ce dossier traite des nominations et emplois à la décision du gouvernement et des agents non titulaires dans la fonction publique de l'Etat, des différents modes de recrutement hors concours dans les collectivités territoriales et du projet d'introduction de contrats à durée indéterminée, du recrutement direct des militaires et reproduit un entretien avec le secrétaire général de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT sur la place des non titulaires.

Retenues sur le traitement / Saisie Procédure civile d'exécution

Saisie des rémunérations : nouveau barème au 1^{er} janvier 2005.

Liaisons sociales, 17 janvier 2005.- 2 p.

A l'occasion de la parution du décret n°2004-1464 du 23 décembre 2004 modifiant les montants des saisies, cet article rappelle le fonctionnement de la saisie du salaire.

Retraite

Les retraites en 2003.

Etudes et résultats, n°362, décembre 2004.- 8 p.

Le nombre de retraités est estimé à 13,2 millions et a augmenté de 1,7 % en 2003. Cette augmentation est de 11,8 % pour les fonctionnaires de l'Etat et de 45,6 % pour les pensionnés de la CNRACL, hausse due en partie aux femmes mères de trois enfants ayant cotisé plus de quinze années.

Les pensions nettes des fonctionnaires, en euros constants, ont connu une baisse de 1,3 %.

Traitement

La revalorisation des traitements à compter du 1^{er} janvier 2005.

La Lettre de l'employeur territorial, n°954,
1^{er} février 2005, pp. 3-5.

Dans un courrier adressé le 11 janvier aux différentes organisations syndicales, le ministre de la fonction publique envisage, pour le 1^{er} juillet, le relèvement de l'indice majoré 263 à l'indice majoré 276, la suppression de l'échelle 2 et le reclassement dans une nouvelle échelle 3 ainsi que le rééchelonnement des échelles 3, 4 et 5 et une prime exceptionnelle pour les fonctionnaires sans perspective d'avancement. ■

Textes intégraux

Jurisprudence

Cette rubrique présente une sélection d'arrêts du Conseil d'Etat, des cours administratives d'appel, de jugements des tribunaux administratifs et d'arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultées.

Droits fondamentaux du fonctionnaire / Liberté d'opinion et non discrimination **Généralités et faits de nature à justifier une sanction** **Communication du dossier et droits de l'agent incriminé** **Non titulaire / Licenciement**

Est illégale la décision d'une autorité locale refusant de renouveler le contrat d'une assistante sociale en raison de sa persistance à porter, durant son service, une coiffe pour des motifs religieux, dès lors que cette décision qui présentait un caractère disciplinaire a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière, puisque cet agent n'a pas été préalablement informé des motifs de cette mesure ni mis à même de consulter son dossier.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour administrative d'appel de Paris le 19 décembre 2002 sous le n°02PA04256 présentée par Mme E demeurant... ; Mme E demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°0101740/5 en date du 17 octobre 2002 du tribunal administratif de Paris qui a rejeté sa demande tendant à ce que le tribunal administratif de Paris annule la décision du 11 décembre 2000 par laquelle la directrice des ressources humaines du centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre l'a informée que son contrat ne serait pas renouvelé à compter du 31 décembre 2000 et ses conclusions tendant à ce que lui soit allouée une indemnité ;

2°) d'annuler la décision contestée ;

3°) de condamner le centre à lui verser la somme de 6 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la constitution de la République et notamment son article 1 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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 19 janvier 2004 :

- le rapport de M. Didierjean, premier conseiller,
- les observations de Me Abecassis, avocat, pour le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre,
- et les conclusions de Mme Adda, Commissaire du gouvernement ;

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

Considérant que Mme E., assistante sociale contractuelle au centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre conteste la décision en date du 11 décembre 2000 par laquelle son employeur lui a notifié sa décision de ne pas renouveler son contrat après son terme fixé au 31 décembre 2000, en faisant valoir que cette décision, qui était motivée par le port du voile par l'intéressée dans ses fonctions, est entachée de détournement de procédure ;

Considérant que si l'administration, qui n'y était pas tenue, n'a pas motivé expressément sa décision, il résulte tant de la lettre en date du 28 décembre 2000 du directeur des ressources humaines du centre, que des mémoires en défense de l'établissement qu'elle a été prise en raison de la persistance de Mme E. à porter, durant son service, une coiffe pour des motifs religieux ; qu'ainsi la décision contestée a présenté un caractère disciplinaire ;

Considérant que si le comportement de Mme E. pouvait donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire, il ne résulte pas des pièces du dossier qu'elle ait été informée des motifs de la mesure envisagée avant qu'elle ne soit prise, ni mise à même de consulter son dossier ; que par suite, la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure et doit pour ce motif être annulée ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que Mme E. est fondée à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué le tribunal administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 11 décembre 2000 par laquelle la directrice des ressources humaines du centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre l'a informée que son contrat ne serait pas renouvelé à compter du 31 décembre 2000 ;

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

Considérant que dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu, en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, de condamner le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre à payer à Mme E. la somme de 500 euros au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que Mme E. qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante,

soit condamnée à verser au centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre la somme qu'il demande en application dudit article ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le jugement en date du 17 octobre 2002 du tribunal administratif de Paris est annulé.

Article 2 : La décision en date du 11 décembre 2000 du centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre est annulée.

Article 3 : Le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre versera à Mme E. la somme de 500 euros.

Article 4 : Les conclusions présentées par le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre et le surplus des conclusions présentées par Mme E. sont rejetés.

Cour administrative d'appel de Paris, 2 février 2004, Mme E. c/ CASH de Nanterre, req. n°02PA04256.

Recrutement de ressortissants européens Services publics

Les principes de libre circulation et de non discrimination entre les travailleurs des Etats membres, issus de l'article 48 du traité instituant la communauté européenne, impliquent que, lors de l'intégration d'un ressortissant européen au sein de la fonction publique d'un autre Etat membre, les services qu'il a antérieurement accomplis doivent être pris en compte, conformément aux dispositions statutaires, pour la détermination de son échelon de classement dans son nouveau corps.

Vu la requête, enregistrée le 18 septembre 1998 au greffe du tribunal, présentée pour Mme M., demeurant..., par Me Weyl, avocat à la cour ; Mme M. demande que le tribunal :

- 1°) annule la décision du 1^{er} juillet 1996 du directeur général de l'INSERM refusant son reclassement à compter du 18 mars 1989 et subsidiairement à compter du 29 juillet 1990,
- 2°) annule la décision par laquelle l'INSERM a rejeté sa demande indemnitaire,
- 3°) condamne l'INSERM à lui verser une somme correspondant à la perte de rémunération résultant d'un classement erroné dans son grade, majorée des intérêts au taux légal à compter de sa réclamation préalable,
- 4°) ordonne à l'INSERM de recueillir l'avis de l'instance

d'évaluation dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement et de procéder dans un délai de deux mois à son reclassement au vu de l'avis de l'instance d'évaluation et à la liquidation de ses droits en lui indiquant le chiffrage détaillé,

5°) ordonne à l'INSERM de procéder au mandatement des sommes dues dans le délai de trois mois à compter de la notification de la décision ;

5°) condamne l'INSERM à lui verser une somme de 10 000 F au titre des frais irrépétibles ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le traité instituant la Communauté européenne ;

Vu le règlement n°1612/68 CEE du Conseil du 15 octobre 1968 ;

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

Vu le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 ;

Vu le code de justice administrative ;

Vu, en application de l'article R. 222-13 du code de justice administrative, la décision en date du 2 février 2004 par laquelle le président du tribunal a désigné Mme Desticourt pour statuer sur les litiges visés audit article ;

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

Après avoir, au cours de l'audience publique du 18 mars 2004, présenté son rapport et entendu :

- les observations de Me Weyl, avocat à la Cour, pour Mme M. et de M. Monlau, pour l'INSERM ;

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

Considérant que Mme M. a, par arrêté du 3 mai 1989 du directeur général de l'INSERM, été recrutée dans le grade de chargé de recherche de 1^{re} classe et placée au 3^e échelon de ce grade à compter du 16 mars 1989 avec une ancienneté conservée de 3 ans et 2 jours ; que, constatant que l'INSERM n'avait repris qu'une ancienneté totale de services de 6 ans 6 mois et 2 jours, Mme M. a demandé, le 24 juin 1996, la reconstitution de sa carrière avec prise en compte des services accomplis à l'étranger pour leur totalité ou au moins pour les deux tiers de leur durée, et le versement d'une indemnité de 196 000 F ; que, par une décision du 1^{er} juillet 1996, l'INSERM a refusé de faire droit à cette demande ;

Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 1^{er} juillet 1996 :

Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 48 devenu l'article 39 du traité instituant la Communauté européenne : « 1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté (...) 2. Elle implique l'abandon de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs dans les Etats membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail » ; que le règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 précise au 1 de son article 1^{er} que « tout ressortissant d'un Etat membre... a le droit d'accéder à une activité salariée et de l'exercer sur le territoire d'un autre Etat membre, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux de cet Etat » et au 1 de son article 6 que « l'embauchage et le recrutement d'un ressortissant d'un Etat membre pour un emploi dans un autre Etat membre ne peuvent dépendre de critères médicaux, professionnels ou autres, discriminatoires en raison de la nationalité, par rapport à ceux appliqués aux ressortissants de l'autre Etat membre désirant exercer la même activité » ;

Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 26 du décret susvisé du 30 décembre 1983 dans sa réaction antérieure à celle résultant du décret n°90-685 du 27 juillet 1990 : « Les personnels scientifiques contractuels des établissements publics de recherche ainsi que ceux appartenant à l'enseignement supérieur public, nommés dans le corps des chargés de recherche sont classés à un échelon déterminé en tenant compte du temps passé par eux dans une fonction correspondant au moins à celle exercée par les membres de ce corps. Ce temps est compté pour les deux tiers de sa durée effective. Après avis de l'instance d'évaluation de l'établissement, la durée ainsi prise en compte pourra être augmentée jusqu'à concurrence de l'intégralité du temps défini ici dessus » ; que ces dispositions, qui n'excluent pas expressément les établissements publics de recherche et l'enseignement supérieur public à l'étranger, doivent être interprétées au regard des dispositions de l'article 48 précité du traité instituant la communauté européenne qui pose les principes de libre circulation et de

non-discrimination en raison de la nationalité entre les travailleurs des Etats membres ; que ces principes impliquent que les services accomplis par un ressortissant d'un Etat membre dans l'enseignement supérieur public d'un autre Etat membre doivent être pris en compte pour la détermination de l'échelon de classement dans le corps des chargés de recherche ;

Considérant qu'il est constant et non contesté que Mme M. a accompli des services en Grande-Bretagne au sein de l'enseignement supérieur britannique pendant 14 ans, 4 mois et 21 jours ; que ces services n'ont été pris en compte par l'arrêté du 3 mai 1989 opérant son classement dans le corps des chargés de recherche que pour un tiers de leur durée, l'administration ayant estimé que les services accomplis à l'étranger ne pouvaient être pris en compte par application du décret du 30 décembre 1983 mais seulement à titre gracieux ; que, toutefois, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, Mme M. pouvait se prévaloir de la prise en compte des services accomplis en Grande-Bretagne, sur le fondement de l'article 26 du décret du 30 décembre 1983, pour les deux tiers au moins de leur durée et éventuellement pour la totalité de leur durée sur avis de l'instance d'évaluation de l'établissement ; que par suite Mme M. est fondée à soutenir que le classement effectué par arrêté du 3 mai 1989 était illégal en tant qu'il ne reprenait que le tiers de la durée des services accomplis à l'étranger et que c'est à tort que le directeur général de l'INSERM a refusé de faire droit à sa demande de reconstitution de sa carrière à compter du 16 mars 1989 ; qu'il y a lieu, dès lors, d'annuler la décision du 1^{er} juillet 1996 ;

Sur les conclusions aux fins indemnitaires :

Considérant que la décision du 1^{er} juillet 1996 étant entachée d'illégalité et Mme M. ayant droit à la reconstitution de sa carrière à compter du 16 mars 1989, celle-ci est fondée à demander la condamnation de l'INSERM à lui verser une indemnité correspondant à la perte de rémunération ayant résulté d'un classement erroné dans son grade ; que toutefois l'état du dossier ne permet pas au tribunal de déterminer le montant de l'indemnité due à Mme M. compte tenu notamment de la nécessité pour l'INSERM de consulter l'instance d'évaluation préalablement au reclassement de l'intéressée ; qu'il y a lieu, par suite, de renvoyer Mme M. devant l'administration pour liquidation et paiement de l'indemnité qui lui est due majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} juillet 1996 pour les sommes qui étaient dues à cette date, et à compter de chaque échéance mensuelle de traitement pour les sommes dues après le 1^{er} juillet 1996 ;

Considérant qu'en application de l'article 1154 du code civil, il y a lieu d'ordonner la capitalisation, à la date du 18 septembre 1998, et à chaque échéance annuelle à compter de cette date, des intérêts échus depuis plus d'un an à cette date ;

Sur les conclusions aux fins d'injonction :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 911-1 du code de justice administrative : « Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne une mesure d'exécution dans un sens déterminé, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision, cette mesure assortie, le cas échéant, d'un délai d'exécution » ; qu'aux termes de l'article L. 911-2 du même code : « Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne à nouveau une décision après une nouvelle instruction, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision juridictionnelle, que cette nouvelle décision doit intervenir dans un délai déterminé » ; qu'aux termes de l'article L. 911-3 dudit code : « Saisie de conclusions en ce sens, la juridiction peut assortir, dans la même décision, l'injonction prescrite en application des articles L. 911-1 et L. 911-2 d'une astreinte qu'elle prononce dans les conditions prévues au présent livre et dont elle fixe la date d'effet » ;

Considérant que le présent jugement implique nécessairement le réexamen par l'INSERM de la situation administrative de Mme M. aux fins de reconstituer sa carrière à compter du 16 mars 1989 après consultation de l'instance d'évaluation de l'établissement ; qu'il y a lieu, dès lors, d'enjoindre à l'INSERM d'y procéder dans un délai de deux mois à compter de la notification du présent jugement ; qu'il implique également l'obligation pour l'INSERM de verser à Mme M. une indemnité correspondant à la perte de rémunération qui a résulté d'un classement erroné dans son grade compte tenu de la reconstitution de carrière à laquelle il sera procédé ; qu'il n'y a pas lieu de fixer un délai pour liquidation et paiement de cette indemnité par l'INSERM ;

Sur l'application de l'article L. 716-1 du code de justice administrative :

Considérant qu'il a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner l'INSERM à payer à Mme M. une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La décision du directeur général de l'INSERM du 1^{er} juillet 1996 est annulée.

Article 2 : L'INSERM est condamné à verser à Mme M. une indemnité correspondant à la perte de rémunération ayant résulté d'un classement erroné dans son grade par arrêté du 3 mai 1989. Mme M. est renvoyée devant l'administration pour liquidation et paiement de cette indemnité.

Article 3 : L'indemnité prévue à l'article 2 portera intérêts au taux légal à compter du 1^{er} juillet 1996 pour les sommes dues à cette date et à compter de chaque échéance mensuelle de traitement pour les sommes dues postérieurement au 1^{er} juillet 1996. Les intérêts échus depuis plus d'un an à la date du 18 septembre 1998 seront capitalisés à cette date et à chaque échéance annuelle à compter de cette date pour produire eux-mêmes intérêts.

Article 4 : Il est enjoint au directeur général de l'INSERM de procéder à la reconstitution de la carrière de Mme M. à compter du 16 mars 1989 après consultation de l'instance d'évaluation de l'établissement, dans un délai de deux mois à compter de la notification du présent jugement.

Article 5 : L'INSERM versera à Mme M. une somme de 1 500 euros (mille cinq cents euros) au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Article 6 : Le surplus des conclusions de la requête de Mme M. est rejeté.

Article 7 : Le présent jugement sera notifié à Mme M. et à l'INSERM.

Tribunal administratif de paris, 29 avril 2004, Mme M., req. n°9817359/5. ■

Décentralisation / Action sociale et santé **Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétences**

En application de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, seront transférés au départements les emplois pourvus au 31 décembre de l'année du transfert des services de l'Etat ayant en charge la gestion du RMI (revenu minimum d'insertion), sous réserve que leur nombre global ne soit pas inférieur à celui constaté le 31 décembre 2002. Les agents de l'ANPE mis à la disposition de l'Etat dans ce cadre continuent d'assurer leurs missions dans les mêmes conditions pour les départements, une convention entre le département et l'ANPE devant préciser les conditions de ce partenariat. La gestion du RMI peut également être déléguée par convention aux organismes payeurs.

39979.- 25 mai 2004.- **Mme Marie-Françoise Pérol-Dumont** attire l'attention de **M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales** sur le déficit de mise à disposition d'agents de l'Etat dans le cadre de la décentralisation du RMI-RMA. Ainsi, en Haute-Vienne, où le nombre d'allocataires est d'environ 4 800, que le nombre de personnes susceptibles d'en demander l'attribution, en raison de la réforme de l'UNEDIC et de l'allocation spécifique de solidarité, est estimée à 1 000, les services de l'Etat ont informé la présidente du conseil général qu'il ne pourrait mettre à sa disposition que 1,15 ETP (soit 1 agent de catégorie C à temps plein et 1 agent de catégorie A à 15 % de son temps). Ce chiffre résulte de l'évaluation effectuée par M. le préfet après avis contraire du président du Conseil général. En effet, ce chiffre ne correspond pas aux agents que l'Etat s'engageait à mobiliser dans le cadre du plan départemental d'insertion adopté en 2002. Par ailleurs, la question de savoir dans quelles conditions le département pourra bénéficier du soutien des agents de l'ANPE placés antérieurement auprès du préfet et chargés du dispositif RMI n'a toujours pas, quatre mois après d'adoption de la loi par le Parlement,

trouvé de réponse concrète. Aussi, et alors, que nombre de parlementaires avaient pourtant mis en garde le gouvernement contre la précipitation avec laquelle il voulait mettre en place la décentralisation du RMI, elle s'interroge tout d'abord sur les mesures que le gouvernement entend prendre afin de faire pleinement respecter, par ses services, les dispositions de l'article 42 de la loi du 18 décembre 2003 et que les départements bénéficient des moyens humains dont l'Etat disposait « réellement » avant la décentralisation de cette compétence. Elle s'interroge ensuite sur le point de savoir si la mise à disposition des agents de l'Etat au département n'implique pas que ces agents exercent physiquement leur mission au sein des services du département et non au sein des services dans lesquels ils étaient auparavant affectés.

Réponse. – L'article 42 de la loi du 18 décembre 2003, portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité, prévoit que les agents de l'Etat dont les fonctions correspondent à l'exercice des compétences en matière de revenu minimum d'insertion seront mis à disposition du département, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, c'est-à-dire à compter du 1^{er} janvier 2004, et placés, pour l'exercice de ces compétences, sous l'autorité du président du Conseil général. Le nombre des agents concernés est établi par le préfet, après avis du président du Conseil général, par référence aux emplois pourvus au 31 décembre 2003, sous réserve que leur nombre ne soit pas inférieur à celui constaté au 31 décembre 2002. Pendant leur mise à disposition, les agents continuent d'exercer leurs missions au sein de leur service d'origine, pour le compte du département. S'agissant du nombre d'agents de l'Etat mis à disposition, qui correspond strictement au nombre d'agents dont l'Etat disposait pour exercer les compétences transférées, et qui est jugé insuffisant, il convient d'indiquer que la loi du 18 décembre 2003 précitée prévoit un allègement de la charge de travail des commissions locales d'insertion, dans la mesure où elles n'auront plus à examiner les contrats individuels d'insertion. En application des dispositions de l'article 104 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, un décret

devra fixer les modalités de transfert définitif des services de l'Etat chargés du suivi du RMI. Seront transférés aux départements les emplois pourvus au 31 décembre de l'année précédant l'année du transfert, sous réserve que leur nombre global ne soit pas inférieur à celui constaté le 31 décembre 2002. Concourent également à l'exercice des compétences transférées en matière de RMI les ANPE et, dans certains départements, les organismes payeurs (caisses d'allocations familiales et caisses de MSA) auxquels l'Etat avait confié par convention le suivi du RMI. Les agents de l'ANPE qui étaient mis à la disposition de l'Etat continuent

d'assurer leurs missions, dans les mêmes conditions, pour le compte du département. Une convention, conclue entre le département et l'ANPE, doit préciser les conditions de ce partenariat. En application des dispositions de l'article 20 de la loi du 18 décembre 2003 précitée, le département peut, par convention, à l'instar de l'Etat auparavant, déléguer aux organismes payeurs (CAF et caisses de MSA) le suivi du RMI.

(J.O.A.N. (Q), n°50, 14 décembre 2004, p. 10043).

Médecine professionnelle et préventive Visite médicale

Un projet de décret, en cours de rédaction, vise à permettre aux collectivités territoriales de recruter des médecins désireux d'abandonner leur activité antérieure pour se reconvertir vers la médecine professionnelle et préventive et une réflexion est menée pour faire passer la fréquence de la visite médicale de un à deux ans dans les collectivités territoriales (modification de l'article L. 417-28 du code des communes), une exception étant faite pour les agents exerçant une activité à risque.

21135.- 30 juin 2003.- **M. Jean-Marie Morisset** appelle l'attention de **M. le ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées** sur la situation des collectivités locales en matière de médecine du travail. Aujourd'hui, certaines collectivités sont dans l'impossibilité de satisfaire aux obligations prévues par l'article L. 417-28 du code des communes et les articles 20 et 20-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, compte tenu des difficultés pour recruter des médecins. Certains centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont plus en mesure d'accueillir de nouvelles affiliations de commune dans la mesure où ils sont eux-mêmes confrontés à la pénurie de médecins du travail. On constate ainsi que les postes restent vacants bien que des mesures de publicité importantes aient été engagées. Les élus concernés rencontrent donc aujourd'hui les plus grandes difficultés à organiser un examen médical annuel de leurs personnels et s'interrogent sur leur responsabilité en matière de suivi médical de leurs agents et de surveillance des conditions d'hygiène au travail. Par conséquent, il lui demande de lui indiquer les mesures que le gouvernement entend mettre en oeuvre pour aider les élus de ces collectivités à assurer leurs obligations en matière de médecine professionnelle. - **Question transmise à M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.**

Réponse. - Le gouvernement est naturellement particulièrement sensible, s'agissant de personnel ayant vocation à soigner, au problème évoqué d'une pénurie des médecins du travail aux conséquences que cette pénurie peut entraîner pour les agents territoriaux. Au demeurant, l'arrêté du 21 octobre 2002, relatif à l'enseignement dispensé aux médecins admis à titre exceptionnel à exercer la médecine du travail et la médecine de prévention, a eu précisément pour finalité de permettre qu'un plus grand nombre de médecins puissent exercer dans cette discipline. La mise en oeuvre d'autres mesures, destinées à influencer directement sur les recrutements des collectivités territoriales, ne pouvait cependant être fondée en l'état de la législation. En effet, l'article 194 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, codifié à l'article L. 241-6-1 du code du travail, prévoit certes un dispositif temporaire qui permet à tout médecin justifiant d'au moins cinq ans d'exercice médical de se reconvertir vers la médecine du travail ou de prévention, afin de pallier le déficit de médecins habilités à exercer dans ce domaine. Mais la fonction publique territoriale n'entre pas dans le champ du décret n° 2003-958 du 3 octobre 2003 pris pour son application, qui est ouvert aux seuls services de santé au travail du secteur privé et de la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat. Ainsi, les médecins ne peuvent pas effectuer leur reconversion dans les services de médecine professionnelle et préventive des collectivités territoriales alors que celles-ci éprouvent des difficultés à recruter des médecins de prévention. Afin d'offrir aux collectivités territoriales, les mêmes possibilités qu'aux autres employeurs, un projet de décret en conseil d'Etat est en cours d'élaboration, transposant à la fonction publique territoriale un dispositif similaire à celui du décret du 3 octobre 2003 précité. En outre, une réflexion est menée sur la modification de la périodicité de la visite médicale annuelle prévue pour chaque agent à l'article L. 417-28 du code des communes. La fréquence de cette visite pourrait passer de un à deux ans, excepté pour les agents qui exercent une activité dont les risques requièrent une surveillance médicale renforcée. Cette solution permettrait ainsi d'alléger la charge de travail des médecins de prévention pour qu'ils puissent se

consacrer à leurs autres obligations statutaires (tiers temps, établissements des fiches de risques professionnels...) tout en atténuant les effets de la pénurie de médecins habilités à exercer dans ce domaine. En outre, elle s'intégrerait dans la lignée de la réforme de la médecine du travail organisée dans le secteur privé par le décret n° 2004-760 du

28 juillet 2004 portant notamment la périodicité des examens médicaux, de un an à deux ans, sauf pour les salariés faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

(J.O.A.N. (Q), n°50, 14 décembre 2004, p. 10038). ■



Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers

tél. 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00

REPertoire DES CARRIERES TERRITORIALES

Volume 1

Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels
Police municipale - Emplois fonctionnels

Volume 2

Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3

Filière médico-sociale

L'ouvrage de base, par volume 146 €

Abonnement aux mises à jour pour 2005, 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) 155 €

Europe : 158 € - DOM : 159,50 € - Autres pays : 166,80 € + 19,40 € (supplément avion)

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr

1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 124 €

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 55 €

La revue **Les Informations administratives et juridiques** proposée par le **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 : 16,20 €