
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Les employeurs
de la fonction publique territoriale** (2^e partie)
- ▶ **Le détachement et le classement
des militaires lauréats d'un concours d'accès
à la fonction publique civile**
- ▶ **Les nouvelles règles de recrutement direct des handicapés :
les précisions réglementaires**

CIG petite couronne



n°2 - février 2006



**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
courriel : 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, 2006

« 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 **Les employeurs de la fonction publique territoriale**
(2^e partie)

Statut au quotidien

- 19 **Le détachement et le classement
des militaires lauréats d'un concours d'accès
à la fonction publique civile**
- 19 **Les nouvelles règles de recrutement direct
des handicapés : les précisions réglementaires**

Actualité documentaire

Références

- 29 **Textes**
- 38 **Documents parlementaires**
- 40 **Chronique de jurisprudence**
- 46 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 52 **Jurisprudence**
- 59 **Questions écrites**

Les employeurs de la fonction publique territoriale (2^e partie)

Le présent dossier constitue la seconde et dernière partie de l'étude consacrée aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la fonction publique territoriale, dont la première partie a été publiée dans le numéro précédent. Il est principalement consacré aux structures de coopération entre les collectivités territoriales et aux institutions de la fonction publique territoriale.

Cette seconde partie du dossier portant sur les employeurs de la fonction publique territoriale abordera successivement les établissements publics de regroupement des collectivités territoriales, les établissements publics de regroupement à statut particulier et les institutions de la fonction publique territoriale.

Avant d'examiner les règles relatives aux différentes catégories d'établissement public de coopération intercollectivités, on présentera les principes généraux applicables à ces structures de regroupement. Un bref rappel historique retracera tout d'abord les principales étapes du mouvement intercommunal.

Les établissements publics de regroupement de collectivités territoriales

La coopération intercollectivités se traduit par l'association de plusieurs collectivités territoriales au sein d'un établissement public territorial, possédant la personnalité morale et l'autonomie financière, auquel elles confient la gestion de services communs.

Engagé au XIX^e siècle avec la loi du 22 mars 1890 qui crée les syndicats intercommunaux à vocation unique, le processus de coopération entre collectivités va connaître une avancée significative avec la loi du 31 décembre 1966 qui institue les communautés urbaines et met en place de manière autoritaire les quatre premières communautés (Bordeaux, Strasbourg, Lyon et Lille).

Le mouvement va ensuite trouver son plein essor avec la loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République (dite ATR), qui crée notamment les communautés de communes, dont l'objectif était de développer l'aménagement du territoire dans un périmètre géographiquement déterminé au sein de l'établissement de coopération intercommunale. Une nouvelle étape du développement de l'intercommunalité est franchie avec la loi du 12 juillet 1999¹, dite loi Chevènement, qui procède à une réorganisation du cadre institutionnel des établissements de coopération en privilégiant trois structures : la communauté urbaine, la communauté de communes et la communauté d'agglomération.

¹ Loi n°99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale.

La mise en place de cette nouvelle intercommunalité a été renforcée par la loi du 13 août 2004² qui, entre autres dispositions, a autorisé l'exercice de compétences de la région et du département par les établissements publics de coopération, et a ouvert aux exécutifs locaux la possibilité de transférer certains pouvoirs de police au président de la communauté.

Les établissements publics de coopération intercommunale, élément principal de l'intercommunalité, seront tout d'abord évoqués. On examinera ensuite les structures de regroupement pouvant intervenir à l'échelon départemental et régional. Les règles applicables en matière de personnel seront ensuite précisées.

Les établissements publics de coopération intercommunale

Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont régis par des dispositions communes à l'exception, comme on le verra plus loin, des syndicats mixtes ouverts qui font l'objet de règles dérogatoires. Ce dispositif est codifié sous les articles L. 5211-1 à L. 5211-58 et R. 5211-1 à R. 5211-52 du CGCT. Il est complété par des dispositions propres à chaque forme d'établissement.

Les principes généraux relatifs aux établissements publics de coopération intercommunale

Tous les EPCI sont créés par décision du représentant de l'Etat à l'initiative soit des conseils municipaux des communes intéressées, soit de l'autorité préfectorale après avis de la commission départementale de coopération intercommunale. La création de l'établissement est prononcée après délibération favorable des conseils municipaux des communes incluses dans le périmètre de l'EPCI exprimé suivant des règles de majorité qualifiée. Le recours au procédé de la majorité qualifiée a ainsi pour conséquence d'imposer à des communes qui ne le souhaitent pas d'être néanmoins membres de l'EPCI. S'agissant des EPCI à fiscalité propre, le périmètre ne peut toutefois être identique à celui d'un département.

L'EPCI est soumis à un double principe, celui de spécialité et celui d'exclusivité. Il se traduit par le fait d'une part, qu'à la différence des collectivités territoriales qui disposent d'une clause générale de compétences, l'établissement ne peut exercer que les compétences qui lui ont été transférées

par les communes institutives ou par la loi et à l'intérieur de son périmètre, et d'autre part, que chaque commune membre se trouve totalement dessaisie des compétences qu'elle a transférées à l'établissement, lequel lui est de plein droit substitué, à la date du transfert d'attributions, dans toutes ses délibérations et tous ses actes. Les domaines d'intervention, déterminés lors de la création de la structure de coopération, constituent l'intérêt communautaire, fondement de la coopération intercommunale.

La création d'un EPCI entraîne, comme on le verra plus loin, un transfert de personnel des services transférés au sein de la structure intercommunale pour l'exercice des compétences qui lui sont dévolues. Les modalités de ce transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'EPCI.

On signalera, qu'à la suite des insuffisances et des dysfonctionnements relevés dans plusieurs rapports, dont notamment celui de la Cour des comptes³, une circulaire interministérielle récente a rappelé les modalités de la définition de l'intérêt communautaire et précisé les

règles applicables en matière de personnel⁴.

Les EPCI sont soumis au double principe de spécialité et d'exclusivité

S'agissant de l'organisation des établissements, les EPCI ont pour dénominateur commun d'être

administrés par un organe délibérant composé de délégués élus par les conseils municipaux des communes regroupées. Le fonctionnement de cette instance obéit aux mêmes règles que celles relatives au conseil municipal, sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions communes régissant les EPCI.

Le président est l'organe exécutif de l'établissement public. Il prépare et exécute les délibérations de l'assemblée délibérante ou du bureau agissant par délégation de celle-ci. Il est l'ordonnateur des dépenses et prescrit l'exécution des recettes. En matière de personnel, la répartition des compétences entre ces deux autorités est similaire à celles de toute institution locale. L'organe délibérant procède à la création des emplois nécessaires à l'accomplissement des missions de l'établissement conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 et le président, chef des services de l'EPCI, nomme aux emplois de la structure de regroupement. L'article L. 5211-9 du CGCT lui attribue en outre une compétence expresse s'agissant de la nomination des gardes champêtres intercommunaux.

Un bureau, élu par l'organe délibérant et composé du président et d'un ou plusieurs vice-présidents, peut exercer une partie de la fonction délibérative par délégation de l'organe délibérant à l'exception de certains domaines particuliers énoncés par l'article L. 5211-10 du CGCT.

Les délibérations et actes pris par les autorités de l'EPCI sont soumis au contrôle de légalité dans les conditions du droit commun, par renvoi de l'article L. 5211-3 du CGCT au dispositif applicable aux actes des communes.

² Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

³ L'intercommunalité en France, rapport de la Cour des comptes, novembre 2005.

⁴ Circulaire du 23 novembre 2005 du ministre de l'intérieur et du ministre délégué aux collectivités territoriales relative au renforcement de l'intercommunalité.

Les formes d'établissements publics de coopération intercommunale

Les EPCI se partagent en deux catégories d'établissements : les groupements à fiscalité propre qui sont financés par la taxe professionnelle et, le cas échéant, par une fiscalité propre additionnelle, et les structures syndicales qui, à l'inverse, sont dépourvus de ressources propres et sont principalement financées par des contributions des communes adhérentes.

• Les établissements publics intercommunaux à fiscalité propre

Trois types d'établissements de regroupement intercommunal à fiscalité propre sont à distinguer. D'une part, les communautés de communes, régies par les articles L. 5214-1 et suivants du CGCT, d'autre part, les communautés d'agglomération réglementées par les articles L. 5216-1 et suivants du code, et enfin les communautés urbaines dont le régime est fixé par les articles L. 5215-1 et suivants du même code.

S'ajoutent à ces établissements, les communautés et les syndicats d'agglomération nouvelle, visés par les articles L. 5331-1 et suivants du CGCT, qui, en raison de leur objet, constituent une catégorie particulière d'EPCI à fiscalité propre.

Un document statistique établi par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) illustre le développement croissant de ce mode de gestion. Au 1^{er} janvier 2005, 88 % des communes françaises (Métropole + DOM) sont désormais membres d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, regroupant 84 % de la population totale, soit 52,2 millions d'habitants⁵.

– Les communautés de communes

La communauté de communes est un établissement public intercommunal soumis au principe de continuité géographique, ce qui signifie que le territoire des communes regroupées doit obligatoirement constituer un ensemble d'un seul tenant et sans enclave. L'article L. 5214-1 du GCCT qui fixe cette règle, ne pose toutefois aucune condition quant à l'importance démographique des communes regroupées.

La communauté est créée suivant la procédure de droit commun évoquée plus haut. Elle peut être formée soit pour une durée déterminée par la décision institutive, soit sans fixation de terme. La communauté est administrée par un conseil composé de délégués des communes adhérentes. Le nombre et la répartition des sièges sont fixés par l'article L. 5214-7 du CGCT.

La communauté de communes a pour objet d'associer des communes en vue de l'élaboration d'un projet commun de développement économique et d'aménagement de l'espace. La définition de l'intérêt communautaire s'effectue dans le cadre des compétences obligatoires assorties de compétences optionnelles fixées par l'article L. 5214-16 du CGCT présentées dans l'encadré ci-dessous. Elle est fixée par le conseil à la majorité qualifiée requise pour la création de la communauté.

Les compétences des communautés de communes

- La communauté de communes exerce de plein droit au lieu et place des communes membres, pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire, des compétences relevant de chacun des deux groupes suivants :

- aménagement de l'espace ;
- actions de développement économique intéressant l'ensemble de la communauté. Lorsque la communauté opte pour le régime fiscal de la taxe professionnelle unique, l'aménagement, la gestion et l'entretien des zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire sont nécessairement inclus dans ce dernier domaine de compétence.

- La communauté de communes doit par ailleurs exercer dans les mêmes conditions des compétences relevant d'au moins un des cinq groupes suivants :

- protection et mise en valeur de l'environnement, le cas échéant dans le cadre de schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie ;
- politique du logement et du cadre de vie ;
- création, aménagement et entretien de la voirie ;
- construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire ;
- action sociale d'intérêt communautaire.

Lorsque la communauté de communes exerce la compétence action sociale d'intérêt communautaire, elle peut en confier la responsabilité pour tout ou partie à un centre intercommunal d'action sociale constitué dans les conditions fixées à l'article L. 123-5 du code de l'action sociale et des familles.

- La communauté de communes, lorsqu'elle est dotée d'une compétence dans ce domaine, peut exercer le droit de préemption urbain dans les périmètres fixés, après délibération concordante de la ou des communes concernées, par le conseil de communauté pour la mise en oeuvre de la politique communautaire d'équilibre social de l'habitat.

⁵ Se reporter au document « Le bilan de l'intercommunalité au 1^{er} janvier 2005 », disponible sur le site Internet de la DGCL.

– Les communautés d'agglomération

La communauté d'agglomération est un établissement public soumis au principe de continuité géographique. Il regroupe plusieurs communes comptant plus de 50 000 habitants structurées autour d'une ou de plusieurs communes centre de plus de 15 000 habitants (sur la notion de ville centre, voir encadré). Ce seuil de 15 000 habitants posé par l'article L. 5216-1 du CGCT ne s'applique pas lorsque la communauté d'agglomération comprend le chef lieu du département ou la commune la plus importante du département.

La communauté est formée sans limitation de durée. A l'instar de la communauté de communes, elle est créée suivant les règles de droit commun évoquées précédemment, et administrée par un conseil composé de délégués des communes adhérentes.

La notion de « ville centre »

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) définit une ville centre d'une agglomération multicommunale comme suit : lorsqu'une commune abrite plus de 50% de la population de l'unité urbaine, elle est seule ville centre. Sinon, toutes les communes qui ont une population supérieure à 50 % de la commune la plus peuplée, ainsi que cette dernière, sont villes centre. Les communes urbaines qui ne sont pas des villes centre constituent la banlieue de l'agglomération multicommunale.

Le nombre et les modalités de répartition des sièges au sein du conseil sont détaillés par l'article L. 5216-3 du CGCT. La communauté d'agglomération dispose d'un champ de compétence plus vaste que celui des communautés de communes. Ses attributions se répartissent, en vertu de l'article L. 5216-5 du CGCT, entre des compétences obligatoires et des missions optionnelles dont le contenu est présenté ci-après. Les compétences exercées sur la base de l'intérêt communautaire sont déterminées par décision des conseils municipaux dans les mêmes conditions de majorité que celles requises pour la création de la communauté.

Dans le document statistique précité, la DGCL a recensé 162 communautés d'agglomération, pour 2 750 communes ayant adhéré et une population de 20 391 934 habitants.

Les compétences des communautés d'agglomération

I – La communauté d'agglomération exerce de plein droit au lieu et place des communes membres les compétences suivantes :

1° En matière de développement économique : création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire qui sont d'intérêt communautaire ; actions de développement économique d'intérêt communautaire ;

2° En matière d'aménagement de l'espace communautaire : schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ; création et réalisation de zones d'aménagement concerté d'intérêt communautaire ; organisation des transports urbains ;

3° En matière d'équilibre social de l'habitat : programme local de l'habitat ; politique du logement d'intérêt communautaire ; actions et aides financières en faveur du logement social d'intérêt communautaire ; réserves foncières pour la mise en oeuvre de la politique communautaire d'équilibre social de l'habitat ; action, par des opérations d'intérêt communautaire, en faveur du logement des personnes défavorisées ; amélioration du parc immobilier bâti d'intérêt communautaire ;

4° En matière de politique de la ville dans la communauté : dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale d'intérêt communautaire ; dispositifs locaux, d'intérêt communautaire, de prévention de la délinquance.

II. – La communauté d'agglomération doit en outre exercer au lieu et place des communes au moins trois compétences parmi les six suivantes :

1° Création ou aménagement et entretien de voirie d'intérêt communautaire ; création ou aménagement et gestion de parcs de stationnement d'intérêt communautaire ;

2° Assainissement ;

3° Eau ;

4° En matière de protection et de mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie : lutte contre la pollution de l'air, lutte contre les nuisances sonores, soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie, élimination et valorisation des déchets des ménages et déchets assimilés ou partie de cette compétence dans les conditions fixées par l'article L. 2224-13 du CGCT ;

5° Construction, aménagement, entretien et gestion d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire ;

6° Action sociale d'intérêt communautaire. Lorsque la communauté d'agglomération exerce la compétence action sociale d'intérêt communautaire, elle peut en confier la responsabilité pour tout ou partie à un centre intercommunal d'action sociale.

– Les communautés urbaines

Aux termes de l'article L. 5215-1 du CGCT, la communauté urbaine est un EPCI regroupant plusieurs communes formant ensemble un territoire d'un seul tenant et sans enclave qui, à la date de création de l'établissement, comptabilise plus de 500 000 habitants.

La création d'une communauté urbaine intervient suivant la procédure de droit commun de l'article L. 5211-5 précité. La communauté est administrée par un conseil de communauté composé de délégués des communes dont le nombre est fixé soit par accord amiable de l'ensemble des conseils municipaux des communes membres, soit conformément aux règles fixées par les articles L. 5215-6 et suivants du CGCT.

La communauté urbaine n'exerce que des compétences obligatoires. Elles sont énumérées par l'article L. 5215-20 du CGCT dont le contenu est reproduit ci-après. La communauté peut en outre, par convention passée avec le département, exercer tout ou partie des compétences d'aide sociale que celui-ci lui confie.

Au 1^{er} janvier 2005, la DGCL dénombre les quatorze communautés urbaines suivantes :

- Marseille Provence Métropole ;
- Brest ;
- Bordeaux ;
- Nantes ;
- Cherbourg ;
- Grand Nancy ;
- Lille Métropole ;
- Dunkerque Grand Littoral ;
- Alençon ;
- Arras ;
- Strasbourg ;
- Grand Lyon ;
- Le Creusot Montceau ;
- Le Mans.

Les compétences des communautés urbaines

1^o En matière de développement et d'aménagement économique, social et culturel de l'espace communautaire :

- création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ;
- actions de développement économique ;
- construction ou aménagement, entretien, gestion et animation d'équipements, de réseaux d'équipements ou d'établissements culturels, socioculturels, socio-éducatifs, sportifs, lorsqu'ils sont d'intérêt communautaire ;
- lycées et collèges dans les conditions fixées au code de l'éducation ;

2^o En matière d'aménagement de l'espace communautaire :

- schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ; plan local d'urbanisme et documents d'urbanisme en tenant lieu ; création et réalisation de zones d'aménagement concerté d'intérêt communautaire ; et après avis des conseils municipaux, constitution de réserves foncières d'intérêt communautaire ;
- organisation des transports urbains ; création ou aménagement et entretien de voirie ; signalisation ; parcs de stationnement ;
- prise en considération d'un programme d'aménagement d'ensemble et détermination des secteurs d'aménagement au sens du code de l'urbanisme ;

3^o En matière d'équilibre social de l'habitat sur le territoire communautaire :

- programme local de l'habitat ;

– politique du logement d'intérêt communautaire ; aides financières au logement social d'intérêt communautaire ; actions en faveur du logement social d'intérêt communautaire ; action en faveur du logement des personnes défavorisées par des opérations d'intérêt communautaire ;

– opérations programmées d'amélioration de l'habitat, actions de réhabilitation et résorption de l'habitat insalubre, lorsqu'elles sont d'intérêt communautaire ;

4^o En matière de politique de la ville dans la communauté :

- dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale ;
- dispositifs locaux de prévention de la délinquance ;

5^o En matière de gestion des services d'intérêt collectif :

- assainissement et eau ;
- création, extension et translation des cimetières et sites cinéraires hors de l'emprise des cimetières ainsi que création et extension des crématoriums ;
- abattoirs, abattoirs marchés et marchés d'intérêt national ;
- Services d'incendie et de secours ;

6^o En matière de protection et mise en valeur de l'environnement et de politique du cadre de vie :

- élimination et valorisation des déchets des ménages et déchets assimilés ;
- lutte contre la pollution de l'air ;
- lutte contre les nuisances sonores ;
- soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie.

– La communauté d'agglomération nouvelle et le syndicat d'agglomération nouvelle

La communauté d'agglomération nouvelle (CAN) et le syndicat d'agglomération nouvelle (SAN) constituent des structures juridiques de réalisation des villes nouvelles. L'article L. 5321-1 du CGCT impose en effet aux communes qui participent au projet d'implantation d'une agglomération nouvelle de se prononcer, dans les six mois de sa création, pour la création d'une nouvelle commune par fusion, la création d'une communauté d'agglomération, ou d'un syndicat d'agglomération nouvelle.

La CAN tout comme le SAN est un EPCI à caractère administratif administré par une assemblée délibérante – dénommée conseil pour la CAN et comité pour le SAN – composé de délégués des conseils municipaux dont le nombre est fonction de la population des communes constituant l'agglomération nouvelle.

La communauté d'agglomération se distingue du syndicat d'agglomération en ce que son régime juridique est semblable à celui de la communauté urbaine alors que celui du syndicat d'agglomération nouvelle est similaire à celui des syndicats de communes, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par les articles L. 5332-2 à L. 5332-5 du même code.

La communauté ou le syndicat d'agglomération nouvelle exerce les compétences déléguées par les communes membres notamment en matière de programmation et d'investissement dans les domaines de l'urbanisme, la réalisation de logements, les transports, l'implantation de réseaux divers, la création des voies nouvelles, et la promotion du développement économique. A l'inverse, comme le prévoit l'article L. 5333-5 du CGCT, l'établissement peut demander à une ou plusieurs communes

Le syndicat et la communauté d'agglomération nouvelle ont vocation à se transformer en communauté d'agglomération

membres d'assurer pour son compte certaines prestations de services et, le cas échéant, certains investissements.

En principe, le syndicat tout comme la communauté d'agglomération

nouvelle a vocation à disparaître au terme des opérations de construction et d'aménagement de l'agglomération nouvelle. L'article L. 5341-1 précise que cette date est fixée par décret, sur proposition ou après avis de l'assemblée délibérante de l'établissement. Dans le délai d'un an qui suit la publication de ce décret, le SAN ou la CAN est transformé en communauté d'agglomération dans les conditions fixées par l'article L. 5341-2 du CGCT.

A titre indicatif, il existe six SAN au 1^{er} janvier 2005 alors qu'en 1999 on en dénombrait neuf.

• Les établissements publics de coopération intercommunale sans fiscalité propre

Les EPCI sans fiscalité propre sont constitués par les différentes formes de syndicats de communes qui ont été progressivement mises en place par le législateur depuis la création du syndicat de communes à vocation unique (SIVU) par la loi du 22 mars 1890. Par la suite, répondant au besoin d'étendre le champ d'activité des syndicats, l'ordonnance n°59-29 du 5 janvier 1959 a institué les syndicats de communes à vocation multiple (SIVOM) qui assurent la prise en charge de plusieurs missions. Ce dispositif a été complété par la loi n°70-1297 du 31 décembre 1970 créant le syndicat mixte qui a permis aux communes de diversifier leurs activités en s'associant avec d'autres personnes morales de droit public. Enfin, la loi n°88-13 du 5 janvier 1988 a introduit la forme du « syndicat à la carte », variété de syndicat à vocation multiple qui offre aux communes le choix d'adhérer pour une partie seulement de ses activités.

Les dispositions qui réglementent les syndicats de communes figurent aux articles L. 5212-1 à L. 5212-33 et R. 5212-1 à R. 5212-17 du CGCT. Le syndicat mixte fait l'objet de dispositions spécifiques codifiées aux articles L. 5711-1 à L. 5722-8 et R. 5711-1 à R. 5723-1 du CGCT.

– Le syndicat de communes

Le syndicat de communes est un EPCI qui a pour objet, selon l'article L. 5212-1 du CGCT, la réalisation « d'œuvres ou de services d'intérêt intercommunal ». Le législateur ne lui attribue aucune mission obligatoire, laissant aux communes membres la charge d'établir dans les statuts du syndicat la nature et l'étendue de ses compétences sur la base du seul critère de l'intérêt communautaire.

Le syndicat est créé par arrêté de l'autorité préfectorale, soit selon la procédure de droit commun évoquée précédemment, soit selon la procédure de l'unanimité des communes concernées prévue par l'article L. 5212-2 du CGCT. A la différence des EPCI à fiscalité propre, la loi ne pose aucune condition de continuité géographique du territoire des communes associées, ni de seuil démographique.

Il est administré par un comité composé de représentants des communes membres, constitué suivant les règles de droit commun fixées aux articles L. 5211-7, L. 5211-8 et à l'article L. 5212-7 du CGCT. Chaque commune est représentée au sein du comité par deux délégués titulaires, sauf dispositions contraires prévues par la décision institutive.

Le SIVU est chargé par les communes associées d'un seul domaine d'intervention, alors que le SIVOM assure la gestion de plusieurs activités d'intérêt intercommunal définies par la décision de création. Ils remplissent généralement des missions d'ordre technique comme la gestion de l'eau ou la collecte des ordures ménagères. On notera que la loi peut préconiser le recours à ce type de

structure intercommunale pour la réalisation d'opérations déterminées. C'est le cas, par exemple, des actions de mise en valeur, de gestion forestière et d'amélioration de la rentabilité des bois, forêts et terrains à boisier relevant du régime forestier, pour lesquelles l'article L. 148-1 du code forestier prescrit la constitution d'un SIVOM regroupant les communes concernées.

– Le syndicat mixte

La législation distingue deux catégories de syndicat mixte en fonction des personnes morales qui le constituent. Il s'agit d'une part, des syndicats mixtes associant exclusivement des communes ou des EPCI – aussi dénommés syndicats mixtes fermés – et, d'autre part, des syndicats mixtes associant des collectivités territoriales, le cas échéant de niveau différent, des EPCI, des chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture, de métiers et d'autres établissements publics, en vue d'œuvres ou de services présentant une utilité pour chacune de ces personnes morales. Ces derniers, également dénommés syndicats mixtes ouverts, doivent obligatoirement comprendre au moins une collectivité territoriale ou un groupement de ces collectivités.

Les syndicats mixtes fermés sont soumis au régime juridique de droit commun des EPCI, par renvoi de l'article L. 5711-1 aux articles L. 5211-1 et suivants du CGCT et aux dispositions régissant les syndicats de communes. Ce sont donc des EPCI de nature administrative qui, à la différence des syndicats de communes constitués exclusivement de communes, rassemblent des communes et des EPCI.

En revanche, la nature juridique du syndicat mixte ouvert, que l'article L. 5721-1 du CGCT qualifie simplement « d'établissement public » sans ajouter d'indication supplémentaire, est alternative. Il peut être soit de nature administrative, soit de nature industrielle et commerciale et dans ce cas relever d'un régime de droit privé. Les critères de qualification dégagés par un avis du Conseil d'Etat du 18 février 1975⁶ sont les suivants : l'objet administratif ou industriel et commercial de l'établissement, l'origine publique, semi-publique ou privée de ses ressources, ses modalités de fonctionnement.

Les syndicats mixtes ouverts à caractère administratif sont par exemple utilisés comme structure de gestion des parcs naturels régionaux, ainsi que l'édicte l'article L. 333-3 du code de l'environnement, ou du transport des voyageurs⁷.

La création d'un syndicat mixte ouvert à caractère administratif n'est pas soumise à la majorité qualifiée prévue par le dispositif de droit commun, mais requiert l'unanimité des collectivités regroupées. En outre, les règles de fonctionnement du syndicat ne sont pas alignées sur

celles applicables aux syndicats de communes, comme dans le cas des syndicats fermés, mais sont essentiellement fixées par les statuts du syndicat.

– Le syndicat à la carte

Le syndicat à la carte est une catégorie de SIVOM dont la particularité est de permettre à ses membres de n'adhérer qu'à une partie de ses compétences. Compte tenu de cette spécificité, le syndicat fait l'objet en matière de fonctionnement de règles dérogatoires prévues par les articles L. 5212-16 et L. 5212-17 du CGCT.

Les établissements publics de coopération interdépartementale et interrégionale

Cette catégorie d'employeurs locaux regroupe les institutions et organismes interdépartementaux, et les ententes interrégionales.

Les institutions et organismes interdépartementaux

Les institutions et organismes interdépartementaux sont des établissements publics réglementés par les articles L. 5421-1 à L. 5421-6 et R. 5421-1 à R. 5421-14 du CGCT. Ils sont librement constitués par deux ou plusieurs conseils généraux de départements même non limitrophes. Ils peuvent également associer des conseils régionaux ou des conseils municipaux.

L'établissement public interdépartemental est créé par délibérations concordantes des conseils généraux concernés. L'objet, le siège et la durée de l'établissement public sont définis par les délibérations institutives. Il est administré par un conseil d'administration composé de membres élus en son sein par les conseils généraux des départements associés. Le président du conseil d'administration est l'organe exécutif de l'établissement interdépartemental.

Ses actes sont soumis au contrôle de légalité dans les mêmes conditions que ceux des autorités départementales.

Les ententes interrégionales

L'entente interrégionale est un établissement public qui associe plusieurs régions ayant un territoire continu. Elle peut aussi associer une région insulaire ou la collectivité territoriale de Corse avec une ou plusieurs régions voisines. L'entente interrégionale est régie par les articles L. 5621-1 à L. 5622-4 et R. 5621-1 du CGCT.

La création d'une entente interrégionale intervient par décret en Conseil d'Etat pris sur délibération concordantes des régions concernées, après avis des conseils économiques et sociaux régionaux. A l'instar des établissements publics

⁶ Conseil d'Etat, 18 février 1975, avis n°314498.

⁷ Le nouveau statut du syndicat des transports d'Ile-de-France, fixé par le décret n°2005-664 du 10 juin 2005, retient la forme juridique du syndicat mixte ouvert à caractère administratif.

interdépartementaux, l'entente est administrée par un conseil composé de délégués des conseils régionaux. Le président de l'entente interrégionale est l'organe exécutif de l'établissement. Il préside la commission permanente. Les règles de fonctionnement du conseil et de la commission permanente ainsi que celles relatives à l'exécution de leurs délibérations sont celles fixées pour les régions.

Le domaine de compétences de l'entente interrégionale est défini par la décision institutive. Elle assure la cohérence des programmes à caractère économique, social ou culturel des régions membres. Dans ce cadre, elle peut conclure des contrats de plan avec l'Etat au lieu et place des régions qui la composent dans la limite des compétences qui lui ont été dévolues.

Les actes pris par les ententes régionales sont soumis au contrôle de légalité du représentant de l'Etat dans la région dans les mêmes conditions que les actes des autorités régionales conformément à l'article L. 5621-5 du CGCT.

Le personnel des établissements publics de coopération

Les établissements publics de regroupement qui viennent d'être évoqués entrent dans le champ de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 et leur personnel est soumis aux dispositions du statut de la fonction publique territoriale. Dans le cas particulier du syndicat mixte ouvert, s'il a la qualité d'établissement public administratif, son personnel est régi par la loi du 26 janvier 1984. En revanche, si par application des critères énoncés par le Conseil d'Etat, il est qualifié d'établissement à caractère industriel et commercial, son personnel relève du droit privé et est soumis au code du travail, à l'exception du directeur et du comptable si ce dernier a la qualité de comptable public. On rappellera toutefois que les fonctionnaires territoriaux peuvent être détachés auprès de ces établissements publics, qu'elle que soit leur nature juridique (administrative ou industrielle et commerciale), en vertu de l'article 2 du décret du 13 janvier 1986⁸.

Dans tous les cas, les établissements disposent d'un personnel propre recruté dans les conditions du droit commun. A titre dérogatoire, un dispositif spécifique autorise le transfert des personnels des communes membres ou de mise à disposition des agents au profit de l'établissement public de regroupement. Un tel mécanisme n'est, en revanche, pas expressément envisagé dans le cas des ententes départementales et régionales.

Le transfert des personnels

L'article L. 5211-4-1 du CGCT pose le principe selon lequel le transfert de compétences d'une commune à un EPCI, et des services chargés de leur mise en œuvre, emporte le transfert des personnels qui remplissent leurs fonctions dans les services transférés. Ce transfert intervient par voie de convention passée entre la commune et l'EPCI après consultation du comité technique paritaire de la commune membre et, s'il existe, du comité technique paritaire compétent pour l'établissement public, conformément à l'article L. 5211-4-1 du CGCT.

Deux régimes distincts sont envisagés par la loi suivant que les fonctionnaires et agents non titulaires exercent en totalité ou partiellement leurs fonctions dans les services concernés :

– les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires qui remplissent en totalité leur fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés dans l'EPCI par décision

Le transfert des personnels à un EPCI fait l'objet de deux régimes distincts

conjointe de la commune et de l'EPCI, prise après avis du comité technique compétent pour la commune, et s'il

existe, du comité technique paritaire compétent pour l'établissement public. Les agents ainsi transférés relèvent de cet établissement dans les mêmes conditions statutaires que celles auxquelles ils étaient soumis dans leur collectivité d'origine.

– les fonctionnaires territoriaux qui exercent seulement pour partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré voient leur situation réglée par une convention conclue entre les communes et l'EPCI, après avis des commissions administratives paritaires concernées. En revanche, la loi ne comporte aucune disposition permettant de régler la situation des agents non titulaires qui exercent pour partie leurs fonctions dans un service transféré. On peut estimer qu'il s'agit là d'un simple oubli du législateur et que leur transfert intervient par voie conventionnelle dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

La loi comporte une clause de sauvegarde en matière indemnitaire. Elle précise que les agents ainsi transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le régime indemnitaire qui leur était versé par leur commune d'origine. Mais cette mesure ne vise que les primes et indemnités de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. S'agissant des avantages collectivement acquis au sens de l'article 111, l'article 64 de la loi du 12 juillet 1999⁹ autorise leur maintien, à titre individuel, par délibération de l'organe délibérant, aux agents qui en bénéficiaient antérieurement au titre de l'emploi qu'ils occupaient dans une commune membre.

⁸ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

⁹ Loi n°99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale.

Dans une réponse à un parlementaire¹⁰, le ministre de l'intérieur a précisé que ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des EPCI, qu'ils relèvent ou non d'un régime de financement à fiscalité propre et donc également aux syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM et syndicat mixte).

La mise à disposition de services

Afin de faciliter le fonctionnement des EPCI et des communes membres, l'article L. 5211-4-1 du CGCT, modifié par la loi du 13 août 2004 précitée, autorise les communes membres à mettre leurs services à la disposition d'un EPCI pour l'exercice de ses compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt pour une bonne organisation des services. Un mécanisme inverse de mise à disposition de tout ou partie des services de l'EPCI au profit d'une ou plusieurs communes membres est également prévu. Les modalités de ces mises à disposition sont définies par voie de convention passée entre l'établissement et les communes intéressées. Le pouvoir hiérarchique appartient à l'organe exécutif de l'administration d'accueil. Il lui revient d'adresser directement au chef du service mis à disposition les instructions nécessaires à l'exécution des tâches confiées au service. Dans la circulaire précitée du 23 novembre 2005, le ministre a précisé que, s'agissant en l'occurrence d'une mise à disposition de services, le régime prévu par l'article 61 du statut de la fonction publique territoriale qui régit la mise à disposition individuelle de personnels ne s'applique pas.

La gestion unifiée de personnel

Le dernier alinéa de l'article L. 5211-4-1 du CGCT autorise les structures intercommunales à fiscalité propre à organiser une gestion unifiée du personnel de l'établissement public et de celles des communes membres qui le souhaitent. Dans ce cadre, cet établissement peut mettre son personnel et ses services à la disposition des communes qui en font la demande.

S'agissant d'une mise à disposition individuelle, le dispositif prévu par l'article 61 de la loi statutaire semble ici s'appliquer. Au demeurant, telle est l'interprétation retenue par le ministre de l'intérieur qui, dans sa réponse du 28 juillet 2005 évoquée ci-dessus, a indiqué que ces mises à disposition « s'effectuent dans le cadre fixé par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment par son article 61 ainsi que par le décret n°85-1081 du 8 octobre 1985 modifié relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux¹¹ ».

Le personnel propre de l'établissement

Indépendamment de ces dispositifs, les établissements de coopération ont, comme tout établissement public, la faculté de recruter du personnel propre dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire par mutation ou détachement de fonctionnaires titulaires, ou par la nomination de lauréats sur les listes d'aptitudes établies après concours ou promotion interne. Tout recrutement doit être précédé d'une création de l'emploi correspondant par l'organe délibérant de l'établissement en application de l'article 34 de la loi statutaire. La nomination est prononcée par l'autorité exécutive conformément à l'article 40 de la loi.

A cet égard, on rappellera que la loi du 27 février 2002 a ouvert les cadres d'emplois des gardes-champêtres et des policiers municipaux à un recrutement intercommunal. L'article L. 2213-17 du CGCT dispose en effet qu'un

Dans le cas des policiers intercommunaux, le titulaire du pouvoir hiérarchique est le maire de la commune dans laquelle ils exercent leurs fonctions

groupement de communes ou un établissement public chargé de la gestion d'un parc naturel peut recruter un ou plusieurs gardes champêtres compétents dans chacune des communes concernées.

La nomination des fonctionnaires est prononcée de manière conjointe par le maire de chacune des communes membres et le président de l'EPCI. Un dispositif du même ordre, prévu par l'article L. 2212-5 du CGCT (voir encadré), autorise les EPCI à fiscalité propre à recruter un ou plusieurs agents

Le recrutement intercommunal des policiers municipaux

A la demande des maires de plusieurs communes appartenant à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, celui-ci peut recruter, après délibération de deux tiers au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci, ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population, un ou plusieurs agents de police municipale, en vue de les mettre à disposition de l'ensemble de ces communes. Leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires ne fait pas obstacle à leur mise à disposition. Les agents de police municipale ainsi recrutés exercent les compétences mentionnées ci-dessus, sans préjudice des compétences de police judiciaire qui leur sont dévolues par le code de procédure pénale et par les lois pénales spéciales. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

¹⁰ Question écrite n°18956 du 28 juillet 2005 Mme Hélène Luc à M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales (J.O. S. (Q), n°39, 6 octobre 2005, p. 2555).

¹¹ Question écrite n°18956 du 28 juillet 2005 précitée.

de police municipale en vue de les mettre à la disposition des communes adhérentes. Dans les deux cas, l'autorité hiérarchique appartient au maire de la commune sur le territoire de laquelle le fonctionnaire exerce ses fonctions, la gestion de la carrière étant assurée par l'EPCI.

Ces recrutements peuvent s'accompagner d'un transfert des pouvoirs de police des maires des communes membres au président de l'EPCI comme le prévoit l'article L. 5211-2 du CGCT. Ce transfert ne peut toutefois être opéré que dans les cinq domaines d'activité limitativement énumérés par le texte : l'assainissement, l'élimination des déchets, l'accueil et le stationnement des gens du voyage, la sécurité de manifestations culturelles et sportives organisées dans des établissements communautaires, la circulation et le stationnement. Il intervient sur proposition d'un ou plusieurs maires et après accord unanime des maires des communes adhérentes et du président de l'EPCI. Un arrêté préfectoral entérine le transfert. A titre dérogatoire, les communautés urbaines bénéficient d'un régime plus souple puisque la règle de l'unanimité est remplacée par celle de la majorité qualifiée.

Les emplois fonctionnels de direction des établissements publics de coopération

Aux termes des dispositions combinées de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 1^{er} du décret n°88-546 du 6 mai 1988, la liste des emplois fonctionnels de direction des EPCI s'établit comme suit :

- directeur général et directeur général adjoint des communautés urbaines, des communautés d'agglomération nouvelle, et des communautés d'agglomération ;
- directeur général et directeur général adjoint des communautés de communes dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 20 000 habitants ;

- directeur général et directeur général adjoint des syndicats d'agglomération nouvelle dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 20 000 habitants ;
- directeur général et directeur général adjoint des syndicats intercommunaux assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants ;
- directeur général et directeur général adjoint des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités et assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

On notera que les établissements de coopération inter-départementale ou interrégionale ne peuvent se doter d'emplois fonctionnels.

Lorsque les établissements sont soumis à une procédure d'assimilation afin d'atteindre le seuil démographique de plus de 20 000 habitants ouvrant droit à la création de l'emploi fonctionnel, on rappellera que cette assimilation résulte d'une délibération de l'organe délibérant de l'établissement public établie sur la base de trois critères cumulatifs : les compétences de l'établissement, l'importance de son budget et le nombre et la qualification de ses agents.

L'accès à ces emplois fonctionnels est réservé aux fonctionnaires de catégorie A, sous condition de grade. Ils peuvent également être pourvus par le recrutement direct d'un agent non titulaire répondant aux critères prévus par le décret n°88-545 du 6 mai 1988 précité, mais dans ce cas le seuil d'assimilation est porté à 80 000 habitants.

Il est utile d'indiquer que le projet de loi précité relatif à la fonction publique territoriale prévoit d'abaisser le seuil de création des emplois fonctionnels de direction des EPCI à fiscalité propre à 10 000 habitants.

Les seuils de création des emplois fonctionnels de direction des EPCI

EPCI	Seuil démographique de création de l'emploi (article 53)	Seuil démographique autorisant un recrutement direct (art 47)
– Communautés urbaines – Communautés d'agglomération – Communautés d'agglomération nouvelle	Aucun seuil démographique	La population totale des communes regroupées par l'EPCI est supérieure à 80 000 habitants
– Communautés de communes – Syndicats d'agglomération nouvelle	La population totale des communes regroupées par l'EPCI est supérieure à 20 000 habitants	
– Syndicats intercommunaux – Syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités	L'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent une assimilation à des communes de plus de 20 000 habitants	L'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent une assimilation à des communes de plus de 80 000 habitants

L'affiliation au centre de gestion

L'article 2 du décret du 26 juin 1985 précité soumet les établissements publics intercommunaux au même régime que la commune. Ils sont affiliés à titre obligatoire par application de critères d'affiliation déjà évoqués dans la première partie de ce dossier (employer moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, ou n'employer que des fonctionnaires à temps non complet ou des agents non titulaires). Si l'un ou l'autre de ces critères n'est pas rempli, l'affiliation peut intervenir à titre volontaire.

Relèvent également de l'affiliation volontaire : les établissements publics interdépartementaux et les syndicats mixtes groupant exclusivement des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs qui ont leur siège dans le département. Les établissements publics interrégionaux peuvent être affiliés à titre volontaire au centre départemental de gestion du département chef-lieu de région.

Les établissements publics de coopération à statut particulier

Seront ici évoqués deux établissements de coopération : l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne et les établissements publics de coopération culturelle.

L'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne

La loi du 13 août 2004 précitée a créé un nouvel organisme qui permet aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés de se regrouper au sein d'un établissement public chargé de la prévention et de la lutte contre l'incendie dans les forêts méditerranéennes. Cet établissement est régi par les articles L. 1424-59 à L. 1424-68 du CGCT. La loi prévoit, en tant que de besoin, la publication d'un décret d'application en Conseil d'Etat.

Le statut et les missions de l'établissement

L'article L. 1424-59 du CGCT dispose que l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne (EPPFM) est un établissement public local, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est créé par arrêté du représentant de l'Etat dans le département où l'établissement a son siège. Peuvent adhérer à cet établissement, par délibérations concordantes de leurs assemblées délibérantes, les régions, les départements, les établissements de coopération intercommunale et les services départementaux d'incendie et de secours territo-

rialement compétents.

Le cadre d'intervention de l'EPPFM est défini par l'article L. 1424-60 du CGCT, à charge pour les collectivités territoriales et les établissements publics qui constituent l'établissement de déterminer les compétences devant être mises en œuvre. Le tableau ci-après présente les missions pouvant être accomplies par l'EPPFM.

L'organisation de l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne

L'établissement public est administré par un conseil d'administration composé de représentants élus par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics adhérents. Il lui appartient notamment de procéder à la création des emplois nécessaires à l'accomplissement des missions dévolues à l'établissement selon les règles de droit commun. Le représentant de l'Etat dans le département siège de l'établissement assiste de plein droit aux séances du conseil d'administration.

Le président de l'établissement, élu par le conseil d'administration en son sein, est l'autorité titulaire du pouvoir de nomination en application de l'article 40 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. La direction administrative et financière de l'EPPFM est assurée par un directeur, nommé par le président du conseil d'administration.

Les personnels de l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne

L'EPPFM est un établissement public local qui entre dans le champ d'application de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 et son personnel relève du statut de la fonction publique territoriale en vertu des dispositions expresses de l'article L. 1424-66 du CGCT.

Les compétences de l'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne

- L'expérimentation, la location, l'acquisition et la gestion d'équipements et de matériels, ainsi que la constitution entre ses membres d'un groupement de commandes afin de coordonner et grouper les achats ;
- la formation des différents personnels et agents concernés par la protection de la forêt méditerranéenne et la sécurité civile, en particulier les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, en liaison avec les organismes compétents en la matière ;
- l'information et la sensibilisation du public ;
- la réalisation d'études et de recherches ;
- la mise en œuvre de nouvelles technologies.

A l'instar des établissements publics locaux déjà évoqués, l'EPPFM dispose en principe d'un personnel propre recruté dans les conditions statutaires du droit commun. En cas de reprise dans le cadre de ses missions d'une activité assurée par une association créée avant la loi du 13 août 2004, l'article L. 1424-67 du CGCT déclare applicable le mécanisme

Les personnels de l'EPPFM sont des agents territoriaux par détermination de la loi

prévu par l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005¹² qui impose à l'administration de proposer aux salariés un contrat de droit public, à durée indéterminée ou déterminée selon la nature du contrat dont ils étaient titulaires. Cette loi a fait l'objet d'une étude détaillée dans un précédent article des *Informations administratives et juridiques* auquel il convient de se reporter¹³.

Au regard de l'affiliation aux centres de gestion, l'EPPFM relève de l'affiliation à titre volontaire puisqu'il n'est pas rattaché à une commune et ne fait donc pas partie des établissements publics dont l'affiliation est obligatoire en vertu de l'article 15 de la loi et de l'article 2 du décret du 26 juin 1986 précités.

Les établissements publics de coopération culturelle

Catégorie nouvelle d'établissement public, les établissements publics de coopération culturelle (EPCC) ont été institués par la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 dans le but de développer un partenariat entre l'Etat et les collectivités territoriales en matière de gestion et d'organisation d'activités culturelles à l'échelon local. Un décret n°2002-1172 du 11 septembre 2002 a précisé les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces établissements. L'ensemble de cette réglementation est désormais codifié aux articles L. 1431-1 à L. 1431-9 et R. 1431-1 à R. 1431-20 du CGCT. Une circulaire interministérielle du 18 avril 2003 est intervenue pour expliciter les modalités de mise en œuvre du dispositif¹⁴.

Le statut des établissements publics de coopération culturelle

L'article L.1431-1 du CGCT définit l'EPCC comme un établissement public constitué entre les collectivités territoriales, leurs groupements et l'Etat qui a pour objet d'assurer « la gestion d'un service public culturel présentant

un intérêt pour chacune des parties en cause et contribuant à la réalisation des objectifs nationaux dans le domaine de la culture ».

Ce même article organise une qualification alternative de la nature juridique de l'EPCC sur la base d'un double critère tiré de la nature des missions et du mode de gestion. Il dispose que « les établissements publics de coopération culturelle sont des établissements publics à caractère administratif ou à caractère industriel et commercial, selon l'objet de leur activité et les nécessités de leur gestion ». Ce sont donc les statuts de l'EPCC qui déterminent la nature juridique retenue au regard des missions de l'établissement, de ses règles d'organisation et de fonctionnement.

La création de l'EPCC intervient à l'initiative des collectivités territoriales intéressées ou de leurs groupements. Elle doit être demandée par délibérations concordantes de l'ensemble des employeurs locaux concernés. La création est formalisée par un arrêté préfectoral comportant, en annexe, les statuts de l'établissement.

Les organes des établissements publics de coopération culturelle

L'EPCC est administré par un conseil d'administration composé, pour la majorité de ses membres, de représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements et de représentants de l'Etat. Il comprend également des personnalités qualifiées désignées par les collectivités territoriales et, dans certains établissements d'enseignement, des représentants des associations locales de parents d'élèves. Le maire de la commune siège de l'établissement est membre de droit du conseil d'administration.

Le conseil d'administration détermine la politique générale de l'établissement, approuve son budget et contrôle son exécution. Il est également en charge, ainsi que le précise l'article R. 1431-7 du CGCT, de la création, la modification et la suppression des emplois permanents de l'établissement. Le président, élu en son sein par le conseil d'administration, est l'organe exécutif de l'établissement. Il nomme aux emplois de l'EPCC à caractère administratif, après avis du directeur de l'établissement.

Le directeur est nommé par le conseil d'administration à la majorité des deux tiers, sur la base d'une liste de candidats établie à l'unanimité, après appel à candidatures, par les personnes publiques représentées au sein de ce conseil. L'accès aux fonctions de directeur est réservé, pour certains établissements de coopération culturelle à caractère administratif, aux titulaires d'un statut ou d'un diplôme fixé par décret. Les établissements concernés sont énumérés par l'article R. 1431-12 du CGCT reproduit page suivante.

Le directeur assure la direction de l'établissement. Il dispose, à ce titre, de compétences étendues dont la nature est détaillée par l'article R. 1431-13 du CGCT. Les fonctions de directeur font l'objet de diverses incompatibilités fixées par l'article R. 1431-14.

¹² Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

¹³ Se reporter aux *Informations administratives et juridiques* d'août 2005.

¹⁴ Circulaire du 18 avril 2003 du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales et du ministère de la culture et de la communication relative à la mise en œuvre de la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle.

Les délibérations du conseil d'administration et les actes pris par l'exécutif de l'EPCC sont soumis au contrôle de légalité dans les mêmes conditions que les actes des autorités départementales.

Les personnels des établissements publics de coopération culturelle

Aux termes de l'article L. 1431-6 du CGCT, les personnels des EPCC à caractère administratif entrent dans le champ de la loi du 26 janvier 1984 et sont soumis au statut de la fonction publique territoriale. A l'inverse, si l'établissement présente un caractère industriel et commercial, son personnel relève du code du travail, à l'exception du directeur et du comptable.

Comme tout établissement public, l'EPCC à caractère administratif dispose d'un personnel propre recruté dans les conditions statutaire de droit commun et régit par les statuts particuliers des cadres d'emplois. S'agissant des EPCC à caractère industriel et commercial, on rappellera qu'ils peuvent recruter par détachement des fonctionnaires territoriaux.

A titre dérogatoire, lorsque la création d'un EPCC résulte du transfert de l'objet et des moyens d'une personne morale de droit privé, créée avant la promulgation de la loi et dissoute à l'occasion de ce transfert, la loi du 4 janvier 2002 prévoit un dispositif de reprise des personnels. Ce dispositif ne sera pas développé ici puisqu'il a été commenté dans un précédent article de la présente revue¹⁵. On notera que ce régime n'a pas été expressément remis en cause par la loi du 26 juillet 2005 précité qui a consacré le principe général selon lequel l'administration doit proposer un contrat de droit public aux salariés de droit privé dont l'activité est reprise par une personne publique dans le cadre d'un

service public administratif. La question se pose toutefois de savoir s'il n'est pas implicitement remplacé par le dispositif général mis en place par la loi du 26 juillet 2005, dans la mesure où celle-ci, sans fixer des principes contraires, définit cependant un régime plus clair et plus précis que celui résultant de la loi du 4 janvier 2002 et repose sur l'intention du législateur d'assurer en la matière une transposition complète du droit communautaire.

En ce qui concerne l'affiliation au centre de gestion, l'EPCC est un établissement public local qui relève à la fois des collectivités territoriales et de l'Etat puisque comme on l'a vu son conseil d'administration fait intervenir des représentants de l'Etat aux cotés de membres désignés par les collectivités territoriales. Faute de disposition expresse ou de jurisprudence réglant cette question, on peut donc s'interroger sur la possibilité des EPCC d'être affiliés à un centre de gestion au titre de la catégorie des « *autres collectivités et établissements* » visés par l'article 15 de la loi. Au demeurant, cette affiliation ne pourrait intervenir qu'à titre volontaire.

Les institutions de la fonction publique territoriale

La loi du 26 janvier 1984 a créé un organe de consultation sur les évolutions statutaires – le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – et deux organes plus particulièrement chargés de la formation et de la gestion de la carrière des fonctionnaires : le Centre national de la fonction publique territoriale et les centres de gestion.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a été institué comme un homologue du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Il est régi par les articles 8 à 11 de la loi du 26 janvier 1984, complétés par un décret d'application n°84-346 du 10 mai 1984.

Le statut du CSFPT

Le CSFPT est un organisme purement consultatif dépourvu de la personnalité juridique, placé auprès de la Direction générale des collectivités locales. Il est composé paritairement de membres élus en qualité de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de membres élus en qualité de représentants les employeurs locaux. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein.

Le Conseil supérieur est un organe de participation et de concertation entre les employeurs locaux et les fonction-

Les EPCC dans lesquels le recrutement du directeur est soumis à des conditions fixées par voie réglementaire Article R. 1431-12 du CGCT

- « – Les établissements ayant pour mission de constituer, gérer et diffuser une collection d'art contemporain ;
- les établissements d'enseignement artistique spécialisé de musique, de danse et d'art dramatique ;
- les établissements pouvant avoir pour mission la gestion d'archives, de bibliothèques ou de centres de documentation ;
- les établissements ayant pour mission de participer à la conduite de l'inventaire général des monuments et des richesses artistiques de la France et d'assurer la conservation des monuments historiques ;
- les musées de France. »

¹⁵ Se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de janvier 2002.

naires. A titre principal, il est consulté pour avis par la Direction générale des collectivités locales sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale. Il n'est pas compétent à l'égard des textes statutaires relatifs aux personnels des administrations parisiennes et de ses établissements publics qui relèvent du Conseil supérieur des administrations parisiennes institué par l'article 37 du décret du 24 mai 1994¹⁶ et présidé par le maire de Paris. Les articles 9 et 10 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 dont les dispositions sont présentées ci-dessous définissent les différentes attributions du CSFPT.

Les attributions du CSFPT

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale.

Le conseil supérieur fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois. Le conseil supérieur examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il formule, le cas échéant, des propositions.

Il peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. Le conseil constitue une documentation et tient à jour les statistiques d'ensemble concernant la fonction publique territoriale.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de fournir les documents ou les renseignements demandés par le conseil supérieur dans le cadre des travaux d'études et statistiques que celui-ci conduit.

Le conseil supérieur entend, à l'initiative de son président ou à la demande de l'un de ses membres, toute personne dont l'audition est de nature à éclairer les débats.

Le personnel du CSFPT

Le CSFPT ne dispose pas d'un personnel propre. La loi du 26 janvier 1984 prévoit simplement un dispositif de mise à disposition des personnels et des moyens nécessaires à ses missions par le Centre national de la fonction publique territoriale, destiné notamment à lui permettre d'exercer ses attributions en matière d'études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales et d'assurer la gestion des

statistiques concernant la fonction publique territoriale. Cette mise à disposition s'inscrit dans le cadre du régime de droit commun fixé par le décret du 8 octobre 1985 évoqué précédemment.

Le Centre national de la fonction publique territoriale

Succédant au Centre de formation des personnels communaux créé par la loi n°72-658 du 13 juillet 1972 portant modification du code de l'administration communale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a été créé par la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 dite « loi Galland ». Régi par les articles 12 à 12-4 de la loi du 26 janvier 1984, son organisation est précisée par un décret d'application n°87-811 du 5 octobre 1987.

Le statut du CNFPT

L'article 12 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée dispose que le CNFPT est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de

Le CNFPT est un établissement public local

l'autonomie financière, qui regroupe les communes, les départements, les régions et les établissements publics en relevant. La commune et le département de Paris ainsi que leurs établissements publics, qui font l'objet d'un régime dérogatoire, sont exclus de son champ d'application par l'article 19 de la loi.

S'il est qualifié par le législateur d'établissement national dans son intitulé, ce qui pourrait conduire à assimiler le CNFPT à un établissement de l'Etat, plusieurs éléments concourent à lui reconnaître un caractère d'établissement public local. D'une part, la composition de son conseil d'administration est une stricte émanation des collectivités territoriales sans intervention du représentant de l'Etat. D'autre part, les compétences du CNFPT sont expressément liées à l'application du statut de la fonction publique territoriale et le contrôle administratif des actes pris par le centre est exercé par l'autorité préfectorale dans les mêmes conditions que pour les actes des collectivités territoriales.

Les organes du CNFPT

Le Centre est dirigé par un conseil d'administration de trente quatre membres, composé pour une moitié de représentants des collectivités territoriales et pour l'autre moitié de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux. Les représentants des employeurs locaux sont élus par un collège d'élus locaux parmi les membres des conseils d'orientation placés auprès des délégations régionales du CNFPT ayant déjà la qualité d'élus locaux. Le président du CNFPT est élu au sein du conseil d'administration parmi les représentants des

¹⁶ Décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

collectivités territoriales. Il est assisté de deux vice-présidents respectivement élus parmi les représentants des collectivités territoriales et parmi les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux. Les modalités d'élection des membres du conseil d'administration et de son président sont fixées par le décret du 5 octobre 1987 précité.

Les attributions du conseil d'administration du CNFPT sont précisées par l'article 17 du décret du 5 octobre 1987 précité. Relèvent notamment de sa compétence : la détermination du ressort territorial des délégations interdépartementales et interrégionales, la définition des règles d'organisation et de fonctionnement du Centre, le vote du budget et l'établissement du tableau des effectifs.

Pour l'exercice de ses missions de formation qui seront évoquées plus loin, le conseil d'administration est assisté par un conseil national d'orientation composé d'élus locaux désignés par les membres du conseil d'administration, de représentants des fonctionnaires territoriaux désignés par les organisations syndicales et de personnalités qualifiées choisies par le conseil d'administration en raison de leur compétence en matière pédagogique ou des responsabilités qu'elles exercent ou ont exercées. La présidence du conseil national d'orientation est assurée par un représentant des fonctionnaires territoriaux, élu au sein du conseil. Cet organe d'orientation a essentiellement pour mission d'élaborer chaque année les programmes de formation compte tenu des directives définies par le conseil d'administration.

Pour relayer son action à l'échelon local, le conseil d'administration peut, sur le fondement de l'article 14 de la loi du 12 juillet 1984¹⁷, créer des délégations interdépartementales ou régionales comportant des services pédagogiques déconcentrés dont il fixe le ressort territorial ainsi que le siège. On dénombre aujourd'hui vingt-huit délégations régionales réparties sur le territoire métropolitain et hors métropole. De ces délégations régionales sont issues soixante-six antennes départementales. Les délégations du Centre national sont assistées par un conseil régional d'orientation composé, à l'instar du conseil national, de représentants des employeurs locaux, de représentants des fonctionnaires territoriaux et de personnalités qualifiées. Une circulaire du 13 février 1996¹⁸ a précisé les modalités de désignation des membres des conseils d'orientation. Les missions du conseil d'orientation sont définies par l'article 16 de la loi du 12 juillet 1984 précitée. Il a notamment en charge l'élaboration du programme des formations qu'il doit assurer directement conformément aux décisions arrêtées par le centre national.

Chaque délégation régionale ou interdépartementale est placée sous l'autorité d'un délégué élu en son sein par les élus locaux siégeant au conseil d'orientation de la délégation dont il assure la présidence.

Les attributions du CNFPT

Les compétences dévolues au CNFPT sont énumérées par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984. Elles s'articulent autour de deux types d'attributions, à l'exclusion de toute autre.

D'une part des missions de formation continue des fonctionnaires territoriaux, de préparation aux différents concours d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et aux examens professionnels, et d'exécution des formations initiales préalables à la titularisation ou, le cas échéant, à la nomination dans la fonction publique territoriale en application de l'article 11 de la loi du 12 juillet 1984¹⁹.

D'autre part, des missions de gestion des personnels qui sont les suivantes :

- l'organisation de certains concours et examens professionnels des fonctionnaires de catégorie A et B,
- la bourse nationale des emplois,
- la publicité des déclarations de vacances des emplois de catégories A et B qui doivent lui être transmises par les centres de gestion,
- la communication au centre de gestion des vacances et des créations d'emplois de catégories B et C auxquelles il procède,
- le reclassement des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs emplois,
- la prise en charge et la gestion des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 *bis* de la loi statutaire.

Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale précédemment évoqué modifie sensiblement les missions du CNFPT. On indiquera notamment qu'il prévoit de recentrer les compétences de cette instance sur la formation, la mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle et de validation des acquis de l'expérience. Le CNFPT n'assurerait plus la prise en charge des personnels de catégorie A momentanément privés d'emplois ou le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leur emploi. En matière de concours, il conserverait l'organisation des concours des fonctionnaires de catégorie A relevant du statut d'élève du CNFPT.

¹⁷ Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

¹⁸ Circulaire du 13 février 1996 du ministère de la fonction publique relative aux modalités d'élection et de désignation des membres des conseils d'orientation placés auprès des délégués interdépartementaux ou régionaux du Centre national de la fonction publique territoriale.

¹⁹ Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le personnel du CNFPT

Etablissement public chargé de la formation et de la gestion des carrières des fonctionnaires territoriaux, le CNFPT a la qualité d'employeur relevant du champ d'application de la loi du 26 janvier 1984. Les agents nommés sur un emploi permanent du Centre national sont des fonctionnaires territoriaux soumis aux dispositions de la loi statutaire.

Le CNFPT assure directement la gestion de ses personnels

Le CNFPT assure par lui-même la gestion de ses personnels en application du 6° de l'article 12-1 de la loi statutaire. Aucune disposition législative ou réglementaire n'envisage donc son affiliation aux centres de gestion.

Le CNFPT peut créer les emplois fonctionnels de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur de délégation, sans condition de seuil démographique. Ces emplois peuvent être occupés soit par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ou qui est titulaire d'un emploi appartenant à un corps ou cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle A. L'emploi de directeur général peut aussi être pourvu par le recrutement d'un agent non titulaire puisque le CNFPT figure parmi les établissements cités par le décret du 6 mai 1988, et permettant un recrutement direct sur ce type d'emploi.

Les centres départementaux et interdépartementaux de gestion

Les centres de gestion sont les héritiers des syndicats de communes pour le personnel communal qui étaient organisés par le code des communes. Ils sont régis par les articles 13 à 27 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, complétés par le décret n°85-643 du 26 juin 1985 qui précise leurs modalités d'organisation et de fonctionnement.

Le statut des centres de gestion

Aux termes de l'article 13 de la loi statutaire, les centres de gestion sont des établissements publics locaux à caractère administratif. Pour compléter cette définition, on indiquera que le Conseil Constitutionnel, dans sa décision du 20 janvier 1984 relative à la conformité à la Constitution de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale²⁰, a qualifié les centres de gestion d'établissements publics « sui generis » en tant qu'ils constituent « *une nouvelle catégorie d'établissements publics sans équivalent avec les catégories d'établissements publics existantes* ».

Les centres de gestion sont organisés à l'échelon départemental, sous réserve des deux centres de gestion interdépartementaux de la région Ile-de-France visés par les articles 17 et 18 de la loi. Ces centres interdépartementaux sont respectivement compétents : pour le centre de gestion de la petite couronne de l'Ile-de-France à l'égard des communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et de leurs établissements publics et pour le centre de gestion de la grande couronne de l'Ile de France à l'égard des communes des départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines et de leurs établissements publics.

Aux termes des dispositions combinées de l'article 15 de la loi statutaire et de l'article 2 du décret du 26 juin 1985 précité, l'affiliation aux centres de gestion est obligatoire pour :

- les communes et leurs établissements publics administratifs qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet ;
- les communes et leurs établissements publics administratifs qui, n'employant aucun fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet, emploient au moins un fonctionnaire à temps non complet ;
- les communes et leurs établissements publics administratifs qui n'emploient que des agents non titulaires ;
- les OPAC et les caisses de crédit municipal qui emploient des fonctionnaires territoriaux et répondent aux critères d'affiliation susmentionnés.

Les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs qui ne font pas partie des affiliés à titre obligatoire peuvent s'affilier volontairement aux centres. L'affiliation volontaire ne peut être remise en cause qu'après une durée de six ans.

Le retrait d'une affiliation volontaire à un centre de gestion n'est possible qu'après une période de six ans

L'affiliation volontaire ne peut être remise en cause qu'après une durée de six ans.

De même qu'à l'égard du CNFPT, la commune et le département de Paris ainsi que leurs établissements publics sont placés hors du champ d'intervention des centres de gestion.

Les organes des centres de gestion

Les centres de gestion sont dirigés par un conseil d'administration composé de quinze à trente membres en fonction de l'importance démographique des communes affiliées et de l'effectif total des personnels territoriaux qu'elles emploient. Les sièges du conseil d'administration sont attribués aux représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés dans les conditions fixées par l'article 8 du décret du 26 juin 1985 précité. Chaque catégorie de collectivité et ses établissements est représentée en

²⁰ Conseil constitutionnel, décision n°83-168 DC du 20 janvier 1984.

fonction de l'effectif des personnels qu'elle emploie sans que le nombre de représentants de l'une de ces catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements publics puisse être au total inférieur à deux.

Le conseil d'administration établit la composition de son bureau qui est chargé de la préparation des séances et détermine son ordre du jour.

Le président du conseil d'administration, également président du centre de gestion, est élu au sein du conseil parmi ses membres titulaires. La répartition des compétences entre le conseil d'administration et le président du centre de gestion, semblable à celle qui s'applique traditionnellement dans les établissements publics, est fixée par les articles 27 et 28 du décret précité.

Les attributions des centres de gestion

Organismes de gestion décentralisée des personnels de la fonction publique territoriale, les centres de gestion remplissent des missions obligatoires en faveur des collectivités affiliées et, pour certaines d'entre elles, à destination de l'ensemble des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non. Ces compétences peuvent être étendues à des missions facultatives.

Les compétences obligatoires sont déterminées par la loi statutaire du 26 janvier 1984, complétée par le chapitre III du décret du 26 juin 1985. A titre indicatif on citera :

- l'organisation, pour les collectivités affiliées, des concours et examens professionnels pour les fonctionnaires de catégorie C et ceux des catégories A et B lorsque le statut particulier des cadres d'emplois le prévoit. Ils assurent la publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 de la loi,
- la publicité, auprès des collectivités affiliées ou non, des créations et vacances d'emplois de catégorie C et de celles des catégories A et B qui ne relèvent pas du CNFPT, ainsi que pour toutes les catégories, la publicité des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne et à l'issue des concours,
- le fonctionnement des commissions administratives paritaires, des comités techniques paritaires et des conseils de discipline,
- la prise en charge et le reclassement des fonctionnaires de catégorie B et C momentanément privés d'emplois à l'issue, par exemple, d'un détachement de longue durée, d'une période de disponibilité ou de mise hors cadre, ou à la suite d'une suppression d'emploi,
- la gestion des listes nominatives des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et non complet des établissements et collectivités affiliés, et la tenue de leurs dossiers individuels,

- le calcul, pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, des décharges de service au titre du droit syndical.

Quant aux missions facultatives susceptibles d'être assurées par les centres de gestion, à la demande des collectivités et établissements affiliés ou non affiliés, l'article 25 de la loi en donne une énumération qui comporte notamment :

- la gestion d'oeuvres et de services sociaux destinés aux agents,
- le recrutement d'agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou pour assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles,
- la mise à disposition de fonctionnaires auprès d'une ou plusieurs collectivités ou établissements en vue de les affecter à des missions permanentes, à temps complet ou non complet, sur un ou plusieurs emplois,
- plus généralement, les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents.

Les articles 38 à 48 du décret du 26 juin 1985 précité précisent les modalités d'exercice des compétences des centres de gestion, qui sont applicables aux centres interdépartementaux par renvoi de l'article 88.

Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale précité comporte différentes mesures affectant les compétences des centres de gestion. A titre d'exemple, on indiquera que le projet envisage de confier aux instances de gestion

Le personnel des centres de gestion relève de la fonction publique territoriale

l'organisation pour l'ensemble des collectivités affiliées ou non, l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B relevant des filières administratives, technique, culturelle, sportive et police municipale. Il est également prévu de leur confier, là encore pour toutes les collectivités, la publicité des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne et des tableaux d'avancement de grade.

Le personnel des centres de gestion

Les centres de gestion sont des établissements publics locaux qui regroupent des collectivités territoriales et concourent à l'application du statut de la fonction publique territoriale à leurs personnels. Ils entrent dans le champ d'application de la loi du 26 janvier 1984 et leur personnel relève du statut de la fonction publique territoriale²¹.

²¹ Voir à cet égard l'arrêt du Conseil d'Etat, 24 novembre 2003, Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes, req. n°245025.

Les centres de gestion peuvent créer les emplois fonctionnels de directeur et de directeur adjoint. Le seuil exigé par la réglementation pour la création de ces emplois est fixé par référence à l'effectif des agents gérés par le centre. Il est actuellement égal à 5 000 agents. Ces emplois peuvent être

occupés par des fonctionnaires répondant aux conditions d'appartenance à un cadre d'emplois ou d'indice fixées par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987. Seul l'emploi de directeur de centre interdépartemental de gestion est ouvert au recrutement direct.

Les effectifs des personnels employés dans les collectivités territoriales et les structures intercommunales au 31 décembre 2003 ²²

Collectivités territoriales	Effectifs
Communes	
Communes < 2 000 habitants	178 159
Communes 2 000 - 3 500 habitants	64 568
Communes 3 500 - 5 000 habitants	49 101
Communes 5 000 - 10 000 habitants	122 950
Communes 10 000 - 20 000 habitants	139 611
Communes 20 000 - 50 000 habitants	223 284
Communes 50 000 - 80 000 habitants	89 654
Communes 80 000 - 100 000 habitants	30 107
Communes >100 000 habitants	188 357
Départements	191 634
Régions	13 310
total : 1 290 735	
Etablissements publics intercommunaux	
Communautés urbaines	30 655
Communautés d'agglomération	29 218
Communautés de communes	43 012
Syndicat d'agglomération nouvelle (SAN)	3 607
Syndicat de communes à vocation multiple (SIVOM)	13 017
Syndicat de communes à vocation unique (SIVU)	55 078
total : 174 587	

²² Source : « Les collectivités locales en chiffres 2006 », Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Le détachement et le classement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile

Afin de favoriser l'accès des militaires à la fonction publique civile, le décret n°2006-4 du 4 janvier 2006 pris en application de l'article 61 du statut général des militaires fixe d'une part des conditions particulières de détachement et d'autre part des règles spécifiques de classement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile.

La loi n°2005-270 du 24 mars 2005, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005¹, établit un nouveau statut général des militaires. Cette loi, fixant les dispositions statutaires applicables aux militaires ainsi que leurs droits et obligations, a également pour objectif d'améliorer les possibilités de reconversion des militaires. Un chapitre est ainsi consacré aux modalités d'accès des militaires à la fonction publique civile². Ces dispositifs s'appliquent aux militaires de carrière mais également aux militaires servant en vertu d'un contrat. Une de ces dispositions, prévue au premier alinéa de l'article 61, permet de clarifier les conditions de détachement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique. Elle constitue une forme particulière et adaptée au statut des militaires du détachement pour stage.

Le deuxième alinéa de cet article prévoit en outre que les conditions de classement des militaires lauréats d'un concours doivent être fixées par décret.

Pour permettre l'entrée en vigueur de ces dispositifs, le décret n°2006-4 du 4 janvier 2006 pris en application de l'article 61 de la loi du 24 mars 2005 a ainsi été publié au *Journal officiel* le 5 janvier 2006.

Ce décret fixe d'une part, les modalités particulières du détachement prévu à l'article 61 du statut général des militaires et d'autre part les conditions de classement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile.

Le détachement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile

Les militaires admis à un concours de la fonction publique civile peuvent être placés en position de détachement dès leur nomination et pendant toute la durée du stage probatoire ou de la période de formation préalable à la titularisation. Cette position leur garantit, d'une part, d'être réintégrés au sein des armées en cas de refus de titularisation par l'administration d'accueil et, d'autre part, de percevoir une rémunération correspondant au moins à celle qu'ils auraient perçue en qualité de militaire. Ils doivent toutefois remplir plusieurs conditions afin de bénéficier d'un tel dispositif.

¹ A l'exception des dispositions applicables à compter de la publication des décrets fixant leurs conditions d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2010.

² Pour connaître les différentes modalités d'accès des militaires à la fonction publique civile se reporter à l'article des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2005.

Les différentes catégories de militaires

Il existe trois catégories de militaires :

- les militaires de carrière ;
- les militaires servant en vertu d'un contrat ;
- les militaires réservistes.

Dans chacune de ces catégories, si les dispositions statutaires le permettent, la hiérarchie militaire générale est la suivante :

- 1° Militaires du rang ;
- 2° Sous officiers et officiers mariniers ;
- 3° Officiers ;
- 4° Maréchaux de France et amiraux de France.

La hiérarchie militaire générale comporte en outre le grade d'aspirant pour lequel les conditions d'accès sont fixées par décret.

Les militaires de carrière

Les militaires de carrière sont des officiers, sous-officiers ou officiers mariniers nommés ou promus à un grade de la hiérarchie en vue d'occuper un emploi permanent dans un corps militaire.

Les officiers de carrière sont recrutés :

- par concours par la voie des écoles militaires d'élèves officiers ;
- par concours, par examens ou sur titres parmi les militaires ou, à titre exceptionnel, parmi d'autres catégories de candidats énumérées dans les statuts particuliers ;
- au choix, parmi les officiers sous contrat et les sous-officiers qui en font la demande ou pour action d'éclat dûment constatée.

Les militaires sous contrat peuvent, sous réserve de remplir certaines conditions, être admis à l'état de sous-officiers de carrière.

Les militaires servant en vertu d'un contrat

Ils peuvent servir en tant que :

– Officiers sous contrat

L'officier sous contrat est recruté, au titre de son contrat initial, parmi les aspirants.

– Militaires engagés

L'engagé est celui qui est admis à servir en vertu d'un contrat dans les grades de militaire du rang et de sous-officier ou d'officier marinier, dans une armée ou une formation rattachée.

– Militaires commissionnés

Le militaire commissionné est admis par contrat à servir dans une armée ou une formation rattachée dans un grade d'officier ou de sous-officier en vue d'exercer des fonctions déterminées à caractère scientifique, technique ou pédagogique correspondant aux diplômes qu'il détient ou à son expérience professionnelle.

Le grade de militaire commissionné ne donne droit au commandement que dans le cadre de la fonction exercée. Il peut être de nationalité étrangère.

– Volontaires

Sont considérés comme volontaires, les Français qui ont souscrit un contrat de volontariat dans les armées pour une durée minimale fixée par décret qui peut être fractionnée. Ils peuvent servir dans les grades de militaire du rang, au premier grade de sous-officier ou d'officier marinier et au grade d'aspirant.

– Volontaires stagiaires du service militaire adapté

Les volontaires stagiaires du service militaire adapté représentent les Français nés ou ayant leur résidence habituelle dans les départements d'outre-mer, à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Wallis-et-Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises et en Nouvelle-Calédonie qui ont demandé à servir afin de recevoir une formation professionnelle. Ils servent dans les mêmes grades que les militaires volontaires. La formation peut inclure la participation à des chantiers d'application. Ce service est souscrit pour 6 mois minimum et ne peut excéder 24 mois.

– Militaires servant à titre étranger

Les militaires servant à titre étranger sont des étrangers remplissant certaines conditions (âge, aptitude...), liés au service par un contrat d'engagement. Le premier engagement est souscrit en qualité de militaire du rang. Celui qui a servi en qualité d'officier dans une armée étrangère ou d'élève étranger d'une école militaire française peut être admis comme officier à titre étranger. Ils peuvent être admis à servir à titre français après acquisition de la nationalité française.

Les militaires sous contrat sont recrutés pour une durée déterminée. Le contrat est renouvelable. Il est souscrit au titre d'une armée ou d'une formation rattachée.

Les militaires servant au titre de la réserve

Les réservistes exercent une activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Les bénéficiaires

Les bénéficiaires du détachement prévu à l'article 61 du statut général des militaires peuvent être des militaires de carrière ou des militaires sous contrat (sur les différentes catégories de militaires, se reporter à l'encadré). En effet, en vertu de l'article 2 de la loi du 24 mars 2005, les dispositions du statut général des militaires sont applicables à ces deux catégories de militaires. En outre, l'exposé des motifs du décret vise expressément les militaires de carrière et les militaires sous contrat. Ce décret prévoit ainsi, pour les militaires sous contrat, une prorogation de droit de leur contrat pendant toute la durée du détachement.

En revanche, il ne semble pas que ces dispositions puissent s'appliquer aux anciens militaires tels que les militaires retraités. En effet, ces derniers étant radiés des cadres, ils ne relèvent plus du statut général des militaires et ne peuvent donc être placés en position de détachement.

Les conditions

Pour bénéficier de ce type de détachement, les militaires doivent remplir les conditions fixées à l'article 61 de la loi du 24 mars 2005. Ne peuvent ainsi prétendre à un tel détachement que les seuls militaires :

- comptant au moins quatre années de services militaires ;
- ayant informé leur autorité d'emploi de leur inscription audit concours ;
- ayant achevé la période d'engagement à rester en position d'activité prévue à la suite d'une formation spécialisée ou de la perception d'une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.

S'ils ne remplissent pas ces conditions, les militaires ne peuvent bénéficier d'un tel détachement. Dans cette hypothèse, en cas de réussite à un concours de la fonction publique civile, l'article 2 du décret prévoit qu'ils sont radiés des cadres ou rayés des contrôles de l'armée active dès la nomination en qualité d'élève ou de fonctionnaire stagiaire. Ils ne bénéficient donc pas des garanties découlant de ce détachement telles que le maintien de la rémunération ou la possibilité d'être réintégrés.

On signalera toutefois une contradiction entre la date de la radiation prévue par le décret et celle fixée par la loi du 24 mars 2005 puisque l'article 74 du statut général des militaires prévoit que la cessation de l'état de militaire intervient d'office « *dès la réussite au concours* » pour les militaires ne bénéficiant pas du détachement prévu à l'article 61. Une clarification sur ce point semble d'autant plus importante pour la fonction publique territoriale que le délai peut être particulièrement long entre l'admission et la nomination dans la mesure où l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement, le lauréat devant, pour être nommé, postuler puis être recruté par une collectivité. En outre, le décret n'envisage pas expressément le cas des militaires recrutés sans concours au sein de la fonction publique, ce qui peut être le cas par exemple, dans la

fonction publique territoriale, pour les agents recrutés en catégorie C dans un grade relevant de la première échelle de rémunération. Toutefois, sous réserve du contrôle du juge, il paraît possible de considérer que cette procédure de détachement leur est également applicable.

La rémunération pendant le détachement

Pendant la période de stage probatoire, le militaire reçoit de l'administration d'accueil le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les éventuelles primes et indemnités.

Le militaire détaché doit toutefois percevoir une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté en position d'activité au ministère de la défense. Par conséquent, en cas de rémunération

Pendant le stage, le militaire se voit garantir sa rémunération antérieure

d'un niveau inférieur dans l'administration d'accueil, l'administration d'origine verse au militaire détaché une indemnité compensatrice correspondant à la différence entre, d'une part, le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les éventuelles primes et indemnités versées par la collectivité d'accueil et, d'autre part, la solde indiciaire brute, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et les primes et indemnités liées à la qualification que le militaire aurait perçus s'il était resté en position d'activité au sein des armées.

Qu'un agent détaché puisse ainsi percevoir une rémunération de son administration d'origine en complément de celle que lui verse l'administration d'accueil constitue une importante dérogation au droit commun du détachement.

On rappellera en outre qu'aux termes de l'article 64 de la loi du 24 mars 2005 aucune promotion ne peut être prononcée pendant le détachement dans la carrière d'origine.

La fin du stage

À la fin du stage, la collectivité d'accueil peut soit décider de titulariser l'agent, soit refuser sa titularisation. Dans le deuxième cas, le militaire est maintenu dans les armées et réintégré, le cas échéant en surnombre, dans son corps d'origine ou dans sa formation de rattachement.

Dans le premier cas, l'agent est titularisé dans les conditions fixées par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois d'accueil et concomitamment radié des cadres ou rayé des contrôles de l'armée active. Il est classé dans son nouveau corps ou cadre d'emplois sur la base des règles particulières fixées par ce même décret et exposées ci-dessous ou sur le fondement de celles prévues par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil si elles sont plus favorables.

Les règles de classement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile

Les modalités de classement ont été élaborées en tenant compte des règles en vigueur dans la fonction publique civile. En effet, le deuxième alinéa de l'article 61 de la loi du 24 mars 2005 précise que « *le militaire lauréat de l'un de ces concours est titularisé et reclassé dans des conditions équivalentes, précisées par décret en Conseil d'Etat, à celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce corps ou de ce cadre d'emplois* ». Il existe toutefois des règles spécifiques découlant de la particularité du statut des militaires.

Ces règles de classement s'appliquent aux militaires placés en position de détachement sur la base de l'article 61 de la loi du 24 mars 2005.

En revanche, se pose la question de leur application à ceux ayant réussi un concours mais n'ayant pas bénéficié d'un tel détachement. En effet, le chapitre consacré aux règles de classement s'intitule « *Dispositions relatives au classement des militaires admis à un concours d'accès à l'une des fonctions publiques civiles* », ce qui ne permet pas de restreindre l'application des règles de classement aux seuls militaires ayant bénéficié du détachement sur le fondement de l'article 61. En outre, d'une part, ce chapitre ne fait plus référence à ce type de détachement et d'autre part, aucune de ses dispositions n'exclut expressément les militaires n'ayant pas bénéficié du détachement prévu à l'article 61. Sous réserve du contrôle du juge, ces dispositions semblent donc également s'appliquer aux militaires n'ayant pas bénéficié d'un tel détachement.

S'agissant des militaires qui n'ont plus cette qualité au moment du recrutement, par exemple les militaires retraités ou ceux ayant démissionné, ces derniers étant radiés des cadres, il ne semble pas qu'ils puissent bénéficier de ces règles de classement prévues pour les seuls agents ayant la qualité de militaire.

On rappellera qu'avant l'entrée en vigueur de ce décret, certains militaires pouvaient déjà prétendre à des règles de classement particulières. Ainsi, aux termes des articles 47-1 et 97 de la loi n°72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires³, les sous-officiers de carrière et les militaires non officiers engagés pouvaient bénéficier, lorsqu'ils accédaient à un emploi de catégorie B, C ou D de la fonction publique civile, d'une reprise d'une partie de leurs services militaires correspondant à :

- la durée effective du temps passé sous les drapeaux jusqu'à concurrence de dix ans pour l'accès à des emplois de catégorie C et D;

- la moitié de la durée effective du temps passé sous les drapeaux jusqu'à concurrence de cinq ans pour l'accès à des emplois de catégorie B, à condition de ne pas avoir bénéficié de la substitution des diplômes et qualifications militaires aux diplômes exigés pour l'accès au concours.

Les règles communes de classement

Certaines règles de classement sont applicables quelle que soit la catégorie hiérarchique du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

L'application de la règle de classement la plus favorable

Le deuxième chapitre du décret du 4 janvier 2006 détermine les règles de classement spécifiques applicables aux militaires. Ce décret précise toutefois que les règles fixées dans les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois d'accueil sont applicables aux militaires dès lors qu'elles leur sont plus favorables.

On s'interrogera sur l'intérêt et la portée de cette disposition pour la fonction publique territoriale dans la mesure où les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie A et B ne prévoient pas de reprise des services de militaire mais uniquement des services de fonctionnaire et, sous condition de continuité et de délai, des services d'agent non titulaire. Cette règle semble uniquement susceptible de s'appliquer lors de l'accès à un cadre d'emplois de catégorie C, aux militaires qui avaient eu auparavant la qualité d'agent de droit privé d'une administration ou de salarié du secteur privé ou d'agent non titulaire.

La reprise du service national

Rappelant les dispositions de l'article L. 63 du code du service national, l'article 3 II du décret indique que la durée du service national en qualité d'appelé est prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté. Elle est donc soustraite de la durée des services militaires qui n'est reprise que partiellement, lorsque le classement repose sur la reprise d'une fraction des services militaires.

La règle du maintien à titre personnel du traitement antérieur

En outre, si les règles de classement conduisent à classer le militaire à un échelon correspondant à un traitement inférieur à celui qu'il percevait dans son emploi d'origine, le militaire conserve le bénéfice de son traitement antérieur à titre personnel jusqu'à ce qu'il ait atteint un traitement au moins égal dans son nouveau corps ou cadre d'emplois. Le traitement maintenu ne peut être supérieur à celui correspondant à l'échelon le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

³ Cette loi a été abrogée par la loi n°2005-270 du 24 mars 2005.

Les modalités communes de reprise d'ancienneté

L'article 7 précise que dès lors que les règles de classement prévoient une reprise d'ancienneté, les militaires sont classés lors de la titularisation dans le grade de début du corps ou cadre d'emplois et à l'échelon atteint, compte tenu de la fraction d'ancienneté reprise, appliquée sur la base des durées maximales⁴ fixées pour chaque avancement d'échelon dans le grade de recrutement.

Les règles de classement applicables à chaque catégorie hiérarchique

Le classement dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C

Les militaires nommés dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C bénéficient d'une reprise des trois quarts de la durée effective de leurs services militaires.

Le classement dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B

Les règles de classement sont différentes suivant que le militaire est officier, sous-officier ou militaire du rang.

– Les officiers et sous-officiers

Les officiers et sous-officiers sont classés à l'échelon du grade comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans l'emploi d'origine. Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade dans la limite de la durée maximale⁴ pour accéder à l'échelon supérieur du nouveau grade dès lors que la nomination dans le nouveau grade leur procure une augmentation de traitement inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'emploi d'origine ou d'un avancement de l'avant dernier échelon au dernier échelon dans le cas où l'agent a atteint le dernier échelon dans son précédent grade.

– Les militaires du rang

La durée effective des services militaires est prise en compte à raison :

- des huit douzièmes pour les douze premières années ;
- des sept douzièmes au-delà de douze ans.

Le classement dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A

Les règles de classement sont également différentes selon le grade d'origine du militaire :

– Les officiers

Ils sont classés à l'échelon du grade comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine. Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans le grade d'origine dans la limite de la durée maximale⁴ pour accéder à l'échelon supérieur lorsque la nomination leur procure une augmentation de traitement inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou d'un avancement de l'avant dernier échelon au dernier échelon dans le cas où l'agent a atteint le dernier échelon dans son précédent grade.

– Les sous-officiers

La durée effective des services militaires des sous-officiers est prise en compte partiellement de la manière suivante :

- aucun service n'est comptabilisé pour les quatre premières années ;
- les deux tiers des services militaires sont repris entre quatre et dix ans ;
- les trois quarts au-delà de dix ans.

– Les militaires du rang

Le classement des militaires du rang en catégorie A s'effectue comme si ces derniers avaient dans un premier temps été classés en catégorie B puis dans un second temps reclassés en catégorie A selon les règles prévues pour les sous-officiers.

Ainsi, la durée effective des services militaires est tout d'abord prise en compte à raison des huit douzièmes pour les douze premières années et des sept douzièmes au-delà de douze ans, soit la règle de reprise d'ancienneté pour l'accès d'un militaire du rang à la catégorie B. Au résultat ainsi obtenu sont ensuite appliquées les règles de classement des sous-officiers en catégorie A : aucune reprise d'ancienneté pour les quatre premières années, une reprise à hauteur des deux tiers entre quatre et dix ans puis des trois quarts au-delà des dix ans. ■

⁴ La conservation de l'ancienneté dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière s'effectue dans la limite de la durée moyenne pour accéder à l'échelon supérieur.

Les nouvelles règles de recrutement direct des handicapés : les précisions réglementaires

Les mesures visant à favoriser l'accès direct sans concours des personnes handicapées à la fonction publique prévues par la loi pour l'égalité des droits et des chances sont précisées par un décret d'application.

Le décret n°2006-148 du 13 février 2006, publié au *Journal officiel* du 14 février 2006, modifie le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 portant application de l'article 38 de la loi statutaire qui ouvre aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir la qualité de fonctionnaire au terme d'un recrutement en qualité d'agent non titulaire. Les modifications introduites ont pour objet de permettre la mise en œuvre du

nouveau dispositif statutaire visant à l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique territoriale, résultant de la loi n°2005-102 du 11 février 2005¹, dont on rappellera qu'il ne bénéficie plus seulement aux travailleurs handicapés, comme c'était le cas précédemment, mais également à d'autres catégories de personnes visées par l'article L. 323-3 du code du travail (voir encadré ci-dessous).

Les bénéficiaires du recrutement direct de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission mentionnée à l'article 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.

¹ Ce nouveau dispositif a fait l'objet d'un commentaire publié dans *Les informations administratives et juridiques* de février 2005.

La compatibilité du handicap

L'appréciation de la compatibilité du handicap avec l'emploi postulé, qui incombait antérieurement à la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), est désormais confiée aux médecins généralistes agréés habituellement chargés d'apprécier l'aptitude physique des candidats à un emploi en application de l'article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987. Sont seuls habilités à délivrer le certificat d'aptitude requis les praticiens reconnus compétents en matière de handicap, inscrits sur une liste dressée à l'échelon départemental par l'autorité préfectorale. On notera que l'article 13 du décret du 13 février 2006 subordonne l'entrée en vigueur de ce dispositif à celle de l'arrêté ministériel portant reconnaissance du diplôme de médecine agréée dans cette discipline dont l'intervention est nécessaire à la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 dans la fonction publique de l'Etat².

Les conditions de recrutement

Comme le prévoyait le dispositif antérieur, les personnes handicapées qui postulent aux emplois du niveau des cadres d'emplois de catégorie A et B doivent justifier du diplôme ou du niveau d'études exigé des candidats au concours externe et fixés par le statut particulier. L'article 2 du décret reprend également le principe selon lequel les postulants titulaires d'un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui justifient d'un niveau équivalent du fait de leur expérience professionnelle ou de leur formation continue, peuvent être admis à présenter leur candidature.

En revanche, la vérification de l'équivalence de diplôme, qui incombait à la commission spécifique placée auprès du délégué interdépartemental ou interrégional du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), est dorénavant confiée à la commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle instituée par le décret du 13 mars 2002³. A titre transitoire, jusqu'à l'installation de cette commission, le texte prévoit que la commission placée auprès du CNFPT reste compétente pour recevoir les dossiers de candidature et effectuer cette vérification. Dans ce cadre, sa composition est modifiée afin de lui adjoindre un représentant d'une association de personnes handicapées, disposant d'une voix consultative. Cette mesure vise à

mettre la commission en conformité avec les exigences de l'article L. 146-1-A du code de l'action sociale et des familles qui impose la participation des associations de personnes handicapées dans les instances qui émettent un avis ou adoptent des décisions concernant la politique en faveur des personnes handicapées.

Un article 4-1, ajouté par le décret du 13 février 2006, encadre les modalités de sélection des candidatures aux emplois. Il précise que l'appréciation de la valeur des candidats par l'autorité territoriale est effectuée sur dossier, éventuellement complétée par des entretiens.

Les conditions d'emploi

L'article 5 du décret du 10 décembre 1996 est modifié afin d'une part d'aligner la durée de l'engagement contractuel sur celle, désormais expressément prévue par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, de la période de stage qui serait effectuée par un lauréat du concours externe nommé dans l'emploi de recrutement. D'autre part, ce même article impose dorénavant qu'il soit fait mention dans le contrat de l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi, intégrant ainsi dans le dispositif spécifique aux personnes handicapées une règle de droit commun prévu par le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires.

S'agissant de la rémunération de l'agent, le nouvel article 6 du décret du 10 décembre 1996 pose le principe d'un alignement de la rémunération sur celle du fonctionnaire stagiaire recruté par la voie du concours externe. Il dispose en effet qu'elle doit être « *d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés* » et qu'elle « *évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires* ». A cet égard, on observera que ce principe de portée générale aboutit cependant à un régime de rémunération distinct selon la catégorie dont relève le cadre d'emplois de recrutement en raison de la réforme des règles de classement des fonctionnaires territoriaux de catégorie C et des nouvelles modalités de reprises des services antérieurs qui l'accompagne⁴.

En effet, pour les personnes handicapées recrutées dans un cadre d'emplois de catégorie C qui justifient de services antérieurs répondant aux critères posés par les articles 6-1 et 6-2 du décret du 30 décembre 1987 modifié⁵, le

² Cet arrêté est prévu par le décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris en application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

³ Décret n°2002-348 du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 (3°) de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale.

⁴ Se reporter au dossier consacré aux « Nouvelles dispositions relatives à la catégorie C » publié dans *Les informations administratives et juridiques* de novembre 2005.

⁵ On rappellera qu'il s'agit des services accomplis soit en qualité d'agents public non titulaire, soit en qualité d'agent de droit privé d'une administration ou de salarié dans le secteur privé ou une association.

principe d'équivalence de rémunération avec celle du stagiaire conduit à fixer leur rémunération sur la base de l'indice obtenu après la prise en compte de ces services antérieurs.

En revanche, dans l'hypothèse d'un recrutement dans un cadre d'emplois de catégorie A ou B, la rémunération servie à l'agent correspondra dans la plupart des cas à celle de l'indice afférent au 1^{er} échelon du grade, sous réserve de dérogations spécifiques prévues par certains statuts particuliers, puisque pour ces catégories la reprise d'ancienneté des services antérieurs n'intervient qu'à la titularisation.

S'agissant du temps de travail, l'article 7-1 du décret précise que les personnes recrutées sur le fondement de l'article 38 peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel selon les mêmes modalités que les fonctionnaires stagiaires. Elles peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit ou sur autorisation dans les conditions du droit commun énoncées par les articles 1 à 9 du décret du 29 juillet 2004⁶. Dans ce cas, la durée du contrat est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectuée par l'agent et celle fixée pour les agents travaillant à temps plein.

Le terme du contrat

L'article 8 du décret du 10 décembre 1996 qui organise l'arrivée à terme du contrat fait l'objet de simplifications, assorties de différentes précisions. Les compétences professionnelles de l'agent sont appréciées par l'autorité territoriale sur la base du dossier de l'intéressé et d'un entretien avec celui-ci. La formalité de l'entretien avec la commission placée auprès du CNFPT est donc désormais supprimée. De plus, si l'autorité territoriale estime que l'agent est apte aux fonctions, elle prononce sa titularisation, et n'est plus tenu, comme l'exigeait le texte antérieur, de consulter préalablement la commission administrative paritaire.

En cas de renouvellement du contrat, la durée de la nouvelle période d'engagement doit être égale, comme auparavant, à la durée initiale du contrat, qui correspond désormais à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés.

Un nouvel alinéa, inséré dans cet article 8, apporte une innovation importante. Elle permet à l'autorité territoriale, dans l'hypothèse où il apparaît qu'au terme du contrat initial la personne recrutée ne dispose pas de capacités professionnelles suffisantes pour être titularisée, de

prononcer un renouvellement du contrat dans un cadre d'emplois inférieur à celui dans lequel a été opéré le recrutement initial, afin de déboucher plus facilement sur une titularisation. Cette prolongation de l'engagement

Le renouvellement de l'engagement contractuel peut être prononcé dans un cadre d'emplois inférieur

contractuel doit être précédée de l'avis de la commission administrative paritaire.

Lors de la titularisation, l'article 9-1 créé par le décret du 13 février 2006

dispose que les personnes handicapées bénéficient d'une reprise de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. A ces éventuels services s'ajoute la période accomplie en tant qu'agent contractuel qui est prise en compte comme s'il s'agissait du stage préalable à la titularisation dans le cadre d'emplois. Au demeurant, comme précédemment, en cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

S'agissant des agents recrutés dans les cadres d'emplois de catégorie C, on rappellera que les éventuels services antérieurs sont déjà pris en compte lors du recrutement pour la détermination de la rémunération. Lors de la titularisation, la durée du contrat s'ajoute donc à la reprise de ces services afin de déterminer leur classement dans l'échelle indiciaire du grade de recrutement.

Au titre des autres modifications qui peuvent être relevées, on mentionnera d'une part le nouvel article 9-2 qui autorise la prise en compte lors de la titularisation des périodes de congés avec traitement dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires stagiaires par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992. D'autre part, on notera que l'article 10 du décret est modifié afin d'étendre aux personnes handicapées recrutées par contrat les conditions de préavis en cas de démission applicables aux agents non titulaires. ■

⁶ Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

actualité documentaire

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel* ainsi que de communiqués, d'études et de rapports émanant d'institutions publiques.

Aide et action sociales **Groupement d'intérêt public** **Filière médico-sociale** **Non titulaire / Cas de recrutement**

Décret n°2006-130 du 8 février 2006 relatif à la convention de base constitutive de la maison départementale des personnes handicapées.

(NOR : SANA06205915D).

J.O., n°34, 9 février 2006, pp. 2080-2084.

La convention de base constitutive de la maison départementale des personnes handicapées est reproduite en annexe, l'article 12 étant consacré aux mission du directeur et l'article 15 au personnel qui comprend des agents mis à disposition, notamment par les collectivités territoriales membres du groupement. Ces personnels gardent leur statut d'origine, la collectivité employeur gardant à sa charge leurs rémunérations et prestations annexes ainsi que la responsabilité de leur avancement. Ce personnel comprend également des fonctionnaires territoriaux placés en position de détachement et des agents contractuels de droit public soumis aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Allocation d'insertion **Allocation de solidarité spécifique**

Directive n°2006-01 du 5 janvier 2006 de l'Unédic relative à la revalorisation des allocations du régime de solidarité.- 4 p.

Le décret n°2005-1700 du 29 décembre 2005 modifie les montants de ces allocations.

La présente directive publie pour chacune d'elles les nouveaux montants des plafonds de ressource.

Bulletin de paie

Instruction n°2005/16 du 22 décembre 2005 de la CNAV relative à la simplification du bulletin de paie.

Site internet de la CNAV, janvier 2006.- 2 p.

La Caisse nationale de l'assurance vieillesse précise les modes de présentation possibles des différentes lignes relatives aux cotisations de sécurité sociale. Dans le cas où ces modifications seraient mises en place, l'employeur devra en informer les salariés.

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

Arrêté du 6 octobre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510114A).

J.O., n°16, 19 janvier 2006, texte n°55, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Haute-Vienne.

Arrêté du 25 novembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610005A).

J.O. n°36, 11 février 2006, p. 2196.

La liste émane du centre de gestion des Alpes-Maritimes.

Arrêté du 30 novembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610003A).

J.O., n°26, 31 janvier 2006, p. 1640.

La liste émane du conseil général du Bas-Rhin.

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

Arrêté du 7 décembre 2005 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600001A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, p. 1446.

Arrêté du 13 décembre 2005 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600005A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, p. 1446.

Arrêté du 14 décembre 2005 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600002A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, p. 1446.

Arrêté du 14 décembre 2005 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600004A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, p. 1446.

Arrêté du 15 décembre 2005 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600007A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, pp. 1446-1447.

Arrêté du 20 décembre 2005 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600006A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, p. 1447.

Arrêté du 5 janvier 2006 modifiant le nombre de postes ouverts pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPA0600003A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, p. 1447.

Le nombre de postes ouverts aux concours est le suivant :

- Aquitaine : 284 dont 175 au concours externe, 87 au concours interne et 22 au troisième concours ;
- Bourgogne : 338 dont 211 au concours externe, 100 au concours interne et 27 au troisième concours ;
- Bretagne : 327 dont 202 au concours externe, 99 au concours interne et 19 au troisième concours ;

- Martinique : 55 dont 34 au concours externe, 17 au concours interne et 4 au troisième concours ;

- Nord-Pas-de-Calais : 264 dont 162 au concours externe, 80 au concours interne et 22 au troisième concours ;

- Provence Alpes-Côte d'azur : 642 dont 390 au concours externe, 195 au concours interne et 57 au troisième concours ;

- Réunion : 53 dont 33 au concours externe, 16 au concours interne et 4 au troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie A.
Filière culturelle. Conservateur de bibliothèque

Arrêté du 11 avril 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510113A).

J.O., n°23, 27 janvier 2006, texte n°101, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Drôme.

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

Arrêté du 23 novembre 2005 portant modification du nombre de postes offerts en 2006 aux concours de recrutement de rédacteurs territoriaux (externe, interne et troisième voie), spécialité administration générale.

(NOR : FPPA0510115A).

J.O., n°17, 20 janvier 2006, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion du Loiret est porté à 106 pour le concours externe, 73 pour le concours interne et 6 pour le concours de troisième voie.

Arrêté du 28 novembre 2005 modifiant le nombre de postes offerts aux concours de rédacteur territorial (session 2006).

(NOR : FPPA0510116A).

J.O., n°15, 18 janvier 2006, texte n°85, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre interdépartemental de gestion de la Petite couronne est porté :

- pour la spécialité administration générale : à 240 pour le concours externe, 240 pour le concours interne et 120 pour le troisième concours ;
- pour la spécialité sanitaire et sociale : à 10 pour le concours externe, 10 pour le concours interne et 5 pour le troisième concours.

Arrêté du 5 janvier 2006 modifiant le nombre de postes offerts aux concours de rédacteur territorial.

(NOR : FPPA0610004A).

J.O. n°36, 11 février 2006, p. 2193.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion de la Loire-Atlantique est porté :

- pour la spécialité administration générale : à 76 pour le concours externe, 60 pour le concours interne et 14 pour le troisième concours ;
- pour la spécialité sanitaire et sociale : à 4 pour le concours externe, 2 pour le concours interne et 1 pour le troisième concours.

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

Arrêté du 2 janvier 2006 portant ouverture de concours externe, interne et troisième concours de technicien supérieur territorial

(NOR : FPPA0610002A).

J.O., n°38, 14 février 2006, pp. 2276-2277.

Le centre de gestion de la Réunion organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 28 postes ;
- concours interne : 16 postes ;
- troisième concours : 11 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 3 et le 14 avril 2006 et leur date limite de dépôt au 24 avril. Les épreuves d'admissibilité auront lieu les 29 et 30 août 2006.

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

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

(NOR : INTE0600025V).

J.O., n°15, 18 janvier 2006, texte n°145, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 2 janvier 2006 du ministère de l'intérieur publie une liste de 17 candidats reçus.

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

(NOR : INTE0600025Z).

J.O., n°22, 26 janvier 2006, texte n°115, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'avis publié au *Journal officiel* du 18 janvier 2006 est complété.

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

Arrêté du 5 janvier 2006 relatif aux formations de tronc commun des sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0600045A).

J.O., n°21, 25 janvier 2006, pp. 1227-1229.

Est fixé le déroulement des formations organisées sous la forme de tronc commun, hors membres du service de santé et de secours médical, qui comprennent des formations initiales et des formations d'adaptation aux emplois dont le contenu et le mode d'organisation sont précisés.

La composition de la commission nationale et de la commission départementale de validation des acquis de l'expérience est fixée.

Des équivalences d'unités de valeurs et de modules de formation sont prévues à titre transitoire.

L'arrêté du 18 octobre 2001 est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2007, date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire

Arrêté du 4 janvier 2006 relatif au schéma national des emplois, des activités et des formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

(NOR : INTE0600044A).

J.O., n°21, 25 janvier 2006, pp. 1224-1226.

Les emplois de sapeurs-pompiers comprennent des emplois opérationnels, des emplois liés au management, de direction, des emplois liés au service de santé et de secours médical et des emplois spécialisés.

Les sapeurs-pompiers peuvent exercer leurs fonctions soit après avoir suivi la formation correspondante, soit après la reconnaissance de leurs titres ou la validation de leurs acquis de l'expérience. Le maintien dans l'activité ou l'emploi est conditionné par la participation aux formations ultérieures.

Les caractéristiques des emplois ou activités exercées et des formations correspondantes sont définies dans des référentiels.

Les actions de formation font l'objet d'un plan pluriannuel soumis à l'avis des instances paritaires. Les différents types de formation sont définis ainsi que leur organisation qui sont précisés dans un schéma national et dans des guides de référence.

Les modalités de validation des formations contenues dans le dossier individuel de l'agent, de reconnaissance des titres et de la validation de l'expérience sont également précisées. Le titre II est consacré à l'Observatoire national de la formation des sapeurs-pompiers.

Cet arrêté entre en vigueur au 1^{er} janvier 2007 à l'exception des dispositions relatives aux guides nationaux de référence

et à l'Observatoire national de la formation qui sont applicables immédiatement.

Arrêté du 25 janvier 2006 fixant le guide national de référence relatif à la prévention.

(NOR : INTE0600081A).

J.O., n°34, 9 février 2006, p. 2074.

Le guide national de référence fixant les contenus, les modalités de déroulement et d'évaluation des formations permettant la tenue des emplois liés à la spécialité prévention est consultable auprès des services départementaux d'incendie et de secours et disponible au ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

Les articles 2 et 4 de l'arrêté du 1^{er} février 1978 approuvant le règlement d'instruction et de manœuvre des sapeurs-pompiers communaux ainsi que l'arrêté du 28 décembre 1983 instituant l'unité de valeur de l'enseignement de la prévention sont abrogés.

Ces dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

Cessation anticipée d'activité

Communiqué du 30 novembre 2005 de la CNRACL relatif à la présentation du dispositif départs anticipés pour carrières longues dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale.

Site internet de la CNRACL, janvier 2006.- 4 p.

Ce communiqué, qui annule et remplace le communiqué du 23 décembre 2004, fait le point sur les bénéficiaires du dispositif, les conditions d'accès, les définitions de la durée d'assurance et de la durée d'activité cotisée, les règles de liquidation ainsi que sur la procédure à suivre.

Cotisations au régime de retraite de la CNRACL / Cotisations patronales Cotisations au régime de retraite de la CNRACL / Cas des fonctionnaires détachés

Communiqué du 11 janvier 2006 de la CNRACL relatif à la surcotisation pour le temps partiel et aux contributions CNRACL-Etat.

Site internet de la CNRACL, janvier 2006.- 1 p.

En attendant la parution d'un décret avant la fin du mois de janvier, ce communiqué rappelle que le taux représentatif de la contribution employeur pour la surcotisation des agents à temps partiel a été fixé à 26,9 %.

La contribution employeurs pour la CNRACL reste fixée à 27,3 % et le taux de la contribution pour les collectivités locales qui accueillent des fonctionnaires de l'Etat en détachement reste fixée à 33 %.

Cotisations sur bases forfaitaires

Lettre circulaire n°2006-001 du 4 janvier 2006 de l'ACOSS relative aux modifications apportées au 1^{er} janvier 2006 dans le calcul des cotisations de sécurité sociale et la fixation des seuils de recouvrement et de remise prévus par le code de la sécurité sociale.

Site internet de l'ACOSS, janvier 2006.- 12 p.

Ces modifications s'appliquent aux artistes du spectacle, aux formateurs occasionnels ainsi qu'aux collaborateurs occasionnels du service public.

Lettre circulaire n°2006-008 du 9 janvier 2006 de l'ACOSS relative à l'assiette forfaitaire de cotisations dues pour les animateurs recrutés à titre temporaire et non bénévole.

Site internet de l'ACOSS, janvier 2006.- 2 p.

Ce texte donne les bases forfaitaires en euros des cotisations dues, à compter du 1^{er} janvier 2006, pour les animateurs recrutés à titre temporaire dans les centres de vacances ou de loisirs.

Cotisations sur les allocations pour perte d'emploi

Circulaire n°2006-01 du 13 janvier 2006 de l'Unédic relative au plafond des contributions à l'assurance chômage. Exercice 2006.- 4 p.

A la suite de la publication de l'arrêté du 2 décembre 2005, le plafond mensuel pour le calcul des contributions d'assurance chômage est fixé à 10 356 euros et la limite supérieure des rémunérations soumises à celles-ci à 124 272 euros pour l'année 2006.

CSFPT / Composition

Arrêté du 5 janvier 2006 portant acceptation de démission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : MCTB0600001A).

J.O., n°15, 18 janvier 2006, p. 685.

Arrêté du 9 janvier 2006 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : MCTB0600028A).

J.O., n°17, 20 janvier 2006, p. 920.

Décentralisation

Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétence

Circulaire n°2006-001 du 3 janvier 2006 du ministère de l'éducation nationale relative à la mobilité 2006 des personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) de catégorie C mis à disposition des collectivités territoriales.

(NOR : MENA0502806C).

B.O. Education nationale, Enseignement supérieur et recherche, n°2, 12 janvier 2006, pp. 95-97.

Le nombre d'équivalents temps plein des TOS mis à disposition d'une collectivité territoriale à l'issue des opérations de mutation ne peut dépasser le nombre d'équivalents temps plein recensés dans les conventions ou arrêtés signés en 2005. Les collectivités sont désormais compétentes pour déterminer le nombre et l'implantation des emplois TOS et doivent communiquer aux recteurs d'académie les postes vacants qu'elles s'engagent à proposer pour la rentrée 2006.

Les règles relatives à l'information et à la procédure à suivre par les agents sont détaillées, les représentants des collectivités territoriales pouvant participer aux commissions administratives paritaires à titre d'experts.

Les propositions d'affectation seront soumises à la collectivité d'accueil et les frais de changement de résidence pris en charge par les services du rectorat.

Les agents désirant changer de collectivité doivent exercer leur droit d'option après les opérations de mutation.

Une annexe donne le calendrier prévisionnel des opérations.

Circulaire du 23 janvier 2006 du ministère de l'intérieur relative à la mise en œuvre des dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, concernant la convention Etat-région de délégation des aides suite à l'approbation d'un schéma régional de développement économique.

(NOR : INTB0600017C).

Site internet du ministère de l'intérieur, février 2006.- 15 p.

Cette circulaire présente le cadre de la mise en œuvre de l'expérimentation de la délégation aux collectivités territoriales des aides aux entreprises, la mise à disposition de services ou de parties de services étant réalisée conformément aux dispositions prévues par l'article 112 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales qui renvoie aux dispositions de l'article 104 III de cette même loi et aux dispositions de la convention type publiée en annexe qui doit comporter l'identification précise des services délégués et des emplois correspondants répartis par catégories.

Diplômes

Dispense de diplôme pour entrer dans l'administration territoriale CNFPT / Compétences Centre de gestion / Compétences

Arrêté du 27 janvier 2006 modifiant l'arrêté du 18 février 2004 portant nomination à la commission nationale prévue à l'article 6 du décret n°2002-348 du 13 mars 2002 modifié pris pour l'application de l'article 4 (3°) de la loi du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale.

(NOR : MCTB0600003A).

J.O. n°35, 10 février 2006, p. 2140.

Droits et obligations des fonctionnaires / Incompatibilités

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

Dispositions applicables aux retraites / Interdiction d'exercer certaines activités eu égard à leur nature

Arrêté du 12 janvier 2006 portant nomination à la commission prévue à l'article 6 du décret n°95-168 du 17 février 1995 modifié relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, compétente pour la fonction publique territoriale.

(NOR : MCTB0600002A).

J.O., n°20, 24 janvier 2006, p. 1156.

Etat civil Informatique

Arrêté du 6 février 2006 portant création par la direction générale de la modernisation de l'Etat d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « téléservice de demande d'actes d'état civil ».

(NOR : ECOJ0600004A).

J.O., n°37, 12 février 2006, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Un traitement automatisé est créé afin de permettre aux usagers de demander par internet aux mairies dépositaires des registres de l'état civil des actes de naissance. Ces traitements, déclarés auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, comportent des informations concernant le demandeur de l'acte, l'identité

de la personne concernée par l'acte ainsi que des informations concernant l'identité des agents habilités à traiter les demandes.

Ces données sont conservées pendant une durée maximale d'un mois.

Délibération n°2005-183 du 5 juillet 2005 portant avis sur le projet d'arrêté du Premier ministre créant un traitement de données à caractère personnel mettant en place le téléservice « demande d'acte de naissance ».

(NOR : CNIX0609072X).

J.O., n°37, 12 février 2006, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 3 p.

La Commission formule un certain nombre de remarques sur le texte et admet que, conformément à la norme simplifiée n°43 du 24 juin 2004, les communes puissent conserver pendant un an maximum les données à caractère personnel sur le demandeur et rappelle que des engagements de sécurité comme la gestion des mots de passe, les personnels habilités devront figurer dans les conventions conclues entre l'ADAE et les communes et demande que la prochaine version du portail permette une authentification plus forte des agents habilités.

Fiscalité - imposition des salaires **Validation des services antérieurs à** **l'affiliation à la CNRACL** **Validation des services antérieurs à** **l'affiliation à la CNRACL / Périodes d'études**

Circulaire n°2006-12 du 7 février 2006 de la Caisse nationale d'assurance vieillesse relative à la déductibilité fiscale des cotisations versées dans le cadre du dispositif « Versement pour la retraite ».

Site internet de la Cnav, février 2006.- 1 p.

Les cotisations afférentes à l'année d'imposition et versées au titre du rachat d'années d'études ou d'années civiles d'affiliation validées pour moins de quatre trimestres effectué dans les conditions prévues au livre 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite sont intégralement déductibles du revenu imposable dans la limite globale de 12 trimestres.

Indemnité d'astreinte

Arrêté du 28 décembre 2005 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer.

(NOR : EQUIP0500524A).

J.O., n°27, 1^{er} février 2006, texte n°17, (version électronique exclusivement). 2 p.

Les montants de l'indemnité d'astreinte sont modifiés à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'arrêté du 18 février 2004 est abrogé.

Indemnités journalières

Arrêté du 16 janvier 2006 portant revalorisation des indemnités journalières de plus de trois mois perçues au titre de l'assurance maladie et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

(NOR : SANH06202630A).

J.O., n°27, 1^{er} février 2006, p. 1676.

Ces indemnités journalières sont majorées d'un coefficient de 1,018 avec effet au 1^{er} janvier 2006.

Mesures pour l'emploi / Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE)

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

Lettre circulaire n°2006-017 du 23 janvier 2006 de l'Acos relative à l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 portant création des Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE).

Site internet de l'Acos, janvier 2006.- 8 p.

Après un rappel du dispositif législatif et réglementaire régissant les contrats dénommés Pacte, cette circulaire fait le point sur les conditions d'exonération de cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et allocations familiales.

Les cotisations accident du travail, cotisations salariales, FNAL, la contribution au versement transport, la CSG, la CRDS et la CSA restent dues.

L'exonération est calculée par mois civil pour chaque salarié, seule la rémunération afférente à la période d'exécution du contrat étant prise en compte en cas de fin de contrat en cours de mois.

Sont précisés le mode de calcul, la durée de l'exonération et la procédure à suivre.

Aucun principe de non-cumul avec une autre exonération n'est prévu.
 Cette mesure s'applique aux contrats conclus entre le 31 août 2005 et le 31 décembre 2009.

Mobilité entre fonctions publiques / **Ministère de l'écologie et du développement durable**

Décret n°2006-84 du 23 janvier 2006 modifiant le décret n°2001-585 du 5 juillet 2001 portant statut particulier du corps des agents techniques de l'environnement.

(NOR : DEVG0530106D).

J.O., n°24, 28 janvier 2006, texte n°29, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Arrêté du 23 janvier 2006 modifiant l'arrêté du 9 juillet 2001 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux agents techniques de l'environnement.

(NOR : DEVG0540473A).

J.O., n°24, 28 janvier 2006, texte n°30, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Peuvent être détachés dans le corps des agents techniques de l'environnement les fonctionnaires des collectivités territoriales appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C, ayant exercé des fonctions les préparant aux missions confiées aux fonctionnaires de ce corps et titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice de début est au moins égal à celui afférent au 1^{er} échelon, respectivement, du grade d'agent technique, d'agent technique principal de 2^e classe ou d'agent technique principal de 1^{re} classe (art. 6).

Mobilité entre fonctions publiques / **Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie**

Décret n°2006-96 du 1^{er} février 2006 modifiant le décret n°67-715 du 16 août 1967 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs des télécommunications.

(NOR : ECOP0500988D).

J.O., n°29, 3 février 2006, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Arrêté du 1^{er} février 2006 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des ingénieurs des télécommunications.

(NOR : ECOP0500990A).

J.O., n°29, 3 février 2006, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Peuvent être détachés dans le corps des ingénieurs des télécommunications les fonctionnaires appartenant au

cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux titulaires du diplôme de l'Ecole polytechnique.

Prestations d'action sociale versées par les collectivités territoriales

Circulaire FP/4 n°2112 et 5B n°5413 du 17 janvier 2006 du ministère de la fonction publique et du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie relative aux prestations individuelles interministérielles d'action sociale à réglementation commune. Taux applicables en 2006.

Site internet du ministère de la fonction publique, janvier 2006.- 3 p.

Les montants des prestations d'action sociale ainsi que les plafonds de ressources sont modifiés.

Prestations d'action sociale / Restauration du personnel

Lettre circulaire n°2006-011 du 11 janvier 2006 de l'ACOSS relative à la revalorisation de la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition du titre restaurant.

Site internet de l'ACOSS, janvier 2006.- 2 p.

La limite d'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition du titre restaurant est portée à 4,89 euros à compter du 1^{er} janvier 2006.

Régie d'avances et de recettes **Cadres d'emplois / Filière police municipale**

Circulaire du 26 janvier 2006 du ministère de l'intérieur de recensement pour le remboursement par l'Etat de l'indemnité aux régisseurs des polices municipales.

(NOR : MCTB0600008C).

Site internet du ministère de l'intérieur, février 2006.- 4 p.

Le remboursement revenant à chaque commune est égal au montant de l'indemnité due à chaque régisseur et lors de pluralité de régies à la somme de ces montants. Lorsque la nomination du régisseur intervient en cours d'année ce montant est proratisé.

Le montant de l'indemnité est fixé à 110 euros lorsque le montant moyen des recettes encaissées mensuellement est inférieur à 3 600 euros.

Retenues sur le traitement / Saisie-arrêt Allocation d'assurance chômage

Directive n°2006-03 du 13 janvier 2006 de l'Unédic relative aux saisies et cessions des prestations versées par les institutions – Nouveau barème.– 13 p.

Le barème fixant les proportions dans lesquelles les salaires, et donc les allocations de chômage, sont saisissables est modifié à compter du 1^{er} janvier 2006.

En outre, à compter du 1^{er} janvier 2006, la somme laissée dans tous les cas à la disposition de l'allocataire saisi, qui correspond au montant du RMI, est revalorisée.

La présente instruction remplace la directive n°04-05 du 20 janvier 2005.

Retraite complémentaire / PREFON

Circulaire FP/7 n°2109 du 27 décembre 2005 relative à la fixation pour l'année 2006 des cotisations à la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique PREFON.

Site internet du ministère de la fonction publique, janvier 2006.- 2 p.

Sapeur-pompier volontaire

Arrêté du 5 janvier 2006 relatif aux formations de tronc commun des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE0600046A).

J.O., n°21, 25 janvier 2006, pp. 1229-1231.

Sont fixées les modalités des formations organisées sous la forme de tronc commun, hors membres du service de santé et de secours médical dont le contenu, le déroulement et la validation sont définis par l'arrêté relatif au guide national de référence. Les dispositions relatives à la formation initiale, aux formations d'adaptation sont données selon les activités exercées.

Le comité consultatif émet un avis sur la reconnaissance des attestations, titres et diplômes et sur la validation des acquis de l'expérience.

L'arrêté du 18 octobre 2001 est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2007, date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Stagiaire étudiant

Lettre-circulaire n°2006-014 du 23 janvier 2006 de l'ACOSS relative à la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle continue.

Site internet de l'ACOSS, mars 2005.- 2 p.

Pour l'année 2006, l'assiette forfaitaire de calcul des cotisations de sécurité sociale est fixée à 1,31 euro et le

montant total des cotisations à 0,53 euro par heure de stage.

Travailleurs handicapés

Décret n°2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

(NOR : SOCF0610308D).

J.O. n°35, 10 février 2006, pp. 2124-2125.

Ce texte remplace notamment l'article R. 323-9-1 du code du travail qui fixe les pièces justificatives à joindre à la déclaration annuelle d'emploi à laquelle sont assujettis les employeurs soumis à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 du code du travail.

Décret n°2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

(NOR : SOCF0610309).

J.O. n°35, 10 février 2006, pp. 2125-2127.

La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III du code du travail (troisième partie : Décrets) relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés est remplacée, les employeurs pouvant déduire, dans la limite de 10 % du montant de la contribution, les dépenses ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser, l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositions de ce décret sont applicables au 1^{er} janvier 2006.

Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de cette contribution.

(NOR : SOCF0610310A).

J.O. n°35, 10 février 2006, p. 2128.

La liste des dépenses n'incombant pas aux employeurs en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser, l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et qui peuvent être déduites de la contribution annuelle, est fixée.

Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de la contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 du code du travail (rectificatif).

(NOR : SOCF0610310Z).

J.O. n°36, 11 février 2006, p. 2187.

L'intitulé de l'arrêté est modifié.

Décret n°2006-148 du 13 février 2006 modifiant le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB0600022D).

J.O. n°38, 14 février 2006, pp. 2256-2258.

Outre la modification de l'intitulé du décret, le présent texte prévoit que la reconnaissance de la compatibilité entre le handicap et l'emploi postulé, nécessaire à l'accès à un emploi d'agent non titulaire, est déterminée par un médecin généraliste agréé tel que prévu par l'article 1^{er} du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat, en lieu et place des COTOREP.

L'appréciation de la candidature à un emploi est faite sur dossier par l'autorité territoriale, complétée le cas échéant d'un entretien (création d'un article 4-1).

En conformité avec la nouvelle rédaction de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la durée du contrat d'un travailleur handicapé n'est plus d'une durée d'un an mais

équivalait à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé (modification de l'article 5). Les autres articles du décret sont modifiés en conséquence.

Les conditions de rémunération sont modifiées (nouvel article 6). Les fonctions à temps partiel s'exercent dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires stagiaires de même que les conditions de prolongation du contrat (création des articles 7-1 et 7-2).

C'est désormais l'autorité territoriale qui détermine l'aptitude professionnelle de l'agent et non plus la commission mentionnée à l'article 2 et qui procède à sa titularisation, l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) n'étant plus requis (nouvel article 8). En revanche, le refus de titularisation doit être soumis à la CAP (nouvel article 9).

Les conditions de reprise d'ancienneté lors de la titularisation sont déterminées par les articles 9-1 et 9-2.

Le congé de grave maladie prévu par l'article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale est applicable aux travailleurs handicapés recrutés dans les termes du présent décret de même que l'article 39 relatif à la démission.

(Voir *Partie commentée*, page 26) ■

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.

Filière police municipale Police du maire

Projet de loi pour l'égalité des chances / Présenté au nom de M. Dominique de Villepin, Premier ministre, par M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Document de l'Assemblée nationale, n°2787, 11 janvier 2006.- 48 p.

Le titre IV du projet de loi vise à renforcer les pouvoirs des maires face aux incivilités en étendant, notamment, les pouvoirs de constatation par procès-verbal des policiers municipaux aux contraventions mentionnées au livre VI du code pénal (art. 26).

interdépartementaux de gestion de la région Ile-de-France faisant l'objet d'une organisation spécifique.

Le chapitre III, consacré à la gestion des agents, instaure une adaptation de la durée des contrats des personnes handicapées accédant à un cadre d'emplois doté d'une formation avant le recrutement, prend en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience dans la promotion interne, régule les mutations, modifie les seuils de création des emplois fonctionnels, prévoit, pour les fonctionnaires déchargés de service, un avancement moyen et des dispositions en matière de sursis lors d'une exclusion temporaire de fonctions.

Le chapitre IV est consacré à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive et le chapitre V comporte des dispositions diverses.

Fonction publique territoriale

Projet de loi relatif à la fonction publique territoriale / Présenté au nom de M. Dominique de Villepin, Premier ministre, par M. Nicolas Sarkozy, ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

Document du Sénat, n°155, 11 janvier 2006.- 42 p.

Ce projet comporte cinq chapitres, le premier étant consacré à la formation professionnelle des agents qui se décomposerait en formations obligatoires et formations facultatives. Un droit individuel à la formation serait instauré, l'expérience professionnelle reconnue et le plan de formation soumis au comité technique paritaire.

Le chapitre II concerne les organes de la fonction publique territoriale, les missions du CNFPT étant recentrées sur la formation, la reconnaissance de l'expérience professionnelle et la validation des acquis de l'expérience. Un Centre national de coordination des centres de gestion serait créé. Il serait chargé de la prise en charge et de l'organisation des examens professionnels pour les catégories A+ et de centraliser les données statistiques. Il serait financé par un prélèvement de 1 % sur les cotisations versées aux centres de gestion. Les centres de gestion seraient coordonnés par l'un d'entre eux au niveau régional et leurs missions seraient notablement étendues, la situation des deux centres

HLM

OPAC

Statut du personnel des OPHLM

Projet de loi modifié par l'Assemblée nationale portant engagement national pour le logement / Transmis par M. le Premier ministre à M. le Président du Sénat.

Document du Sénat, n°188, 31 janvier 2006.- 74 p.

L'article 8 du projet de loi prévoit d'autoriser le Gouvernement à prendre, par ordonnance, toutes les mesures nécessaires pour substituer aux offices publics d'HLM (OPHLM) et aux offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) les offices publics de l'habitat, établissements publics locaux à caractère industriel et commercial.

Les fonctionnaires territoriaux en poste pourraient opter pour le régime de droit privé des futurs salariés de ces établissements, pour le maintien de leur régime ou encore être placés de façon transitoire en position de détachement sur un emploi de droit privé.

Enfin, il est prévu que les agents de l'ancien office public d'habitations à loyer modéré interdépartemental de la région parisienne, en fonction dans les OPAC et les OPHLM lors de la publication de l'ordonnance, soient intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Service militaire ou national

Rapport fait au nom de la commission des Affaires étrangères, de la défense et des forces armées sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, modifiant la loi n°99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense / Par M. André Dulait.

Document du Sénat, n°175, 25 janvier 2006.- 82 p.

Ce projet de loi vise à aménager l'organisation de la réserve militaire et la commission propose l'adoption de l'article 13 qui permet aux fonctionnaires de cumuler leur traite-

ment et leur solde de réserviste en restant en position d'activité lorsqu'ils accomplissent leur engagement à servir dans la réserve en dehors de leur temps de travail au-delà d'une durée cumulée de trente jours par an.

La position d'accomplissement du service national et d'activités de la réserve opérationnelle s'applique lorsque cette période d'activité sur le temps de travail n'excède pas trente jours par an. Au-delà, les fonctionnaires sont placés en position de détachement.

L'article 18 transpose ces dispositions à la fonction publique territoriale (modification de l'article 74 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). ■

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.

Acte administratif / Retrait Traitements et indemnités

Il n'y a pas de droit acquis au maintien du régime indemnitaire en droit de la fonction publique.

Petites affiches, n°18, 25 janvier 2006, pp. 15-21.

Le Conseil d'Etat dans un arrêt du 27 juillet 2005, M. M., req. n°270487, a jugé que le caractère créateur de droits de l'attribution d'un avantage financier tel qu'une prime ne fait pas obstacle à ce que cette décision soit abrogée pour l'avenir si l'intéressé ne remplit plus les conditions auxquelles cet avantage est subordonné ou si l'administration modifie l'appréciation qui avait justifié son attribution.

Agent de droit public Etablissement public / Industriel et commercial

Quand une autorisation de licenciement permet une requalification du contrat.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°4/2006, 30 janvier 2006, pp. 183-188.

Sont publiées les conclusions de Mme Bénédicte Folscheid, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 5 octobre 2005, AFTRP c/ Mme de C. et autres, req. n°02PA011618, dont les principaux considérants sont eux-mêmes publiés.

Au regard des conclusions du Commissaire du gouvernement et de la décision de la cour administrative d'appel, c'est par la méthode du faisceau d'indices qu'il est possible de requalifier un contrat de droit privé en contrat de droit public.

Ainsi, les conditions d'exécution du contrat (notamment l'affectation exclusive à un service d'une autorité administrative, l'existence d'un lien de subordination avec le chef de service concerné (surveillance de celui-ci, directives imposées par lui) ainsi que les conditions dans lesquelles l'administration a dédommagé l'employeur apparent peuvent permettre la requalification.

Dans le cas d'espèce, les agents recrutés par contrat à durée indéterminée par un établissement public industriel et commercial travaillaient en réalité pour un service public administratif selon les critères susvisés.

Agent de droit public Vacataire

De la qualification d'un contrat verbal et de la décision qui y met fin.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°12, décembre 2005, pp. 16-18.

Est publié en extraits et commenté l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 13 octobre 2005, req. n°4VE1190, Mme C., par lequel la Cour a jugé que la reprise par le conseil général de la gestion de centres de protection maternelle et infantile exercée jusqu'alors par les communes n'entraîne pas dans le champ d'application de l'article L. 122-12 du code du travail qui concerne exclusivement la reprise des contrats de travail lors du transfert d'une activité privée à une collectivité.

En l'absence de contrat écrit, un contrat verbal doit être considéré comme à durée déterminée. Par ailleurs, le fait que la rémunération soit journalière et l'engagement considéré comme «précaire et révocable» ne permettent pas de conclure qu'il s'agit d'une vacation puisque le médecin concerné occupait un emploi permanent.

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

Le personnel de la protection maternelle et infantile doit-il être placé sous l'autorité d'un médecin ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11/05, décembre 2005, pp. 746-748.

Sont publiées les conclusions de M. Jacques-Henri Stahl, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 juillet 2005, Département de la Dordogne, req. n°263500, qui, suivies par la Haute juridiction,

confirment la position de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 13 novembre 2003, Association des personnels concourant à la protection et la promotion de la santé maternelle et infantile de la Dordogne, req. n°99BX01317.

Les dispositions de l'article L. 148 du code de la santé publique, devenu l'article L. 2112-1 du même code, indiquent que le service de PMI (protection maternelle et infantile), activité dépendant du conseil général, doit être placé sous l'autorité d'un médecin.

La gestion partagée du service de PMI entre un médecin chef et un fonctionnaire chargé de la gestion administrative telle que réorganisée par le conseil général de la Dordogne est donc illégale.

Cadre d'emplois / Catégorie B. **Filière culturelle. Assistant spécialisé** **d'enseignement artistique** **Enseignement**

Missions pour le compte du service de l'éducation nationale des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°1, janvier 2006, pp. 14-15.

Est publié en extraits et commenté ici l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 28 octobre 2005, Commune de Verneuil-sur-Seine, req. n°01PA0352, par lequel la Cour a jugé légale la retenue pour service non fait effectuée sur le salaire d'une assistante territoriale spécialisée d'enseignement artistique refusant de participer à un stage de sensibilisation à la musique organisé pendant des congés solaires pour les enfants des centres de loisirs dès lors que la participation à des missions pour le compte de l'éducation nationale fait partie des tâches dévolues aux membres de ce cadre d'emplois et que la durée de son service n'excédait pas vingt heures par semaine, l'intéressée ne pouvant se prévaloir des horaires prévus pour les membres enseignants de l'éducation nationale.

Concours

Jusqu'à quand peut-on modifier les règles du concours ?

Droit administratif, n°12, décembre 2005, p. 31

Publiant et commentant les principaux considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 juin 2005, Mme T., req. n°272406, cet article fait le point sur la jurisprudence en matière de modifications de règles d'organisation du concours qui peuvent, selon les cas, intervenir seulement jusqu'à la date des inscriptions, jusqu'au commencement des épreuves ou après la date de ces épreuves.

En l'espèce, le Conseil d'Etat a déclaré illégale la décision de la commission de recevabilité des demandes d'admission à concourir au concours externe d'ingénieur territorial

(session 2004) rejetant la demande d'admission à concourir d'un candidat, dès lors que le décret n°2004-414 du 10 mai 2004, modifiant les dispositions du décret n°90-722 du août 1990 modifié, a privé la commission de recevabilité de son rôle dans l'organisation du concours externe d'ingénieur territorial, celle-ci ne restant compétente que pour apprécier la recevabilité des demandes d'admission à concourir au concours externe d'ingénieur en chef.

Concours

Généralités et faits de nature à justifier une sanction disciplinaire

Manquement à une obligation d'information et notion de faute disciplinaire.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°1, janvier 2006, pp. 16-17.

Après la publication en extraits de l'arrêt du 8 juin 2005, Mlle R., req. n°271538 par lequel le Conseil d'Etat a jugé que le fait pour un militaire ou un fonctionnaire de ne pas informer sa hiérarchie de son succès à un concours est constitutif d'une faute occasionnant des difficultés dans la gestion du service, une note essaie de définir la notion de faute disciplinaire et indique que cet arrêt a été rendu en contradiction avec les conclusions du Commissaire du gouvernement.

Congé de maladie **Congé de maternité** **Non discrimination**

Une femme enceinte malade est-elle une femme enceinte ou une femme malade ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°5, 30 janvier 2006, pp. 151-152.

Est commenté l'arrêt du 8 septembre 2005, North Western Health Board c/ Mme M. K., affaire n°C-191/03, par lequel la Cour de justice des communautés européennes a jugé, contrairement aux conclusions de l'avocat général, que la rémunération d'une femme enceinte en congé pathologique avant le congé de maternité proprement dit pouvait être réduite de la même façon que celle d'un homologue masculin en congé de maladie.

Cumul de pensions Pension d'invalidité Rente d'invalidité

Qualification de la pension d'invalidité en cas de cumul avec une pension de retraite.

La Semaine juridique – Social, n°3, 17 janvier 2006, pp. 34-35.

Est publié en extraits et commenté l'arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 20 octobre 2005, M. S. c/ Caisse nationale de prévoyance, n°04-16. 395, par lequel la Haute juridiction a jugé qu'une rente viagère d'invalidité allouée à un fonctionnaire mis à la retraite pour invalidité, cumulable avec une pension de retraite ou d'invalidité perçue par ailleurs, est une prestation en espèces liée aux taux d'incapacité.

Délégation de service public Agent de droit privé

Plaidoyer pour l'arrêt Lamblin.

Revue française de droit administratif, n°6, novembre-décembre 2005, pp. 1205-1105.

Sont analysés les apports de l'arrêt du 22 octobre 2004, M. L., req. n°245154, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que l'article L. 122-12 du code du travail s'appliquait, à la lumière de directives européennes, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé était reprise par une personne publique gérant un service public administratif et qu'il appartenait à cette dernière, soit de maintenir le contrat de droit privé des intéressés, soit de leur proposer un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur ancien contrat dans la mesure où des dispositions législatives ou réglementaires n'y font pas obstacle ainsi que la position du législateur qui a introduit les contrats à durée indéterminée dans la fonction publique avec la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Délégation de service public Non titulaire / Renouvellement de l'engagement Agent de droit privé

Reprise en régie d'une activité de service public administratif.

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11/05, décembre 2005, pp. 737-741.

Le Conseil d'Etat a, dans sa jurisprudence, fait application de l'article L. 122-12 du code du travail en cas de reprise d'une activité de service public par une collectivité publique et rappelé les dispositions de la directive n°2001/23/CE du

12 mars 2001 qui a été transposée en droit français par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, l'article 20 adaptant plus spécifiquement cette reprise aux agents des services publics administratifs relevant du droit public et en instaurant des contrats à durée indéterminée.

Détachement / Réintégration Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Conditions d'obtention

Une commune engage-t-elle sa responsabilité pour n'avoir pas versé d'allocations pour perte d'emploi à compter du premier jour où un agent a été placé en disponibilité d'office ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11/05, décembre 2005, pp. 784-786.

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pélissier, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 15 septembre 2005, Mme F., req. n°03VE00953.

La mise en disponibilité d'office d'un agent à l'issue d'une disponibilité pour convenance personnelle faute d'emploi vacant dans la collectivité, lui ouvre droit aux allocations d'assurance chômage. Le régime de ces allocations est défini par les stipulations de la convention prévue par les dispositions de l'article L. 351-8 du code du travail, en l'espèce les conventions du 1^{er} janvier 1994 et du 1^{er} janvier 1997 dont les règlements prévoient l'obligation de dépôt d'une demande d'indemnisation auprès de l'Assedic dont il dépend.

La commune n'était donc tenue au versement des allocations qu'à compter de cette date.

Domaine public ou privé Non titulaire Gardien

Agent non titulaire : un gardien d'immeuble est-il un agent public ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°6, 6 février 2006, pp. 183-185.

A la suite de la publication de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 30 décembre 2005, M. O., req. n°05PA02040 renvoyant devant le Tribunal des conflits le soin de décider de la juridiction compétente en matière de litige opposant le gardien d'un immeuble du domaine privé communal à la collectivité employeur, une note fait le point sur la procédure de saisine du Tribunal des conflits, la position du juge qui ne reconnaît pas le caractère de service public à la gestion du domaine privé, sur les conséquences de cette position sur la situation des agents non titulaires affectés à des missions de gestion

de ce domaine privé et sur les conséquences d'un éventuel revirement de jurisprudence.

Gestion du personnel

Droit pénal

Responsabilité administrative

Une commune engage-t-elle sa responsabilité pour avoir retiré une promesse d'engagement faite à une personne privée de ses droits civiques ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11/05, décembre 2005, pp. 787-788.

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pellissier, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel du 29 septembre 2005, M. G., req. n°04VE2559.

Le recrutement d'une personne ne jouissant pas de ses droits civiques étant illégal, le retrait de la décision de l'employer dans le délai de quatre mois suivant cet acte est licite, la responsabilité de la commune n'étant pas engagée.

Hygiène et sécurité

Le tabac dans l'entreprise.

La Semaine juridique – Social, n°3, 17 janvier 2006, pp. 15-19.

Cet article fait le point sur les dispositions législatives et réglementaires applicables au tabagisme sur les lieux de travail ainsi que sur les décisions rendues par les juridictions judiciaires et administratives relatives à l'aménagement des locaux, les lieux concernés par l'interdiction, le règlement intérieur, l'exercice du droit de retrait par le salarié et sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Détachement / Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

Détachement / Situation des fonctionnaires détachés

Licenciement pour insuffisance professionnelle : étanchéité entre les fonctions de détachement et celles accomplies au sein de la collectivité.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°12, décembre 2005, pp. 18-19.

Est publiée en extraits et commentée la décision de la cour administrative d'appel de Paris du 22 septembre 2005, Commune de Neuilly-sur-Seine c/ M. R., req. n°01PA02574 par laquelle la juridiction a jugé illégale la décision d'une autorité locale de licencier un ingénieur

territorial détaché, après une réintégration anticipée, licenciement fondé sur la manière de servir dans l'emploi de détachement.

Sont rappelées des décisions de jurisprudence sur les prérogatives de l'organisme de détachement et de l'administration d'origine dans la gestion de la carrière de l'agent.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Quel est le statut juridique de l'agent remplaçant pendant la période qui sépare le décès de l'agent remplacé de la proposition d'un nouveau contrat ?

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°1, janvier 2006, pp. 12-13.

Est publié en extraits et commenté l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 10 novembre 2005, Mme L., req. n°03VE2251.

Le décès d'un agent titulaire en longue maladie n'a pour effet ni de rompre le contrat de l'agent recruté pour assurer son remplacement ni de transformer celui-ci en contrat à durée indéterminée.

Le refus par l'intéressée du nouveau contrat à caractère rétroactif, proposé trois mois après le décès et après création du poste adéquat, délai nécessaire à la régularisation, ne saurait être regardé ni comme un licenciement ni comme un refus de renouvellement de contrat.

Non titulaire / Licenciement

Indemnité de licenciement des non titulaires

Contentieux administratif / Exécution d'un jugement

Sort de l'indemnité en cas d'annulation du licenciement.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°12, décembre 2005, pp. 21-22.

Sont publiés et commentés les considérants de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 11 août 2005, OPAC de Meaux, req. n°02PA02601.

La Cour considère que le refus de réintégration d'un agent non titulaire suite à l'annulation de son licenciement pour insuffisance professionnelle ne saurait s'analyser comme une résiliation du contrat et n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de licenciement.

Non titulaire / Licenciement **Non titulaire / Rémunération**

Le paiement du traitement vaut retrait de la décision de licenciement.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°12, décembre 2005, pp. 15-16.

Se conformant à la jurisprudence du Conseil d'Etat qui considère que le versement à un agent de sommes figurant sur son bulletin de paie peut être considéré comme une décision implicite créatrice de droits, la cour administrative d'appel de Paris a jugé dans un arrêt du 18 octobre 2005, req. n°02PA01917, Ville de Paris, reproduit en extraits, que le versement du traitement d'un agent non titulaire devait être considéré comme rapportant implicitement la décision antérieure de licenciement, dans la mesure où il s'est prolongé au-delà de cette décision, c'est-à-dire jusqu'à la fin du contrat.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Les conséquences juridiques des promesses non tenues faites aux agents contractuels de droit public.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°3/2006, 23 janvier 2006, pp. 158-161.

Est publié et commenté ici le jugement du tribunal administratif d'Amiens du 6 septembre 2005, Mme B. D., req. n°0202349, par lequel le juge indique qu'un courrier, précisant qu'un agent serait recruté pour un stage de six mois suivi d'une éventuelle titularisation à l'issue de son contrat, constitue une décision créatrice de droits ne pouvant être retirée qu'en cas d'illégalité.

Le commentaire rapproche cette décision d'autres jugements rendus en matière de non renouvellement de contrats.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement **Allocations d'assurance chômage / Conditions d'obtention**

Fonction publique : renouvellement de CDD et droit à l'allocation de perte d'emploi.

La Semaine juridique – Social, n°5, 31 janvier 2006, pp. 36-39.

Après la publication en extraits de l'arrêt du 2 novembre 2005, Mme N. par lequel le Conseil d'Etat a jugé que le refus sans motif légitime du renouvellement d'un contrat à durée déterminée identique au contrat précédent ne constitue pas une perte involontaire d'emploi et que l'administration employant l'agent était compétente pour lui refuser l'octroi d'un revenu de remplacement, une note analyse la position du juge en matière de non

renouvellement d'un contrat à durée déterminée du fait du refus de l'agent qui peut être regardé comme involontairement privé d'emploi en cas de motif légitime, de qualification de ce refus en refus d'emploi et d'administration compétente pour refuser le versement de l'allocation pour perte d'emploi.

Nouvelle bonification indiciaire **Décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical** **Droit syndical**

Quand la détention d'un mandat syndical implique un sacrifice financier pour son bénéficiaire.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°4, 23 janvier 2006, pp. 118-120.

Publiant en extraits et commentant l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 juillet 2005, Mme M. et autres, req. n°255395 par lequel la Haute juridiction a jugé légale la décision de retrait de l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à un fonctionnaire bénéficiaire d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, cet article fait le point sur la jurisprudence en matière d'intérêt à agir d'un syndicat dans ce domaine, sur le caractère créateur de droits d'une décision accordant un avantage financier et sur les délais de son retrait et sur la position du juge relative à l'attribution de la NBI en cas de décharge de service.

Radiation des cadres / Abandon de poste

Abandon de poste : précisions sur les conditions de validité de la mise en demeure.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°1, janvier 2006, pp. 13-14.

Après la publication des principaux considérants de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 10 novembre 2005, Mme G., req. n°01NC00002, précisant que la mise en demeure envoyée à un agent préalablement à une radiation des cadres pour abandon de poste doit informer l'intéressé qu'il encourt le risque d'être radié des cadres sans procédure disciplinaire préalable, un commentaire fait le point sur la jurisprudence en matière de formalités préalables à cette radiation.

Recrutement de ressortissants européens Equivalence de diplômes étrangers / CEE Admission à concourir

Du droit d'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique française.

Collectivités territoriales, n°8, décembre 2005, pp. 32-34.

La jurisprudence européenne puis le juge français ont ouvert progressivement les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale aux ressortissants communautaires, ont statué sur l'équivalence des diplômes permettant de se présenter aux concours et l'obligation de tenir compte de l'expérience professionnelle acquise dans les autres pays européens et d'en informer les candidats.

Responsabilité / Pénale Marchés publics

L'activité administrative face au risque pénal : l'exemple des délits de favoritisme et de prise illégale d'intérêt.

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°35, septembre-octobre 2005.- 20 p.

Cette étude fait le point sur la pénalisation de la vie administrative, la position de la Cour de cassation vis-à-vis des délits de favoritisme et de prise illégale d'intérêt, cette juridiction ayant été amenée à définir les personnes concernées, les éléments constitutifs de ces délits essentiellement en matière de marchés publics, le point de départ du délai de prescription, l'élargissement du champ de la constitution de partie civile ainsi qu'à réaffirmer le principe de non rétroactivité des dispositions réglementaires en matière de favoritisme.

Sanctions disciplinaires Conseil de discipline de recours Révocation

Précisions sur le statut juridique des sanctions prises par l'autorité territoriale avant l'intervention du conseil de discipline de recours.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°12, décembre 2005, pp. 18-19.

Publiant en extraits l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 29 septembre 2005, Commune de Semussac, req. n°02BX01065, par lequel la Cour a jugé qu'une sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un agent faisant obstacle à ce qu'une sanction plus lourde puisse être infligée à l'intéressé en raison des mêmes faits, en l'espèce la révocation, n'était pas créatrice de droits ni au profit de l'autorité territoriale ni au profit des tiers, ce commentaire analyse les conséquences de cette décision au vu de la jurisprudence antérieure.

Titularisation des non titulaires Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché Cadre d'emplois / Filière animation

Résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique territoriale, d'une confirmation à une question.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°5/2006, 6 février 2006, pp. 271-274.

Sont publiés et commentés trois arrêts de la cour administrative d'appel de Versailles du 15 septembre 2005, Commune de Saint-Denis, req. nos 04VE01053, 04VE01049 et 04VE01048, dans lesquels le juge définit la spécialité animation mentionnée dans le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et considère que des fonctions de directeur adjoint des affaires culturelles ou des sports ne relèvent pas de la spécialité « animation » mais de la spécialité « administration générale » dont le premier concours d'accès a eu lieu avant le recrutement des intéressées.

En conséquence, est illégale la décision de la collectivité d'intégrer ces agents non titulaires directement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en application des dispositions des articles 4 et 5 de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Le juge considère en revanche que le responsable du service « commerce » de la commune chargé d'organiser des manifestations diverses relève bien de la spécialité « animation ». ■

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Allocations d'assurance chômage

Aides aux travailleurs sans emploi : principales prestations versées au 1^{er} janvier 2006.

Liaisons sociales, 20 janvier 2005.- 2 p.

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

Concession de logement Frais de déplacement Sécurité sociale

Avantages en nature et frais professionnels : trois nouvelles questions-réponses et une annulation.

Liaisons sociales, 3 février 2006.- 2 p.

La circulaire DSS/SDFSS/5B/n°2005/523 du 24 novembre 2005 de la Direction de la sécurité sociale modifie la circulaire n°2005/389 du 19 août 2005.

Elle concerne le logement par nécessité absolue de service des sapeurs-pompiers ainsi que les indemnités kilométriques.

Contrat de travail Non titulaire / Acte d'engagement Agent de droit privé

De l'exception à la généralisation des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique.

Petites affiches, n°24, 2 février 2006, pp. 4-13.

Cet article fait le point sur l'introduction des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique avec la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, compare ces dispositions avec la position du juge et analyse leurs conséquences sur l'organisation de la fonction publique et la gestion des emplois.

Culture Etablissement public

Les établissements publics de coopération culturelle : premier bilan.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°4/2006, 30 janvier 2006, pp. 183-188.

Cet article fait le point sur les apports de la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle par rapport à la situation antérieure et sur les constats et les propositions faites dans un rapport présenté au Sénat le 19 octobre 2005. En matière de personnel, il pose la question du statut des directeurs et des contrats de travail des techniciens et personnels administratifs qui sont à durée déterminée. Ces propositions devraient être reprises dans une proposition de loi.

Décentralisation

La décentralisation des routes et la réorganisation du ministère de l'Équipement : un processus clair et maîtrisé garantissant les droits des départements et des personnels.

Site internet du ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, janvier 2006.- 9 p.

Trois mois supplémentaires devraient être consacrés à la définition des conditions de transfert de 30 000 agents des DDE (directions départementales de l'équipement) vers les conseils généraux.

Le mode de calcul du dispositif de compensation financière a été précisé par un décret paru le 30 décembre 2005.

Les agents concernés par les transferts pourront bénéficier de la prime de mobilité, des cellules locales d'accompagnement ont été mises en place dans tous les services afin d'identifier les difficultés rencontrées par les agents et un comité spécifique de suivi sera chargé d'examiner chaque situation ne trouvant pas de solution au niveau local. Les agents seront consultés sur leur souhait d'être ou non transférés.

Une nouvelle organisation des DDE, qui continueront à intervenir pour le compte des communes, est mise en place avec la création de directions interdépartementales des routes.

Décentralisation Enseignement

Les conséquences de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales sur les différents régimes de responsabilité applicables dans les EPLE.

Lettre d'information juridique, n°100, décembre 2005, pp. 26-27.

Le transfert de compétences et de personnels TOS (techniciens, ouvriers et de service) aux départements et aux régions amène à s'interroger sur le partage des responsabilités entre les établissements d'enseignement et les collectivités territoriales, l'article L. 911-4 du code de l'éducation relatif aux fautes commises par les enseignants ne paraissant pas s'appliquer à ces personnels.

Sont examinées les possibilités d'engager la responsabilité des collectivités en cas de faute dans l'organisation des services transférés et en cas de dommages du fait de travaux ou d'opérations d'entretien des établissements.

La législation sur les accidents de service s'applique en matière de dommages de travaux subis par les personnels.

Délégation de service public Agent de droit privé

Modifications récentes du droit de la fonction publique : conditions de recrutement des agents non titulaires ; régime applicable aux salariés d'une entité privée en cas de reprise de son activité par une personne publique.

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°35, septembre-octobre 2005, pp. 21-24.

Cet article analyse les dispositions de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique relatives à la situation des salariés d'une entité économique dont l'activité est reprise par une personne publique.

Sont examinés les articles applicables à la fonction publique de l'Etat, ces dispositions étant identiques pour la fonction publique territoriale.

Effectifs

Fonction publique territoriale.

Liaisons sociales, 23 janvier 2006.

Le CNFPT prévoit pour l'année 2006 une baisse de 25 % des recrutements par rapport à l'année 2005. Il constate une hausse de 1 à 2 % des effectifs pour 2004, le nombre d'agents s'élevant à 1 599 840 au 1^{er} janvier 2005, une hausse des agents titulaires et une baisse des emplois aidés.

Les secteurs qui devraient recruter le plus sont ceux de la petite enfance, de l'action sociale, des affaires juridiques et administratives, de la restauration collective et de la collecte des déchets.

Emploi Recrutement

Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom.

Premières synthèses - Premières informations, n°50.1, décembre 2005.- 8 p.

Une projection réalisée par le ministère de l'emploi et le Commissariat général du Plan montre qu'en 2015 le nombre d'emplois à pourvoir devrait approcher celui des années 1998 à 2001, 80 % d'entre eux correspondant à des départs en retraite.

Des besoins importants en personnels sont prévus pour la fonction publique, dans le secteur de l'aide à domicile, notamment dans les fonctions d'assistants maternels. L'attractivité de la fonction publique devrait cependant baisser pour les emplois les plus qualifiés.

Un tableau en annexe donne le nombre de postes à pourvoir par famille professionnelle.

Examen professionnel Avancement de grade Promotion interne

Vers une modernisation des examens professionnels de la fonction publique territoriale / Rapporteur Monsieur Serge Becuwe.

.- Site internet du CSFPT, 2005.- 72 p.

Ce rapport fait le point sur les normes existantes et les différentes modalités d'accès aux examens professionnels et sur leurs caractéristiques par rapport aux concours internes.

Il propose des pistes de réforme comme la professionnalisation des examens, l'alignement des conditions d'accès et des modalités de déroulement pour l'ensemble des filières, l'aménagement des épreuves en fonction des missions dévolues au grade ou cadre d'emplois d'avanc-

cement, la reconnaissance de l'expérience professionnelle ainsi que la révision des quotas.
Des tableaux en annexe récapitulent les examens professionnels existant dans la fonction publique territoriale et les missions par filière, catégorie et grade.

Filière culturelle Filière technique Filière médico-sociale Travailleurs handicapés Primes et indemnités

De nouveaux projets présentés au CSFPT le 21 décembre 2005 (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1002, 31 janvier 2006, pp. 6-8.

Le 21 décembre 2005, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné, en assemblée plénière, des projets de décrets sur le régime indemnitaire des membres des trois nouveaux cadres d'emplois des établissements d'enseignement, sur le déroulement de carrière des personnels de l'équipement souhaitant intégrer la fonction publique territoriale, sur diverses dispositions concernant le cadre d'emplois des coordinatrices des établissements d'accueil d'enfants de moins de six ans, sur la fusion des cadres d'emplois des assistants et des assistants spécialisés d'enseignement artistique et sur le temps partiel de droit des personnels handicapés.

Filière médico-sociale

Les filières sociale, médico-sociale, médico-technique / Rapporteur Jean-Claude Lenay.

Site internet du CSFPT, 2005.- 55 p.

Ce rapport, examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) en séance plénière le 19 octobre 2005, dresse un état statistique, examine chaque cadre d'emplois de la filière médico-sociale et formule un certain nombre de propositions comme l'accès à l'échelle 3 du cadre d'emplois des agents sociaux, la création d'un cadre d'emplois d'auxiliaire de vie, le recrutement des auxiliaires de soin et des auxiliaires de puériculture à l'échelle 4, la suppression du cadre d'emplois d'aide médico-technique et le transfert des intéressés dans la filière technique, la création du cadre d'emplois de technicien familial, l'alignement de la carrière des conseillers socio-éducatifs sur celle des attachés et celle des médecins sur celle des inspecteurs de santé publique, ainsi que la suppression des quotas pour la catégorie C.

Fonction publique

La fonction publique / Roger Grégoire ; préface de Serge Chalon et Jean-Charles Savignac.

.- Paris : Editions Dalloz, 2005.- 360 p.

Cet ouvrage, publié en 1954 et réédité, définit la notion de fonction publique, les bases historiques qui fondent ses caractéristiques et détaille le régime instauré en 1953.

Peu de femmes dans les emplois dirigeants des trois fonctions publiques en 2003.

Point Stat, décembre 2005.- 6 p.

Cette étude de la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) constate que les femmes représentaient en 2003 plus de la moitié des cadres de la fonction publique mais seulement 12 % des emplois dirigeants.

C'est dans la fonction publique territoriale qu'elles occupent le plus d'emplois de direction avec 16 % de représentation.

Fonction publique Traitement / Augmentation

Fonction publique : évolution des traitements et relevés de conclusions 2006 à 2008.

Liaisons sociales, 14 février 2006.- 6 p.

Deux relevés de conclusions relatifs à l'action sociale et à l'amélioration des déroulements de carrières ont été signés par trois organisations syndicales le 25 janvier.

Des augmentations du point d'indice de 0,5 % au 1^{er} juillet 2006 et au 1^{er} février 2007 sont prévues et un point d'indice supplémentaire devrait être attribué au 1^{er} novembre 2006. Un droit individuel à la formation de 20 heures par an est créé et est ouvert aux agents non titulaires qui devraient bénéficier d'une amélioration de leur protection sociale, la restructuration de la catégorie C est prévue ainsi que des améliorations des carrières pour les autres catégories. Des mesures en faveur de l'action sociale ainsi que la revalorisation des indemnités kilométriques et des indemnités de changement de résidence sont également prévues.

Les relevés de conclusions sont publiés en annexe.

Fonction publique territoriale

Tendances de l'emploi territorial.

Note de conjoncture, n°10, janvier 2006.- 8 p.

Cette nouvelle publication de l'Observatoire de la fonction publique territoriale permet, à partir d'un panel de collectivités territoriales, d'estimer que les effectifs territoriaux se sont accrus de 1 à 2 % en 2005 et que le recrutement de fonctionnaires a augmenté alors que le

recrutement d'agents de droit privé a baissé.
Par ailleurs, plus de 3000 agents de l'Etat ont été transférés vers les régions et les départements en 2005 et il est prévu que plus de 54000 agents le soient en 2006.
En 2006, en revanche, on pourrait assister à une baisse d'environ 25 % des recrutements.

Projet de loi relatif à la FPT : « Une réponse aux défis majeurs qu'ont aujourd'hui à relever les collectivités ».

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°4, 23 janvier 2006, pp. 111-114.

Le ministre délégué aux collectivités territoriales revient sur les principales mesures du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, notamment sur la formation professionnelle, sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle et ce qui la distingue de la validation des acquis de l'expérience, la création d'un centre national de coordination des centres de gestion, les missions respectives de ces derniers et du CNFPT et sur les objections du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Prochaine séance du CSFPT le 22 février.

Site internet du CSFPT, 14 février 2006.- 1 p.

La séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 22 février portera sur cinq projets de décrets et trois projets d'arrêtés liés à la fusion des échelles II et III de rémunération, abordera la question des seuils démographiques ainsi que le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

Fonction publique territoriale Détachement Recrutement de ressortissants européens

L'ouverture de la fonction publique aux ressortissants communautaires.

Collectivités territoriales, n°8, décembre 2005, pp. 30-31.

Les articles 10 et 11 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, qui transposent en droit français le droit social communautaire, ouvrent tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale aux ressortissants communautaires sans que cette disposition doive figurer dans les statuts particuliers dès lors qu'ils ne comportent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique et favorisent l'accès par la voie du détachement.
L'évolution de la jurisprudence précédant ces dispositions est rappelée.

Ile-de-France

Enquête sur l'emploi public en Ile-de-France / Institut supérieur du management public et politique.

.- Paris : ISMAPP, 2004.- 20 p.

Les résultats de cette enquête conduite en collaboration avec l'Association des maires d'Ile-de-France (AMIF) montrent une grande disparité dans les effectifs des communes, le recours dans 40 % des cas à des agents non titulaires pour assurer des fonctions absentes des cadres d'emplois et dans 31 % des cas pour remplacer des agents titulaires indisponibles, des difficultés à recruter pour 51 % des communes, une évolution des compétences demandées avec des besoins de polyvalence.

50 % des villes sondées jugent le système actuel des concours inadapté, 30 % sont favorables au recrutement par la voie de la formation en alternance et 96 % plébiscitent la validation des acquis de l'expérience.

La fonction publique plus présente en Ile-de-France qu'en province.

Ile-de-France à la page, n°261, décembre 2005.- 4 p.

Cette étude indique que la fonction publique emploie plus d'un million de personnes dans la région Ile-de-France, avec un accroissement régulier depuis 1994 de 10 % et plus marqué pour la fonction publique territoriale (16 %). Cette évolution est inférieure à celle de la province. Les cadres sont plus nombreux qu'en province mais en nombre inférieur à ceux du secteur privé.

Loi de finances

Fiscalité / Imposition des salaires, majorations et indemnités diverses Retraite complémentaire

Loi de finances rectificative pour 2005.

Liaisons sociales, 9 février 2006.- 7 p.

La loi de finances rectificative pour 2005 instaure un certain nombre de mesures, dont l'alignement de l'évaluation des avantages en nature, pour le calcul de l'impôt sur le revenu, sur les cotisations de sécurité sociale et l'extension du dispositif de déduction des cotisations aux régimes de retraite complémentaire des fonctionnaires aux rachats effectués par les fonctionnaires ayant adhéré avant le 31 décembre 2004 à ces régimes.

Des extraits de la loi sont publiés en annexe.

Non discrimination Gestion du personnel

Vouloir l'égalité : troisième rapport / Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques ; Anicet Le Pors ; Françoise Milewski.

.- Paris : Documentation française, 2005.- 175 p.

Ce rapport fait état des politiques en faveur de l'égalité mises en œuvres dans d'autres pays européens, de la situation statistique en France dans les trois fonctions publiques et constate que, pour la fonction publique territoriale, la part des femmes est majoritaire dans tous les niveaux hiérarchiques, qu'elle est plus faible dans la filière technique que dans les autres filières et qu'elle est faible parmi les directeurs généraux de service. Aucune femme ne figure dans les effectifs des directeurs généraux de services techniques.

Le comité formule 15 propositions parmi lesquelles on peut noter la pérennisation des tableaux de bord pour les emplois supérieurs, la généralisation de la parité hommes-femmes dans les jurys et les organismes consultatifs, la compensation des déséquilibres de carrière, la modification de l'organisation du travail, le développement de formations à l'égalité et l'attribution aux conseils supérieurs d'une mission d'évaluation de la politique d'égalité.

Non titulaire

16 % des agents de la fonction publique en contrat courts, en mars 2002.

Premières synthèses – Premières informations, n°04.2, janvier 2006.- 4 p.

Cette étude du ministère de l'emploi (DARES) montre que 16 % des salariés de la fonction publique étaient employés sur des contrats de courte durée contre 12 % dans le secteur privé, ce chiffre atteignant 21 % dans la fonction publique territoriale du fait d'un recours plus fréquent aux contrats aidés.

Ces emplois étaient en majorité occupés par des personnes jeunes, le plus souvent des femmes occupant des postes d'employés.

Prestations de sécurité sociale versées par les collectivités territoriales / Indemnités journalières

Indemnités journalières : montants au 1^{er} janvier 2006.

Liaisons sociales, 13 février 2006.- 2 p.

La fixation du nouveau plafond de sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2006 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 2 décembre 2005 et de la circulaire n°1/2006 et n°2/2006 du 4 janvier 2006 de la Cnam.

Recrutement / Aptitudes physiques Travailleurs handicapés

Augmentation sensible de l'activité des COTOREP en 2004.

Etudes et résultats, n°455, décembre 2005.- 12 p.

Pour l'année 2004, 1 670 000 décisions ont été prises concernant 1 682 000 demandeurs, soit une progression de 9 % par rapport à 2003.

Statuant pour la dernière année en matière d'emploi dans la fonction publique, elles ont notifié 6 500 accords.

Retraite

Les retraites en 2004 : premiers éléments sur la réforme des retraites.

Etudes et résultats, n°454, décembre 2005.- 11 p.

Cette étude montre une forte hausse du nombre des retraités en 2004 due aux nouveaux dispositifs de départ anticipé appliqués au régime général.

Le dispositif de la surcote a surtout bénéficié aux fonctionnaires et le nombre de liquidants auprès de la CNRACL a baissé de 42 % entre 2003 et 2004, les femmes étant deux fois plus nombreuses que les hommes.

Le minimum garanti concerne surtout les femmes et est en moyenne de 4 % plus élevé pour les hommes que pour les femmes pensionnées de la CNRACL.

Rapport au Conseil d'orientation des retraites, janvier 2006 : synthèse.

Site internet du COR, janvier 2006.- 12 p.

Après une étude des conséquences de l'allongement de la vie professionnelle lié à la réforme des retraites de 2003, ce rapport formule des recommandations comme la diversification des parcours professionnels, la valorisation des compétences et de l'expérience, l'adaptation des carrières et des conditions de travail, la professionnalisation de la gestion des ressources humaines.

L'ouverture de réflexions sur la possibilité de poursuivre une carrière au-delà de 65 ans, sur la situation des personnes à carrières mixtes et sur la modification de la règle de la durée minimale d'affiliation de 15 ans est également proposée.

Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Convention chômage Allocations d'assurance chômage

Nouveau régime d'assurance chômage : des changements *a minima*.

La Semaine juridique – Social, n°3, 17 janvier 2006, pp. 3-5.

Cet article fait le point sur les principales dispositions du protocole d'accord signé le 22 décembre 2005, sur les aides au retour à l'emploi et les nouvelles filières d'indemnisation.

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans et les dispositions de la convention chômage du 1^{er} janvier 2004 ainsi que les textes d'application non touchés par cet accord demeureront en vigueur.

Secret professionnel et discrétion professionnelle Filière médico-sociale

Le secret professionnel en milieu social.

Collectivités territoriales infos, n°89, janvier 2006, pp. 10-11.

Cet article fait le point sur l'obligation de secret professionnel, notamment pour les professions du secteur social, sur les conditions de la levée de cette obligation permise ou imposée par la loi et sur les risques de non-assistance à personne en danger ou de dénonciation calomnieuse dans les situations difficiles.

Service public

Aménagement du territoire, services publics et services au public.

Avis et rapports du Conseil économique et social, n°1, 18 janvier 2006.- 141 p.

Dans un avis, adopté le 11 janvier 2006, le Conseil économique et social formule un certain nombre de propositions pour adapter les services publics aux besoins de la population, notamment, le regroupement de services dans un même lieu, l'élargissement des services rendus par les mairies et les préfectures, l'attribution de certains services publics à des acteurs privés et vice-versa, une meilleure adéquation entre les diplômes, les concours et les emplois exercés, l'intéressement des personnels et des systèmes de rémunération et de promotion tenant compte du poste exercé. ■

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.

CNFPT / Compétences Bourse de l'emploi Suppression d'emploi / Prise en charge Responsabilité / Administrative

Il résulte des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 que si le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) n'a aucun pouvoir de nomination aux emplois des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, il lui appartient cependant de veiller à ce que les fonctionnaires placés sous son autorité, auxquels il propose tout emploi vacant correspondant à leur grade et qu'il tient informés des emplois créés ou déclarés vacants par lui, effectuent des démarches concrètes pour essayer de retrouver un emploi. En l'absence de toute mesure en ce sens, et à l'issue d'un délai considéré comme normalement suffisant pour permettre au fonctionnaire pris en charge de retrouver un emploi, la responsabilité du CNFPT peut être engagée au regard des conséquences dommageables qui résultent pour la collectivité territoriale du versement de la contribution prévue à l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984.

En l'espèce, si le CNFPT soutient avoir transmis à un fonctionnaire pris en charge plus de 220 offres d'emploi, il n'établit pas s'être assuré que cet agent avait postulé sur certains de ces emplois. Ce défaut de contrôle est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité du CNFPT. La date à laquelle cette responsabilité est engagée prend en compte, d'une part, le délai raisonnable nécessaire au reclassement de ce fonctionnaire pris en charge et, d'autre part, la responsabilité partagée entre le CNFPT et l'établissement public de coopération intercommunale dans le retard avec lequel la prise en charge de ce fonctionnaire a été décidée.

Vu 1° l'ordonnance en date du 19 avril 2000, enregistrée le 19 mai 2000 au greffe du tribunal administratif de Paris, sous le n°008025/5, par laquelle le président de la section du contentieux du Conseil d'Etat a attribué au tribunal le jugement de la requête présentée pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux ;

Vu la requête, enregistrée le 5 août 1997 au greffe du tribunal administratif de Marseille, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont le siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- d'annuler les titres de recettes n°04877, n°04878, n°04879 et n°04880, rendus exécutoires le 16 décembre 1996, ainsi que le titre de recettes n°00447 rendu exécutoire le 29 avril 1997 ;

2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 10 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu, enregistré le 30 août 2002, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique territoriale, représenté par son président en exercice, tendant au rejet de la requête et à la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser 12 997,20 euros de dommages et intérêts ;

Vu, enregistré le 26 décembre 2002, le mémoire en réplique présenté pour le SIVOM du massif d'Uchaux par Me Luce, avocat, qui conclut aux mêmes fins que la requête et demande en outre la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu 2° l'ordonnance en date du 19 avril 2000, enregistrée le 19 mai 2000 au greffe du tribunal administratif de Paris, sous le n°008026/5, par laquelle le président de la section du contentieux du Conseil d'Etat a attribué au tribunal le jugement de la requête présentée pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux ; Vu la requête, enregistrée le 5 août 1997 au greffe du tribunal administratif de Marseille, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont le siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- de surseoir à l'exécution des titres de recettes n°04877, n°04878, n°04879 et n°04880, rendus exécutoires le 16 décembre 1996, ainsi que du titre de recettes n°00447 rendu exécutoire le 29 avril 1997 ;

2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 5 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu 3° l'ordonnance en date du 19 avril 2000, enregistrée le 19 mai 2000 au greffe du tribunal administratif de Paris, sous le n°0008010/5, par laquelle le président de la section du contentieux du Conseil d'Etat a attribué au tribunal le jugement de la requête présentée pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux ; Vu la requête, enregistrée le 5 août 1997 au greffe du tribunal administratif de Marseille, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont le siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser 832 303,27 francs de dommages et intérêts, correspondant aux titres de recette n°4877, 7848, 4879 et 4880, ainsi que la somme de 15 565,85 francs correspondant au titre de recette n°00447 ; 2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 30 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu, enregistré au greffe du tribunal administratif de Marseille le 18 décembre 1997, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique territoriale, représenté par son président en exercice, qui conclut au rejet de la requête et à l'annulation de l'arrêté portant non-réintégration de M. L. en date du 20 août 1993 ;

Vu, enregistré le 26 décembre 2002, le mémoire en réplique présenté pour le SIVOM du massif d'Uchaux, par Me Luce, avocat, qui conclut à l'annulation des titres rendus exécutoires sous les n°04877, 04878, 04879, 04880, 00447, 05209, 02233, 03735, 06282 et 00664 et demande en outre la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524 euros au titre l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; Vu, enregistré le 21 février 2003, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique territoriale, qui persiste dans ses précédentes conclusions et demande en outre la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser 559,20 euros de dommages et intérêts ; Vu 4° l'ordonnance en date du 19 avril 2000, enregistrée le 19 mai 2000 au greffe du tribunal administratif de Paris, sous le n°008017/5, par laquelle le président de la section du contentieux du Conseil d'Etat a attribué au tribunal le jugement de la requête présentée pour le syndicat à vocation multiple du massif d'Uchaux ;

Vu la requête, enregistrée le 20 août 1998 au greffe du

tribunal administratif de Marseille, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont le siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- d'annuler les titres de recettes suivants, émis à son encontre par le centre national de la fonction publique territoriale : n°05209 rendu exécutoire le 7 janvier 1997, n°02233 rendu exécutoire le 15 juillet 1997, n°03735 rendu exécutoire le 17 octobre 1997, n°06282 rendu exécutoire le 13 janvier 1998 et n°00664 rendu exécutoire le 15 avril 1998 ;

2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 10 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu, enregistré le 30 août 2002, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique territoriale, représenté par son président en exercice, tendant au rejet de la requête et à la condamnation de SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser 1 199,70 euros de dommages et intérêts ;

Vu, enregistré le 26 décembre 2002, le mémoire en réplique présenté pour le SIVOM du massif d'Uchaux par Me Luce, avocat, qui conclut aux mêmes fins que la requête et les requêtes précédentes et demande en outre la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu 5° l'ordonnance en date du 19 avril 2000, enregistrée le 19 mai 2000 au greffe du tribunal administratif de Paris, sous le n°008014/5, par laquelle le président de la section du contentieux du Conseil d'Etat a attribué au tribunal le jugement de la requête présentée pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux ; Vu la requête, enregistrée le 8 décembre 1998 au greffe du tribunal administratif de Marseille, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont le siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- d'annuler les titres de recettes n°04376 et n°02144, émis à son encontre par le centre national de la fonction publique territoriale ;

2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 10 000 francs au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu, enregistré le 30 août 2002, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique territoriale, représenté par son président en exercice, tendant au rejet de la requête et à la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser 506,20 euros de dommages et intérêts ;

Vu, enregistré le 26 décembre 2002, le mémoire en réplique présenté pour le SIVOM du massif d'Uchaux par Me Luce, avocat, qui conclut aux mêmes fins que la requête et les requêtes précédentes et demande en outre la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu 6° la requête, enregistrée au greffe du tribunal le 15 octobre 2001, sous le n°0115059/5, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont le siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- d'annuler les titres de recettes n°000105, rendu exécutoire le 14 juin 1999, n°002041 rendu exécutoire le 22 juillet 1999, n°004603 rendu exécutoire le 20 octobre 1999, n°009453 rendu exécutoire le 18 janvier 2000, n°701564 rendu exécutoire le 19 avril 2000, n°704011 rendu exécutoire le 19 juillet 2000, n°708212 rendu exécutoire le 17 octobre 2000, n°712460 rendu exécutoire le 12 janvier 2001, n°702649 rendu exécutoire le 3 mai 2001 et n°706029 rendu exécutoire le 2 août 2001, émis à son encontre par le centre national de la fonction publique territoriale ;

2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524,49 euros au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu, enregistré le 30 août 2002, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique territoriale, représenté par son président en exercice, tendant au rejet de la requête et à la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser 2 701,10 euros de dommages et intérêts ;

Vu, enregistré le 26 décembre 2002, le mémoire en réplique présenté pour le SIVOM du massif d'Uchaux par Me Luce, avocat, qui conclut aux mêmes fins que la requête et les requêtes précédentes et demande en outre la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524 euros au titre de l'article L. 761 du code de justice administrative ;

Vu 7° la requête, enregistrée au greffe du tribunal le 7 mars 2002, sous le n°023373/5, présentée par Me Tartanson, avocat, pour le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, qui est représenté par son président en exercice et dont la siège est à l'hôtel de ville de Mornas (84550) ; le syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM) du massif d'Uchaux demande au tribunal :

1- d'annuler les titres de recettes n°711543 rendu exécutoire le 7 novembre 2001 et n°200446 rendu exécutoire le 29 janvier 2002 ;

2- de condamner le centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524,49 euros au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu, enregistré le 30 août 2002, le mémoire en défense présenté par le centre national de la fonction publique

territoriale, représenté par son président en exercice, tendant au rejet de la requête et à la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser 559,20 euros de dommages et intérêts ;

Vu, enregistré le 26 décembre 2002, le mémoire en réplique présenté pour le SIVOM du massif d'Uchaux par Me Luce, avocat, qui conclut aux mêmes fins que la requête et les requêtes précédentes et demande en outre la condamnation du centre national de la fonction publique territoriale à lui verser la somme de 1 524 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les actes attaqués ;

Vu les autres pièces des dossiers ;

Vu, pour chacune des requêtes, l'ordonnance portant clôture de l'instruction au 5 janvier 2004 à 16h30 ;

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

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 18 mars 2004 :

- le rapport de Mme Villalba, conseiller ;
- les observations de Mme Poujade, pour le centre national de la fonction publique territoriale ;
- et les conclusions de M. Célérier, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que les requêtes susvisées n°008025/5, n°008026/5, n°008010/5, n°008017/5, n°008014/5, n°0115059/5 et n°023373/5, présentées pour le SIVOM du massif d'Uchaux, présentent à juger des questions similaires et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement ;

Sur les conclusions dirigées contre les titres de recettes émis par le centre national de la fonction publique territoriale à l'encontre du SIVOM du massif d'Uchaux et les conclusions de celui-ci tendant au versement de dommages et intérêts :

Considérant qu'à l'appui de ses conclusions, le SIVOM du massif d'Uchaux soutient que le centre national de la fonction publique territoriale ne pouvait pas prendre les titres de recettes litigieux sur le fondement de l'arrêté de titularisation de M. L. en qualité d'attaché principal, dès lors que cette titularisation était illégale et qu'elle avait été retirée le 3 juillet 1997 ; que, toutefois, à la suite des observations qui lui ont été adressées en ce sens par le préfet du Vaucluse, le président du SIVOM du massif d'Uchaux a procédé au retrait de sa décision du 3 juillet 1997 par un arrêté en date du 22 octobre 1997 ; qu'ainsi, quelles qu'aient été les conditions dans lesquelles il a été nommé, M. L. avait la qualité d'attaché principal à la date de sa prise en charge par le centre national de la fonction publique territoriale ;

Considérant, par ailleurs, que si le SIVOM du massif d'Uchaux conteste la « légitimité et la régularité » de la prise en

charge de M. L. par le centre national de la fonction publique territoriale, il résulte de l'instruction, et notamment d'un arrêté du président du SIVOM en date du 20 juillet 1993, que la demande en a été faite par le SIVOM lui-même, qui a invoqué des « raisons budgétaires » rendant impossible la réintégration de l'intéressé à la fin de son détachement auprès de la commune de Cavaillon, le 1^{er} juin 1993 ; qu'il n'a jamais contesté l'arrêté du 7 décembre 1995 du président du centre national de la fonction publique territoriale portant prise en charge de M. L. ; que s'il soutient que le comportement de l'intéressé, qui a été condamné par la cour d'appel d'Aix-en-Provence pour abus de biens sociaux, le 29 janvier 1997, justifiait sa radiation des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, il n'établit pas avoir effectué des démarches en ce sens, ni en avoir informé le centre national de la fonction publique territoriale, ni lui avoir demandé de mettre fin à sa prise en charge ;

Considérant, toutefois, qu'aux termes de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui concerne les conditions de prise en charge par le centre national de la fonction publique territoriale des fonctionnaires des collectivités territoriales dont l'emploi a été supprimé ou qui n'ont pu être réintégrés dans leur collectivité d'origine à l'issue d'un détachement, faute d'emploi vacant correspondant à leur grade, dans sa rédaction en vigueur à la date à laquelle le SIVOM du massif d'Uchaux a déposé ses requêtes : « (...) Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination (...) ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions (...) et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre (...). / II.- La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi (...). / III.- Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement du centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié (...). » ; qu'aux termes de l'article 97 *bis* de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction en vigueur à la même date : « Le centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement à la suppression d'emploi (...). » ;

Considérant qu'il résulte de ces dispositions que si le centre national de la fonction publique territoriale n'a aucun pouvoir de nomination aux emplois des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, il lui appartient cependant de veiller à ce que les fonctionnaires placés sous son autorité, auxquels il propose tout emploi vacant correspondant à leur grade et qu'il tient informés

des emplois créés ou déclarés vacants par lui, effectuent des démarches concrètes pour essayer de retrouver un emploi ; qu'en l'absence de toute mesure en ce sens, et à l'issue d'un délai considéré comme normalement suffisant pour permettre au fonctionnaire pris en charge de retrouver un emploi, la responsabilité du centre national de la fonction publique territoriale peut-être engagée au regard des conséquences dommageables qui résultent pour la collectivité territoriale du versement de la contribution prévue à l'article 97 *bis* mentionné ci-dessus ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que si le centre national de la fonction publique territoriale soutient avoir transmis à M. L., qui a été pris en charge à compter du 1^{er} juin 1993, plus de 220 offres d'emplois, il n'établit pas s'être assuré que l'intéressé avait postulé sur certains de ces emplois ; que ce défaut de contrôle est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité du centre national de la fonction publique territoriale ; que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de fixer la date à laquelle cette responsabilité peut être engagée au 1^{er} avril 1997, compte tenu, d'une part, d'un délai raisonnable nécessaire au reclassement d'un fonctionnaire pris en charge, et, d'autre part, de la responsabilité partagée entre le centre national de la fonction publique territoriale et le SIVOM du massif d'Uchaux dans le retard avec lequel la prise en charge de M. L. a été décidée, le 7 décembre 1995, avec effet rétroactif au 1^{er} juin 1993 ;

Considérant ainsi que, dans les circonstances de l'espèce, compte tenu notamment des carences respectives des deux parties à l'instance, il sera fait une juste appréciation des préjudices subis par le SIVOM du massif d'Uchaux en ramenant le montant des versements qui lui sont réclamés aux sommes correspondant aux titres exécutoires émis pour la période de prise en charge de M. L. antérieure au 1^{er} avril 1997 et portant les n°04877, 04878, 04879, 04880, 05209 et 00447.

Sur les conclusions tendant à ce qu'il soit sursis à l'exécution des titres de recettes n°04877, 04878, 04879, 04880 et 00447 émis par le centre national de la fonction publique territoriale à l'encontre du SIVOM du massif d'Uchaux :

Considérant que le tribunal statuant, par le présent jugement, sur les conclusions en annulation dirigées contre ces titres exécutoires, les conclusions aux fins de sursis à leur exécution deviennent sans objet ;

Sur les conclusions par lesquelles le centre national de la fonction publique territoriale demande l'annulation de l'arrêté portant non-réintégration en date du 20 août 1993 :

Considérant que les conclusions du centre national de la fonction publique territoriale tendant à l'annulation de l'arrêté du 20 août 1993 par lequel le président du SIVOM du massif d'Uchaux a sollicité la prise de charge de M. L.

par le centre, constituent un litige distinct de celui dont le SIVOM a saisi le tribunal ; que de telles conclusions sont, par suite, irrecevables ;

Sur les conclusions par lesquelles le centre national de la fonction publique territoriale demande la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser des dommages et intérêts :

Considérant que si le centre national de la fonction publique territoriale demande la condamnation du SIVOM du massif d'Uchaux à lui verser des dommages et intérêts, il ne donne aucune précision permettant d'établir la nature du préjudice dont il demande la réparation ; que, par suite, les conclusions qu'il formule à ce titre ne peuvent qu'être rejetées ;

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

Considérant qu'en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, substitué à l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner le centre national de la fonction publique territoriale, partie perdante pour l'essentiel, à payer au SIVOM du massif d'Uchaux la somme de 3.000 euros au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Il n'y a pas lieu de statuer sur les conclusions tendant à ce qu'il soit sursis à l'exécution des titres de recettes n°04877, n°04878, n°04879 et n°04880, rendus

exécutoires le 16 décembre 1996, ainsi que du titre de recettes n°00447 rendu exécutoire le 29 avril 1997.

Article 2 : Les titres de recettes portant sur la période postérieure au 1^{er} avril 1997 sont annulés.

Article 3 : Le syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux reste redevable au centre national de la fonction publique territoriale des sommes correspondant aux titres de recette n°04877, 04878, 04879, 04880, 05209 et 00447 portant sur la période antérieure au 1^{er} avril 1997.

Article 4 : Le centre national de la fonction publique territoriale versera au syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux la somme de trois mille (3 000) euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 5 : Le surplus des conclusions des requêtes du syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux est rejeté.

Article 6 : Les conclusions reconventionnelles du centre national de la fonction publique territoriale sont rejetées.

Article 7 : Le présent jugement sera notifié au syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux et au centre national de la fonction publique territoriale.

Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, Syndicat intercommunal à vocation multiple du massif d'Uchaux, req. n°0008010/5, 0008014/5, 0008017/5, 0008025/5, 0008026/5, 0115059/5 et 0203373/5.

Emplois fonctionnels Primes et indemnités

Saisi par la cour administrative d'appel de Lyon, le Conseil d'Etat rend un avis relatif à l'application de l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relatif aux frais de représentation des emplois fonctionnels.

La Haute juridiction indique que cette disposition d'application immédiate doit être, en l'absence de disposition réglementaire, encadrée par une décision de l'organe délibérant et peut prendre la forme d'un versement forfaitaire proportionné aux frais liés à l'emploi et constitue, lorsque aucun justificatif n'est exigé, un complément de rémunération soumis au principe de parité mentionné à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La collectivité peut également instituer une dotation budgétaire permettant la prise en charge des frais par elle-même ou le remboursement dûment justifié des frais engagés par l'agent.

Vu, enregistré le 1^{er} décembre 2005 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, l'arrêt du 29 novembre 2005 par lequel la cour administrative d'appel de Lyon, avant de statuer sur la requête du préfet du Puy-de-Dôme tendant à l'annulation du jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand en date du 21 décembre 2000 rejetant son déféré tendant à l'annulation de la délibération du conseil municipal de Pont-du-Château en date du 17 février 2000, octroyant au secrétaire général de la commune des frais de représentation à hauteur de 1 500 F par mois et de l'arrêté en date du 28 février 2000 du maire de Pont-du-Château en tant qu'il prévoit le versement au secrétaire général de la commune, M. Gérard Hintzy, d'une indemnité mensuelle de 1 500 F au titre de frais de représentation a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de la requête au Conseil d'Etat en soumettant à son examen les questions suivantes : 1°) les dispositions du II de l'article 79 de la loi du 12 juillet 1999 complétant l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, relatives aux frais de représentation des agents occupant notamment un emploi de secrétaire général d'une commune, sont-elles directement applicables ? 2°) dans l'affirmative, ces dispositions permettent-elles à l'organe délibérant de ladite commune de prévoir le versement d'une somme forfaitaire au titre de ces frais ? 3°) le cas échéant, les indemnités destinées à couvrir les frais de représentation engagés par les fonctionnaires territoriaux visés par les dispositions de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 sont-elles soumises au plafonnement institué par les dispositions de l'article 88 de la loi du 24 janvier 1984 ?

Vu les autres pièces du dossier ;

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

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

Vu la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990, notamment son article 21 modifié par la loi du 12 juillet 1999 ;

Vu le code de justice administrative, notamment son article L. 113-1 ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. François Delion, Maître des requêtes,
- les conclusions de M. François Seners, Commissaire du gouvernement ;

Rend l'avis suivant :

Aux termes de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes, dans sa rédaction en vigueur à la date des actes motivant la demande d'avis : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois. / La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement. / Les décisions individuelles sont prises en application de cette délibération par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination. / Pour l'application des dispositions précédentes, un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou de secrétaire général d'une commune ou de directeur d'un établissement public de coopération intercommunale (...). Les frais de représentation inhérents à leurs fonctions sont fixés par délibération de l'organe délibérant. »

1°) Ces dispositions, qui confèrent compétence à l'organe délibérant des collectivités publiques concernées pour fixer les frais de représentation inhérents aux fonctions des agents occupant les emplois fonctionnels qu'elles énoncent, sont immédiatement applicables sans que soit nécessaire l'édition par les autorités de l'Etat d'un texte réglementaire, que d'ailleurs, ni la loi du 28 novembre 1990 ni la loi du 12 juillet 1999 qui les a introduites ne prévoient.

2°) Les dispositions précitées, qui ne précisent pas les modalités de détermination et de versement par les collectivités publiques concernées des frais de représentation, permettent à leurs organes délibérants d'instaurer le versement d'une somme forfaitaire au titre de ces frais, sous réserve que ce forfait ne soit pas disproportionné par rapport aux frais que peuvent normalement impliquer de telles fonctions.

3°) Le versement d'une somme forfaitaire aux agents intéressés, lorsqu'il n'est pas subordonné à la production de justificatifs, constitue un complément de rémunération, soumis comme tel au principe de parité dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas où, en revanche, la collectivité concernée institue une dotation budgétaire permettant la prise en charge directe des frais par elle-même ou le remboursement,

le cas échéant sous forme forfaitaire, des dépenses de représentation exposées par les agents et dûment justifiées, les sommes considérées n'ont pas le caractère de compléments de rémunération et ne sont, par suite, pas soumises à ce principe.

Le présent avis sera notifié à la cour administrative d'appel de Lyon, au Préfet du Puy-de-Dôme, à la commune de Pont-du-Château et au ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

Avis du Conseil d'Etat, 1^{er} février 2006, Préfet du Puy-de-Dôme c/ Commune de Pont-du-Château, n°287656. ■

Textes intégraux

Réponses aux questions écrites

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

Décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical

Positions / Activité

Traitements et indemnités / Eléments du traitement

Primes et indemnités

Un fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'une activité syndicale est en position d'activité et a droit à ce titre à son traitement, à l'indemnité de résidence et au supplément familial.

L'octroi de primes et indemnités est conditionné par leur nature. Ainsi les primes fondées sur l'exercice effectif de l'activité ne peuvent lui être attribuées.

71964. – 9 août 2005. – **M. Claude Évin** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique** sur les conditions du maintien de la rémunération des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale. Le titre I du statut général des fonctionnaires garantit, dans ses articles 6 et 8, la liberté d'opinion et le droit syndical, permettant aux agents bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale de jouir de droits équivalents à ceux des fonctionnaires de leur grade occupant un emploi correspondant à celui-ci. Les employeurs publics ont ainsi l'obligation de maintenir la rémunération des représentants des organisations syndicales et ne peuvent opérer de discriminations sur ce motif. Parallèlement, le versement de certaines indemnités est subordonné à l'exercice effectif des fonctions. C'est le cas notamment des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants et des indemnités de technicité. Instituées respectivement par les décrets n°37-624 du 23 juillet 1967 et n°75-204 du 19 mars 1975, les taux de base de ces indemnités sont déterminés par demi-journée de travail effectif. L'application des textes relatifs au régime indemnitaire conduit ainsi à opérer une diminution de la rémunération des agents placés en autorisation d'absence pour motif syndical et à méconnaître

les principes issus du droit syndical. Cette situation constitue un frein indéniable au dialogue social. Préjudiciable pour l'agent investi dans une fonction syndicale représentative, elle l'est aussi pour la collectivité employeur qui s'expose au risque de se voir privée de partenaires sociaux. Il souhaiterait donc avoir connaissance des réflexions engagées afin de remédier à cette difficulté réglementaire.

Réponse. - L'article 33 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose que « le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité ». Ainsi, les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position. Ils doivent notamment continuer à toucher les indemnités liées au grade et à l'affectation qu'ils percevaient avant d'être déchargés de service (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, etc.). Cependant, le versement des indemnités de toute nature n'intervient pas en toutes circonstances mais s'ajoute au traitement, en totalité ou en partie, lorsqu'un texte législatif ou réglementaire le prévoit. Si certaines indemnités apparaissent liées au traitement lorsqu'elles présentent un caractère forfaitaire ou lorsqu'elles sont inséparables des sujétions découlant tant du statut que de la qualification professionnelle des fonctionnaires, d'autres en revanche sont versées en contrepartie de faits quantifiables et sont attachées à l'exercice effectif des fonctions. En l'occurrence, les indemnités dont il est fait état représentent la contrepartie monétaire d'un travail effectif. Elles ne sauraient donc être allouées à des agents qui, pour quelque raison que ce soit, se trouvent en dehors de leur service, momentanément ou non, et ne répondent pas *de facto* à cette condition. Ce principe de portée générale a été confirmé par la jurisprudence du Conseil d'État.

J.O. A.N. (Q), n°52, 27 décembre 2005, p. 12100.

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 2006, 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) 158 €

Europe : 161 € - DOM-TOM et RP : 162,10 €

Autres pays : 169,80 € + 19,75 € (supplément avion rapide)

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr

1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 125 €

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 €

Année 2004 - Préface de Philippe BELAVAL 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 : 16,50 €