
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **La fin de stage et l'aptitude professionnelle**
- ▶ **Le décret du 26 avril 2006
modifiant certaines dispositions
relatives à la fonction publique territoriale**

CIG petite couronne



LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

CIG petite couronne



**Centre interdépartemental
de gestion de la petite couronne
de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive
93698 Pantin cedex
tél : 01 56 96 80 80
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 La fin de stage et l'aptitude professionnelle**

Statut au quotidien

- 32 Le décret du 26 avril 2006
modifiant certaines dispositions relatives
à la fonction publique territoriale**

Actualité documentaire

Références

- 35 Textes**
45 Documents parlementaires
46 Chronique de jurisprudence
51 Presse et livres

Textes intégraux

- 54 Jurisprudence**

La fin de stage et l'aptitude professionnelle

La nomination dans un cadre d'emplois territorial présente un caractère conditionnel, qui se traduit par l'existence d'une période probatoire, dite de « stage », pendant laquelle l'aptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions doit être appréciée. Au vu de cette évaluation professionnelle, l'administration décide soit la titularisation du fonctionnaire, soit son licenciement, ou encore la prorogation du stage. Ces différentes solutions font l'objet d'un encadrement juridique précis qui conditionne la légalité des décisions correspondantes prises par l'administration.

Le stage constitue une période probatoire pendant laquelle l'agent doit apporter la preuve de son aptitude professionnelle. En effet, l'article 46 de la loi du 26 janvier 1984¹ précise que la nomination en qualité de fonctionnaire « *présente un caractère conditionnel* », qui s'exprime à travers l'existence de cette période de stage. Pendant cette période, l'agent a la qualité de fonctionnaire territorial mais relève de dispositions spécifiques. Le décret du 4 novembre 1992² fixe ainsi les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires. Son article 2 précise toutefois que les stagiaires sont soumis aux dispositions des lois du 26 janvier 1984 et du 13 juillet 1983³ dans la mesure

où elles n'entrent pas en contradiction avec leur situation et les dispositions qu'il prévoit.

L'agent se trouve ainsi placé dans une situation précaire pendant laquelle l'administration évalue sa manière de servir. A l'issue de la période normale de stage, l'administration peut prendre trois décisions en se fondant sur l'aptitude professionnelle de l'agent : le titulariser, proroger son stage ou le licencier.

La collectivité titularise l'agent lorsqu'elle le juge apte aux fonctions relevant de son grade. La titularisation repose sur une décision de l'administration dont la date peut varier en fonction du temps de travail de l'agent ou des congés pris pendant le stage. Elle met un terme au stage et donne ainsi vocation à l'agent à occuper les emplois relevant de son grade.

La collectivité peut également proroger le stage lorsqu'elle juge les aptitudes professionnelles insuffisantes pour permettre une titularisation à la fin de la période normale de stage. La

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

² Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

³ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

décision de l'administration est encadrée par le respect d'une procédure particulière dans la mesure où la prolongation constitue une mesure défavorable pour la carrière de l'agent.

Enfin, la collectivité peut refuser de titulariser l'agent à l'issue de la durée normale de stage en raison de son insuffisance professionnelle. Elle dispose également, pour les mêmes motifs, de la possibilité de le licencier en cours de stage. Tant sur la notion d'insuffisance professionnelle que sur la procédure applicable en cas de licenciement, d'importants éléments ont été apportés par le juge administratif.

Le stage peut également s'achever en raison d'autres motifs, distincts de l'insuffisance professionnelle mais qui ne seront pas développés dans ce dossier. En effet, l'agent peut être licencié pour inaptitude physique, pour raison disciplinaire, pour abandon de poste, à la suite d'une suppression d'emploi ou de la perte d'une condition générale de recrutement. Il peut également démissionner pendant le stage.

En outre, ce dossier traitera uniquement des fonctionnaires stagiaires à temps complet⁴.

Le présent article se propose d'examiner tout d'abord la titularisation, ensuite la prorogation de stage et enfin le licenciement pour insuffisance professionnelle.

La titularisation

Aux termes de l'article 46 de la loi du 26 janvier 1984, le stagiaire a vocation à être titularisé à l'issue de la durée normale de stage. Il peut également être titularisé à l'issue de la prorogation de stage. La titularisation apparaît donc comme l'issue normale du stage. D'ailleurs, les statuts

Article 9 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987

portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux

« La titularisation des stagiaires intervient, par décision de l'autorité territoriale, à la fin du stage mentionné aux articles 7 et 8 ci-dessus, au vu notamment d'un rapport établi par le président du Centre national de la fonction publique territoriale. Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le stagiaire est soit licencié s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine. »

⁴ La situation des fonctionnaires à temps non complet a été étudiée dans un précédent dossier des *Informations administratives et juridiques* de juin 2003.

particuliers l'évoquent en premier, avant de prévoir l'éventualité d'un licenciement (pour un exemple de statut particulier, voir encadré suivant).

La décision de titularisation

Les conditions statutaires de titularisation

Outre l'aptitude professionnelle qui sera abordée plus loin, la titularisation du stagiaire est conditionnée par la vérification de plusieurs éléments.

Le stagiaire ne peut être titularisé s'il n'a pas accompli l'intégralité de son stage. Comme cela sera expliqué plus loin, il doit ainsi avoir effectué la durée de stage prévue par le statut particulier dont il relève.

L'administration a en outre la possibilité de vérifier que l'agent remplit toujours les conditions de recrutement, notamment la détention des droits civiques ou encore l'aptitude physique.

Enfin, certains statuts prévoient des conditions particulières subordonnant la titularisation.

Ainsi, dans le cas où le statut particulier impose l'accomplissement d'une période de formation auprès du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou d'une école, le stagiaire ne peut être titularisé qu'après production par le président du CNFPT ou par le directeur de l'école d'un rapport. Tant que l'agent n'a pas effectué l'intégralité de sa formation, la collectivité ne peut le titulariser. De même, le statut particulier peut conditionner la titularisation de l'agent à sa réussite à un examen ou à l'obtention d'un diplôme. En revanche, si le statut particulier ne prévoit pas de conditions particulières, la collectivité ne peut en imposer à l'agent. Ainsi, une collectivité ne peut refuser de titulariser un agent au motif qu'il n'a pas réussi des examens qui ne sont pas prévus par le statut particulier. On rappellera enfin que les arrêtés de titularisation ne sont pas soumis à l'avis de la commission administrative paritaire.

L'absence de titularisation automatique

La titularisation doit intervenir par une décision expresse de l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination. Ainsi, tant que la collectivité n'a pas notifié à l'agent son arrêté de titularisation, il conserve la qualité de stagiaire. Ce principe découle d'une position constante du juge administratif :

« [Considérant] qu'en l'absence de décision expresse de titularisation en fin de stage, l'agent conserve après cette date la qualité de stagiaire, à laquelle l'administration peut

L'agent conserve la qualité de stagiaire tant qu'il n'est pas titularisé par une décision expresse

mettre fin à tout moment pour des motifs tirés de l'incapacité de l'intéressé à son emploi » (Conseil d'Etat, 6 décembre 1999, M. B., req n°198566).

La titularisation n'intervient donc pas automatiquement à l'issue de la période de stage. L'administration doit toutefois respecter un délai raisonnable entre la fin de la période normale de stage et la date effective de titularisation :

« [Considérant] que si l'application de ces dispositions impose à l'administration de se prononcer dans un délai raisonnable au terme d'un stage, l'expiration des périodes de stage susmentionnées ne confère pour autant aux agents concernés aucun droit automatique à titularisation » (Cour administrative d'appel de Marseille, 10 mars 1998, Mlle D., req n°97MA00192).

Ainsi, le fait de titulariser de manière tardive un agent peut être constitutif d'une faute :

« Considérant qu'en l'absence de toute circonstance de nature à les justifier, les délais intervenus entre le contrôle des compétences de M. A., le 20 novembre 1979 et la réunion du jury auquel les conclusions de ce contrôle devaient être soumises, et qui a eu lieu le 25 septembre 1980, ainsi qu'entre cette délibération du jury et l'arrêt de titularisation intervenu le 25 mai 1981, revêtent un caractère fautif » (Conseil d'Etat, 20 mars 1985, M. A., req n°52283).

Toutefois, la faute de l'administration est écartée dès lors qu'elle n'est pas responsable du retard pris pour titulariser l'agent.

Ainsi dans la décision précitée en date du 10 mars 1998, la cour administrative d'appel de Marseille considère que la durée particulièrement longue du stage résulte de plusieurs congés de maladie pris par l'agent et n'engage donc pas la responsabilité de la collectivité.

L'absence de transmission au représentant de l'Etat des arrêtés de titularisation

Les arrêtés de titularisation ne font pas partie des décisions individuelles devant obligatoirement être transmises au préfet au titre du contrôle de légalité. En effet, seuls les arrêtés de nomination en qualité de stagiaire doivent faire l'objet d'une telle transmission. Dans la pratique,

bien qu'aucune disposition n'ait prévu leur transmission, les arrêtés de titularisation étaient parfois adressés en préfecture au motif qu'ils accompagnaient les arrêtés d'avancement d'échelon, lesquels devaient obligatoirement être transmis. Depuis le 1^{er} janvier 2005, les arrêtés d'avancement d'échelon ne faisant plus partie des décisions individuelles devant être adressées au contrôle de légalité,

Les arrêtés de titularisation ne sont pas obligatoirement transmis au représentant de l'Etat

plus rien ne justifie la transmission des arrêtés de titularisation.

Cependant, rien n'empêche d'une part une collectivité d'envoyer au préfet ses arrêtés de titularisation ni d'autre part la préfecture de demander à une collectivité de lui fournir les arrêtés de titularisation de ses agents⁵.

La date de titularisation et la prise en compte de l'ancienneté acquise pendant le stage

La date de titularisation ne peut intervenir avant la fin de la durée normale de stage. L'article 4 du décret du 4 novembre 1992 fixe à un an la durée normale de stage, sous réserve des dispositions contraires prévues par les statuts particuliers. L'intégralité du stage peut toutefois s'effectuer sur une période supérieure à un an ou à la durée prévue par les statuts particuliers, compte tenu du temps de travail de l'agent ou de ses périodes d'absence pour congés.

La prolongation du stage résultant du temps de travail de l'agent

Le stage peut se dérouler sur une période plus longue que celle fixée par le statut particulier compte tenu du temps de travail de l'agent. En effet, ce dernier peut travailler à temps partiel. L'objectif de cette prolongation est de permettre à la collectivité d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent pendant une période probatoire équivalente à celle des agents travaillant à temps plein.

S'agissant du travail à temps partiel, l'article 8 du décret du 29 juillet 2004⁶ précise que la durée de stage des agents travaillant à temps partiel est « augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de services fixées pour les agents travaillant à temps plein ». Le stage est donc prolongé à due proportion de la quotité de travail de l'agent. La durée du stage des agents travaillant à temps partiel est ainsi allongée afin que ces agents effectuent un temps de stage identique au temps de stage réalisé par les agents travaillant à temps plein. Ainsi, un fonctionnaire stagiaire travaillant à temps partiel à 80 % et dont le statut particulier prévoit une durée de stage d'un an devra effectuer un stage d'un an trois mois⁷ afin de réaliser l'intégralité de son stage.

⁵ Voir par exemple, pour les communes, l'article L. 2131-3 du code général des collectivités territoriales.

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

⁷ 1 an = 360 jours ; 360 X 100/80 = 450 jours.

Ces 450 jours correspondent à des jours calendaires et n'incluent donc pas que des jours ouvrés. L'agent doit donc effectuer un stage d'un an et trois mois.

Une lettre de la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) en date d'avril – mai 1998⁸ précise les conséquences du travail à temps partiel sur la date de titularisation et sur le droit à avancement.

L'arrêté de titularisation ne peut ainsi être pris qu'à la fin de la prolongation de stage résultant du travail à temps partiel de l'agent. La date de décision de titularisation et la date d'effet de la titularisation sont les mêmes et se situent à la fin de la période réelle de stage.

La période de stage étant validée pour l'avancement⁹, la prolongation de stage résultant du travail à temps partiel est entièrement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'agent lors de la titularisation et pour le calcul du droit à avancement et à promotion.

La durée du stage des agents travaillant à temps partiel est augmentée à due proportion de la durée du stage

Selon une réponse du ministère de la fonction publique en date du 24 mai

1983, les stagiaires travaillant à mi-temps thérapeutique voient, à l'instar des stagiaires travaillant à temps partiel, leur stage prolongé à due proportion de leur quotité de travail. Ainsi, les agents devant effectuer un stage d'un an ne peuvent être titularisés qu'à l'issue d'un stage d'une durée de 2 ans¹⁰. Cette lettre ne précise toutefois pas si cette prolongation imputable au travail à mi-temps est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation. Il semble toutefois que cette période de prolongation résultant du travail à mi-temps thérapeutique doive également être prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté au moment de la titularisation¹¹. Les fonctionnaires stagiaires en cessation progressive d'activité voient également leur stage prolongé à due proportion de leur quotité de travail¹².

Les conséquences des absences pour congés sur la date de titularisation et sur l'ancienneté acquise

• Les conséquences des congés rémunérés

Aux termes de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992, les fonctionnaires stagiaires bénéficient de certains congés rémunérés prévus pour les fonctionnaires titulaires à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, les agents stagiaires

ont droit au congé annuel, au congé de maladie, au congé pour accident de service ou pour maladie provenant d'une cause exceptionnelle prévue à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, au congé de longue maladie, au congé de longue durée, au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et au congé pour infirmité de guerre. Ils ont également droit au congé avec traitement accordé en vue de l'accomplissement d'une période d'instruction obligatoire prévu à l'article 15 du décret du 4 novembre 1992.

Les congés rémunérés sont assimilés à du temps de stage dans la limite d'1/10^e de la durée du stage

Ces congés rémunérés pris pendant la période de stage, en sus des congés annuels, sont assimilés à du temps de stage dans la limite d'un dixième de la durée globale de stage¹³. Pour un stage d'un an, 36 jours de congés rémunérés sont donc pris en compte comme du temps de stage.

Au-delà de cette franchise, l'agent voit son stage prolongé pour une durée correspondant au nombre de jours d'absence pour congés rémunérés non pris en compte comme temps de stage. La date de la décision et la date effective de titularisation sont alors reportées à la fin de la prolongation du stage imputable à ces congés (pour un exemple, voir encadré suivant).

Exemple de calcul du nombre de jours supplémentaires de stage résultant de congés rémunérés

Un agent dont la durée statutaire de stage est d'un an et qui a bénéficié de 50 jours de congés rémunérés doit effectuer 14 jours de stage supplémentaires.

En effet, 36 jours sont assimilés à du temps de stage. Le stage est ainsi prolongé de 14 jours ($50 - 36 = 14$).

Cette obligation de prolongation de stage a été rappelée par le juge dans une décision du 5 novembre 1998 :

« [Considérant] *qu'en vertu des dispositions susvisées de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992, le service départemental devait nécessairement, d'une part, prendre en compte les congés de maladie régulièrement accordés à l'intéressé, dès lors qu'ils excédaient le dixième de la durée du stage et, d'autre part, prolonger à due concurrence le terme dudit stage ; qu'il n'est pas contesté que ce délai supplémentaire pour déterminer le terme final du stage n'a*

⁸ Lettre de la fonction publique territoriale, n°1998-05-064.

⁹ Article 46 de la loi du 26 janvier 1984.

¹⁰ $360 \text{ jours} \times 100/50 = 720 \text{ jours}$.

¹¹ En revanche, la durée de stage des fonctionnaires à temps non complet n'est pas prolongée au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. Ces derniers sont ainsi titularisés à la fin de la durée statutaire du stage (Pour plus d'information, se reporter au dossier des *Informations administratives et juridiques* de juin 2003).

¹² J.O.S (Q), n°21, 20 mai 2004.

¹³ 2^e alinéa de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 précité.

pas été pris en compte ; que, par suite, M. L. est fondé à soutenir qu'il a été mis fin à son stage avant son terme réglementaire » (Cour administrative d'appel de Paris, 5 novembre 1998, SDIS de Seine-et-Marne)¹⁴.

Le nombre de jours de congés rémunérés pris en compte comme temps de stage s'apprécie au regard de la durée effective du stage et de sa globalité.

Ainsi, pour les agents à temps partiel, le nombre de jours de congés rémunérés assimilé à du temps de stage doit être calculé sur la durée effective du stage (pour un exemple, voir encadré suivant).

Exemple de calcul du nombre de jours de congés rémunérés pris en compte comme du temps de stage pour un agent travaillant à temps partiel

Un agent travaillant à temps partiel à 50 % et dont la durée statutaire du stage est d'un an doit effectuer un stage de deux ans ($360 \times 100/50 = 720$ jours calendaires soit 2 ans).

Le nombre de jours de congés rémunérés pris en compte comme du temps de stage est de 72 jours ($720/10 = 72$).

De même, lors d'une prolongation de stage en raison d'une aptitude professionnelle insuffisante, le nombre de jours de congés rémunérés assimilé à du temps de stage doit être calculé sur la globalité du stage. Ainsi, un agent dont la durée statutaire du stage est d'un an et qui a été prolongé de 6 mois, bénéficie de 54 jours de congés rémunérés considérés comme du temps de stage¹⁵. Ce principe a été illustré dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 16 mai 2000 :

« Considérant, en premier lieu, que Mme B. ne soutient pas pendant son stage avoir bénéficié de plus de 191,5 jours de congés de maladie rémunérés ; que l'assimilation partielle de ces périodes de congés au temps de stage doit, aux termes des dispositions réglementaires susmentionnées, s'apprécier au regard de la globalité de la période de stage, et non, en cas de prolongation, par année ou par période de prolongation ; qu'il s'ensuit que, le stage de Mme B. ayant été prolongé pour durer 2 ans soit 720 jours, c'est par une exacte application des dispositions précitées

de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 que le maire de Lunel a assimilé au temps de stage, le 1/10^e de cette durée soit 72 jours et les a déduits du total de ces congés de maladie rémunérés dont il a tenu compte pour repousser au 29 décembre 1995 à midi la date de cessation de ses fonctions ; qu'il s'ensuit que Mme B. n'est pas fondée à soutenir que le tribunal administratif a entériné une erreur de calcul en estimant que son licenciement était intervenu en fin de stage » (Cour administrative d'appel de Marseille, 16 mai 2000, Mme B.)¹⁶.

La titularisation de l'agent inapte temporairement pour raisons de santé

Se pose la question de savoir si la décision de titularisation d'un agent qui a effectué l'intégralité de son stage mais qui se trouve à la date de la titularisation en congé de maternité ou en congé pour raison de santé, doit être prise à la date effective de titularisation ou si la collectivité peut attendre le retour de l'agent pour prendre la décision de titularisation, la date d'effet intervenant à la fin de la durée normale de stage.

Cette question suscite des interrogations car la condition générale d'aptitude physique doit être remplie de manière permanente. A cette fin, l'administration dispose de la possibilité de vérifier l'aptitude physique de l'agent à tout moment de sa carrière. Toutefois, le fait d'être inapte temporairement ne préjuge pas d'une inaptitude définitive aux fonctions, rendant la titularisation impossible. En outre, il ne peut être mis fin aux fonctions de l'agent stagiaire pour inaptitude physique que dans le respect de la procédure fixée par le décret du 30 juillet 1987¹⁷. Cependant, aucune disposition n'interdit de prendre la décision de titularisation d'un agent uniquement à la fin de son congé afin de pouvoir vérifier l'aptitude physique de l'agent à sa reprise de fonction. Des précisions seraient donc utiles sur l'appréciation de l'aptitude physique de l'agent stagiaire à la date effective de sa titularisation.

S'agissant de l'ancienneté acquise, les congés rémunérés qui ne sont pas assimilés à du temps de stage entrent cependant en compte pour le calcul de l'avancement lors de la titularisation et pour la retraite¹⁸ (pour un exemple, voir l'encadré page suivante).

¹⁴ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 1998, p. 45, édition et diffusion La documentation française.

¹⁵ La durée globale du stage est de 540 jours (1 an 6 mois). Le nombre de jours de congés pris en compte comme temps de stage est de 54 jours ($540/10 = 54$).

¹⁶ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2000, p. 29, édition et diffusion La documentation française.

¹⁷ Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

¹⁸ 3^e alinéa de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992.

Exemple de classement d'un agent bénéficiant de congés rémunérés pendant son stage

Soit un agent recruté sans services antérieurs dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Il est nommé le 1^{er} janvier 2005 rédacteur territorial stagiaire.

Il a bénéficié de 65 jours de congés de maladie pendant son stage.

La durée statutaire du stage est d'un an.

Il doit effectuer 29 jours de stage supplémentaires au titre des congés rémunérés non pris en compte comme temps de stage :

36 jours étant assimilés à du temps de stage, le reste devant effectivement être réalisé.

$65 - 36 = 29$ jours

Il est titularisé le 30 janvier 2006 et classé au 2^e échelon avec une ancienneté de 29 jours.

L'ancienneté correspond à :

- l'année de stage
- 29 jours de stage supplémentaires résultant des congés rémunérés

1 an étant utilisé pour permettre un classement au 2^e échelon, le reliquat constitue l'ancienneté conservée dans l'échelon, soit 29 jours.

• Les conditions spécifiques de titularisation en cas de congés de maternité, de paternité et de congé pour adoption pendant le stage

Les congés de maternité, de paternité et le congé pour adoption entrent dans le champ des congés rémunérés pouvant être assimilés à du temps de stage. Ils sont ainsi considérés comme du temps de stage dans la limite d'un dixième de la durée globale de stage. Lorsque la durée de ces congés, éventuellement additionnée à celle d'autres congés, excède un dixième de la durée globale de stage, celui-ci doit donc être prolongé.

L'article 8 du décret du 4 novembre 1992 prévoit toutefois une dérogation pour ces types de congés en ce qui concerne la date effective de titularisation. En effet, dans ces hypothèses, la titularisation intervient à la fin de la durée statutaire de stage, sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité, au congé de paternité et au congé pour adoption. La date de la décision de titularisation et la date effective de titularisation ne sont donc pas identiques, la décision de titularisation intervenant à la fin de la prolongation du stage imputable aux congés. Compte tenu de ses services antérieurs et de la période de stage, le fonctionnaire stagiaire peut alors bénéficier d'un avancement d'échelon entre la date d'effet et la date de la décision de titularisation. La décision de titularisation étant prise de manière rétroactive en raison des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, l'agent doit alors

bénéficier d'un rappel de traitement correspondant à la période comprise entre la date effective d'avancement d'échelon et la date de la décision de titularisation.

A titre d'illustration, un agent nommé le 1^{er} novembre 2004, doit effectuer un stage d'un an. Il bénéficie le 3 février 2005 d'un congé de maternité de 112 jours.

La durée de son stage doit être prolongée de 76 jours : $112 - 36 = 76$ jours.

Le stage de l'agent est donc prolongé jusqu'au 15 janvier 2006.

La date de la décision de titularisation est le 16 janvier 2006 mais sa prise d'effet le 1^{er} novembre 2005. En cas d'avancement d'échelon entre le 1^{er} novembre 2005 et le 16 janvier 2006, la collectivité effectue un rappel de traitement.

L'application de cette règle particulière peut avoir pour conséquence de donner un effet à la titularisation de l'agent à une date à laquelle il était en congé. Rien ne s'oppose à cette date d'effet dès lors, d'une part, qu'aucune disposition législative ni réglementaire n'interdit de titulariser un agent à une date à laquelle il était en congé et que d'autre part, la disposition prévue à l'article 8 du décret du 4 novembre 1992 impose de titulariser l'agent à une date précise ne tenant pas compte de la prolongation imputable aux congés de maternité, de paternité et pour adoption (pour un exemple, voir encadré suivant).

Exemple de classement d'un agent bénéficiant d'un congé de maternité pendant son stage

Un agent nommé le 1^{er} novembre 2004 doit effectuer un stage d'une durée d'un an.

Il bénéficie d'un congé de maladie du 1^{er} septembre 2005 au 15 novembre 2005 (76 jours), puis d'un congé de maternité du 16 novembre 2005 au 16 mai 2006 (182 jours). Il reprend ses fonctions le 17 mai 2006.

La durée normale du stage doit s'effectuer du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005.

Le nombre de jours de congés rémunérés non pris en compte comme temps de stage est de 25 :

$61 - 36 = 25$ jours.

Le nombre 61 correspond au nombre de jours de congés de maladie du 1^{er} septembre 2005 au 31 octobre 2005, soit pendant la période normale de stage.

Le stage étant prolongé de 25 jours à compter de sa reprise effective de fonction le 17 mai 2006, la date de décision de titularisation est le 11 juin 2006.

Ayant bénéficié de 182 jours de congés de maternité, la date d'effet de la titularisation intervient le 11 décembre 2005 (soit 182 jours avant le 11 juin 2006) même si à cette date, l'agent était en congé de maternité.

• Les effets des congés sans traitement

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier de congés sans traitement prévus aux articles 10, 12, 13, 14 et au premier alinéa de l'article 15 du décret du 4 novembre 1992 (voir encadré ci-dessous). Aucune disposition ne prévoit que les congés sans traitement peuvent être assimilés à du temps de stage. Ainsi, dès lors que l'agent bénéficie de congés sans traitement pendant la période probatoire, le stage est prolongé pour une durée correspondant au nombre de jours de congés sans traitement pris par l'agent.

Toutefois, la prise en compte, lors de la titularisation, de l'ancienneté acquise pendant le congé sans traitement diffère suivant le type de congé : le congé sans traitement assimilé à un congé parental est ainsi pris en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement d'échelon.

Par exemple, un attaché territorial nommé le 1^{er} mai 2004 bénéficie d'un congé sans traitement assimilé à un congé parental du 1^{er} décembre 2004 au 31 mai 2005 (182 jours). Il reprend ses fonctions le 1^{er} juin 2005.

Il bénéficie de 151 jours de congés sans traitement pendant la durée statutaire de son stage du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2005.

Ainsi, à compter de sa reprise de fonction le 1^{er} juin 2005, il doit encore effectuer 151 jours de stage. Il est donc titularisé le 30 octobre 2005 au 2^e échelon avec une ancienneté de 3 mois 1 jour.

Cette ancienneté correspond :

- à l'année de stage soit 360 jours,
- la moitié de la durée du congé sans traitement assimilé à un congé parental, soit 91 jours (182/2).

1 an étant utilisé pour permettre un classement au 2^e échelon, le reliquat constitue l'ancienneté conservée, soit 91 jours.

Les congés sans traitement des stagiaires

(Décret du 4 novembre 1992)

Art. 10.- Le fonctionnaire territorial stagiaire qui est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'expiration des congés de maladie prévus au premier alinéa du 2^o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou aux 3^o, 4^o et 9^o du même article, ou lorsqu'il est stagiaire à temps non complet, à l'issue du congé prévu à l'article 36 du décret du 20 mars 1991 susvisé, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

Toutefois, le fonctionnaire territorial stagiaire qui, à l'expiration de la deuxième année de congé sans traitement, doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an peut voir son congé renouvelé une deuxième fois sans que cette nouvelle prolongation puisse excéder un an.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical prévu par le décret du 30 juillet 1987 susvisé.

Art. 12.- Le fonctionnaire territorial stagiaire a droit à un congé sans traitement dans les conditions prévues par le titre V relatif à la position de congé parental du décret du 13 janvier 1986 susvisé.

La période passée par le stagiaire en congé parental entre en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de sa titularisation.

Lorsque le congé est accordé à un fonctionnaire territorial stagiaire ayant, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, la collectivité d'origine est informée des dates de début et de fin de congé.

Art. 13.- Le fonctionnaire territorial stagiaire bénéficie, sous réserve des nécessités du service, d'un congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois :

1^o Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;

2^o Pour élever un enfant de moins de huit ans ;

3^o Pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce-personne.

Art. 14.- Le fonctionnaire territorial stagiaire peut obtenir pour convenances personnelles, sous réserve des nécessités du service, un congé sans traitement d'une durée maximale de trois mois.

Il peut également être mis en congé sans traitement sur sa demande, lorsqu'il est admis par concours dans un corps de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière ou dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique territoriale en qualité de stagiaire ou lorsqu'il est admis dans une école par laquelle s'effectue le recrutement des fonctionnaires, des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires. Ce congé prend fin à l'issue de ce second stage ou de la scolarité.

Art. 15.- Le fonctionnaire territorial stagiaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement pour l'accomplissement de ce service (...).

Ces congés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement de l'intéressé.

De même, le congé sans traitement pour l'accomplissement du service national actif entre en compte en totalité dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement. Cette hypothèse ne semble toutefois devoir concerner aujourd'hui que les agents accomplissant des activités dans la réserve opérationnelle dans la limite de 30 jours cumulés par année civile.

A l'exception de ces deux types de congés sans traitement, les autres congés sans traitement ne sont pas comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement.

● L'accomplissement d'un nouveau stage intégral

L'article 9 du décret du 4 novembre 1992 prévoit la possibilité pour la collectivité de demander à l'agent d'accomplir à nouveau l'intégralité de son stage, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- l'agent doit avoir interrompu son stage en raison de « *congés successifs* » autres que le congé annuel pendant une durée supérieure à un an,
- il doit avoir effectué moins de la moitié de la durée statutaire du stage avant l'interruption.

L'article 9 du décret utilise les termes « *congés successifs de toute nature autres que le congé annuel* » ce qui permet de conclure que tous les congés rémunérés à l'exception des congés annuels et tous les congés sans traitement doivent être comptabilisés pour déterminer la durée d'interruption du stage.

En outre, cette disposition ne constitue qu'une faculté. La collectivité peut ainsi laisser l'agent poursuivre son stage initial.

Lorsque qu'elle décide au contraire d'utiliser la faculté offerte par l'article 9 du décret, le nouveau stage débute à la reprise des fonctions de l'agent à l'issue de son dernier congé. La décision de titularisation intervient lorsque l'agent a effectué l'intégralité de son nouveau stage.

Entrent en compte pour le calcul de l'avancement et pour le droit à la retraite les périodes de stage antérieure et postérieure à l'interruption.

A titre d'illustration, un ingénieur stagiaire nommé le 1^{er} avril 2003 pour une durée d'un an bénéficie d'un congé sans traitement pour élever un enfant de moins de huit ans du 1^{er} juin 2003 au 30 novembre 2004. Il reprend ses fonctions le 1^{er} décembre 2004.

La collectivité peut inviter l'agent à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage car il a effectué deux mois de stage avant son interruption et celle-ci a duré 1 an et 6 mois. Il doit donc effectuer à nouveau un an de stage. Dans un tel cas, si l'agent ne bénéficie d'aucun congé pendant le nouveau stage, il est titularisé le 1^{er} décembre 2005 au 2^e échelon avec une ancienneté de 61 jours.

L'ancienneté à prendre en compte correspond à :

- 360 jours de stage après l'interruption (du 1^{er} décembre 2004 au 30 novembre 2005)
- 61 jours de stage avant l'interruption (du 1^{er} avril 2003 au 31 mai 2003)

1 an étant utilisé pour permettre un classement au 2^e échelon, le reliquat constitue l'ancienneté conservée, soit 61 jours.

Périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement d'échelon

La période de stage

Les périodes de prolongation imputables aux congés rémunérés non assimilés à du temps de stage

Les périodes de prolongation imputables au travail à temps partiel, à mi-temps thérapeutique ou à la cessation progressive d'activité

Le congé sans traitement assimilé au service national actif

En cas d'accomplissement d'un nouveau stage, les périodes de stage antérieure et postérieure à l'interruption

Le congé sans traitement assimilé à un congé parental pour la moitié de sa durée

Périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement d'échelon

Les congés sans traitement prévus aux articles 10, 13, 14 et 15 1^{er} alinéa du décret du 4 novembre 1992 :

- le congé pour inaptitude physique (art. 10)
- le congé pour raisons familiales (art. 13)
- le congé pour convenances personnelles (art. 14 1^{er} al.)
- le congé pour stage ou scolarité (art. 14 2^e al.)
- le congé pour service national (art. 15 1^{er} al.)

La période de prorogation de stage résultant de l'insuffisance professionnelle de l'agent

L'ensemble des congés rémunérés, à l'exception des congés annuels et l'ensemble des congés non rémunérés pris pendant la période de prorogation pour vérifier l'aptitude professionnelle de l'agent

Les conséquences de la titularisation

La titularisation met fin au stage et donne vocation à l'agent à occuper les emplois relevant de son grade. A l'exception des agents de catégorie C qui sont dorénavant classés lors de leur nomination en qualité de stagiaire¹⁹, la titularisation s'accompagne d'un classement dont les modalités sont fixées par chaque statut particulier et par des textes communs pour chaque catégorie hiérarchique²⁰. A compter de cette date, l'agent relève des dispositions législatives et réglementaires applicables aux fonctionnaires titulaires.

La radiation de la liste d'aptitude

Aux termes des articles 39 et 44 de la loi du 26 janvier 1984, une liste d'aptitude est établie après concours ou promotion interne²¹. On rappellera que les agents dont le statut particulier prévoit un recrutement sans concours ne sont pas inscrits sur une liste d'aptitude.

Se pose la question de savoir si l'agent est radié de la liste d'aptitude dès sa nomination en qualité de stagiaire ou seulement au moment de sa titularisation.

L'article 18 du décret du 20 novembre 1985²² précise que les personnes inscrites sur liste d'aptitude sont rayées de celle-ci dès leur « *nomination en qualité de titulaire* ». Cette disposition permet de conclure que les stagiaires restent inscrits sur la liste d'aptitude pendant la période de stage.

Toutefois, une interprétation de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 conduit à radier les agents de la liste d'aptitude dès leur nomination en qualité de stagiaire, en se fondant sur le fait que cet article exclut le maintien sur une nouvelle liste d'aptitude des personnes inscrites sur les listes d'aptitude antérieures, dès lors qu'elles ont été nommées stagiaires : « *la liste d'aptitude inclut, dans la limite du maximum fixé par le cinquième alinéa du présent article, les candidats déclarés aptes à être inscrits sur les listes d'aptitude établies à l'issue des concours précédents* ».

qui n'ont pas été nommés stagiaires en application de l'article 46 et qui remplissent encore les conditions d'inscription ci-après ».

Toutefois, ce 3^e alinéa de l'article 44 traite uniquement des réinscriptions sur une nouvelle liste. Seul l'article 18 du décret du 20 novembre 1985 aborde donc directement la question de la radiation de la liste d'aptitude.

On notera que l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 précise limitativement les cas de réinscription des stagiaires sur la liste : « *lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, à sa demande réinscrit de droit sur la liste d'aptitude* ».

Des précisions seraient donc utiles sur la date de radiation de la liste d'aptitude qu'il convient d'appliquer.

La fin du détachement

Lorsque le stagiaire avait précédemment la qualité de titulaire, la titularisation dans le nouveau grade permet de mettre fin au détachement pour stage et de radier l'agent des cadres de son emploi, cadre d'emplois ou corps d'origine. Dans cette situation, l'agent ne peut plus demander à être réintégré dans son ancienne administration ou dans son ancien emploi. Ce principe vaut également pour les agents non titulaires bénéficiant d'un congé sans traitement pour effectuer leur stage.

Ainsi, dans une espèce en date du 8 janvier 2004, le juge a considéré que le fait pour un agent non titulaire d'être titularisé en qualité de magistrat avait pour conséquence de le radier des effectifs du Centre national d'art et de culture Georges Pompidou, ce dernier ne pouvant par la suite demander une réintégration :

« Considérant que la nomination de M. H. en qualité de magistrat a nécessairement eu pour effet de mettre fin au lien contractuel qui l'unissait à son ancien employeur, le Centre national d'art et de culture Georges Pompidou ; que celui-ci était tenu de radier M. H. de ses effectifs, au plus tard à compter du 2 juillet 1999, date à laquelle le requérant a été installé dans ses nouvelles fonctions ; que dès lors, le moyen tiré de ce que la décision de radiation du 2 juillet 1999 n'a pas été notifiée au requérant est inopérant ; qu'ainsi à la date à laquelle il a fait sa demande de réintégration [le 20 juillet 1999], M. H. ne faisait légalement plus partie des effectifs du Centre national d'art et de culture Georges Pompidou » (Tribunal administratif de Paris, 8 janvier 2004, M. H., req n°9918655/5).

¹⁹ Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

²⁰ Décret du 30 décembre 1987 précité pour la catégorie C ;
Décret n°2002-870 du 3 mai 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale ;
Décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale (pour la catégorie A).

²¹ Pour plus d'information sur les listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale, se reporter au dossier des *Informations administratives et juridiques* de décembre 2003.

²² Décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale.

La prorogation de stage

Les conditions de la prorogation de stage

La collectivité peut décider de prolonger le stage de l'agent au-delà de sa durée normale dès lors qu'elle estime que les aptitudes professionnelles de l'agent ne sont pas assez satisfaisantes pour pouvoir le titulariser à la fin de la durée statutaire du stage. Cette possibilité n'est pas prévue par la loi du 26 janvier 1984 mais par le décret fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de la fonction publique territoriale. En effet, son article 4 précise que, sous réserve de dispositions spécifiques prévues par les statuts particuliers (pour un exemple de dispositions spéciales voir l'encadré), le stage peut être prorogé pour une durée maximale équivalente à la durée normale du stage. La plupart des statuts particuliers prévoit que cette prolongation revêt un caractère « *exceptionnel* ».

Cette prolongation ne peut avoir pour seul motif que l'insuffisance professionnelle de l'agent pour permettre sa titularisation à l'issue de la période normale de stage. La collectivité ne peut prendre un arrêté de prolongation de stage pour un autre motif tel que l'inachèvement de la formation.

La durée de la prolongation ne doit pas être supérieure à la durée statutaire du stage. Toutefois, rien n'empêche une collectivité de prolonger le stage de l'agent par plusieurs arrêtés successifs dans la mesure où la durée de l'ensemble de ces prolongations n'excède pas la durée normale de stage. Ainsi, une lettre de la DGCL de 1999²³ confirme la possibilité de renouveler plusieurs fois la prolongation de

Le stage peut être prorogé pour une durée maximale équivalente à la durée normale de stage

stage dans la limite de la durée maximale autorisée en se référant à une décision du Conseil d'Etat du 19 février 1996²⁴. En l'espèce, le juge a considéré comme légal le fait de prolonger une première fois pour une durée de trois mois et une seconde fois pour un mois le stage d'un ingénieur.

La procédure de prorogation de stage

L'avis de la CAP

La collectivité ne peut prendre la décision de prolonger le stage de l'agent tant qu'elle n'a pas recueilli l'avis de la commission administrative paritaire compétente²⁵. En l'absence d'avis, la décision de prorogation est annulée : « [Considérant] *qu'il résulte de l'instruction qu'avant d'arrêter, le 15 décembre 1995, sa décision de prolonger la durée de stage de Mme A., le maire d'Argentan n'a pas recueilli l'avis de la commission administrative paritaire compétente ; que par suite, ladite décision doit être annulée comme prise sur une procédure irrégulière* » (Cour administrative d'appel de Nantes, 16 novembre 2001, Mme A. req n°98NT01243).

Cet avis peut porter sur une durée de prolongation différente de celle finalement fixée dans la décision de prolongation dès lors que ce changement n'affecte pas le raisonnement qui a fondé l'avis de la CAP.

Ainsi, dans une espèce en date du 18 mars 2004, le juge a considéré comme légal le fait que l'avis de la CAP soit donné sur une durée de prolongation de stage de six mois alors qu'elle a finalement été fixée à un an :

« *Considérant en troisième lieu, que le fait que la commission administrative paritaire ait été saisie d'une demande d'avis portant sur une proposition de prolongation de stage d'une durée de six mois, et non d'une durée d'un an, est sans influence sur la régularité de la consultation dès lors qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que cette circonstance ait pu empêcher la commission de se prononcer en toute connaissance de cause* » (Cour administrative d'appel de Nancy, 18 mars 2004, Mme B-D, req n°00NC01449).

Dispositions spéciales prévues pour la prolongation de stage des rédacteurs territoriaux

(Décret n°95-25 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux)

Le statut particulier des rédacteurs territoriaux prévoit deux durées de stage différentes.

Pour les agents recrutés après concours interne, externe et troisième concours :

Les stagiaires doivent effectuer un stage d'un an. Contrairement à ce qui est prévu dans le décret du 4 novembre 1992, le stage ne peut être prolongé que pour une durée maximale de 9 mois.

Pour les agents recrutés sur liste d'aptitude au choix après avis de la CAP :

La durée du stage est de 6 mois. Le stage peut être prolongé pour une durée maximale de 4 mois.

²³ Lettre de la fonction publique territoriale, janvier - avril 1999, 1999-04-005.

²⁴ Conseil d'Etat, 19 février 1996, M. R., *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 1996 p. 45, édition et diffusion La documentation française.

²⁵ Article 4 du décret précité du 4 novembre 1992.

L'avis du président du CNFPT ou de l'autorité organisatrice de la formation

Dès lors que le statut particulier le prévoit, la collectivité doit recueillir l'avis du président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) avant de décider de prolonger le stage de l'agent. Le statut particulier peut également prévoir la prise de connaissance de l'avis rendu par l'autorité organisatrice de la formation comme c'est le cas, par exemple, pour les médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels. L'absence d'avis rend la décision illégale.

Dans un arrêt du 29 juin 2001, le juge assimile l'avis au rapport que le CNFPT établit à la fin du stage de l'agent, la collectivité devant avoir pris connaissance de celui-ci avant de prendre sa décision :

« Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article 9 du décret susvisé du 30 décembre 1987 [portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux], l'autorité territoriale décide de titulariser ou non un stagiaire au vu notamment d'un rapport de fin de stage établi par le président du Centre national de la fonction publique territoriale ; que la décision de prolongation de stage, qui est le corollaire du refus de titularisation, doit donc être prise après que l'autorité territoriale ait pris connaissance de ce rapport ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que cela a été le cas ; que, dans ces conditions, il y a lieu d'annuler la décision du 18 février 1997, décidant de la prolongation du stage de M. D. pour une durée d'un an » (Tribunal administratif de Paris, 29 juin 2001, M. D., req n°9713237/5).

La décision de prorogation

La décision de prolongation de stage doit être prise à la fin de la durée normale de stage. L'agent conservant la qualité de stagiaire tant qu'aucune décision n'a été prise, la collectivité peut, pour régulariser la situation de l'agent, prendre un arrêté de prolongation de stage après la fin de la durée normale du stage avec effet rétroactif à la date de la fin normale de stage sans que cette décision soit considérée par le juge comme une décision rétroactive illégale. En l'espèce, le ministre de l'Intérieur a prolongé par une décision du 27 décembre 1989 le stage d'un agent à compter du 1^{er} novembre 1988 :

« Considérant que par la décision attaquée en date du 27 décembre 1989, le ministre a licencié M. M. pour insuffisance professionnelle à compter du 1^{er} janvier 1990 et prolongé de 14 mois, à compter du 1^{er} novembre 1988, le stage de l'intéressé commencé le 1^{er} novembre 1987 (...) ;

« Considérant, d'autre part, que, si aucune décision expresse n'est intervenue avant l'issue de la première année de stage, soit pour titulariser M. M. soit pour prolonger son

stage, cette circonstance, qui avait pour seul effet d'obliger l'administration à le placer dans une situation régulière, n'avait pas pour conséquence de l'obliger à le titulariser et ne rendait donc pas illégale une mesure de renouvellement du stage intervenue après la fin de cette première année (...)

« Considérant que la décision attaquée n'est pas entachée de rétroactivité illégale en tant qu'elle prolonge le stage de M. M., dès lors que, ainsi qu'il a été dit, l'administration était tenue de placer celui-ci en position régulière » (Conseil d'Etat, 11 décembre 1996, Ministre de l'intérieur, req n°135514).

La décision de prolongation de stage ne fait pas partie des décisions obligatoirement transmises au représentant de l'Etat dans le département. En outre, ne retirant pas un droit à l'agent et n'ayant pas un caractère disciplinaire, elle n'a pas à être motivée et ne doit pas être obligatoirement précédée de la communication à l'agent de son dossier individuel. Ces principes sont rappelés par le Conseil d'Etat dans la décision précitée du 19 février 1996 (voir encadré).

Conseil d'Etat, 19 février 1996, M. R., req. n°126676 (Extraits)

« Considérant que l'article 2-II de la loi du 2 mars 1982 soumet à l'obligation de transmission au représentant de l'Etat dans le département " les décisions individuelles relatives à la nomination, à l'avancement de grade, à l'avancement d'échelon, aux sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline et aux licenciements d'agents de la commune " ; qu'ainsi, les décisions qui prolongent le stage d'un agent ne sont pas au nombre de celles qui doivent être transmises au représentant de l'Etat dans le département avant de devenir exécutoires ; que, par suite, la décision du 31 janvier 1988 qui a prolongé de trois mois le stage de M. R. a pu légalement prendre effet immédiatement ; (...)

« Considérant que les décisions des 31 janvier et 31 mars 1988, qui ont prolongé le stage de M., et celles des 15 et 18 avril 1988 qui ont prononcé son licenciement ont uniquement procédé d'une appréciation de son aptitude à exercer les fonctions d'ingénieur subdivisionnaire et n'ont eu aucun caractère disciplinaire ; qu'elles ont pu être prises sans que l'office fut tenu de mettre préalablement l'intéressé à même de consulter son dossier et n'étaient pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de la loi du 11 juillet 1979 (...) ».

Les conséquences de la prorogation de stage sur la situation du stagiaire

La prolongation de stage a pour conséquence de retarder la date de titularisation (ou de licenciement).

A l'instar de ce qui est prévu pendant la période statutaire de stage, la période de prorogation peut être allongée compte tenu du temps de travail de l'agent ou de ses absences pour congés.

On notera que le calcul du nombre de jours de congés rémunérés pouvant être assimilés à du temps de stage s'effectue sur la globalité du stage, et donc y compris l'éventuelle prolongation de celui-ci.

S'agissant du droit à avancement, la période de prorogation pour vérifier l'aptitude professionnelle de l'agent n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation²⁶.

Ainsi, pendant la prorogation, les périodes de prolongation de stage imputables au temps de travail de l'agent ou à ses absences pour congés²⁷ n'entrent pas en compte dans le calcul de l'ancienneté (pour un exemple voir encadré).

Exemple de classement d'un agent dont le stage a été prorogé

Un attaché territorial sans services antérieurs nommé le 1^{er} juillet 2003 travaille à temps partiel à 80 %.

La durée statutaire de son stage étant d'un an, il doit effectuer un stage de 450 jours pour en réaliser l'intégralité.

Le stage s'achève donc le 30 septembre 2004.

Si à cette date, la collectivité décide de prolonger la période de stage pour une durée d'un an lorsque ses aptitudes professionnelles sont jugées insuffisantes pour permettre une titularisation, le stagiaire à temps partiel doit de nouveau effectuer 450 jours de stage.

Son stage s'achève donc le 31 décembre 2005.

Ces 450 derniers jours de stage ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

L'agent est donc titularisé le 1^{er} janvier 2006 au 2^e échelon avec une ancienneté de 3 mois.

L'ancienneté correspond à :

- 1 an de stage,
 - 3 mois de prolongation de stage résultant du travail à temps partiel de l'agent,
- 1 an étant utilisé pour permettre un classement au 2^e échelon, le reliquat constitue l'ancienneté conservée dans l'échelon soit 90 jours.

C'est notamment en raison des conséquences de la prorogation sur l'ancienneté qu'une cour administrative d'appel a considéré que la prorogation constituait une mesure défavorable susceptible d'être contestée par le fonctionnaire devant le juge :

« Considérant que le juge de première instance a rejeté pour irrecevabilité la demande de M. G. dirigée contre l'arrêt du 28 mai 1998 renouvelant pour un an son stage d'ouvrier professionnel, au motif qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que cette décision serait susceptible de lui faire grief ; que cependant, alors même que l'intéressé obtiendrait sa titularisation à l'issue de cette deuxième année de stage, ce renouvellement comporte des conséquences défavorables, notamment en matière d'avancement, qui donnent à M. G. un intérêt pour le contester ; qu'ainsi le requérant est fondé à soutenir que c'est à tort que le premier juge a rejeté sa demande d'annulation comme irrecevable ; que par suite, le jugement du magistrat délégué du tribunal administratif de Paris en date du 31 mars 2000 doit être annulé » (Cour administrative d'appel de Paris, 25 février 2004, M. G.)²⁸.

Cette position ne semble toutefois pas avoir encore été confirmée par le Conseil d'Etat.

Concernant les agents placés en position de détachement pour effectuer leur stage, la décision les plaçant dans cette position n'indiquant pas de date de fin, la collectivité d'origine n'a pas à prendre une décision de renouvellement du détachement.

La fin de la prorogation

A la fin de la prolongation, l'autorité territoriale peut prendre trois décisions.

Soit elle titularise l'agent dans le respect des dispositions évoquées plus haut.

Soit si elle estime que les capacités professionnelles de l'agent ne sont pas encore suffisantes pour le titulariser et si la durée de la première prolongation n'a pas atteint la durée maximale autorisée, elle peut décider de prolonger à nouveau le stage dans la limite de la durée restante autorisée.

Soit elle refuse de titulariser l'agent en respectant la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage.

La collectivité peut aussi licencier l'agent avant le terme de la prorogation. Le licenciement est alors considéré comme étant intervenu en cours de stage. Dans cette hypothèse, la collectivité doit respecter la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage.

²⁶ Article 4 du décret du 4 novembre 1992 précité.

²⁷ Circulaire du 2 décembre 1992 du ministère de l'Intérieur relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale (NOR : INTB9200314C).

²⁸ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2004, p. 328, édition et diffusion La documentation française.

Dans une espèce en date de 24 mai 2005, la cour administrative d'appel de Marseille a ainsi estimé que l'agent avait été licencié en cours de stage car la décision mettant fin à son stage a été prise à la fin de la durée effective de la prolongation alors que ses absences, pendant une grande partie de la prolongation, pour congés de maladie auraient dû allonger la période de la prolongation (voir encadré ci-dessous).

**Cour administrative d'appel de Marseille,
24 mai 2005, Commune de
Baudinard-sur-Verdon, req n°01MA01323
(Extraits)**

« Considérant qu'il résulte des pièces du dossier qu'alors qu'il venait, par décision en date du 25 juillet 1996, de proroger le stage de Mme C. pour une période de six mois allant du 1^{er} mai au 1^{er} novembre 1996, le maire de Baudinard-sur-Verdon a pris, le 30 juillet 1996, à l'encontre de l'intéressée une sanction disciplinaire d'avertissement au motif d'un manquement aux obligations professionnelles ; que cette sanction a été ultérieurement annulée par le tribunal administratif de Nice en raison de son insuffisance de motivation ; que Mme C. a été placée en position de congé de maladie à compter du 30 juillet 1996 et qu'elle était toujours dans cette position à la date à laquelle est intervenu l'arrêté de licenciement en date du 9 décembre 1996, en litige ; qu'au titre de la période de prorogation de stage, Mme C. n'a, dès lors, exercé effectivement ses fonctions que durant quelques jours ; que l'arrêté de licenciement en litige est, quant à lui, motivé par plusieurs griefs : manquement à l'obligation de réserve, non respect des horaires de travail, activités étrangères au service durant le temps de travail, non respect de la hiérarchie, et insuffisance dans le domaine informatique ; que ces éléments d'appréciation de l'aptitude professionnelle ne sont toutefois établis par aucun fait précis et daté susceptible de se rattacher aux quelques jours d'exercice effectif de fonctions durant la période de prorogation de stage, qui soit suffisamment grave pour justifier le licenciement, lequel doit être regardé comme intervenu en cours de stage, compte-tenu du fait que les congés de maladie ne pouvaient être pris en compte intégralement comme temps de stage (...) ».

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Les textes législatifs et réglementaires applicables tant aux fonctionnaires titulaires qu'aux fonctionnaires stagiaires prévoient la possibilité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. Le juge a précisé la notion d'insuffisance professionnelle notamment en la distinguant de la faute disciplinaire et de l'inaptitude physique.

Le juge administratif s'est également attaché à compléter les dispositions législatives et réglementaires relatives à la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

La notion d'insuffisance professionnelle

C'est avant tout au juge administratif qu'il est revenu de définir les éléments sur lesquels l'administration pouvait se fonder pour justifier l'insuffisance professionnelle d'un agent au travers d'une jurisprudence abondante. Le juge a défini de la même manière la notion d'insuffisance professionnelle applicable aux agents titulaires que celle relative aux stagiaires. Force est cependant de constater que compte tenu de leur situation probatoire, la notion d'insuffisance professionnelle relative aux fonctionnaires stagiaires se différencie sur quelques points de celle fixée pour les fonctionnaires titulaires, s'agissant par exemple de la période d'évaluation de l'aptitude professionnelle. Saisi de nombreux litiges relatifs au licenciement pour insuffisance professionnelle, le juge administratif a dégagé un certain nombre de règles. Cependant, certains principes ont parfois été définis de manière contradictoire par différentes juridictions administratives.

Les incompétences techniques et le comportement de l'agent

L'appréciation de la manière de servir d'un agent par l'administration peut porter sur les compétences professionnelles mais également sur le comportement.

Ainsi, dans une décision de la cour administrative d'appel de Paris du 8 juin 2005, le juge a considéré que l'administration pouvait se baser sur la lenteur et le manque d'initiative de l'agent mais également sur son manque de motivation et de sens du service public pour décider de son licenciement pour insuffisance professionnelle :

« Considérant qu'il appartient à l'administration pour décider de la titularisation d'un agent de prendre en compte, au-delà de ses compétences techniques, l'ensemble de sa façon de servir et son comportement général dans les relations de travail, y compris les faits qui pourraient être passibles de sanctions disciplinaires ; qu'en l'espèce les chefs de service de M. N.-A., alors même que le second

a conclu, malgré des réserves, à sa titularisation, lui ont reproché son manque de motivation et de sens du service public, relevant notamment que ses nombreuses absences pour concours, maladie ou pour garder ses enfants malades désorganisaient le service ; que si la plupart de ces absences ont été autorisées ou justifiées, parfois a posteriori, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'en estimant que M. N.-A. ne s'acquittait pas de façon suffisante de ses fonctions, l'administration se serait fondée sur des faits inexacts, aurait commis une erreur de droit ou une erreur manifeste d'appréciation » (Cour administrative d'appel de Paris, 8 juin 2005, M. N.-A., req n°02PA02996).

En l'espèce, le comportement de l'agent est pris en compte pour justifier son inaptitude professionnelle mais il s'ajoute à une incompetence technique.

La jurisprudence semble admettre que l'administration se fonde uniquement sur le comportement de l'agent pour le licencier pour insuffisance professionnelle. L'administration peut ainsi décider de refuser de titulariser un agent sur le seul fondement de son comportement, même si cet agent dispose par ailleurs de compétences techniques.

Le juge a ainsi considéré que le « comportement général de M. X aurait été de nature à justifier le licenciement de ce dernier pour insuffisance professionnelle alors même que son aptitude technique à exercer ses fonctions n'était pas en cause » (Cour administrative d'appel de Nancy, 17 juin 2003, M. X c/ commune de Guebwiller, req n°98NC02466).

De la même manière, dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 15 juillet 2003, il a estimé que malgré ses compétences professionnelles, un agent pouvait être licencié pour insuffisance professionnelle dans la mesure où il manquait de motivation :

« [Considérant] qu'il ressort de l'appréciation concordante des deux chefs d'établissement successifs de M. C. que celui-ci, s'il faisait preuve de

L'évaluation de la manière de servir de l'agent peut porter sur ses compétences techniques et sur son comportement

compétence dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient dévolues, manquait de diligence, de bonne volonté et d'intérêt pour ses fonctions ; que, contrairement à ce que soutient le requérant, l'appréciation de l'opportunité de titulariser un stagiaire n'est pas uniquement fonction de ses compétences professionnelles, mais également de son comportement d'ensemble ; que sa compétence professionnelle n'étant pas discutée, les attestations sur ce point de ses collègues de travail sont sans incidence sur la légalité de la décision attaquée » (Cour administrative d'appel de Lyon, 15 juillet 2003, M. C.)²⁹.

Le juge a aussi estimé que même si un agent était apte à ses fonctions, il pouvait être licencié du fait de son comportement à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et de ses difficultés relationnelles avec ses autres collègues :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, notamment du rapport établi par le maire à la commission administrative paritaire, le 1^{er} octobre 1997, que s'il n'est pas contesté que Mlle X exécute correctement ses tâches de préparation des repas et d'entretien des locaux scolaires, son comportement vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques et ses relations difficiles au sein du regroupement pédagogique intercommunal sont de nature à nuire au bon fonctionnement du service ; qu'ainsi la décision de ne

Exemples de comportements de l'agent pouvant servir à justifier une insuffisance professionnelle

- **Le manque de motivation et de sens du service public**
(Cour administrative d'appel de Paris, 8 juin 2005, M. N.-A.)

- **Des relations conflictuelles avec ses collègues de travail et notamment ses supérieurs hiérarchiques**

« [Considérant] qu'il ressort des pièces du dossier que, lors de ce stage, Mme P. a entretenu des rapports conflictuels avec les deux agents municipaux avec lesquels elle était amenée à travailler, dont son supérieur hiérarchique, secrétaire de mairie » (Cour administrative d'appel de Lyon, 8 juillet 2003, Commune de Lavault Sainte-Anne, req n°02LY01653).

- **Des difficultés d'intégration au sein d'une équipe**

« Considérant que l'arrêté attaqué du 13 mai 1997 indique que Mlle X est licenciée pour insuffisance professionnelle ; qu'il vise les rapports des différents supérieurs hiérarchiques de l'intéressée, faisant notamment état de "son incapacité à prendre des initiatives et de son problème d'intégration dans son équipe de travail" » (Cour administrative d'appel de Nantes, 2 août 2002, Mlle X c/ Maire de Brest, req n°99NT00844).

- **Une attitude craintive vis-à-vis des administrés**

« [Considérant] que, dans le premier rapport, le supérieur hiérarchique de Mme P., notant que cet agent était animé de bonne volonté, constatait cependant qu'elle avait une attitude craintive vis-à-vis du public, était mal à l'aise pour recevoir et répondre clairement et avec pertinence aux locataires » (Cour administrative d'appel de Paris, 4 juin 2003, Mme P. c/ OPHLM de la ville de Bobigny, req n°99PA03526).

²⁹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2003, p. 24, édition et diffusion La documentation française.

pas titulariser l'intéressé à l'issue de son stage prise par le maire de Larroque, qui ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, n'est entachée ni d'erreur de droit ni d'erreur manifeste d'appréciation » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 mars 2004, Commune de Larroque, req n°00BX01957).

Le juge a toutefois estimé que le comportement de l'agent ne pouvait pas, à lui seul, fonder une insuffisance professionnelle dès lors que les motifs avancés n'étaient pas suffisants pour justifier un licenciement. On citera, pour illustrer ce propos un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris dans lequel le juge a considéré que le manque de pondération de l'agent ne constituait pas un motif suffisant pour licencier un agent pour insuffisance professionnelle : « *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme H.-N. a exprimé avec véhémence devant ses supérieurs hiérarchiques, le 6 juin 1994, son opposition au changement de service qui devait lui être imposé, compte tenu de la nécessité d'affecter, pour des raisons de sécurité, du personnel masculin en service de nuit, où elle était jusqu'alors affectée ; que par ailleurs, étant en arrêt de travail après une intervention et une hospitalisation subies au centre hospitalier intercommunal de Meulan-les-Mureaux lui-même, elle s'est refusée le 21 juillet 1994 à renseigner le médecin contrôleur qui s'est présenté à son domicile en le renvoyant à son médecin traitant, et s'est abstenue de retirer le pli la convoquant chez le médecin du travail le 26 juillet pour sa reprise de fonction ; que si la manque de pondération manifesté par Mme H.-N. en ces circonstances témoignait, ainsi que l'a relevé l'administration, d'un certain " manque de maturité et de compréhension des exigences du bon fonctionnement d'un hôpital " ; il ne suffisait pas à établir l'inaptitude professionnelle de cet agent qui avait toujours fait l'objet de bonnes notations depuis son entrée en service en qualité de contractuelle en 1986 »* (Cour administrative d'appel de Paris, 8 juillet 2003, Centre hospitalier intercommunal de Meulan-Les Mureaux, req n°99PA01828).

L'échec à des examens

Certains statuts particuliers conditionnent la titularisation de l'agent à sa réussite à des examens. L'insuffisance professionnelle de l'agent est ainsi justifiée par l'administration par son échec aux examens. A titre d'exemple, le statut particulier des sapeurs-pompiers professionnels non officiers³⁰ subordonne la titularisation à la réussite à des épreuves de contrôle des connaissances : « *La titularisation des stagiaires intervient à la fin du stage par décision de l'autorité territoriale, sous réserve qu'ils aient satisfait aux épreuves de contrôle des connaissances sanctionnant la formation initiale (...) »*.

³⁰ Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Une collectivité ne peut en revanche justifier un refus de titularisation par l'échec à des examens dès lors que ces tests ne sont pas prévus par le statut particulier (voir encadré).

Conseil d'Etat, 7 octobre 1988, Ville de Besançon c/ MM. L. et autres (Extraits)

« *Considérant que, par les décisions attaquées, en date du 25 novembre 1981, le maire de Besançon a licencié en fin de stage pour insuffisance professionnelle MM. L., W., G., D. et G., que la ville avait recrutés comme sapeurs-pompiers stagiaires après qu'ils eurent satisfait à l'examen d'aptitude prévu à l'article R. 353-21-1° précité du code des communes ; qu'il résulte tant des décisions attaquées que des avis défavorables à la titularisation des intéressés émis le 28 octobre 1981 par le chef du corps des sapeurs-pompiers, auxquels elles se réfèrent, que le motif déterminant des refus de titularisation prononcés par le maire était tiré des résultats insuffisants obtenus par les intéressés à des " tests écrits, oraux et pratiques " destinés à vérifier leur aptitude professionnelle ;*

« *Considérant que, s'il appartenait à la ville de Besançon d'organiser, à l'intention des sapeurs-pompiers stagiaires, une instruction destinée à compléter leurs connaissances techniques et de les soumettre périodiquement à des épreuves permettant de vérifier l'acquisition effective par les intéressés des connaissances professionnelles nécessaires, elle ne pouvait légalement, en l'absence de dispositions statutaires subordonnant la titularisation au succès à un examen professionnel, faire des résultats insuffisants obtenus par les intéressés à des épreuves de contrôle de l'acquisition des connaissances professionnelles le motif déterminant de refus de titularisation, lesquels doivent être essentiellement fondés sur une appréciation de la façon dont les agents ont exercé à titre de stagiaires les fonctions correspondant aux emplois qu'ils seront appelés à occuper après leur titularisation (...) »³¹.*

Une inaptitude aux fonctions relevant du grade de l'agent

Le stagiaire doit être placé pendant son stage dans une situation lui permettant d'apporter les preuves de ses compétences. Ainsi, l'agent doit exercer des fonctions correspondant au grade dont il relève. L'article 1^{er} du décret du 4 novembre 1992 prévoit ainsi que, pendant la période de stage, l'agent « *accomplit les fonctions afférentes audit emploi et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant à cet emploi »*.

³¹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p. 53.

Dans le cas contraire, le juge estime que l'administration n'a pu apprécier la valeur professionnelle de l'agent. Pour le juge, l'adéquation du grade à la fonction est un critère déterminant de légalité en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle. Cette position jurisprudentielle constante a été rappelée dans une espèce récente :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, pendant la plus grande partie de son stage, Mme P. n'a été ni affectée sur un emploi correspondant au grade de rédacteur territorial, ni encadrée comme doit l'être un fonctionnaire stagiaire ; qu'en effet, elle a occupé, notamment, des emplois extérieurs à la commune qui l'avait recrutée ; qu'elle a ainsi assuré des tâches de secrétariat pour le compte de la commune de Saint-Nicolas-la-Chapelle à raison de 8 heures par semaine, pour un SIVOM à raison de 4 heures par semaine et pour une association foncière à raison de 2 heures par semaine ; qu'elle a, par ailleurs, exercé des tâches ponctuelles relevant tantôt du grade d'adjoint administratif, comme la saisie informatique, tantôt de celui d'attaché territorial ; (...) qu'il s'ensuit que Mme P. n'a pas été placée dans des conditions permettant d'établir son inaptitude à exercer les fonctions correspondant au grade de rédacteur territorial et ainsi à justifier légalement le refus de titularisation qui lui a été opposé » (Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2005, Commune de Nogent-sur-Seine, req n°00NC00810).

En l'espèce, l'agent avait été affecté à des fonctions d'un niveau supérieur à son grade puis à des fonctions d'un niveau inférieur ne permettant pas à la collectivité d'apprécier la manière de servir de l'agent.

La période d'évaluation de l'insuffisance professionnelle

L'administration doit apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent uniquement pendant la période de stage. Elle ne peut donc pas justifier le licenciement d'un agent sur la base de faits ou de périodes antérieurs à sa nomination en qualité de stagiaire :

« [Considérant] que la commune de Lons-le-Saunier ne saurait utilement soutenir que l'intéressé, recruté en qualité d'agent auxiliaire entre le 16 octobre 1968 et le 31 janvier 1969, avait fait preuve pendant cette période des mêmes carences, dès lors que l'intéressé n'était pas à cette époque placé dans la position de stagiaire et n'occupait pas les mêmes fonctions » (Conseil d'Etat, 15 février 1995, Commune de Lons-le-Saunier)³².

³² Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1995, p. 21, diffusion La documentation française.

Dans le même sens, un agent ne peut contester la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle au motif qu'il faisait l'objet de bonnes appréciations avant sa nomination en qualité de stagiaire, par exemple lorsqu'il avait la qualité d'agent non titulaire ou lorsqu'il était titulaire d'un autre grade. Le juge a ainsi estimé qu'un agent nommé stagiaire le 1^{er} mai 1995 ne pouvait contester son licenciement en se fondant sur ses notations de 1994 et du début de l'année 1995 :

« [Considérant] que, pour relever l'erreur manifeste d'appréciation de cette décision, les premiers juges se sont fondés notamment sur les fiches de notation établies au titre des années 1994 et 1995, en précisant qu'il en ressortait que Mme X donnait entière satisfaction dans ses fonctions d'agent administratif, avant d'estimer que, par contre, les griefs formulés contre l'intéressée par la commune n'étaient pas suffisamment établis ; qu'ainsi que le soutient la commune de Baudinard-sur-Verdon, les notations de Mme X afférentes à l'année 1994, et aux quatre premiers mois de 1995, période antérieure au stage, ne pouvaient être prises en compte dans le cadre de l'appréciation de son aptitude professionnelle à la titularisation dans ses fonctions d'agent administratif » (Cour administrative d'appel de Marseille, 24 mai 2005, Commune de Baudinard-sur-Verdon précitée).

En outre, le décret du 4 novembre 1992 impose une période minimale de stage. L'agent doit ainsi avoir effectué la moitié de la période de stage pour pouvoir être licencié. De plus, pour être pertinente, l'évaluation de l'aptitude professionnelle de l'agent doit s'effectuer en tenant compte de l'ensemble des fonctions exercées pendant la période minimale.

Le Conseil d'Etat a ainsi considéré, dans une décision du 30 juin 1993, qu'une collectivité ne pouvait annoncer à un agent au bout de trois mois de stage qu'il allait être licencié pour insuffisance professionnelle tout en le maintenant dans d'autres fonctions pendant quatre mois, estimant que la collectivité avait jugé les capacités professionnelles de l'agent sur une période trop courte :

« Considérant que Mme L., recrutée par l'office public d'habitations à loyer modéré de Saint-Denis en qualité d'attachée de 2^e classe stagiaire et chargée au sein du service gestion de créer une unité "contentieux, action sociale" le 17 décembre 1987, a été informée le 2 mars 1988 qu'elle allait être licenciée pour insuffisance professionnelle ; que le 3 mars, elle a été affectée dans un autre service de l'office pour réaliser une étude ; que son licenciement a été prononcé par une décision du président de l'office du 4 juillet 1988 pour des motifs qui ne prenaient en compte que sa manière de servir pendant la période antérieure au 3 mars ; que, dans les circonstances de

L'agent ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle pendant la première moitié de son stage

l'espèce, le président de l'office a commis une erreur manifeste d'appréciation, en concluant, au vu d'une période de stage aussi courte, à l'insuffisance professionnelle de Mme L. » (Conseil d'Etat, 30 juin 1993, Office public d'habitations à loyer modéré de Saint-Denis, req n°105543).

Cet arrêt permet également de préciser que la manière de servir de l'agent doit être appréciée au regard de l'ensemble des fonctions qu'il exerce et non pas uniquement sur la base de fonctions occasionnelles.

L'administration doit apporter les preuves de l'incompétence de l'agent

L'incompétence de l'agent doit être fondée. En cas de litige, l'administration doit établir les preuves de l'incompétence professionnelle de l'agent. La véracité des faits reprochés doit être démontrée. A titre d'exemple, le juge a conclu que l'incompétence d'un agent n'est pas fondée dès lors que les difficultés relationnelles qui ont justifié le licenciement pour insuffisance professionnelle ne relevaient pas d'une quelconque incompétence de l'agent mais étaient dues à un préjugé défavorable constaté dès l'entrée en fonction de l'agent :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. B. a fait l'objet, dès son arrivée dans le groupement d'intérêt public de transfusion sanguine, d'un préjugé défavorable de la part des médecins responsables administratifs du service qui ont exprimé clairement dans deux courriers au directeur leur regret de voir s'achever le contrat emploi solidarité d'un agent dont les services étaient appréciés et leur souhait, au regard d'un seul entretien avec M. B., que ce dernier assure les seules fonctions de chauffeur et que l'agent dont le contrat arrivait à expiration soit maintenu sur le poste d'accueil et de promotion ; que, par ailleurs, si les appréciations des responsables administratifs du groupement sont très réservées, M. B. d'une part soutient, témoignages à l'appui, et sans être contredit, que le préjugé dont il a fait l'objet au départ a guidé ces appréciations et démonte point par point les reproches qui lui ont été faits, et d'autre part produit des attestations de tous les médecins qui ont travaillé avec lui sur les sites de collecte, qui recouvrent la quasi-totalité de la période et qui sont élogieux sans réserves » (Cour administrative d'appel de Marseille, 25 mai 2004, M. B., req n°99MA02266).

L'insuffisance professionnelle et la faute disciplinaire

La frontière est parfois délicate à tracer entre l'insuffisance professionnelle et la faute disciplinaire.

L'agent peut être sanctionné dès lors qu'il commet une ou plusieurs fautes constitutives d'un manquement à ses obligations professionnelles. En revanche, le licenciement pour insuffisance professionnelle est fondé sur l'inaptitude de l'agent aux fonctions, constatée tout au long de son

stage, incompatible avec l'intérêt du service. Il est important d'établir cette distinction car le licenciement pour insuffisance professionnelle et la sanction disciplinaire relèvent de procédures différentes.

Ainsi, les fautes commises en dehors du service ou le comportement privé de l'agent incompatible avec un emploi public, qui n'ont pas de conséquences sur la manière de servir de l'agent relèvent de la sanction disciplinaire, le licenciement pour insuffisance professionnelle ne pouvant se fonder que sur l'inaptitude professionnelle de l'agent pendant ses fonctions :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, pour prononcer par son arrêté du 8 juin 1983 le licenciement de M. J. au terme des douze mois que celui-ci venait d'accomplir en qualité d'agent de service stagiaire, le maire de Saint-Georges-de-Didonne s'est fondé en réalité non sur l'insuffisance professionnelle de M. J., mais sur son comportement privé, qu'il estimait incompatible avec l'appartenance au personnel communal ; qu'il a ainsi fondé sa décision sur des motifs d'ordre disciplinaire » (Conseil d'Etat, 1^{er} mars 1989, Commune de Saint-Georges-de-Didonne contre M. J.)³³.

Les faits susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne peuvent à eux seuls fonder le licenciement pour insuffisance professionnelle mais peuvent s'ajouter à d'autres faits avérés d'incompétences professionnelles. Ainsi, dans un arrêt du 5 juin 2001, la cour administrative d'appel de Lyon a jugé que l'administration pouvait se fonder sur certains faits pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle de l'agent dès lors qu'ils viennent étayer un ensemble de comportements établissant une incompétence professionnelle de l'agent :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des rapports circonstanciés des 20 décembre 1995, 30 avril 1996 et 21 mai 1996 concernant la manière de servir de M. L. en cours de stage et pendant la prolongation de celui-ci, que cette manière de servir se caractérisait par un manque d'hygiène, une mauvaise exécution des repas, une inadaptation des menus aux résidents et des difficultés relationnelles ; que si M. L. soutient que l'administration a retenu également à son encontre des manquements dans l'exercice de responsabilités qui n'auraient pas dû lui incomber, compte tenu de son grade, notamment le suivi des commandes et des stocks, la gestion courante des denrées alimentaires dont était ainsi chargé l'intéressé n'excédait pas les responsabilités que peut normalement se voir confier un agent technique préposé à la préparation des repas (...) ;

³³ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p. 55, diffusion La documentation française.

« Considérant que l'exactitude des faits sur lesquels s'appuie l'administration n'est pas sérieusement contestée ; que la circonstance que certains d'entre eux auraient pu donner lieu à une action disciplinaire n'interdisait pas de les retenir dans un ensemble de comportements incompatibles avec les nécessités du service et pouvant donner lieu à un licenciement pour inaptitude professionnelle » (Cour administrative d'appel de Lyon, 5 juin 2001, M. L., req n°99LY00268).

Ces faits à caractère disciplinaire peuvent d'ailleurs également faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Ainsi, la collectivité peut dans un premier temps prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent puis refuser de le titulariser en se fondant notamment sur la faute ayant justifié la sanction disciplinaire sans que le principe de l'interdiction d'une double sanction puisse être appliqué :

L'insuffisance professionnelle peut reposer, à côté d'autres éléments, sur des faits ayant donné lieu à sanction

« [Considérant] que, bien que parmi les faits qui lui étaient reprochés figurent des faits pour lesquels une sanction disciplinaire lui a été précédemment infligée, cette décision est fondée sur l'appréciation de l'aptitude de l'intéressé à exercer ses fonctions et n'a pas revêtu, en l'espèce, le caractère d'une sanction disciplinaire ; qu'ainsi, le principe de l'interdiction d'une double sanction n'a pas été méconnu ; qu'en licenciant M. M., le maire de Saint-Leu-la-Forêt s'est borné à tirer la conséquence nécessaire du refus de le titulariser » (Cour administrative d'appel de Paris, 24 juin 1999, M. M.)³⁴.

Toutefois, la différence entre l'insuffisance professionnelle et la sanction disciplinaire est parfois difficile à appréhender, ces deux notions pouvant parfois se confondre.

Ainsi, les mêmes faits sont parfois assimilés à de l'insuffisance professionnelle par certains jugements alors qu'ils sont considérés par d'autres comme revêtant un caractère disciplinaire. C'est notamment le cas, par exemple, du manque d'assiduité. A titre d'illustration jurisprudentielle, on citera deux arrêts qui semblent contradictoires :

Le juge considère, dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 27 janvier 2005 que les motifs tirés du manque de ponctualité et de discrétion de l'agent fondant le refus de titularisation ont un caractère disciplinaire :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que durant la partie de son stage passée dans son ancien service, Mlle M. a fait l'objet d'un blâme motivé par la

doubling circonstance qu'elle avait présenté le 9 décembre 1998 un comportement inacceptable vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique et qu'elle avait persisté à ne pas respecter ses horaires de travail et avait régularisé ses absences a posteriori, entraînant un dysfonctionnement notable du service public ; que l'avis défavorable émis par la commission administrative paritaire locale sur la proposition de titularisation de Mlle M. a été motivé tant par ce blâme que par le fait que dans son nouveau service, en seulement 49 jours de présence, elle avait déjà fait l'objet de remontrances à plusieurs reprises concernant sa discrétion et sa ponctualité ; que la décision attaquée en date du 25 octobre 1999 se réfère à l'avis ainsi émis par la commission administrative paritaire locale, expose que le stage a été prolongé de six mois, rappelle le blâme du 2 mars 1999 ainsi que ses motifs, et précise que lors de la nouvelle période de stage elle a à nouveau fait l'objet de remarques concernant sa ponctualité et que son absence de discrétion a été soulignée ; que, compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la décision attaquée qui refuse la titularisation de l'intéressée, revêt le caractère d'une mesure disciplinaire » (Cour administrative d'appel de Versailles, 27 janvier 2005, Mlle M., req n°02VE00921).

Toutefois, dans un autre jugement, le juge estime que la transgression des horaires relève de l'insuffisance professionnelle. Bien que ne traitant pas du licenciement d'un stagiaire, ce jugement est intéressant pour définir la notion d'insuffisance professionnelle :

« [Considérant] que si certains des motifs énoncés dans la décision de licenciement évoquent des faits susceptibles d'être constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire, ladite décision se fonde sur un ensemble d'autres éléments, tels que la transgression des horaires de travail, l'incapacité de travailler en équipe, l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches confiées, la lenteur et la médiocrité du travail réalisé, le manque d'éthique professionnelle, qui étaient suffisants pour établir l'existence d'une insuffisance professionnelle justifiant un licenciement » (Conseil d'Etat, 22 octobre 1993, Chambre de commerce et d'industrie de Digne et des Alpes-de-Haute-Provence, req n°122191).

Cette différence s'explique peut être par la nature des autres reproches retenus à l'encontre de l'agent, qui relèvent de la faute disciplinaire dans le premier jugement et de l'insuffisance professionnelle dans le deuxième.

L'insuffisance professionnelle et l'inaptitude physique

La notion d'insuffisance professionnelle se différencie également de celle d'inaptitude physique. Dès lors que l'inaptitude de l'agent est liée à son état de santé, la collectivité doit respecter la procédure applicable en la matière et n'en tirer aucune conséquence en matière d'insuffisance professionnelle.

³⁴ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1999, p. 31, édition et diffusion La documentation française.

Toutefois, l'altération de l'état de santé de l'agent peut parfois avoir des répercussions sur son travail, et donc inciter la collectivité à licencier l'agent pour insuffisance professionnelle. Le juge s'attache donc à vérifier si l'insuffisance professionnelle de l'agent résulte avant tout de son incompétence ou de son état physique :

« *Considérant qu'il ne résulte pas des pièces du dossier qu'à la date du 2 juillet 1992 à laquelle le ministre de l'équipement, du logement et des transports a pris sa décision de licenciement pour insuffisance professionnelle, le comportement du requérant avait pour seule origine son état de santé ; que par suite, M. L. n'est pas fondé à soutenir que le ministre de l'équipement, du logement et des transports aurait commis un détournement de procédure* » (Cour administrative d'appel de Douai, 22 juin 2000, M. L., req n°97DA00023).

Dans cette affaire, le juge considère que l'état de santé n'est pas la seule raison justifiant le licenciement pour insuffisance professionnelle. Toutefois, si une collectivité licencie un agent pour insuffisance professionnelle en se fondant uniquement sur son état de santé, cette décision risque d'être annulée pour détournement de procédure.

Se pose également le problème des licenciements pour insuffisance professionnelle fondés sur les absences répétées pour congés de maladie.

La question est de savoir si les inaptitudes physiques temporaires de l'agent peuvent conduire la collectivité à licencier l'agent pour insuffisance professionnelle. Il est en effet parfois tenu compte des absences de l'agent pour justifier son insuffisance professionnelle au motif qu'elles désorganisent le service. Le juge a parfois admis ce raisonnement en estimant que de nombreuses absences pouvaient perturber le bon fonctionnement du service et constituer un des éléments justifiant l'insuffisance professionnelle :

« [Considérant] *que la circonstance que les très nombreuses absences de l'intéressé aient été en relation de cause à effet avec son état de santé déficient ne faisait pas obstacle à ce qu'elles soient regardées comme une cause de perturbation du service et comme révélant l'inaptitude professionnelle de M. G.* » (Conseil d'Etat, 13 février 1987, M. G., req n°65366).

A l'instar du raisonnement relatif à la faute disciplinaire, le juge considère que l'administration ne peut se fonder sur les absences pour congés de maladie pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle qu'à la condition que ces absences s'ajoutent à d'autres éléments établissant l'inaptitude professionnelle de l'agent :

« [Considérant] *que le garde des sceaux, ministre de la justice pouvait légalement tenir compte, dans l'appréciation de l'aptitude de Mlle L., tant de ses fréquentes absences pour cause de maladie que de son comportement général dans ses relations de travail* » (Conseil d'Etat, 29 juillet 1983, Garde des sceaux, ministre de la justice, req n°49641).

Dans un arrêt du Conseil d'Etat relatif à la fonction publique de l'Etat (voir encadré) et plus récemment dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris relatif à la fonction publique territoriale, le juge a ainsi estimé que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne pouvait résulter uniquement des absences pour congés de maternité et de maladie de l'agent :

« [Considérant qu'] *il ressort des pièces du dossier (...) que la décision de ne pas titulariser Mme D. a été prise essentiellement en raison de ses absences, lesquelles étaient dues pour la plupart aux congés liés à l'état de grossesse de l'agent puis à la naissance de son enfant ; que, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la décision*

du maire de la commune de ne pas titulariser Mme D. à l'issue de son stage et de la licencier doit être regardée comme entaché d'une erreur manifeste d'appréciation et doit pour ce motif être annulée » (Cour administrative d'appel de Paris, 9 décembre 2002, Commune de Neuilly-Plaisance)³⁵.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut uniquement résulter des congés de maladie pris par l'agent

**Conseil d'Etat, 13 mai 1992,
ministre d'Etat, ministre de l'Education
nationale c/ M. D., req n°88287
(Extraits)**

« *Considérant qu'il ressort de l'ensemble du dossier, et notamment des certificats médicaux produits par l'intéressé, que M. D. souffrait depuis plusieurs années de troubles mentaux faisant obstacle à l'exercice normal de ses fonctions, imputables à un état pathologique dont le traitement avait nécessité plusieurs hospitalisations ; que le comité médical de la Meuse, réuni le 12 avril 1985, avait conclu à l'inaptitude de l'intéressé aux fonctions d'enseignement et à sa mise en congé de maladie jusqu'à la fin de l'année scolaire ; qu'il suit de là que l'arrêté du ministre de l'éducation nationale du 14 juin 1985 mettant fin au stage de M. D. [pour insuffisance professionnelle] et le radiant du corps des professeurs de C.E.T. doit être regardé comme entaché de détournement de procédure* ».

On rappellera enfin, que le fait que l'agent soit en congé de maladie n'interdit pas à la collectivité de le licencier pour

³⁵ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2002, p. 34, édition et diffusion La documentation française.

insuffisance professionnelle dès lors qu'elle apporte les preuves de son inaptitude professionnelle et qu'elle respecte la procédure de licenciement en fin ou en cours de stage :

« [Considérant] *qu'aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe de droit n'interdit à l'autorité territoriale de se prononcer sur le refus de titularisation et le licenciement en fin de stage d'un agent stagiaire en congé de maladie* » (Conseil d'Etat, 13 mars 1996, Commune de Cergy contre Mme H., req n°144756).

La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

La décision de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire stagiaire est prononcée par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

La procédure à respecter est précisée par les textes et par la jurisprudence. Le juge a ainsi consacré l'existence de deux procédures différentes en distinguant le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage du refus de titularisation de l'agent à l'issue du stage. Cette distinction fait l'objet de nombreuses critiques.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage

Les textes prévoient deux conditions à respecter : l'avis de la CAP et l'accomplissement d'une période minimale de stage.

– L'accomplissement d'une période minimale de stage

Aux termes de l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 précité, l'agent ne peut être licencié que s'il a accompli au moins la moitié de la durée statutaire du stage. Cette disposition a pour objectif de permettre à l'agent de disposer d'une durée de stage suffisante afin d'apporter la preuve de ses compétences.

– L'avis de la CAP

Le dernier alinéa de l'article 46 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et le deuxième alinéa de l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 imposent que le licenciement soit prononcé après avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

Les autres conditions de procédure ont été imposées par le juge administratif :

– Le droit à communication du dossier

Sur le fondement de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905³⁶ et de la jurisprudence relative aux mesures prises en considération de la personne, le juge considère, qu'en cas

de licenciement en cours de stage, l'administration est tenue d'informer l'agent qu'il dispose de la possibilité de consulter son dossier.

En effet, le licenciement pour insuffisance professionnelle constituant une mesure prise en considération de la personne, l'agent a le droit de consulter son dossier individuel afin de pouvoir préparer sa défense :

« *Considérant, d'une part, qu'aux termes de la dernière phrase de l'article L. 412-12 du code des communes, alors en vigueur : " En cas d'insuffisance professionnelle, les agents ainsi recrutés peuvent être licenciés en cours de stage" que, par décision du 17 novembre 1983, le maire de Bart (Doubs) a licencié M. C. pour insuffisance professionnelle, alors que l'intéressé se trouvait en cours de stage ; que la disposition ci-dessus rappelée ne saurait dispenser l'administration de l'obligation de mettre l'intéressé à même de demander la communication de son dossier, dès lors qu'eu égard au motif invoqué cette décision est, comme en l'espèce, prise en considération de la personne de l'agent en cause" » (Conseil d'Etat, 1^{er} mars 1989, Commune de Bart c/ M. C., req n°74967).*

– La motivation de la décision

En application de la loi du 11 juillet 1979³⁷, l'administration est dans l'obligation de motiver ses décisions de licenciement en cours de stage. Cette loi précise en effet que les décisions qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits doivent être motivées. Le juge a ainsi considéré, dans de nombreux arrêts, que le stagiaire disposait d'un droit à bénéficier de la totalité de la période de stage pour faire ses preuves. La décision de licenciement en cours de stage privant l'agent d'un tel droit, l'administration doit informer l'agent des considérations de fait et de droit qui ont fondé sa décision :

« *Considérant que le licenciement du requérant est intervenu avant la fin de son stage ; que cette décision est au nombre de celles qui, selon les termes de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979, " retirent ou abrogent une décision créatrice de droits " et qui doivent, en application de cette loi, être motivées ;*

« *Considérant que l'article 3 de la loi précitée du 11 juillet 1979 dispose que la motivation doit " comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision " ; qu'en se bornant à indiquer que M. K. était licencié pour cause d'insuffisance professionnelle sans préciser les considérations de fait ayant fondé l'appréciation de l'administration, le directeur de l'hôpital Saint-Jacques n'a pas motivé sa décision » (Conseil d'Etat, 16 octobre 1987, Hôpital Saint-Jacques de Dieuze, req n°60173).*

– L'interdiction de licenciement des stagiaires en état de grossesse

En application du principe général du droit d'interdiction de licenciement des femmes en état de grossesse, les

³⁶ Loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905.

³⁷ Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

stagiaires en état de grossesse ne peuvent être licenciées pour insuffisance professionnelle en cours de stage :

« *Considérant que le principe général, dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du code du travail, qui interdit de licencier une femme en état de grossesse lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose, s'applique aux décisions mettant fin, avant l'expiration de son stage, aux fonctions d'un agent public stagiaire* » (Conseil d'Etat, 20 mars 1987, Commune de Bonneval, req n°62553).

En revanche, une stagiaire en état de grossesse peut être licenciée si elle a commis une faute grave qui n'est pas liée à son état :

« *Considérant que le principe selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, et notamment en cas de faute grave sans rapport avec l'état de grossesse, licencier une salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsque, comme en l'espèce, aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose ; que Mme C. a fait preuve, dans l'exécution de son travail, de mauvaise volonté, de négligences et d'insubordination; qu'en égard à la gravité des fautes ainsi commises, qui sont sans rapport avec l'état de grossesse dans lequel Mme C. se trouvait, le directeur du centre hospitalier de Rambouillet a pu prendre légalement la décision de licencier l'intéressée* » (Conseil d'Etat, 27 janvier 1989, Centre hospitalier de Rambouillet, req n°74294).

Sauf faute grave, une stagiaire en état de grossesse ne peut être licenciée en cours de stage

— L'absence de transmission de la décision au représentant de l'Etat

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires, qu'ils soient stagiaires ou titulaires, ne figurent plus parmi les actes obligatoirement transmis au représentant de l'Etat dans le département. La loi du 13 août 2004³⁸ a en effet limité l'obligation de transmission des décisions de licenciement aux seuls agents non titulaires. Cette suppression suscite des interrogations car le licenciement pour insuffisance professionnelle constitue une mesure entraînant la radiation des cadres de l'agent et l'exposé des motifs du projet de loi précisait que l'allègement de l'obligation de transmission qu'il mettait en oeuvre devait notamment maintenir l'obligation de transmission des décisions relatives « *au début et à la fin de carrière* » des agents³⁹.

On rappellera enfin que les licenciements intervenus au cours de la période de prorogation de stage sont considérés comme des licenciements en cours de stage et doivent donc respecter la procédure précisée ci-dessus.

Le refus de titularisation en fin de stage

Les statuts particuliers prévoient expressément la possibilité d'un refus de titularisation en fin de stage. Ils précisent en effet qu'en cas de refus de titularisation, les agents sont licenciés. Le licenciement en fin de stage pour insuffisance professionnelle est donc présenté comme la conséquence du refus de titularisation. S'agissant de la procédure, l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les refus de titularisation sont soumis à l'avis de la CAP. Le juge a en outre été amené à compléter la procédure.

• La procédure

— L'avis de la CAP

Aux termes de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, les refus de titularisation doivent être précédés de l'avis de la CAP.

On notera que le fait que la CAP compétente ait refusé de donner son avis au motif que les faits reprochés avaient un caractère disciplinaire et n'étaient pas liés à l'aptitude professionnelle de l'agent n'a pas pour conséquence de rendre la décision illégale :

« *Considérant que si, en application de l'article 30 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, la CAP doit donner son avis sur le licenciement d'un stagiaire en fin de stage, il ressort des pièces du dossier que la CAP du centre départemental de gestion du Puy-de-Dôme a été régulièrement*

Les refus de titularisation doivent être précédés de l'avis de la CAP

appelée à se prononcer sur le licenciement de M. L., dans sa séance du 18 novembre 1996 ; que la circonstance qu'elle ait refusé de donner son avis, au motif qu'elle ne pouvait apprécier la manière de servir de M. L. "sur la base des motifs invoqués qui présentent un caractère disciplinaire", est sans incidence sur la légalité de la décision attaquée » (Cour administrative d'appel de Lyon, 5 juin 2001, M. L., req n°99LY00268).

De même, dès lors que la collectivité a consulté la CAP sur la question du licenciement de l'agent en fin de stage, même quelques mois avant la fin effective de son stage, elle n'est pas obligée de demander de nouveau l'avis de la CAP à la fin du stage, même si la CAP a proposé d'attendre la fin du stage pour se prononcer sur le licenciement de l'agent :

« *Considérant que Mme A. a été recrutée comme agent administratif stagiaire pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 1996, par la commune de Matoury ; que ce stage a été renouvelé pour une durée d'un an à compter*

³⁸ Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

³⁹ Pour plus d'information se reporter au dossier des Informations administratives et juridiques de septembre 2004.

du 1^{er} janvier 1997 ; qu'à la fin de ce second stage, le maire a pris un arrêté du 29 décembre 1997 refusant de titulariser l'intéressée ; que la commission administrative paritaire compétente consultée ne s'est pas prononcée sur cette mesure au cours de sa séance du 23 octobre 1997 et a proposé d'attendre la fin de la prolongation du stage de Mme A. pour émettre son avis ; que la commission administrative paritaire ayant été régulièrement saisie, il lui appartenait de se prononcer en temps utile sur le refus de titularisation de Mme A. sans que le maire ait l'obligation de la saisir à nouveau ; que, dès lors, c'est à tort que, pour annuler l'arrêté refusant de titulariser Mme A., le tribunal administratif de Cayenne s'est fondé sur ce que cet arrêté avait été, à défaut d'avis utile émis par la commission administrative paritaire, pris sur une procédure irrégulière » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 novembre 2003, Commune de Matoury – Mme A., req n°00BX01572, BX01613).

– Le licenciement des stagiaires en état de grossesse

Une collectivité peut refuser de titulariser une stagiaire en état de grossesse si ce licenciement est justifié par l'insuffisance professionnelle de l'agent et non par son état :

« Considérant que si le principe général posé, à la date de la décision attaquée, à l'article L. 122-5 du code du travail, qui interdit de licencier une femme salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre au service ne s'y oppose, les décisions refusant la titularisation d'un agent stagiaire à l'expiration de son stage réglementaire pour insuffisance professionnelle et mettant fin par suite à ses fonctions, n'entrent pas dans le champ d'application dudit principe » (Conseil d'Etat, 26 mai 1982, Mme C.)⁴⁰.

L'interdiction prévue pour le licenciement en cours de stage ne s'applique donc pas au licenciement en fin de stage.

– L'absence de préavis

Aucune période de préavis n'est prévue s'agissant du licenciement des stagiaires. Un agent licencié en fin de stage ne peut ainsi se prévaloir du fait que le préavis n'a pas été respecté :

« Considérant qu'il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que le licenciement d'un agent à l'issue de son stage doive être précédé d'un préavis » (Conseil d'Etat, 10 juillet 1996, M. O.)⁴¹.

– Le respect des procédures particulières

Des procédures particulières peuvent être prévues par les statuts particuliers lors de la titularisation de l'agent. Celles-ci doivent également être respectées en cas de refus de titularisation.

Ainsi, lorsque le statut particulier conditionne la titularisation à la réussite à des examens, le refus de titularisation doit bien entendu s'appuyer sur l'échec à ces examens.

De plus, lorsque le statut particulier prévoit avant la titularisation la production par le CNFPT d'un rapport relatif à la formation de l'agent, la collectivité ne peut refuser de titulariser l'agent qu'après avoir pris connaissance de ce rapport.

Le juge administratif a en outre apporté des précisions sur le contenu de ce rapport. Il doit comporter notamment des éléments d'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent et des synthèses des comptes rendus de stage établis par le maître de stage. En l'absence de ces informations, la procédure est irrégulière. Le juge a ainsi annulé le refus de titularisation d'un attaché dont le rapport du CNFPT ne contenait que des attestations de participation à des stages de formation (voir encadré).

Cour administrative d'appel de Nantes, 18 février 2005, Ville d'Orléans, req. n°40NT00337 (Extraits)

« Considérant qu'aux termes de l'article 9 du décret du 30 décembre 1987 susvisé : "La titularisation des stagiaires intervient, par décision de l'autorité territoriale, à la fin du stage mentionné aux articles 7 et 8 ci-dessus, au vu notamment d'un rapport établi par le président du centre national de la fonction publique territoriale (...)" ; qu'aux termes de l'article 7 du décret du 14 mars 1998 susvisé : "A l'issue de la période de formation avant titularisation, le président du Centre national de la fonction publique territoriale porte à la connaissance de l'autorité territoriale son appréciation écrite sur l'intéressé et notamment sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours des sessions théoriques et des stages pratiques (...) ;

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que si, avant de prendre la décision contestée par laquelle il a refusé de titulariser Mme R., le maire d'Orléans a soumis le dossier de l'intéressée au président du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), ce dernier s'est toutefois borné à établir deux documents attestant de la participation de Mme R. aux diverses sessions de formation ; que de telles attestations, qui ne comportaient ni appréciation des aptitudes de l'intéressée ni synthèse des compte-rendus rédigés par les personnes ayant assumé les fonctions de maître de stage, ne pouvaient tenir lieu de rapport établi sur le fondement des dispositions précitées ; qu'en l'absence de ce rapport, le maire d'Orléans ne pouvait légalement se prononcer sur la titularisation de Mme R. ; que dès lors, la ville d'Orléans n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif d'Orléans a annulé l'arrêté contesté, qui était entaché d'illégalité ».

⁴⁰ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Décisions antérieures à 1995, p. 47, diffusion La documentation française.

⁴¹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1996, p. 47.

En outre, dès lors que le stagiaire est tenu, conformément au statut particulier, de suivre une formation, la collectivité ne peut refuser de le titulariser qu'une fois la formation achevée. Si elle décide de licencier un agent avant que la formation soit terminée, elle doit donc prendre un arrêté de licenciement en cours de stage et respecter la procédure applicable.

Dans une espèce en date du 15 juin 1998, une collectivité avait pris un arrêté de licenciement en fin de stage alors que l'agent n'avait pas effectué les 6 mois de formation prévus par son statut particulier. Le juge a annulé le licenciement :

« *Considérant qu'il résulte des dispositions précitées que s'il est loisible à l'autorité territoriale de licencier, sous le contrôle du juge, un agent stagiaire avant la fin de son stage, et même avant l'achèvement de sa période de formation, ladite autorité ne saurait valablement procéder au licenciement en fin de*

L'administration ne peut refuser de titulariser un agent qu'une fois la formation achevée

stage de l'agent si celui-ci n'a pu accomplir l'ensemble de son stage ; que s'agissant des ingénieurs subdivisionnaires territoriaux, le stage comprend notamment une période de formation de six mois ; que ledit stage ne peut être considéré comme terminé, nonobstant l'écoulement de la période d'un an, tant que le stagiaire n'a pas effectué la totalité de la formation prévue par le statut particulier ; que, par suite, en décidant de licencier à l'issue de son stage, selon les termes mêmes employés, M. T. alors que celui-ci n'a pas suivi la totalité de la formation prévue initialement et que son stage ne pouvait, dès lors, être regardé comme achevé, l'arrêté attaqué a été pris en violation de la loi n°84-594 susvisée du 12 juillet 1984 et du décret n°90-126 susvisé du 9 février 1990 » (Tribunal administratif de Nantes, 15 juin 1998, M. T., req n°971336).

- L'absence de transmission de la décision au représentant de l'Etat

A l'instar des décisions de licenciement en cours de stage, les décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage ne font plus l'objet d'une transmission obligatoire au représentant de l'Etat dans le département depuis le 1^{er} janvier 2005.

• L'absence d'obligation de motivation et de communication du dossier

Le Conseil d'Etat considère depuis longtemps que le refus de titularisation ne relève pas de la même procédure que celle fixée par le juge en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage.

Les décisions de refus de titularisation ne doivent ainsi pas être précédées de la communication du dossier ni faire l'objet d'une motivation sur le fondement de la loi du 11 juillet 1979 précitée.

S'agissant de la communication du dossier, le Conseil d'Etat a jugé, dans un arrêt du 16 mars 1979, contrairement aux conclusions du commissaire du gouvernement M. Galabert, qu'en matière de refus de titularisation, l'administration n'était pas obligée d'informer l'agent de son droit à communication de son dossier individuel dans la mesure où ce licenciement n'avait pas de caractère disciplinaire mais résultait uniquement du refus de titulariser l'agent :

« *Considérant que M. S. contrôleur stagiaire des services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre, a fait l'objet, par arrêtés du ministre du travail des 25 mars et 8 avril 1977, d'une mesure de prorogation de son stage et a été licencié pour inaptitude professionnelle à l'issue de ce stage (...). Qu'il résulte des pièces du dossier que son licenciement n'a pas eu le caractère disciplinaire, mais était la conséquence nécessaire du refus de titularisation intervenu à l'expiration de la période de stage ; qu'une telle décision n'entre dans aucune des catégories de mesures impliquant l'obligation pour l'administration de communiquer son dossier à l'intéressé* » (Conseil d'Etat, 16 mars 1979, Ministre du travail contre M. S., req n°11552).

On rappellera que l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 précité impose que l'agent bénéficie de la possibilité de consulter son dossier individuel avant de faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Cette obligation a été étendue par le juge à certaines décisions individuelles prises en considération de la personne afin d'apporter à l'agent, lorsqu'aucun texte ne le prévoit, une certaine garantie procédurale. Cette disposition n'a toutefois pas été étendue à toutes les mesures prises en considération de la personne. En l'espèce, le Conseil d'Etat limite le droit à communication du dossier aux seuls cas de licenciement à caractère disciplinaire.

En outre, la titularisation ne constituant pas un droit de l'agent, le juge a considéré dans une autre espèce que la décision de refus de titularisation ne devait pas obligatoirement être motivée au sens de la loi du 11 juillet 1979 :

« *Considérant, en premier lieu, que d'une part, le licenciement de Mme M. n'a pas présenté le caractère d'une mesure disciplinaire ; que, d'autre part, un refus de titularisation en raison de l'insuffisance professionnelle d'un stagiaire n'entre dans aucune des catégories de mesures qui doivent être motivées en application de la loi du 11 juillet 1979 et n'a pas à être précédé de la communication de son dossier à l'intéressé* » (Conseil d'Etat, 30 septembre 1988, Commune de Nemours c/ Mme M.)⁴².

La collectivité est toutefois tenue de préciser les motifs de sa décision en cas de procédure contentieuse.

Cependant, plus récemment, certaines cours administratives d'appel ont adopté une position différente de celle du Conseil d'Etat, visant une plus grande protection du stagiaire.

⁴² Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Décisions antérieures à 1995, p.49, diffusion La documentation française.

La cour administrative d'appel de Nancy a ainsi estimé que, même en l'absence de caractère disciplinaire, le licenciement en fin de stage était une mesure prise en considération de la personne. L'administration était donc tenue d'informer l'agent de son droit à communication de son dossier individuel :

« Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que M. H. a été licencié pour insuffisance professionnelle à l'issue de sa période de stage en qualité de masseur-kinésithérapeute par le directeur de la maison d'accueil spécialisée de Quingey après un avis défavorable à sa titularisation donné par la commission administrative paritaire locale ; que si cette décision ne constituait pas une mesure disciplinaire, elle a néanmoins été prise en considération de la personne de l'agent en cause ; qu'ainsi, elle ne pouvait être prononcée qu'après l'observation des formalités prévues à l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 » (Cour administrative d'appel de Nancy, 16 mai 2002, M. H.)⁴³.

La cour administrative d'appel de Bordeaux, dans une décision du 19 décembre 2002, a retenu le même principe du droit à communication du dossier en cas de refus de titularisation.

Dans les conclusions rendues sous cet arrêt⁴⁴, le commissaire du gouvernement estime que le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage doit être précédé de la communication à l'agent de son dossier individuel dans la mesure où ce licenciement constitue une mesure prise en considération de la personne d'une gravité certaine mettant fin à la carrière de l'agent :

« Or, le licenciement d'un stagiaire en fin de stage pour inaptitude ou insuffisance professionnelle est le type même d'une mesure prise en considération de la personne. Il n'est pas simplement la constatation objective d'un refus de titularisation dont il serait la conséquence nécessaire, car il est en réalité assimilable à ce refus de titularisation dont il ne peut être nié qu'il est pris en considération de la personne. Et la mesure est grave parce que, précisément, elle interrompt la carrière d'un agent qui avait, selon l'expression consacrée, " vocation " à être titularisé ».

Cette position permet ainsi à la cour administrative d'appel de Bordeaux de considérer que la décision de refus de titularisation doit faire l'objet d'une motivation au sens de la loi du 11 juillet 1979 :

« Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs : " Les personnes physiques ou

morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui " ...- refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ;..." ; qu'en égard aux conditions dans lesquelles intervient normalement la titularisation des agents stagiaires ayant vocation à en bénéficier, la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage d'un de ces agents, laquelle décision n'est pas différente d'un refus de procéder à sa titularisation, est au nombre de celles qui doivent être motivées sur le fondement des dispositions précitées ; mais que contrairement à ce qui est allégué, l'arrêté du 30 octobre 1996 prononçant le licenciement de M. B. comporte une motivation suffisante » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 19 décembre 2002, M. B.)⁴⁵.

Le droit à communication du dossier et l'obligation de motivation ont ensuite été consacrés par plusieurs arrêts de cours administratives d'appel relatifs à des refus de titularisation.

Le Conseil d'Etat a toutefois marqué un coup d'arrêt à cette évolution jurisprudentielle par deux décisions du 3 décembre 2003 :

la première traite du licenciement d'un auditeur de justice stagiaire en fin de scolarité à l'Ecole nationale de la magistrature⁴⁶, la deuxième, d'un refus de titularisation d'un agent technique employé par un syndicat intercommunal de restauration collective⁴⁷.

Dans ces deux décisions, le Conseil d'Etat dégage le même principe. Il considère, à l'instar des arrêts des deux cours administratives d'appel précités, que la décision de refus de titularisation constitue une mesure prise en considération de la personne car elle se fonde sur l'appréciation par l'autorité territoriale de la manière de servir de l'agent. Toutefois, contrairement à ces deux décisions, il conclut que le refus de titularisation ne doit pas être précédé de la communication du dossier individuel dès lors qu'il ne revêt pas un caractère disciplinaire, d'autant plus que l'agent est placé dans une situation probatoire :

« Considérant qu'un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire ; qu'il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas le titulariser en fin de stage

L'agent licencié en fin de stage n'a pas de droit à communication de son dossier

⁴³ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2002, p. 28, édition et diffusion La documentation française.

⁴⁴ Conclusions prononcées par M. Chemin, commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 19 décembre 2002, M. B., req n°98BX001111, publiées dans la revue *L'Actualité juridique-Droit administratif*, 27 janvier 2003, p. 130-135.

⁴⁵ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2002, p. 37.

⁴⁶ Conseil d'Etat, 3 décembre 2003, Mme M., req n°236485.

⁴⁷ Conseil d'Etat, 3 décembre 2003, Syndicat intercommunal de restauration collective, Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2003, p. 28, édition et diffusion La documentation française.

est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, elle n'est pas – sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire – au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier, et n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements » (Conseil d'Etat, 3 décembre 2003, Syndicat intercommunal de restauration collective).

La collectivité ne doit donc respecter que les garanties procédurales fixées par les textes législatifs et réglementaires et qui ont été exposées plus haut.

Ce principe consacré par le juge n'interdit toutefois pas à l'agent de demander l'accès à son dossier individuel en application de l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Dans ces deux espèces, le Conseil d'Etat a suivi les conclusions du commissaire du gouvernement, M. Guyomar. Le commissaire du gouvernement fonde l'essentiel de son argumentation sur l'absence de droit à titularisation du stagiaire en fin de stage. Le licenciement constitue la conséquence du refus de titularisation. Il estime effectivement que cette décision est prise en considération de la personne dans la mesure où l'autorité territoriale se fonde sur la manière de servir de l'agent. En revanche, au même titre que les refus de renouvellement des contrats des agents non titulaires, le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage constitue un refus qui ne repose sur « aucune situation acquise » car l'agent se trouve placé dans une situation précaire et donc l'administration n'est pas tenue de faire droit à la titularisation de l'agent.

Il met en outre en évidence la différence entre la situation du stagiaire en cours de stage qui dispose d'un droit à effectuer l'intégralité de son stage et celle du stagiaire en fin de stage qui ne bénéficie d'aucun droit, l'agent n'ayant qu'une vocation à être titularisé :

« En fin de stage, l'agent peut se voir opposer un refus de titulariser sans procédure contradictoire parce que ce refus ne porte atteinte à aucun droit de même qu'un agent dont le contrat est venu à expiration se voit opposer un refus de renouvellement sans avoir communication de son dossier (...). En revanche, la jurisprudence se révèle tout naturellement protectrice des droits des stagiaires lorsque leur licenciement intervient en cours de stage. Parce que le licenciement en cours de stage prive l'agent reçu au concours et nommé stagiaire du droit d'accomplir son stage jusqu'au bout, il doit être précédé de la communication du dossier »⁴⁸.

La décision de refus de titularisation n'a pas à être motivée

Il considère enfin que l'obligation de recueillir l'avis de la CAP et le recours possible au juge administratif constituent des garanties suffisantes.

Cette jurisprudence a été confirmée par plusieurs décisions postérieures du Conseil d'Etat.

En outre, dans une espèce récente, le juge a rappelé l'absence d'obligation de motivation au sens de la loi du 11 juillet 1979 précitée des décisions refusant de titulariser un agent à l'issue de son stage⁴⁹.

Enfin, le fait que l'administration informe l'agent de son droit à communication de son dossier ou qu'elle motive sa décision de refus de titularisation alors que rien ne l'impose, ne constitue pas un vice de forme susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.

• L'importance de la date du licenciement sur le choix de la procédure

Le choix de la date de licenciement est donc important car il conditionne la procédure à respecter.

Le licenciement est considéré comme effectué en cours de stage lorsque l'agent est licencié pendant la durée statutaire du stage ou pendant les périodes de prolongation résultant du temps de travail de l'agent ou de ses absences pour congés, mais également lorsqu'il est licencié pendant la prorogation de stage⁵⁰.

Le licenciement intervient en fin de stage lorsque la décision est prise à la fin du stage ou à la fin de la prolongation de stage, que celle-ci soit liée au temps de travail de l'agent, à ses absences pour congés ou à son aptitude professionnelle.

Le juge peut ainsi requalifier un licenciement en fin de stage en licenciement en cours de stage et annuler la décision si la procédure n'a pas été respectée.

A titre d'illustration, on citera un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 5 novembre 1998. Dans cette affaire, la collectivité a refusé de titulariser un sapeur-pompier professionnel en appliquant la procédure de licenciement en fin de stage pour insuffisance professionnelle. Toutefois, le juge a annulé ce licenciement car les congés de maladie de l'agent n'avaient pas été pris en compte par le service départemental d'incendie et de secours de Seine-et-Marne pour fixer la date de fin de stage. Le juge a ainsi conclu que le licenciement était intervenu au cours du stage et que le SDIS n'avait pas respecté la procédure en la matière (voir encadré page suivante).

⁴⁸ Conclusions prononcées par M. Guyomar, Commissaire du gouvernement, sous les arrêts du Conseil d'Etat du 3 décembre 2003, Syndicat intercommunal de restauration collective, req n°256879 et Mme M., req n°236485, publiées dans la revue *L'Actualité juridique – Droit administratif*, n°1, 12 janvier 2004, p. 30-39.

⁴⁹ Conseil d'Etat du 9 mai 2005, Office national des anciens combattants et victimes de guerre, req n°256921.

⁵⁰ Arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 24 mai 2005, Commune de Baudinard sur Verdon, précité.

**Cour administrative d'appel de Paris,
5 novembre 1998, Service départemental
d'incendie et de secours de Seine-et-Marne
(Extraits)**

« Considérant que le stage de M. L., recruté en qualité de sapeur-pompier professionnel stagiaire à compter du 1^{er} avril 1993 prenait fin normalement le 31 mars 1994 ; que le service départemental a décidé de prolonger la durée de ce stage d'un mois soit jusqu'au 30 avril 1994 ; qu'il ressort des pièces du dossier et qu'il n'est pas contesté que M. L., victime d'un accident du travail le 31 janvier 1994, était toujours en congé de maladie lorsque l'arrêté prononçant son licenciement est intervenu le 31 mars 1994 ; qu'en vertu des dispositions susvisées de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992, le service départemental devait nécessairement, d'une part, prendre en compte les congés de maladie régulièrement accordés à l'intéressé, dès lors qu'ils excédaient le dixième de la durée du stage et, d'autre part, prolonger à due concurrence le terme dudit stage ; qu'il n'est pas contesté que ce délai supplé-mentaire pour déterminer le terme final du stage n'a pas été pris en compte ; que, par suite, M. L. est fondé à soutenir qu'il a été mis fin à son stage avant son terme réglementaire ;

« Considérant, en second lieu, que le licenciement de M. L. étant intervenu avant la fin de son stage, cette décision est au nombre de celles qui, selon les termes de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 susvisée "retirent ou abrogent une décision créatrice de droit" et qui doivent, en conséquence, être motivées (...) que l'arrêté attaqué qui se borne à informer qu'il était licencié au motif d'une insuffisance professionnelle est dépourvu de toute considération de fait ou de droit et ne satisfait pas aux exigences de la loi du 11 juillet 1979 susvisée ; qu'il y a lieu, par suite, d'annuler l'arrêté attaqué ».

Le recours devant le juge administratif

Le juge administratif joue un rôle important dans le contentieux du licenciement pour insuffisance professionnelle. Comme cela a été évoqué plus haut, il a été conduit d'une part à préciser la notion d'insuffisance professionnelle et d'autre part à compléter la procédure de licenciement.

Il dispose en outre de la possibilité de suspendre la décision de licenciement et de prendre parfois toutes mesures nécessaires afin de veiller au respect des libertés fondamentales. En outre, il peut imposer, sous astreintes, la réintégration et parfois la titularisation de l'agent.

Il exerce toutefois un contrôle différent suivant que le licenciement pour insuffisance professionnelle a lieu en cours de stage ou en fin de stage.

Les référés

L'institution des procédures de référé permet notamment aux stagiaires licenciés pour insuffisance professionnelle de saisir en urgence le juge afin d'éviter d'être pénalisés par une décision qu'ils estiment illégale.

La procédure du référé suspension prévue par l'article L. 521-1 du code de justice administrative autorise le juge à suspendre la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle lorsque deux conditions sont remplies : une condition d'urgence et un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Lorsque le juge des référés fait droit à une demande de suspension d'une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'agent est réintégré dans ses fonctions jusqu'à ce qu'il soit titularisé ou jusqu'à ce que le juge de l'excès de pouvoir statue sur la requête de l'agent.

Un arrêt du Conseil d'État du 3 novembre 2003 fournit une illustration de cette procédure. Un agent technique stagiaire a été licencié pour insuffisance professionnelle par le maire de Lyon. Le juge des référés décide de suspendre cette décision car d'une part, la CAP n'a pas été consultée, ce qui crée un doute sérieux quant à la légalité de la décision de licenciement et d'autre part cette décision, privant l'agent de son emploi, a des répercussions sur ses conditions d'existence justifiant la condition d'urgence :

« Considérant que M. B. a invoqué devant le juge des référés le défaut de consultation de la commission administrative paritaire compétente préalablement à la décision refusant sa titularisation en fin de stage et le licenciant par voie de conséquence ; qu'en vertu des dispositions de l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale "les commissions administratives paritaires connaissent des refus de titularisation " et que la ville de Lyon n'a pas justifié ni même allégué que cette formalité aurait été impossible ; que le moyen tiré de la méconnaissance de cette obligation de l'administration est, en l'état de l'instruction, de nature à créer un doute sérieux sur la légalité de l'arrêté contesté du maire de Lyon ; que l'ordonnance attaquée du juge des référés du tribunal administratif de Lyon est entachée d'erreur de droit pour n'avoir pas reconnu le caractère sérieux de ce moyen ; que par suite, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de cassation soulevés par le requérant, cette ordonnance doit être annulée (...) ;

« Considérant que la décision contestée du maire de Lyon a pour conséquence de priver M. B. de son emploi et est ainsi de nature à bouleverser ses conditions d'existence ; que la durée de deux mois et dix jours mise par l'intéressé à présenter utilement sa demande de suspension de ladite

décision ne fait pas obstacle à ce que la condition d'urgence posée par les dispositions rappelées ci-dessus soit regardée comme remplie » (Conseil d'Etat, 3 novembre 2003, M. B., req n°254026).

Une seconde procédure, le « référé liberté », s'applique dans des cas plus limités. Elle est possible lorsque la décision porte atteinte à une liberté fondamentale. Dans cette procédure, le juge des référés dispose de pouvoirs importants : il peut non seulement suspendre la décision mais aussi prendre toutes mesures nécessaires à la sauvegarde de cette liberté fondamentale. Le recours est admis lorsque plusieurs conditions sont remplies : une condition d'urgence et une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale.

Le Conseil d'Etat a considéré comme possible le recours à la procédure de « référé liberté » dans

Le recours à la procédure de « référé liberté » est admis en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire

le cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire. Il a estimé que la décision de refus de titularisation ne portait pas atteinte par elle-même à une liberté fondamentale. Toutefois, les motifs sur lesquels s'est fondée l'administration pour licencier l'agent pour insuffisance professionnelle pouvaient porter atteinte à une liberté fondamentale et permettaient ainsi à l'agent de recourir à la procédure de référé-liberté.

En l'espèce, la question se posait de savoir si l'agent avait été licencié pour insuffisance professionnelle ou en raison de ses opinions :

« Considérant que si la décision mettant fin aux fonctions d'un agent public à la suite d'un refus de titularisation n'est pas, par son seul objet, de nature à porter atteinte à une liberté fondamentale, les motifs sur lesquels se fonde cette décision peuvent, dans certains cas, révéler une telle atteinte ; que, dès lors, le juge des référés du tribunal administratif de Nancy a commis une erreur de droit en considérant qu'un refus de titularisation ne pouvait, "quels qu'en soient les motifs", porter une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale ; que M. C. est, par suite, fondé à demander l'annulation de l'ordonnance attaquée du 5 janvier 2001 (...) ;

« Considérant qu'en l'état du dossier, il apparaît que la décision par laquelle le préfet de Meurthe-et-Moselle et le président de la communauté urbaine du grand Nancy ont mis fin au stage de capitaine des sapeurs-pompiers de M. C. a été prise non en raison des opinions que l'intéressé a pu manifester en dehors du service mais en raison de son insuffisance professionnelle ; que, dans ces conditions, elle ne porte atteinte à aucune liberté fondamentale ; que M. C. n'est, par suite, pas fondé à demander, sur le fondement de l'article L. 521-2 du code de justice administrative, la suspension de l'arrêté mettant fin à ses

fonctions de sapeur-pompier professionnel et sa réintégration avec effet rétroactif sous une astreinte de 10 000 F par jour de retard » (Conseil d'Etat, 28 février 2001, M. C.)⁵¹.

Le niveau de contrôle du juge

Le juge opère un contrôle différent entre les licenciements pour insuffisance professionnelle en cours de stage et les refus de titularisation.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage, le juge exerce un contrôle normal. En effet, il estime que l'administration dispose en la matière d'un pouvoir restreint car le stagiaire bénéficie du droit à effectuer l'intégralité de son stage. Ce degré de contrôle a, dans un premier temps, été consacré dans un arrêt du Conseil d'Etat du 28 février 1997⁵². Le Conseil d'Etat a confirmé ce niveau de contrôle en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage dans un arrêt du 16 février 2005.

Cet arrêt est important car, comme l'indique le commissaire du gouvernement, M. Glaser, dans ses conclusions sous cet arrêt⁵³, la décision de licenciement dans l'arrêt du 28 février 1997 avait été prise avant que le décret du 4 novembre 1992 n'impose une période minimale de stage interdisant à la collectivité de licencier l'agent. Le fait d'imposer une période d'interdiction de licenciement aurait pu avoir pour conséquence d'accroître la marge de manœuvre de l'administration dans la seconde période de stage et donc de limiter le pouvoir du juge à un contrôle restreint. Le commissaire n'a pas suivi ce raisonnement, rappelant que l'agent dispose du droit à réaliser la totalité de son stage :

« La justification du contrôle restreint en fin de stage tient dans l'absence de droit à titularisation. Au contraire, même dans le régime du décret de 1992, le stagiaire a un droit à aller jusqu'au bout de son stage. Interdire le licenciement pendant une première période est justifiée par la nécessité de donner à l'agent un temps suffisant pour faire ses preuves et à la collectivité pour l'évaluer correctement. Cela n'implique pas que la collectivité puisse, pendant la période suivante, le licencier en toute liberté et sans contrôle. Mettre fin à un stage en cours constitue encore aujourd'hui une décision d'une nature et d'une portée différentes d'une décision de refus de titularisation en fin de stage ».

⁵¹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2001, p. 353, édition et diffusion La documentation française.

⁵² Conseil d'Etat, 28 février 1997, Mme C.-A., req n°148935.

⁵³ Conclusions prononcées par Monsieur Glaser, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 février 2005, Commune d'Olivet, req n°262820, publiées au *Bulletin juridique des Collectivités Locales*, n°4/05, avril 2005, p. 238-240.

La question du niveau de contrôle du juge en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage mérite une attention particulière. En effet, à l'instar de la procédure à respecter en cas de refus de titularisation, le degré de contrôle a parfois été différent entre le Conseil d'Etat et certaines cours administratives d'appel.

Le Conseil d'Etat, dans l'arrêt « Ministre du travail c/ S. » du 16 mars 1979 précité a effectué un contrôle restreint d'une décision de refus de titularisation. Il a estimé que l'administration disposait d'une large marge d'appréciation car l'agent n'a pas de droit à titularisation. Le juge a ainsi limité son contrôle à l'exactitude matérielle des faits et à l'erreur manifeste d'appréciation.

Toutefois, la cour administrative de Bordeaux dans l'arrêt précité du 19 décembre 2002, M. B., a exercé un contrôle normal des décisions de refus de titularisation. Le commissaire du gouvernement, dans ses conclusions sous cet arrêt a considéré que les conditions de l'aptitude professionnelle étant les mêmes que l'agent soit licencié en cours de stage ou à l'issue de son stage, les garanties devaient être identiques⁵⁴.

Le Conseil d'Etat a toutefois confirmé, dans l'arrêt précité du 3 décembre 2003, Mme M. l'exercice d'un contrôle restreint en cas de refus de titularisation et s'est notamment limité à contrôler l'erreur manifeste d'appréciation de l'administration.

L'injonction de titulariser l'agent

Lorsque le licenciement pour insuffisance professionnelle est illégal, le juge peut imposer sous astreinte la réintégration de l'agent. Il dispose en outre de la possibilité d'obliger la collectivité à titulariser l'agent. Toutefois, le juge ordonne la titularisation de l'agent uniquement lorsque l'administration a commis une erreur manifeste dans l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent :

« Considérant que par un jugement en date du 13 février 1991, le tribunal administratif de Saint-Denis de la Réunion a annulé, en raison d'une erreur manifeste dans l'appréciation de l'aptitude de l'intéressé à être titularisé, la décision en date du

28 juin 1990 par laquelle le maire de la commune de La Plaine des Palmistes a refusé de titulariser M. R. à

l'issue d'une seconde période de stage ; qu'en exécution de ce jugement, devenu définitif, il appartenait au maire, d'une part, de réintégrer M. R. dans ses fonctions à la date

Le juge peut, dans certains cas, imposer la titularisation de l'agent

du 28 juin 1990, à laquelle il avait été irrégulièrement licencié et, d'autre part, compte tenu du motif sur lequel s'était fondé le tribunal administratif et en l'absence de toute circonstance invoquée par la commune qui y aurait fait obstacle, de procéder à sa titularisation » (Conseil d'Etat, 12 juin 1998, M. R.)⁵⁵.

Le juge oblige ainsi la collectivité à titulariser un agent uniquement lorsque les preuves de l'insuffisance professionnelle de l'agent ne sont pas apportées par la collectivité. Lorsque l'illégalité du licenciement pour insuffisance professionnelle résulte d'un vice de procédure, le juge ordonne uniquement la réintégration de l'agent. Un arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes⁵⁶ illustre particulièrement bien cette différence de régime. Un agent d'entretien stagiaire a été recruté dans deux emplois à temps non complet par un centre communal d'action sociale et une commune. Pendant son stage à la commune, l'agent n'a pas été affecté dans des fonctions relevant de son grade. Il n'a pu ainsi apporter la preuve de son aptitude professionnelle. Le juge annule la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle mais n'impose à la commune que la réintégration de l'agent afin que ce dernier accomplisse son stage dans des fonctions relevant de son grade.

En revanche, le juge considère que le président du CCAS a commis une erreur manifeste dans l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent. Dans ce cas, le juge ordonne la réintégration mais également la titularisation de l'agent (voir encadré page suivante).

Les conséquences du licenciement pour insuffisance professionnelle

Lorsque l'agent licencié avait auparavant la qualité de fonctionnaire titulaire, il est mis fin à son détachement pour stage et l'agent est réintégré dans son ancien emploi⁵⁷.

En outre, l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 précise qu'à la différence des fonctionnaires titulaires, les stagiaires licenciés ne peuvent bénéficier d'une indemnité de licenciement.

Les agents peuvent en revanche percevoir l'allocation pour perte d'emploi. En effet, l'article 17 du décret du 4 novembre 1992 précise que les agents qui ont involontairement perdu leur emploi peuvent prétendre aux allocations d'assurance dans les conditions fixées par l'article L. 351-3 du code du travail en application de l'article L. 351-12 de ce même code. Les agents licenciés pour insuffisance

⁵⁴ Conclusions précitées prononcées par M. Chemin, commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 19 décembre 2002, M. B.

⁵⁵ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1998, p. 308, édition et diffusion La documentation française.

⁵⁶ Cour administrative d'appel de Nantes, 29 octobre 2004, Mme A., req. 03NT00118, Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2004, p. 27.

⁵⁷ Article 5 du décret du 4 novembre 1992 précité.

**Cour administrative d'appel de Nantes,
29 octobre 2004, Mme A., req. 03NT00118
(Extraits)**

« [Considérant] qu'il ressort des pièces du dossier que, pendant la majeure partie de son stage d'agent d'entretien de la commune, Mme A. a été affectée au restaurant scolaire où diverses tâches lui ont été confiées ; que ces tâches, qui ont notamment consisté à élaborer les menus, passer les commandes et préparer une centaine de repas chaque jour, ne peuvent être regardées comme étant au nombre de celles qui peuvent être normalement confiées à un agent d'entretien dont les fonctions, selon l'article 2 précité du décret du 6 mai 1988, se limitent à des travaux d'exécution de nettoyage ou d'entretien de la voirie ; que c'est au regard des tâches qu'elle a exercées que ses capacités professionnelles ont été appréciées par le maire de Blangy-le-Château ; que, dans ces conditions, Mme A. doit être regardée comme n'ayant pas été mise à même de faire la preuve pendant son stage de son aptitude en vue d'être titularisée dans l'emploi d'agent d'entretien de la commune de Blangy-le-Château pour lequel elle avait été nommée en qualité de stagiaire ;

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme A. est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Caen a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 17 janvier 2002 pris par le maire de Blangy-le-Château ;

« Considérant ensuite, s'agissant de la période de stage accomplie sur un emploi d'agent d'entretien du CCAS, que par la décision attaquée, le président du CCAS a refusé de titulariser Mme A. à la fin de son stage ; que ne

sont invoqués à l'encontre de la requérante ni une inaptitude professionnelle ni un défaut dans sa manière de servir ; que Mme A. a produit diverses attestations non contredites sur sa manière de servir et la compétence dont elle faisait preuve lors du service qu'elle accomplissait au restaurant de la maison de retraite du CCAS ; qu'ainsi, le président du CCAS de Blangy-le-Château a commis une erreur manifeste d'appréciation en prenant l'arrêté du 17 janvier 2002 ; que, par suite, Mme A. est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Caen a rejeté sa demande tendant à l'annulation de ce dernier arrêté ;

Sur les conclusions à fin d'injonction :

« Considérant que Mme A. demande à la Cour, sur le fondement de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, d'enjoindre, sous astreinte, à la commune et au CCAS de la titulariser en qualité d'agent d'entretien ;

« Considérant que l'exécution du présent arrêt en ce qu'il annule l'arrêté litigieux pris par le maire de Blangy-le-Château n'implique que la réintégration de la requérante pour lui permettre d'accomplir un nouveau stage probatoire ;

« Considérant qu'en revanche, l'exécution du présent arrêt en ce qu'il annule l'arrêté pris par le président du CCAS implique, en raison du motif retenu, la réintégration et la titularisation de Mme A., au 1^{er} janvier 2002, sur l'emploi d'agent d'entretien du CCAS de Blangy-le-Château ».

professionnelle entrent dans la catégorie des agents ayant involontairement perdu leur emploi. Ils doivent toutefois remplir les conditions fixées par la convention d'assurance chômage et le règlement annexé.

Cette allocation est ainsi versée même si la collectivité a refusé de titulariser l'agent pour faute grave. Ce principe a notamment été rappelé par la DGCL dans une lettre de janvier 1994⁵⁸.

L'agent licencié doit, pour être de nouveau recruté en qualité de fonctionnaire stagiaire par une collectivité dans le même cadre d'emplois, subir à nouveau avec succès les épreuves de sélection conditionnant son inscription sur liste d'aptitude. En effet, comme cela a été évoqué plus haut, l'agent licencié ne peut être réinscrit sur une liste d'aptitude à la suite d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. ■

⁵⁸ Lettre de la fonction publique territoriale, n°1994-01-04.

Le décret du 26 avril 2006 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale

Entre autres dispositions, le décret du 26 avril 2006 modifie sensiblement les conditions d'accès par promotion interne dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Un décret n°2006-479 du 26 avril 2006¹, publié au *Journal officiel* du 28 avril 2006, modifie plusieurs textes statutaires relatifs à la fonction publique territoriale. Ce texte a pour principal objet d'introduire dans certains statuts particuliers de la filière technique des mesures permettant aux fonctionnaires de l'Etat ayant opté pour leur intégration dans la fonction publique territoriale en application de l'article 109 de la loi du 13 août 2004² de bénéficier de garanties de carrières similaires à celles auxquelles ils pouvaient prétendre dans leurs corps d'origine. Il fixe également le régime applicable aux agents non titulaires en réserve opérationnelle, et procède, en outre, par des corrections formelles et des ajustements techniques, à une mise en conformité de certains statuts particuliers.

18 avril 2006 modifiant la loi n°99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de la défense. A cette fin, le décret du 26 février 2006 introduit à l'article 20 du décret du 15 février 1988 trois alinéas qui règlent la situation de l'agent pendant cette période et fixent ses conditions de réemploi au terme de la réserve opérationnelle. Il précise que l'agent exerçant cette activité est placé en congé avec traitement dans la limite de trente jours par année civile. Au-delà de cette durée, il est placé en congé sans traitement. A l'issue de son activité dans la réserve opérationnelle, l'agent est réemployé soit dans son précédent emploi, soit dans un emploi équivalent, dans les conditions de l'article 33 du décret du 15 février 1988.

La situation des agents non titulaires effectuant une activité dans la réserve opérationnelle

L'article 1^{er} du décret modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale afin de permettre l'application à cette catégorie de personnel des dispositions relatives à la réserve opérationnelle prévues par la loi n°2006-449 du

L'accès par promotion interne au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Le décret du 26 avril 2006 modifie les conditions d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux par voie de promotion interne. Le rapport de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) présente ces mesures comme une conséquence directe de l'intégration dans les cadres d'emplois de contrôleurs de travaux et de techniciens supérieurs des fonctionnaires de l'Etat qui ont opté pour le statut de fonctionnaire territorial, et visent à leur permettre de conserver la possibilité d'accès à la catégorie A dont ils disposaient en vertu des dispositions statutaires régissant leur corps d'origine. On notera que cet alignement sur la fonction publique de l'Etat accorde

¹ Décret n°2006-479 du 26 avril 2006 portant modification de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

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

aux contrôleurs territoriaux de travaux qui ne relèvent pas du dispositif d'intégration un avantage de carrière auxquels ils ne pouvaient prétendre antérieurement.

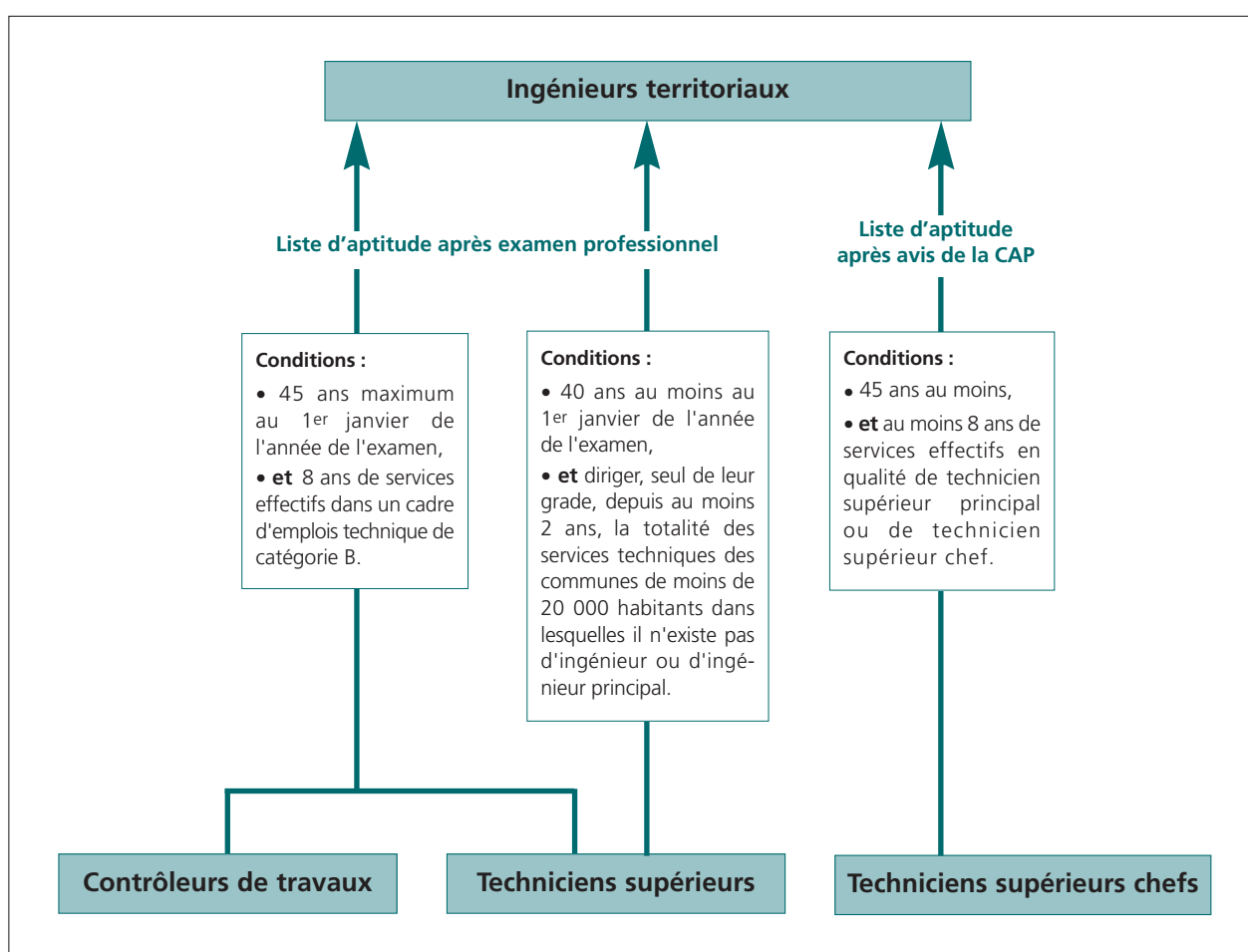
Ainsi, l'article 8 du statut particulier ouvre désormais l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs, par voie de promotion interne, aux contrôleurs de travaux inscrits sur une liste d'aptitude après avoir satisfait à un examen professionnel. Jusqu'à présent, la promotion interne était réservée aux techniciens supérieurs territoriaux. Quant aux techniciens supérieurs, titulaires du grade de technicien supérieur chef, ils peuvent dorénavant être inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne au choix, après avis de la commission administrative paritaire, et non plus seulement après réussite à un examen professionnel comme l'exigeait le texte antérieur. Cette mesure vise à garantir aux techniciens supérieurs de l'équipement intégrés dans le cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux un accès par promotion interne au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux dans des conditions similaires à celles prévues dans leur fonction publique

d'origine pour une nomination dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

Le schéma ci-dessous présente les nouvelles modalités de promotion interne dans le cadre d'emplois des ingénieurs.

On notera que l'accès des contrôleurs de travaux à la promotion interne et la création d'une voie d'accès au choix après avis de la CAP ne sont pas assortis d'une adaptation du quota de nomination établi par l'article 10 du statut particulier des ingénieurs territoriaux, qui reste limité à 1 recrutement au titre de la promotion interne pour 5 recrutements par d'autres voies. Aucune disposition spécifique n'étant prévue à cet égard, les contrôleurs concourent donc avec les fonctionnaires des autres cadres d'emplois éligibles à la promotion interne pour un quota de poste à pourvoir inchangé, celui-ci s'appliquant en outre à l'ensemble des voies d'accès par promotion interne, qu'elles s'effectuent par examen professionnel ou au choix.

Les nouvelles conditions de promotion interne dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux



Les missions des contrôleurs de travaux et l'accès par promotion interne au cadre d'emplois

Dans une même logique, le décret du 26 avril 2006 modifie l'article 2 du décret du 25 août 1995 portant statut particulier des contrôleurs territoriaux de travaux afin d'harmoniser les missions statutaires dévolues à ces fonctionnaires dans la fonction publique territoriale avec celles relatives aux contrôleurs des travaux publics de l'Etat. Il est ajouté à l'article 2 du statut particulier un nouvel alinéa qui étend les missions des contrôleurs de travaux territoriaux à la surveillance du domaine public, et prévoit la possibilité pour les intéressés d'être assermentés à cet effet pour constater les infractions.

De plus un complément apporté à l'article 6 du statut particulier étend l'accès au cadre d'emplois de contrôleurs de travaux par voie de promotion interne au choix, sous condition de services, aux agents techniques en chef. Jusqu'à présent, seuls les agents de maîtrise pouvaient accéder à ce cadre d'emplois au titre de la promotion interne au choix. Cette mesure s'inscrit là encore dans la perspective générale de maintien des garanties de carrière des fonctionnaires de l'Etat ayant opté pour la fonction publique territoriale, en l'occurrence les dessinateurs chefs de groupe de 1^{re} classe intégrés dans le cadre d'emplois des agents techniques en chef en application du décret du 30 décembre 2005³.

L'avancement de grade des gardes champêtres

En vertu de l'article 8 du décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres, modifié par l'article 6 du décret du 26 avril 2006, l'avancement au choix dans le grade de garde champêtre principal par voie d'inscription au tableau d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, est dorénavant ouvert au 6^e échelon du grade de garde champêtre. La nomination par cette même voie au grade de garde champêtre chef peut être prononcée au 7^e échelon de garde champêtre principal. Cette modification constitue simplement la prise en compte de la réforme des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C intervenue en novembre 2005⁴.

³ Décret n°2005-1727 du 30 décembre 2005 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des fonctionnaires de l'Etat en application des dispositions de l'article 109 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

⁴ Se reporter au dossier publié dans les *Informations administratives et juridiques* de novembre 2005.

Les corrections et ajustements techniques

L'article 5 du décret du 26 avril 2006 modifie le décret n°92-857 du 28 août 1992 portant statut particulier des puéricultrices cadres territoriaux de santé sur deux points. D'une part, il supprime la référence à l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984, figurant à l'article 3 du statut, qui prévoit la possibilité, pour les statuts particuliers, de fixer des modalités de recrutement dérogatoires au droit commun. Cette mention était sans objet puisque le cadre d'emplois est accessible uniquement par la voie du concours. D'autre part, il introduit un article 15-2 qui précise les modalités de classement des puéricultrices cadres de santé nommés dans le grade d'avancement de puéricultrice cadre supérieur de santé. Ces fonctionnaires sont classés selon les règles de droit commun, à l'échelon du grade d'accueil comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Enfin, la mention des conducteurs territoriaux de véhicules, qui figurait à l'article 6 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise parmi les fonctionnaires éligibles à la promotion interne alors qu'ils ont été reclassés dans ce cadre d'emplois en application du décret du 28 octobre 2005⁵, est supprimée. ■

⁵ Décret n°2005-1346 du 28 octobre 2005 portant modification de diverses dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

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

Cas de mise à disposition / Auprès d'autres administrations ou organismes d'intérêt général Etablissement public / Social et médico-social

Décret n°2006-413 du 6 avril 2006 relatif aux groupements assurant la coordination des interventions en matière d'action sociale et médico-sociale pris en application de l'article L. 312-7 du code de l'action sociale et des familles et modifiant ce code (partie réglementaire).

(NOR : SANA0620686D).

J.O., n°84, 8 avril 2006, pp. 5317-5320.

Des groupements d'intérêt public, d'intérêt économique ou de coopération sociale ou médico-sociale peuvent être constitués entre deux ou plusieurs établissements et services sociaux ou médico-sociaux, dotés de la personnalité morale ou personnes physiques ou morales gestionnaires de droit public ou privé. Leurs missions, définies dans le deuxième paragraphe, consistent en l'exercice d'activités dans les domaines social ou médico-social et, notamment, en la définition et l'organisation d'actions de formation pour les personnels de leurs membres.

Le paragraphe 3 fixe les modalités de constitution de ces groupements, la convention constitutive fixant, entre autres, les conditions d'intervention des professionnels. Les membres participent au financement sous forme de contribution financière ou de contribution en nature par la mise à disposition de locaux, de matériels ou de personnels, ces derniers restant régis par leur statut. Les

dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière sont applicables aux personnes recrutées par le groupement. Le paragraphe 4 est consacré à l'organisation et à l'administration, l'assemblée générale des membres délibérant notamment sur les conditions d'intervention des différents professionnels.

Le paragraphe 5 fixe les règles de dissolution et de liquidation du groupement.

Allocation d'insertion

Allocation de solidarité spécifique

Circulaire DGEFP n°2006-03 du 25 janvier 2006 relative aux montants des allocations du régime de solidarité.

(NOR : SOCF0610431C).

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2006-2, 28 février 2006, texte n°11, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Cette circulaire publie les montants de l'allocation forfaitaire, de l'allocation d'insertion et de l'allocation de solidarité spécifique au 1^{er} janvier 2006.

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

Arrêté du 12 décembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610012A).

J.O., n°77, 31 mars 2006, p. 4858.

Cette liste émane du centre de gestion de la Charente-Maritime.

Arrêté du 21 décembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610017A).

J.O., n°89, 14 avril 2006, p. 5610.

Cette liste émane du centre de gestion de la Seine-Maritime.

Arrêté du 21 décembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610016A).

J.O., n°89, 14 avril 2006, p. 5610.

Cette liste émane du conseil régional de Rhône-Alpes.

Arrêté du 30 janvier 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610018A).

J.O., n°90, 15 avril 2006, p. 5726.

Cette liste émane du service départemental d'incendie et de secours du Gard.

Arrêté du 6 février 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610013A).

J.O., n°77, 31 mars 2006, p. 4858.

Cette liste émane du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

Arrêté du 17 février 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0600012A).

J.O. n°88, 13 avril 2006, p. 5554.

La liste émane du Centre national de la fonction publique territoriale.

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

Arrêté du 9 mars 2006 modifiant le nombre de postes ouverts au concours réservé organisé en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au

temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux (spécialités gestion du secteur sanitaire et social, animation et analyste) (session 2006).

(NOR : FPPA0610015A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, p. 4997.

Le nombre de postes, fixé à 126, est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional des concours Ile-de-France : 125 ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane : 1.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Attaché de conservation du patrimoine

Arrêté du 20 mars 2006 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2005 du Centre national de la fonction publique territoriale relatif à l'ouverture des concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine (session 2006).

(NOR : FPPA0610019A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, p. 5000.

Le centre interrégional des concours Sud-Ouest propose 23 postes.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique

Arrêté du 20 mars 2006 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2005 du Centre national de la fonction publique territoriale relatif à l'ouverture des concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (session 2006).

(NOR : FPPA0610020A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, pp. 5000-5001.

Le nombre de postes, fixé à 218, est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional des concours Sud-Ouest : 19;
- centre interrégional des concours Est : 68 ;
- centre interrégional des concours Ouest : 34 ;
- centre interrégional des concours Nord : 30 ;
- centre interrégional des concours Sud-Est : 32 ;

- centre interrégional des concours Ile-de-France : 26 ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane : 8.

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

Arrêté du 9 mars 2006 modifiant le nombre de postes ouverts au concours réservé organisé en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (session 2006).

(NOR : FPPA0610014A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, pp. 4996-4997.

Le centre interrégional des concours Est propose 16 postes.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Arrêté du 28 février 2006 portant ouverture et fixant les dates des épreuves des concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux (session 2006).

(NOR : FPPT0600011A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, p. 5365.

Arrêté du 7 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600025A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, pp. 5365-5366.

Arrêté du 9 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600023A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, p. 5366.

Arrêté du 10 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600026A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, pp. 5366-5367.

Arrêté du 13 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600021A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, p. 5367.

Arrêté du 14 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600022A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, pp. 5367-5368.

Arrêté du 16 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600028A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, p. 5368.

Arrêté du 21 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600024A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, pp. 5368-5369.

Arrêté du 27 mars 2006 portant ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : FPPT0600027A).

J.O., n°85, 9 avril 2006, p. 5369.

Les épreuves écrites se dérouleront le 3 octobre 2006 pour le concours externe et les 3, 4 et 5 octobre pour le concours interne.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 15 mai au 9 juin 2006 et devront être déposés au plus tard le 16 juin.

Le nombre de postes ouverts par les délégations régionales du CNFPT est le suivant :

- Aquitaine : 175 dont 150 au concours externe et 25 au concours interne ;
- Bourgogne : 138 dont 113 au concours externe et 25 au concours interne ;
- Bretagne : 178 dont 135 au concours externe et 43 au concours interne ;
- Martinique : 26 dont 21 au concours externe et 5 au concours interne ;
- Nord-Pas-de-Calais : 95 dont 82 au concours externe et 13 au concours interne ;
- Première couronne : 330 dont 280 au concours externe et 50 au concours interne ;
- Provence Alpes-Côte d'azur : 330 dont 293 au concours externe et 37 au concours interne ;
- Réunion : 20 dont 15 au concours externe et 5 au concours interne.

Arrêté du 3 mars 2006 portant ouverture de concours pour le recrutement d'ingénieurs en chef territoriaux et fixant la liste des centres d'épreuves écrites (session 2006).

(NOR : FPPA0600010A).

J.O., n°71, 24 mars 2006, p. 4492.

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront les 7 et 8 novembre 2006 et les épreuves orales d'admission à compter du 5 mars 2007.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 2 au 26 mai 2006 et devront être déposés au plus tard le 2 juin. Le nombre de postes ouverts est de 85 dont 51 au titre du concours externe et 34 au titre du concours interne.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Capitaine

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2006 à l'issue du concours professionnel.

(NOR : INTE06000218V).

J.O., n°82, 6 avril 2006, n°88, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du 30 mars 2006 du ministre de l'intérieur prévoit l'inscription de 110 candidats.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Médecin

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours national de médecin de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2006.

(NOR : INTE0600178V).

J.O., n°66, 18 mars 2006, texte n°103, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 7 mars 2006 du ministère de l'intérieur a fixé à 22 le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de médecin de sapeurs-pompiers professionnels.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Pharmacien

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours national de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2006.

(NOR : INTE0600179V).

J.O., n°66, 18 mars 2006, texte n°104, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 7 mars 2006 du ministère de l'intérieur fixe à 8 le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels.

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

Arrêté du 9 février 2006 portant ouverture au titre de l'année 2006 de concours pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

(NOR : FPPA0610014A).

J.O., n°76, 30 mars 2006, p. 4775.

Le centre de gestion de la Guyane organise un concours dont le nombre de postes ouverts est fixé à :

- concours externe : 22 postes ;
- concours interne : 22 postes ;
- troisième concours : 12 postes.

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 11 juillet 2006 et les épreuves orales d'admission à partir du 23 octobre.

Les notices d'inscription pourront être retirées jusqu'au 7 avril 2006 et devront être déposées au plus tard le 5 mai 2006.

Arrêté du 20 février 2006 modifiant le nombre de postes offerts aux concours de rédacteur territorial, spécialité administration générale.

(NOR : FPPA0610010A).

J.O. n°68, 21 mars 2006, p. 4218.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion du Var est porté à 60 pour le concours externe, 60 pour le concours interne et 24 pour le troisième concours.

Arrêté du 21 mars 2006 portant modification de la date des concours de rédacteur territorial dans la spécialité administration générale et interne et externe dans la spécialité secteur sanitaire et social (session départementale 2006).

(NOR : FPPA0610015A).

J.O., n°78, 1^{er} avril 2006, p. 4912.

Le centre de gestion des Bouches-du-Rhône reporte les épreuves écrites d'admissibilité au 8 avril 2006.

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

Arrêté du 20 mars 2006 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2005 du Centre national de la fonction publique territoriale relatif à l'ouverture des concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique (session 2006).

(NOR : FPPA0610018A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, p. 4999.

Le nombre de postes, fixé à 246, est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional des concours Sud-Ouest : 43 ;
- centre interrégional des concours Est : 15 ;
- centre interrégional des concours Ouest : 48 ;
- centre interrégional des concours Nord : 32 ;
- centre interrégional des concours Sud-Est : 68 ;

- centre interrégional des concours Ile-de-France : 31 ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane : 6.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Arrêté du 7 mars 2006 modifiant l'arrêté du 5 décembre 2005 portant ouverture des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques (session 2006) par la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur du Centre national de la fonction publique territoriale.

(NOR : FPPT0600029A).

J.O., n°87, 12 avril 2006, p. 5505.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur est porté à 163, dont 81 au titre du concours externe, 58 au titre du concours interne et 24 au titre du troisième concours.

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

Arrêté du 20 mars 2006 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2005 du Centre national de la fonction publique territoriale relatif à l'ouverture des concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique (session 2006).

(NOR : FPPA0610017A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, pp. 4998-4999.

Le nombre de postes, fixé à 213, est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional des concours Sud-Ouest : 20 ;
- centre interrégional des concours Est : 39 ;
- centre interrégional des concours Ouest : 34 ;
- centre interrégional des concours Nord : 12 ;
- centre interrégional des concours Sud-Est : 52 ;
- centre interrégional des concours Ile-de-France : 52 ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane : 4.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives

Arrêté du 9 mars 2006 modifiant le nombre de postes ouverts au concours réservé organisé en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2006).

(NOR : FPPA0610013A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, p. 4996.

Le nombre de postes, fixé à 171, est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional des concours Nord : 104 ;
- centre interrégional des concours Sud-Ouest : 65 ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane : 2.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. Contrôleur de travaux

Arrêté du 20 mars 2006 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2005 du Centre national de la fonction publique territoriale relatif à l'ouverture des concours réservés organisés en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale pour le recrutement dans le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux (session 2006).

(NOR : FPPA0610016A).

J.O., n°79, 2 avril 2006, p. 4998.

Le nombre de postes, fixé à 80, est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional des concours Sud-Est : 75 ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane : 5.

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

Arrêté du 2 mars 2006 portant ouverture de concours en vue du recrutement de techniciens supérieurs territoriaux pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics territoriaux de la Martinique.

(NOR : FPPA0610011A).

J.O., n°75, 29 mars 2006, pp. 4721-4722.

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

- concours externe : 46 postes ;
- concours interne : 26 postes ;
- troisième concours : 17 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 1^{er} et le 16 juin 2006 et leur date limite de dépôt au 23 juin.

Les épreuves se dérouleront à compter du mois de décembre 2006.

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

Avis du 17 mars 2006 relatif à l'organisation de l'examen professionnel d'infirmier-chef de sapeurs-pompiers professionnels des services départementaux d'incendie et de secours.

(NOR : INTE0600191A).

J.O., n°77, 31 mars 2006, n°2, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Cet arrêté porte application de l'article 21 du décret n°2000-1009 du 16 octobre 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels et précise les conditions d'organisation de l'examen professionnel permettant d'accéder au grade d'infirmier-chef.

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

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur la liste d'aptitude en qualité de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0600196V).

J.O., n°76, 30 mars 2006, n°81, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'arrêté du 20 mars 2006 du ministère de l'intérieur inscrit sur la liste d'aptitude en qualité de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels (concours externe) 80 candidats, la validité de cette liste étant limitée à trois ans.

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2006 à l'issue des concours externe et interne.

(NOR : INTE0600219V).

J.O., n°84, 8 avril 2006, n°131, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 30 mars 2006 du ministre de l'intérieur fixe à 250 le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude dont 100 postes pour le concours externe et 150 pour le concours interne.

Cadre d'emplois / Catégorie C.

Filière médico-sociale. Auxiliaire de puériculture

Diplômes français / Diplôme d'auxiliaire de puériculture

Arrêté du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

(NOR : SANP0620363A).

B.O. Santé, protection sociale et solidarités, n°2, 15 mars 2006, pp. 43-62.

Pour acquérir le diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture par la validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent justifier de compétences professionnelles en rapport direct avec le contenu du diplôme pendant une durée totale cumulée de quatre ans pour l'année 2006 et de trois ans pour l'année 2007. N'entrent dans ce décompte que les activités exercées pendant les douze dernières années.

L'annexe 1 donne le référentiel d'activités avec la définition du métier et le détail des activités exercées, l'annexe II le référentiel de compétences, l'annexe III les modèles de demande, d'attestation à remplir par l'employeur et d'accusé de réception de la demande, l'annexe IV le livret de présentation des acquis de l'expérience et l'annexe V le contenu du module de formation obligatoire.

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

Arrêté du 23 mars 2006 fixant le guide national de référence relatif aux risques chimiques et biologiques.

(NOR : INTE0600229A).

J.O., n°90, 15 avril 2006, p. 5702.

Le guide national de référence fixant les règles de procédure et de formation liées aux risques chimiques et biologiques est disponible auprès des services départementaux d'incendie et de secours.

L'article 6 du chapitre V de la troisième partie, le chapitre XIII de la septième partie, les articles 14 et 19 du chapitre unique de la onzième partie et la dix-huitième partie du règlement d'instruction et de manœuvre des sapeurs-pompiers communaux sont abrogés.

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

Congé de maladie / Procédure d'ouverture du droit à congé
Accident de service et maladie professionnelle
Emploi à temps non complet / Congés et positions
Médecine professionnelle et préventive

Circulaire du 13 mars 2006 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

(NOR : MCTB0600027C).

Site internet du ministère de l'intérieur, mars 2006.- 45 p.

Cette circulaire fait le point, dans une première partie, sur les différents congés de maladie et la disponibilité d'office des fonctionnaires territoriaux à temps complet et sur le régime spécifique des accidents de service ou liées à des maladies professionnelles et, dans une seconde partie, sur les congés de maladie et la disponibilité d'office des fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou des emplois permanents à temps non complet puis, dans une dernière partie, sur le contrôle médical, les médecins agréés, les médecins de la médecine professionnelle et préventive, les comités médicaux ainsi que la commission de réforme. Une première annexe donne un modèle de certificat de prise en charge directe par l'autorité territoriale des frais occasionnés par un accident de service et une deuxième la liste indicative des frais susceptibles d'être pris en charge à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Congé de maternité ou d'adoption / Durée légale
Commission administrative paritaire / Composition
Comité technique paritaire / Composition
Non discrimination

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

(NOR : MCPX0500038L).

J.O., n°71, 24 mars 2006, pp. 4440-4443.

Décision n°2006-533 DC du 16 mars 2006 du Conseil constitutionnel relative à la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

(NOR : CSCL0609180S).

J.O., n°71, 24 mars 2006, pp. 4446-4448.

L'article 15 modifie le code de la sécurité sociale et prévoit que, quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période pendant laquelle la mère

perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos. Ces dispositions s'appliquent aux accouchements intervenus à partir du 1^{er} janvier 2006.

Les dispositions du titre III consacré à l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles comme les commissions paritaires dans la fonction publique ont été déclarées contraires à la Constitution car non conformes au principe d'égalité devant la loi.

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

Circulaire n°2006-08 du 27 mars 2006 de l'Unedic relative aux nouvelles dispositions relatives aux contributions issues de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et des différents textes associés.- 4 p.

Cette circulaire transmet une note technique faisant le point sur les modifications apportées par la nouvelle convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage aux délais d'affiliation au régime, aux taux des contributions applicables à compter du 1^{er} janvier 2006, à la périodicité ainsi qu'aux taux des majorations de retard.

Dispositions applicables aux retraites / Revalorisation des pensions
Rente d'invalidité

Décret n°2006-3166 du 17 mars 2006 relatif à la revalorisation des pensions civiles et militaires de retraite et assimilées.

(NOR : FPPA06000017D).

J.O., n°67, 19 mars 2006, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 2 p.

La revalorisation des pensions et rentes d'invalidité est fixée à 1,8 % à compter du 1^{er} janvier 2006.

Droit du travail
Filière police municipale
Liberté d'opinion et non discrimination
Stagiaire étudiant

Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

(NOR : SOCX0500298L).

J.O., n°79, 2 avril 2006, pp. 4950-4964.

Décisions n°2006-535 DC du Conseil constitutionnel du 30 mars 2006.

(NOR : CSCL0609210S).

J.O., n°79, 2 avril 2006, pp. 4964-4968.

Les articles 9 et 10 portent sur la gratification et sur les conditions d'hygiène et sécurité dont peuvent bénéficier certains stagiaires en entreprises.

L'article 19 précise que les maisons de l'emploi mènent des actions d'information relatives à la discrimination à l'embauche et dans l'emploi auprès des employeurs privés et publics.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 121-6 du code du travail et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi devront être examinées de façon à préserver son anonymat. Un décret viendra préciser ces dispositions (art. 24 créant l'article L. 121-6-1).

La section 2, comprenant les articles 41 à 46, renforce les pouvoirs de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité en modifiant la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Les pouvoirs des agents de la police municipale sont étendus (modification de l'article L. 2212-5 du code général des collectivités territoriales par l'article 50).

**Entreprise / Publique
Agent de droit public
Non titulaire / Modalités de recrutement**

Décret n°2006-392 du 31 mars 2006 pris en application de l'article 4-1 de la loi n°93-1419 du 31 décembre 1993 modifiée relative à l'Imprimerie nationale.

(NOR : ECOP0600140D).

J.O., n°78, 1^{er} avril 2006, pp. 4893-4895.

Ce décret détermine les conditions de recrutement dans les trois fonctions publiques des ouvriers de l'Imprimerie nationale et des personnels titulaires d'un contrat de droit public à durée indéterminée au 31 décembre 1993 ainsi que leurs droits à pension.

**Environnement
Etablissement public
Mise à disposition / Auprès d'autres
administrations ou organismes d'intérêt général
Police du maire**

Loi n°2006-436 du 14 avril 2006 relative aux parcs nationaux, aux parcs naturels marins et aux parcs naturels régionaux.

(NOR : DEVX0500070L).

J.O., n°90, 15 avril 2006, pp. 5682-5693.

Le code de l'environnement est modifié et le chapitre I de la loi consacré aux parcs nationaux, des agents de la fonction publique territoriale pouvant être mis à disposition de l'établissement public du parc (art. 6) et le directeur de l'établissement exerçant les pouvoirs de police du maire au sein du parc.

Le chapitre II rassemble les dispositions applicables au parc amazonien en Guyane et le chapitre III celles applicables aux parcs naturels régionaux gérés par des syndicats mixtes. Le chapitre IV concerne les parcs naturels marins avec la création de l'Agence des aires marines protégées auprès de laquelle des agents de la fonction publique territoriale peuvent être mis à disposition (art. 18).

Le chapitre V rassemble des dispositions d'ordre financier et le chapitre VI des dispositions diverses.

**Etat civil
Droit pénal
Obligations du fonctionnaire**

Loi n°2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.

(NOR : JUSX0508260L).

J.O., n°81, 5 avril 2006, pp. 5097-5099.

L'audition des futurs époux prévue à l'article 63 du code civil peut être déléguée à un ou plusieurs fonctionnaires titulaires du service de l'état civil d'une commune (art. 4). La personne ayant participé au délit de proxénétisme ou à la prostitution de mineurs est interdite définitivement ou temporairement d'exercice d'une activité impliquant un contact avec un mineur (art. 16 modifiant l'article 225-20 du code pénal).

**Filière technique
Environnement
Urbanisme**

Décret n°2006-397 du 31 mars 2006 relatif aux qualifications nécessaires pour réaliser les études mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 121-16 du code rural.

(NOR : AGRF06000404D).

J.O., n°79, 2 avril 2006, p. 4995.

Le technicien signataire du marché d'étude qui n'est pas géomètre expert doit être titulaire de certains titres ou diplômes et justifier qu'il a participé à la réalisation d'au moins trois études.

Hygiène et sécurité

Circulaire du 22 décembre 2005 du ministère de l'intérieur relative à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante. Recensement relatif aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

(NOR : MCTB0510033C)

Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°1, janvier 2006.- p. 59.

Cette circulaire rappelle qu'une circulaire du 22 juin 2005, adressée aux préfets, avait pour objet de faire procéder à une enquête de recensement relative aux risques liés à l'amiante dans les bâtiments propriétés de collectivités territoriales et leurs établissements publics et aux risques encourus par les agents des trois fonctions publiques et précisait les obligations pour lesdites collectivités de respecter les dispositions des décrets n°96-97 et 96-98 du 7 février 1996.

Le ministère indique que très peu de collectivités ont répondu et que le date butoir du 30 janvier 2006 a été retenue.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la culture et de la communication

Décret n°2006-378 du 23 mars 2006 modifiant le décret n°95-239 du 2 mars 1995 portant statut particulier des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère chargé de la culture.

(NOR : MCCB0600144D).

J.O., n°76, 30 mars 2006, texte n°33, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage et des agents techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture et de la communication sont accessibles par concours interne aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent comptant au moins une année de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours (art. 2 et 3).

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la justice

Décret n°2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire.

(NOR : JUSK0640068D).

J.O., n°90, 15 avril 2006, texte n°49, (version électronique exclusivement).- 12 p.

Arrêté du 14 avril 2006 modifiant l'arrêté du 30 avril 2002 fixant les échelonnements indiciaires applicables

aux corps de fonctionnaires placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.

(NOR : JUSK0640068D).

J.O., n°90, 15 avril 2006, texte n°52, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les lieutenants pénitentiaires (corps de commandement du personnel de surveillance) peuvent être recrutés par concours interne ouvert, notamment, aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours et se trouvant à plus de onze ans de la limite d'âge (art. 23).

L'ensemble des corps mentionnés est accessible par la voie du détachement (art. 39) lorsque les agents publics susvisés appartiennent à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à celui du corps dans lequel ils sont détachés.

Prestations d'action sociale Fiscalité –Imposition des salaires

Lettre circulaire n°2006-053 du 14 mars 2006 de l'ACOSS relative au chèque emploi service universel – Cesu.

Site internet de l'Acos, mars 2006.- 21 p.

Cette circulaire présente le dispositif du CESU (chèque emploi service universel) qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2006 et qui peut être bancaire ou préfinancé par les personnes physiques ou morales qui les distribuent dans le cadre de leur action sociale à leurs salariés, agents, adhérents ou administrés. Cet organisme doit délivrer annuellement une attestation fiscale aux bénéficiaires relative aux régimes fiscaux applicables.

Les prestations pouvant être financées par ce moyen sont détaillées. Sont concernées, notamment les activités de garde d'enfants.

Les utilisateurs de CESU préfinancés bénéficient des exonérations de cotisations prévues par le code de la sécurité sociale de même que l'aide financière d'abondement du titre versée par l'entreprise ou le comité d'entreprise. Cette aide n'est pas considérée comme une rémunération soumise à l'impôt sur le revenu dans la limite de 1830 euros par salarié et par an.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Circulaire du 12 septembre 2005 de la Direction de l'administration pénitentiaire relative aux modalités de mise en œuvre de la protection statutaire des agents des services pénitentiaires.

Site internet du ministère de la justice, février 2006.- 16 p.

Cette circulaire analyse les conditions de la mise en œuvre de la protection des fonctionnaires par l'administration, les faits en cause, les notions de faute personnelle détachable du service et de faute de service ainsi que la mise en œuvre de la protection fondée, notamment, sur l'assistance judiciaire et l'indemnisation des personnels.

Sapeur-pompier volontaire

Avis du 17 mars 2006 fixant les conditions d'engagement des militaires en tant que sapeurs-pompier volontaires.

(NOR : INTE0600197A).

J.O., n°78, 1^{er} avril 2006, pp. 4889-4890.

En vertu de l'article 7 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général de militaires et de l'article 61 du décret n°99-1039 du 10 novembre 1999 relatif aux sapeurs-pompier volontaires, certains militaires ou anciens militaires peuvent être recrutés en tant que sapeurs-pompier volontaires, l'autorité territoriale d'emploi dispensant de tout ou partie des formations en fonction des aptitudes des intéressés.

L'arrêté du 6 mai 2000 est abrogé.

Service départemental d'incendie et de secours Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

Arrêté du 28 mars 2006 portant nomination à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.

(NOR : INTE0600216A).

J.O., n°87, 12 avril 2006, pp. 5507-5508.

Stagiaire étudiant

Circulaire DGEFP n°2006-02 du 24 janvier 2005 relative à la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle.

(NOR : SOCF0610428C).

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2006-2, 28 février 2006, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Tourisme Tableau des emplois / Influence de la démographie Recensement de la population

Loi n°2006-437 du 14 avril 2006 portant diverses dispositions relatives au tourisme.

(NOR : EQUX0500012L).

J.O., n°90, 15 avril 2006, pp. 5693-5700.

L'ordonnance n°2004-1391 du 20 décembre 2004 relative à la partie législative du code du tourisme est ratifiée et la section 2 du chapitre III du titre III du livre 1^{er} consacré aux communes touristiques et stations classées est remplacée, le classement des communes étant pris pour une durée de douze ans et les effets des classements intervenus avant l'entrée en vigueur de cette section cessant de produire leurs effets entre 2010 et 2018 selon les cas.

La commune qui perd le bénéfice de son classement en commune touristique conforme ses emplois à la catégorie à laquelle elle appartient par référence à sa population totale issue du dernier recensement au rythme de ses vacances d'emplois sans que ce changement démographique porte atteinte à la situation statutaire et réglementaire des agents en activité (art. 7).

En conformité avec ces nouvelles dispositions, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifiée.

Les dispositions de cette section entrent en vigueur dans un délai de six mois après la parution du décret fixant les critères d'éligibilité des communes à la dénomination et au classement en station de tourisme.

Travail à temps partiel / Régime de retraite Emplois à temps non complet / Régime de retraite Cotisations au régime de retraite de la CNRACL / Cotisations salariales

Décret n°2006-403 du 4 avril 2006 modifiant le décret n°2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.

(NOR : FPPA0600018D).

J.O., n°81, 5 avril 2006, n°38, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le taux du I de l'article 2 du décret n°2004-678 du 8 juillet 2004 est fixé à 27,3 % pour les années 2006 et 2007. Il permet de calculer la « surcotisation » des agents travaillant à temps partiel ou à temps non complet lorsqu'ils l'ont choisi.

Communiqué du 6 avril 2006 de la CNRACL relatif à la surcotisation pour le temps partiel et le temps plein.

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

A la suite de la parution du décret n°2006-403 du 4 avril 2006 modifiant le décret n°2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite, la CNRACL publie les taux des retenues sur le traitement en fonction des quotités de temps partiel les plus fréquentes. ■

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.

Accident de service et maladie professionnelle Hygiène et sécurité Médecine professionnelle et préventive

**Rapport fait au nom de la mission d'information
sur les risques et les conséquences de l'exposition à
l'amiante / président M. Jean Le Garrec, rapporteur
M. Jean Lemièrè.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2884, 2 tomes, 22 février 2006.- 563 p. ; 758 p.

La commission fait le bilan du traitement de l'amiante en France, de la prise en charge des victimes et de la prévention des risques professionnels.

Elle formule 51 propositions parmi lesquelles figurent une aide financière et technique de l'Etat aux collectivités territoriales pour la prise en charge des repérages et travaux, la fixation d'un délai maximal d'accomplissement des obligations réglementaires assorti d'une sanction, des mesures en matière de santé au travail avec la création d'un service public de santé au travail et la possibilité de confier la visite médicale obligatoire et la délivrance de certificats d'aptitude à la médecine de ville.

Par ailleurs, la mission se prononce contre l'intégration des fonctionnaires dans le dispositif du Fonds de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante (FCAATA) et propose la création de systèmes spécifiques avec des financements propres.

Fonction publique territoriale

Projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

Document du Sénat, n°77, 16 mars 2006.- 27 p.

Imprimé sur le site internet du Sénat.

Parmi les modifications apportées par le Sénat au projet de loi initial, on notera, notamment, l'élargissement des compétences du Conseil supérieur de la FPT (articles 7 nouveaux) dont les membres formeraient, par ailleurs, un collège des employeurs publics territoriaux consultés sur toute question relative à la politique salariale et à l'emploi public territorial, le retour de l'Observatoire de la fonction publique territoriale sous l'égide du Centre national de la fonction publique territoriale, le remplacement du Centre national de coordination par un centre de gestion désigné par un collège des présidents des centres de gestion, l'élargissement des compétences des centres de gestion en matière de retraite, d'hygiène et de sécurité et, enfin, de compte épargne temps.

La gestion des organismes paritaires par les établissements de coopération intercommunale non obligatoirement affiliés est précisée (articles 18 nouveaux) et la liste des emplois fonctionnels pouvant bénéficier d'un congé spécial étendue (art. 24).

Nombre d'autres dispositions modifient la gestion de la carrière des agents publics territoriaux, dont l'intégration possible de certains titulaires d'emplois spécifiques de catégorie A dans la fonction publique territoriale (art. 33 *quater*).

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

Acte administratif / Retrait Cessation progressive d'activité

Les conditions de légalité du retrait d'une décision individuelle créatrice de droits.

L'Actualité juridique – Fonction publique, n°2/2006, mars-avril 2006, pp. 109-111.

Sont publiées les conclusions de M. Didier Mesognon, Commissaire du gouvernement, sous le jugement du tribunal administratif d'Orléans du 3 novembre 2005, Mme C. et Mme V., req. n°0401106 et 0401305, lui-même publié.

Deux arrêtés intervenus antérieurement à la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, admettant en application de l'ancienne législation deux agents au bénéfice de la cessation progressive d'activité à compter du 1^{er} avril 2004, étaient créateurs de droits au profit des intéressées et ne pouvaient être retirés qu'en respectant les conditions de légalité externe et interne. Le Commissaire, suivi par le juge, considère que, dans le premier cas, l'arrêté retirant l'arrêté créateur de droits doit être annulé faute de motivation, et que dans le second cas, il doit être également annulé mais pour avoir retiré un acte légal car conforme à la législation applicable au moment où il a été pris et après le délai de 4 mois.

Acte administratif

Acte inexistant – Décision d'avancement d'un magistrat qui résulte d'une erreur matérielle – Conséquence – Acte n'ayant pas créé de droit au profit de l'intéressé.

Les Cahiers de la fonction publique, n°254, mars 2006, pp. 30-31.

Après la publication des principaux considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 décembre 2005, M. R., par lequel la Haute juridiction a jugé que la mention d'une nomination dans un décret résultant d'une erreur matérielle rendait ce dernier inexistant et ne créait pas de droits au

profit de l'intéressé, un commentaire fait le point sur la jurisprudence en matière d'acte matériellement ou juridiquement inexistant.

Acte administratif / Retrait Détachement

L'illégalité de la décision fondant l'obligation ne rend pas cette dernière sérieusement contestable.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11/2006, 20 mars 2006, pp. 582-585.

Est commenté et publié l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 décembre 2005, M. L., req. n°274545, par lequel la Haute juridiction a jugé que le retrait d'une décision plaçant un fonctionnaire en position de détachement qui n'a été ni rapporté ni annulé ni déclaré illégal par le juge, impose à l'ensemble des autorités administratives de tirer, le cas échéant, toutes les conséquences légales de ce retrait aussi longtemps qu'il n'y a pas été mis fin. Parmi ces conséquences figure le versement des traitements auxquels il avait droit en application de la décision de l'autorité administrative rapportant son détachement.

Congé de longue durée Comité médical

Congé de longue durée : le maire peut jouer le médecin malgré lui sans craindre l'illégalité.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 20 mars 2006, pp. 385-387.

Sont publiées les conclusions de M. Yann Aguila, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 24 février 2006, Commune Lapradelle Puilaurens, req. n°266462, lui-même publié.

En cas de saisine du comité médical supérieur pour l'octroi d'un congé de longue durée, l'autorité territoriale ne peut

statuer sur la demande du fonctionnaire qu'après avoir recueilli l'avis sollicité.

Dans cette attente, il appartient au maire de placer l'intéressé dans une position statutaire régulière et c'est en toute légalité qu'il l'a maintenu provisoirement en congé de longue durée.

Conseils de discipline / Fonctionnement Procédure et garanties disciplinaires

Précisions sur le lieu de réunion du conseil de discipline.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°3, mars 2006, pp. 17-18.

A la suite de la publication en extrait de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 29 décembre 2005, n°02BX00165, Commune de Tarbes, par lequel le juge considère que la réunion du conseil de discipline dans des locaux mis à disposition par la commune où se tient le siège du centre de gestion et non dans les locaux de ce dernier n'est pas, dans les circonstances de l'espèce, de nature à entacher d'irrégularité la procédure disciplinaire, une note fait le point sur la jurisprudence en matière de procédure disciplinaire.

Cumul d'activités Incompatibilités

Une sanction méconnue : le reversement par un fonctionnaire à son administration de rémunérations d'origine privée irrégulièrement perçues.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 20 mars 2006, pp. 382-385.

Publiant en extraits et commentant l'arrêt du 16 janvier 2006, M. S., req. n°272648, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que le reversement de sommes perçues dans l'exercice d'une activité privée cumulée illégalement ne pouvait être regardé ni comme une sanction disciplinaire ni comme une sanction professionnelle entrant dans le champ de la loi portant amnistie, cet article analyse la qualification juridique du reversement, ses modalités et ses conséquences pour le fonctionnaire en matière fiscale.

Délégation de service public Agent de droit privé

Maintien des contrats de travail en cas de reprise en régie d'un service public et droit communautaire.

Revue trimestrielle de droit européen, n°4, octobre-décembre 2006, pp. 850-854.

La troisième partie de cette chronique commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 octobre 2004, M. L., req. n°245154,

qui a jugé que, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique gérant un service public administratif, il appartient à cette dernière, en l'absence de dispositions législatives spécifiques, et réserve faite du cas où le transfert entraînerait un changement d'identité de l'entité transférée, 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.

Cette solution a été reprise par le Tribunal des conflits et ultérieurement par des cours administratives d'appel.

Dispositions applicables aux retraites / Bonification pour enfants Liberté d'opinion et non discrimination Pension à jouissance immédiate / Parent de trois enfants

Droit de la fonction publique et principe communautaire de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins.

Revue trimestrielle de droit européen, n°4, octobre-décembre 2006, pp. 847-849.

La troisième partie de cette chronique, qui fait le point sur la jurisprudence administrative française intéressant le droit communautaire intervenue entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2004, est consacrée aux décisions rendues par le Conseil d'Etat annulant des refus à des pères de bonification de pension de retraite pour l'éducation de trois enfants et de retraite anticipée fondée sur l'article L. 24-I 3° alinéa du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Il a, par ailleurs, jugées légales les dispositions qui accordent aux fonctionnaires une bonification d'un an par enfant afin de compenser les inconvénients causés à leur carrière par l'interruption de leur service, à l'occasion d'une naissance, d'une adoption ou de périodes consacrées à l'éducation des enfants.

Droit du fonctionnaire / Protection contre les attaques et menaces de tiers Droit pénal

Quelle est la collectivité compétente pour organiser la protection d'un fonctionnaire ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°2/06, février 2006, pp. 109-112.

Sont publiées les conclusions de M. Emmanuel Glaser, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 5 décembre 2005, Commune du Cendre, req. n°261948.

L'autorité compétente pour prendre les mesures susceptibles d'assurer la protection d'un agent en application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 est, non pas celle dont l'agent relevait à la date à laquelle il exerçait les fonctions ayant donné lieu aux poursuites, mais celle dont il relève à la date à laquelle il est statué sur sa demande. Est donc légale en l'espèce la décision d'une autorité locale la refusant à un fonctionnaire, mis en examen pour complicité de faux et usage de faux en écriture publique, dès lors qu'à la date où il a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle, il ne relevait plus de cette collectivité locale.

Du droit à protection des fonctionnaires (L. n°83-634, 13 juillet 1983, art. 11).

Collectivités territoriales, n°10, février 2006, pp. 24-27.

Commentant les arrêts du Conseil d'Etat du 24 octobre 2005, Mme G. et Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique (SGEN-CFDT), req. n°259807, et du 5 décembre 2005, Commune du Cendre, req. n°261948, jugeant légal le refus de protection d'un agent en application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, cet article fait le point sur la jurisprudence en matière de protection due au fonctionnaire en cas de poursuites pénales, qu'il y ait ou non faute personnelle, et sur la collectivité à laquelle incombe cette protection.

Emplois fonctionnels Primes et indemnités Parité de rémunérations entre fonctions publiques Principe de parité

L'éternel retour du très ambigu principe de parité entre les fonctions publiques.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11/2006, 20 mars 2006, pp. 617-620.

Après la publication en extraits de l'avis du Conseil d'Etat du 1^{er} février 2006, Préfet du Puy-de-Dôme c/ Commune de Pont-du-Château, n°287656, rendu à la demande de la cour administrative d'appel de Lyon, une note revient sur la position de la Haute juridiction sur l'application de l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relatif aux frais de représentation des emplois fonctionnels en l'absence de disposition réglementaire, la possibilité de verser une somme forfaitaire au titre de ces frais, ce qui constitue, lorsqu'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. Ce commentaire analyse également l'évolution de la jurisprudence en matière de principe de parité entre fonctions publiques.

Licenciement pour insuffisance professionnelle Procédure et garanties disciplinaires

Des insuffisances de l'insuffisance professionnelle.

Bulletin juridique des collectivités locales, n°2/06, février 2006, pp. 85-88.

L'étude des textes normatifs et de la jurisprudence montre des différences de traitement, en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle, selon que l'agent est titulaire, stagiaire ou non titulaire.

Le licenciement est prononcé, dans le premier cas après le déroulement de la procédure prévue en matière disciplinaire, dans le second cas après consultation de la commission administrative paritaire sans obligation de communication du dossier à l'agent et dans le troisième après notification par lettre recommandée et respect d'un préavis.

Le juge a entériné ces distinctions en liant l'insuffisance professionnelle à la manière de servir de l'intéressé, en distinguant faute disciplinaire et insuffisance professionnelle et en adaptant l'obligation de motivation de l'acte à la situation statutaire de l'agent.

Mise à disposition Agent de droit privé

Statut du fonctionnaire détaché puis hors-cadre dans une entreprise privatisée.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 3 avril 2006, pp. 481-483.

Le présent commentaire, qui fait état de l'arrêt de la Cour de cassation du 9 novembre 2005, n°03-45.006, F-P+B, SA le Crédit lyonnais c/ M. G., ayant jugé qu'un fonctionnaire mis à disposition d'une entreprise et n'ayant pas été informé de sa privatisation devait bénéficier dans le cadre de son licenciement d'une indemnité de licenciement, procède à une synthèse de l'ensemble des dispositions régissant cette position du fonctionnaire, principalement précisée par des décisions de la Cour de cassation.

Mise à disposition Situation du fonctionnaire détaché Situation du fonctionnaire mis en position hors cadres

Statut du fonctionnaire détaché dans une entreprise privatisée.

La Semaine juridique – Social, n°12, 21 mars 2006, pp. 22-24.

Après la publication en extraits de l'arrêt de la Cour de cassation du 9 novembre 2005, n°03-45.006, F-P+B, SA le Crédit lyonnais c/ M. G., une note fait le point sur la situation du fonctionnaire mis à disposition ou détaché

après d'un organisme de droit privé auquel il est lié par un contrat de travail de droit privé.

En l'espèce, la Cour a jugé que l'employeur n'ayant pas mis en mesure l'intéressé de prendre position sur le changement professionnel qu'impliquait la privatisation de l'entreprise, le licenciement du fonctionnaire devait s'analyser comme dénué de cause réelle et sérieuse et que les dispositions de l'article L. 122-9 du code du travail accordant une indemnité de licenciement au salarié bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée et en poste de plus de deux ans lui étaient applicables.

Mutation interne – Changement d'affectation Sanctions disciplinaires Sapeur-pompier volontaire

Une mesure d'affectation peut à la fois répondre à l'intérêt du service et constituer une mesure disciplinaire faisant grief.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°3, mars 2006, pp. 15-16.

Est publié en extraits et commenté l'arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 2006, M. P., req. n°272331, par lequel la Haute juridiction a jugé que le changement d'affectation d'un sapeur-pompier volontaire pris dans l'intérêt du service et le privant de ses missions opérationnelles et de sa qualité d'adjoint au directeur du centre de secours revêtait un caractère disciplinaire dans la mesure où il est intervenu à raison de faits lui étant reprochés dans l'exercice de ses fonctions.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement Services effectifs Services publics

Contrats à durée indéterminée : premières applications jurisprudentielles applicables aux contrats en cours de la loi du 26 juillet 2005.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 3 avril 2006, pp. 475-477.

Deux premiers jugements de tribunaux administratifs, publiés en partie, portent sur la conclusion du contrat à durée indéterminée (CDI) pour des agents non titulaires de droit public âgés de plus de cinquante ans, sur le fondement de l'article 15 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005.

Le tribunal administratif de Nantes, dans un jugement du 15 décembre 2005, M. C, req. n°054042 et 055012, retient la notion de « services publics effectifs » pour procéder au calcul de la durée d'activité de l'agent concerné et le tribunal administratif de Lyon, dans une ordonnance de

référé du 20 janvier 2006, Mme M., req. n°0508725, suspend le refus d'attribution d'un CDI en raison, notamment, de l'âge de l'intéressée.

Un note analyse ces jugements ainsi que le nouveau dispositif instauré par la loi susvisée, rappelle les premières précisions apportées jusqu'alors et conclut à la compétence liée des administrations lorsque l'ensemble des conditions exigées pour accéder au CDI sont réunies.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement Revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi / Conditions d'obtention

Allocation d'aide au retour à l'emploi – Agent non titulaire exerçant en formation continue des adultes – Refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée.

Lettre d'information juridique, n°103, mars 2006, pp. 15-16.

Par deux décisions rendues, pour la première, par le Conseil d'Etat le 2 novembre 2005, Mme N., req. n°272373 et pour la seconde, par le tribunal administratif de Grenoble le 23 septembre 2005, Mme A., req. n°0204709, le juge a considéré que l'appréciation du motif légitime de l'agent pour refuser la proposition de renouvellement de son contrat à durée déterminée était de la compétence de l'autorité administrative employeur, le représentant de l'Etat ou le chef des services extérieurs du travail et de l'emploi, titulaire d'une délégation régulière, ayant seulement le pouvoir de refuser le bénéfice du revenu de remplacement en cas de refus d'accepter une offre d'emploi proposée.

Dans le second cas, le refus d'indemnisation a été annulé, l'agent ayant été employé dans le secteur privé et la période d'emploi la plus longue ayant été effectuée dans le secteur public.

Procédure et garanties disciplinaires Discipline / Communication du dossier et droits de l'intéressé

« La nature de la mémoire est l'oubli ». Le tribunal administratif de Montpellier vient de s'en rappeler.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 3 avril 2006, pp. 478-481.

Se fondant sur les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. de Monte, le tribunal administratif a jugé, dans sa décision du 25 janvier 2006, M. S. c/ Ministre de la Défense, req. n°031341, qu'un agent ne pouvait être sanctionné que dans le cadre d'un délai raisonnable. En l'espèce, le fonctionnaire a été sanctionné 19 ans après les faits reprochés.

Cette décision repose notamment sur la référence au droit de la Convention européenne des droits de l'homme, sur l'existence de l'article L. 122-44 du code du travail qui a instauré une prescription en matière disciplinaire et, enfin, sur certaines positions récentes des juridictions administratives faisant référence à la notion de délai raisonnable.

Titularisation des non titulaires

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique
Contentieux administratif / Suspension

Résorption de l'emploi précaire : suspension d'une décision de la Commission nationale d'appel pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°3, mars 2006, pp. 16-17.

Ce commentaire est précédé de la publication en extraits de l'ordonnance du Conseil d'Etat du 10 janvier 2006, M. A., req. n°288396, par laquelle le juge a considéré que la décision par laquelle la Commission nationale d'appel pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle a rejeté la demande d'un agent, professeur de musique non titulaire, sollicitant son intégration directe dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique, devait être suspendue et que compte tenu du caractère temporaire du droit à l'intégration directe ouvert par la loi du 3 janvier 2001, de l'absence de toute garantie quant au renouvellement des contrats dont l'exécution assure la rémunération de cet agent qui a la charge de trois enfants et des délais prévisibles tant de l'instruction de sa requête par le juge de l'excès de pouvoir que, en cas d'annulation, de l'examen de sa demande présentée à l'administration, cette requête présentait un caractère d'urgence. ■

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.

Administration / Relations avec les administrés

Le médiateur de la République s'inquiète de la complexité de la législation.

Liaisons sociales, 29 mars 2006.

Dans son rapport annuel pour l'année 2005, le médiateur de la République fait état d'une augmentation de 5,3 % des dossiers traités par rapport à l'année 2004, constate l'importance des litiges en matière sociale, de nombreuses réclamations concernant, notamment, les retraites, la situation des intermittents du spectacle employés tant par des personnes publiques que par des personnes privées et les agréments professionnels.

Il propose des pistes de réforme et notamment l'harmonisation de la protection sociale des travailleurs de l'amiante.

Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations salariales

Les avantages en nature et frais professionnels.

Liaisons sociales, 14 avril 2006.- 12 p.

Ce document fait le point sur les notions d'avantage en nature et de frais professionnels, l'incidence de leur versement sur le montant des cotisations sociales, les règles de leur évaluation, les modalités de remboursement des frais professionnels comme les frais de nourriture et de déplacement.

Elu local

Monde territorial : 20619 fonctionnaires exercent un mandat national ou local.

Les Cahiers de la fonction publique, numéro spécial, mars 2006, pp. 9-10.

Au total, 2 0619 fonctionnaires, toutes fonctions publiques confondues, exerçaient des mandats politiques entre 2004 et 2005, représentant 27 % des mandats de députés,

37,7 % des mandats de sénateurs, 12,8 % des maires, 22,9 % des conseillers généraux et, enfin, 28,3 % des conseillers régionaux.

Fonction publique

Communiqué de presse du 13 avril 2006.

Site internet du ministère de la fonction publique, avril 2006.- 1 p.

Le ministre annonce que le projet de loi de modernisation de la fonction publique, soumis au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, sera présenté au Parlement au mois de juin 2006.

Il reprend le protocole d'accord signé avec trois organisations syndicales le 25 janvier 2006 et concerne en partie l'ensemble de la fonction publique.

Il comprend des dispositions relatives à la formation, à la prise en compte de l'expérience professionnelle, l'instauration de la mise à disposition d'une fonction publique à une autre, le renforcement des commissions de déontologie, l'allongement de la durée de l'incompatibilité entre une fonction à responsabilité et l'occupation d'un emploi dans le secteur privé et, enfin, vise à favoriser le cumul d'activités dans le milieu rural.

Fonction publique territoriale

Vers une nouvelle loi : quelles orientations pour la FPT ?

RH Territoriales, n°50, février 2006, pp. 6-7.

Cet article fait le point sur les principales mesures du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale en matière de formation, de répartition des rôles entre le CNFPT et les centres de gestion et de reconnaissance de la validation des acquis professionnels ainsi que de l'expérience professionnelle.

M. Didier Durauffourg, président du SNSGDGCT (Syndicat national des secrétaires généraux et directeurs généraux des collectivités territoriales) donne son point de vue sur ce projet.

Fonction publique territoriale Gestion du personnel

Répertoire des métiers territoriaux : Guide d'utilisation à l'usage des petites et moyennes collectivités.

Site internet du CNFPT, mars 2006.- 36 p.

Cet outil a pour objectif de compléter et d'exploiter le Répertoire des métiers territoriaux en proposant aux collectivités locales des méthodes de réalisation de fiches de poste et de fiches de fonction en se fondant sur des exemples, un tableau d'analyse des situations de travail ainsi que sur un lexique.

Fonction publique Non titulaire Promotion interne Traitement et indemnités

Les protocoles d'accord du 25 janvier 2006.

Site internet du ministère de la fonction publique, avril 2006.- 25 p.

Le présent document publie le texte des accords signés avec des organisations syndicales le 25 janvier 2006 qui concerne en partie les trois fonctions publiques, notamment le volet statutaire qui comprend la réforme des carrières de l'ensemble des catégories, illustré par deux grilles indiciaires concernant la catégorie C et la catégorie B, ainsi que des droits des agents non titulaires.

Un tableau, issu des premières décisions du comité de suivi et de mise en œuvre, récapitule le calendrier des réformes de 2006 à 2008.

Indemnité kilométrique Fiscalité - Imposition des salaires Véhicule administratif

Indemnités kilométriques pour la période 2005-2006.

Liaisons sociales, 23 mars 2006.- 4 p.

Une instruction fiscale du 6 mars 2006 (BOI 5 F-9-06) précise les règles de déduction fiscale des frais pour usage d'un véhicule en même temps que le montant dû par les entreprises et les administrations à leurs salariés et les éléments permettant de déterminer les avantages en nature que représentent les mises à disposition de véhicules appartenant à ces établissements.

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

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE).

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°12/2006, 27 mars 2006, pp. 648-651.

Le PACTE (suite et fin) : Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriales, hospitalières et de l'Etat.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2447, 17 mars 2006, pp. 21-26.

Sont présentées les dispositions majeures de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 créant le PACTE, nouveau mode de recrutement de certaines personnes âgées de 16 à 25 ans dans la fonction publique.

Non discrimination

Le Conseil constitutionnel dit non aux quotas.

Le Monde, 18 mars 2006, p. 9.

Parmi les dispositions de la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes censurées par le Conseil constitutionnel figurent celles instaurant des quotas de 20 % de femmes parmi les délégués du personnel et les organismes paritaires de la fonction publique.

Prestations d'action sociale Gestion de fait Mutuelle Concession de logement

Dossier : Œuvre sociales et avantages en nature.

Les Cahiers de la fonction publique, n°253, février 2006, pp. 4-18.

Après un historique de l'action sociale exercée dans la fonction publique de l'Etat, ce dossier fait le point sur le risque de gestion de fait lié, notamment, au rôle des mutuelles de fonctionnaires, sur la jurisprudence des juridictions financières en matière d'octroi d'avantages en nature ainsi que sur le régime juridique des logements de fonction.

Recrutement Travailleurs handicapés

Les contrats de recrutement spécifiques aux personnes handicapées.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1011, 4 avril 2006, pp. 6-8.

Le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 modifié par le décret n°2006-148 du 13 février 2006 fixe, pour les personnes handicapées embauchées sous contrat par les collectivités locales, les conditions de diplôme à remplir, leur statut, les modalités de rédaction du contrat, le devenir de l'agent à la fin du contrat et la protection sociale dont il peut bénéficier.

Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Convention chômage 2006

Le nouveau régime d'assurance chômage.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2448, 24 mars 2006, pp. 17-28.

La première partie de ce dossier fait le point sur l'accompagnement personnalisé des allocataires du nouveau régime d'assurance chômage et sur l'indemnisation du demandeur d'emploi, les conditions d'affiliation, la durée de l'indemnisation, les filières d'indemnisation, la détermination et le paiement de l'allocation.

Le nouveau régime d'assurance chômage.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2450, 7 avril 2006, pp. 17-28.

La dernière partie de ce dossier fait le point sur les aides au reclassement des chômeurs indemnisés et les contributions des employeurs et des salariés au régime.

Sapeur-pompier volontaire

Le sapeur-pompier volontaire.

.- Montreuil, 2005.- 224 p.

Cet ouvrage regroupe les textes régissant les fonctions de sapeur-pompier volontaire classés par thème et sous-thème dont la particularité est d'être découpés de façon à parcourir le texte source, puis le décret d'application, l'arrêté et enfin la circulaire.

Un index matière et une table chronologique complètent ce recueil.

Sécurité Bénévolat Service départemental d'incendie et de secours

Les nouveaux instruments communaux au service de la sécurité civile.

Bulletin juridique des collectivités locales, n°2/06, février 2006, pp. 82-84.

Cet article présente les nouvelles dispositions introduites par la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile qui concernent les communes, l'instauration de la réserve communale constituée de citoyens formés venant en renfort des secours et ayant un rôle de prévention.

Ces bénévoles, titulaires d'un contrat renouvelable de un à cinq ans doivent quinze jours de service annuels compensés par une indemnité pour les non fonctionnaires.

Ils bénéficient d'une protection sociale et sont considérés comme des collaborateurs occasionnels du service public en cas de dommage.

Travailleurs handicapés Fonction publique

Les employeurs territoriaux face à leur obligation d'insertion des personnes handicapées (1^{re} partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1007, 7 mars 2006, pp. 5-8.

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vise à garantir la compensation du handicap, le droit à un revenu d'existence ainsi que l'insertion sociale des personnes handicapées. Elle instaure les maisons des personnes handicapées, renforce l'obligation d'emploi, crée un fonds pour l'insertion des personnes handicapées, modifie la base de calcul des 6 % ainsi que le mode de calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les employeurs territoriaux face à leur obligation d'insertion des personnes handicapées (2^e partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1008, 14 mars 2006, pp. 5-8.

Cette deuxième partie du dossier poursuit l'étude de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en abordant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la situation des agents reclassés pour inaptitude physique et des bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité, la création ainsi que les ressources du fonds d'insertion des personnes handicapées.

Les employeurs territoriaux face à leur obligation d'insertion des personnes handicapées (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1009, 21 mars 2006, pp. 5-8.

Cet article poursuit l'étude des dispositions de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées avec les obligations matérielles des employeurs publics, les actions menées par le fonds spécifique d'insertion, le principe de non discrimination et les mesures à prendre pour accéder à l'emploi ou le conserver, l'aménagement des concours, le recrutement sans concours et les dispositions spécifiques en matière de carrière et d'aménagement du poste de travail. ■

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.

Fin de stage / Refus de titularisation **Formation initiale** **CNFPT / Compétences** **Cadre d'emplois / Catégorie A.** **Filière administrative. Attaché**

Est légale la décision d'une autorité locale refusant de titulariser un attaché territorial stagiaire qui, s'il a donné lieu à deux rapports élogieux au cours d'une première période probatoire, a également fait l'objet, tant au cours de son stage initial que durant deux prolongations de son stage, d'observations répétées l'invitant à traiter avec plus de rigueur les dossiers confiés, à améliorer son expression écrite et à faire preuve d'initiative, d'autorité ainsi que de réserve dans ses relations avec d'autres administrations.

En application des dispositions de l'article 9 du décret du 30 décembre 1987 et de l'article 7 du décret du 14 mars 1998, ce refus de titularisation est en revanche illégal, en l'absence d'un rapport du président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui s'est borné à établir deux documents attestant de la participation de ce stagiaire aux diverses sessions de formation ne comportant ni appréciation de ses aptitudes ni synthèse des comptes-rendus rédigés par les personnes ayant assumé les fonctions de maîtres de stage.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la Cour le 23 mars 2004, présentée pour la ville d'Orléans, représentée par son maire en exercice, par Me Sourcis, avocat au barreau d'Orléans ; la ville d'Orléans demande à la cour :

1°) d'annuler le jugement n°01-3923 du 22 janvier 2004 du tribunal administratif d'Orléans, en tant qu'il a :

- annulé l'arrêté du maire en date du 23 juillet 2001 portant refus de titularisation de Mme R. dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- enjoint à la ville d'Orléans de réintégrer Mme R. et de la titulariser ;

2°) de rejeter ladite demande ;

3°) de condamner Mme R. à lui payer la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

Vu le décret n°88-239 du 14 mars 1988 relatif à l'organisation de la formation avant titularisation et de la formation d'adaptation à l'emploi des attachés territoriaux ;

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 21 janvier 2005 :

- le rapport de M. Faessel, rapporteur ;

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

Considérant que s'il ressort des pièces du dossier que la manière de servir de Mme R., laquelle avait été nommée attachée territoriale stagiaire à compter du 15 novembre 1995 par arrêté du maire d'Orléans, a, au cours de la première période probatoire, donné lieu à deux rapports élogieux, il apparaît également que l'intéressée, tant au cours de son stage initial, que durant les deux prolongations de celui-ci, a fait l'objet d'observations répétées l'invitant à traiter avec plus de rigueur les dossiers qui lui étaient confiés, à améliorer son expression écrite et à faire preuve d'initiative, d'autorité ainsi que de réserve dans ses relations avec d'autres administrations ; que la persistance de ces critiques, alors que l'intéressée avait été affectée successivement dans deux services distincts, ne permet pas de la regarder, en dépit du fait qu'elle a pu en certaines circonstances rendre des services favorablement appréciés, comme ayant indiscutablement fait preuve des compétences et qualités nécessaires à l'exercice des fonctions d'attaché territorial ; qu'il résulte de ce qui précède que c'est à tort

que, pour annuler l'arrêté en date du 23 juillet 2001 du maire d'Orléans refusant de titulariser Mme R. dans le grade d'attaché territorial, le tribunal administratif d'Orléans a estimé que cette décision était entachée d'erreur manifeste d'appréciation ;

Considérant toutefois qu'il appartient à la cour administrative d'appel, saisie de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens soulevés par Mme R. devant le tribunal administratif d'Orléans ;

Considérant qu'aux termes de l'article 9 du décret du 30 décembre 1987 susvisé : « La titularisation des stagiaires intervient, par décision de l'autorité territoriale, à la fin du stage mentionné aux articles 7 et 8 ci-dessus, au vu notamment d'un rapport établi par le président du centre national de la fonction publique territoriale (...) » ; qu'aux termes de l'article 7 du décret du 14 mars 1998 susvisé : « A l'issue de la période de formation avant titularisation, le président du centre national de la fonction publique territoriale porte à la connaissance de l'autorité territoriale son appréciation écrite sur l'intéressé et notamment sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours des sessions théoriques et des stages pratiques (...) » ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que si, avant de prendre la décision contestée par laquelle il a refusé de titulariser Mme R., le maire d'Orléans a soumis le dossier de l'intéressée au président du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), ce dernier s'est toutefois borné à établir deux documents attestant de la participation de Mme R. aux diverses sessions de formation ; que de telles attestations, qui ne comportaient ni appréciation des aptitudes de l'intéressée ni synthèse des compte-rendus rédigés par les personnes ayant assumé les fonctions de maître de stage, ne pouvaient tenir lieu de rapport établi sur le fondement des dispositions précitées ; qu'en l'absence de ce rapport, le maire d'Orléans ne pouvait légalement se prononcer sur la titularisation de Mme R. ; que dès lors, la ville d'Orléans n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif d'Orléans a annulé l'arrêté contesté, qui était entaché d'illégalité ;

Sur les conclusions tendant à ce que la Cour enjoigne à la ville d'Orléans de réintégrer Mme R., de la titulariser et de reconstituer sa carrière :

Considérant que l'exécution du présent arrêt implique seulement que le maire d'Orléans procède à un nouvel examen de la situation de Mme R. ; que par suite, les conclusions de celle-ci tendant à ce qu'il soit enjoint au maire de la réintégrer dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, de la titulariser et de reconstituer sa carrière, doivent être rejetées ;

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

Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que Mme R., qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, soit condamnée à payer à la ville d'Orléans la somme qu'elle demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, en revanche, dans les circonstances de l'espèce, de condamner la ville d'Orléans à verser à Mme R. une somme de 1 500 euros en remboursement des frais de même nature qu'elle a supportés ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de la ville d'Orléans est rejetée.

Article 2 : Les conclusions à fin d'injonction présentées par Mme R. sont rejetées.

Article 3 : La ville d'Orléans versera à Mme R. une somme de 1 500 euros (mille cinq cents euros) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le présent arrêt sera notifié à la ville d'Orléans, à Mme R. et au ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

Cour administrative d'appel de Nantes, 18 février 2005, Ville d'Orléans, req. n°04NT00337.

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales

Décharge de fonctions

Emplois fonctionnels

Il résulte des dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 et des articles 53 et 97 la loi du 26 janvier 1984 qu'en dehors du cas où l'autorité administrative confie à un agent maintenu en surnombre la réalisation de missions pour son compte, cet agent ne peut, en l'absence de service fait, percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Est donc légale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale refusant à un fonctionnaire, déchargé de ses fonctions de secrétaire général et maintenu en surnombre, de lui verser une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire, en l'absence de tout service fait.

Vu la requête, enregistrée le 6 avril 2001, présentée par M. L., élisant domicile... ; M. L. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°9805592 du 25 janvier 2001 par lequel le tribunal de Marseille a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision implicite par laquelle le maire de Vitrolles a rejeté sa demande tendant à ce qui lui soit payée l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires pour la période du 1^{er} janvier 1998 au 31 mars 1998 ;

2°) d'annuler ladite décision ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public ;

Vu le décret n°68-560 du 19 juin 1968 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires alloués à certains personnels administratifs titulaires ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

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 8 mars 2005,

- le rapport de M. Renouf, rapporteur ;

- et les conclusions de Mme Fernandez, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que M. L., qui a été déchargé de ses fonctions de secrétaire général de la commune de Vitrolles à compter du 1^{er} janvier 1998 et a été maintenu en surnombre dans les effectifs de la commune jusqu'au 31 mars 1998, soutient

que la décision de la commune de ne pas lui maintenir le bénéfice de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires pendant cette période est entachée d'illégalité ;

Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. » ; qu'aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, applicable à M. L. eu égard aux fonctions précédemment exercées : « Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. » ; qu'aux termes de l'article 97 de la même loi : « I. - Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique paritaire. (...) Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Au terme de ce délai, le fonctionnaire de catégorie A est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale et le fonctionnaire de catégorie B ou C par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande. » ; qu'il résulte de ces dispositions qu'en dehors du cas où l'autorité administrative confie à l'agent maintenu en surnombre la réalisation de missions pour son compte, ledit agent ne peut, en l'absence de service fait, percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ; que si M. L. soutient que l'absence de mission réalisée pendant cette période est imputable à la décision de la commune de Vitrolles de ne pas lui en confier, cette circonstance ne saurait lui donner droit au paiement de l'indemnité en cause ; qu'ainsi, en l'absence de tout service fait, la commune précitée était tenue de rejeter la demande de M. L. tendant au bénéfice de l'indemnité en cause pendant la période au cours de laquelle il a été maintenu en surnombre dans les effectifs de la commune ;

Considérant, d'autre part, que, dès lors que la commune de Vitrolles était tenue de rejeter la demande de M. L. ainsi que de prendre la décision initiale révélée par le bulletin de salaire du mois de janvier 1998 de ne pas lui verser l'indemnité en litige pendant le temps où, ayant cessé d'exercer les fonctions de secrétaire général, il serait maintenu en surnombre dans les effectifs de la commune, le moyen tiré du défaut de motivation de la décision attaquée est sans incidence sur sa légalité ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. L. n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Marseille a rejeté sa requête tendant à l'annulation de la décision implicite par laquelle le maire de Vitrolles a rejeté sa demande tendant

à ce que lui soit payée l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires pour la période du 1^{er} janvier 1998 au 31 mars 1998 ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. L. est rejetée.

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

Cour administrative d'appel de Marseille, 5 avril 2005, M. L., req. n°01MA00861.

Non titulaire / Cas de recrutement

Est illégal le contrat par lequel une autorité locale a recruté en qualité de chargé d'études à la direction des affaires économiques, pour une durée de trois ans, un agent contractuel qui était titulaire d'un DESS économie industrielle et décentralisation et avait eu une expérience au sein de la direction des affaires économiques de cette collectivité locale, dès lors que, faisant elle-même état de la réception de plusieurs candidatures, tant par la voie du recrutement interne qu'externe, à la suite du départ du précédent titulaire du poste, elle ne justifie pas que l'embauche de cet agent non titulaire apportait à la région un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires territoriaux qu'elle avait reçues, dont elle n'établit pas qu'aucune d'entre elles n'aurait pu être retenue.

Vu la requête, enregistrée le 18 juillet 2001, complétée par un mémoire enregistré le 13 septembre 2001, présentée pour la région de Franche-Comté, représentée par son président en exercice, et pour Mme M., élisant domicile (...), par Me Petit, avocat ; la région de Franche-Comté et Mme M. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°0000788 en date du 21 juin 2001 par lequel le tribunal administratif de Besançon a annulé le contrat, en date du 27 mars 2000, par lequel le président du conseil régional a recruté Mme M. pour la période du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2003, et a condamné la région de Franche-Comté à verser au syndicat CFDT-INTERCO du Doubs la somme de 100 francs au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

2°) de rejeter la demande du syndicat CFDT-INTERCO ; Ils soutiennent que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que le syndicat CFDT-INTERCO avait intérêt à agir ; que le recrutement de Mme M. est légal ;

Vu le jugement et la décision attaqués ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 22 août 2001, complété par des mémoires enregistrés les 8 novembre 2001 et 4 mai 2004, présentés par le syndicat CFDT-INTERCO du Doubs ;

Le syndicat CFDT-INTERCO du Doubs conclut au rejet de la requête et à la condamnation de la région de Franche-Comté à lui verser une somme de 15 000 F au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, et qu'il soit ordonné l'exécution de l'arrêt sous astreinte de 300 F par jour de retard ;

Il soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé ; Vu l'ordonnance portant clôture de l'instruction au 7 mai 2004 à 16 h00 ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu la loi n°87-588 du 30 juillet 1987 ;

Vu la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié ;

Vu l'ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs, ensemble le décret n°2001-373 du 27 avril 2001 ;

Vu le code de justice administrative ;

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

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 9 décembre 2004 :

- le rapport de Mme Steinmetz-Schies, premier conseiller,
- et les conclusions de M. Adrien, Commissaire du gouvernement ;

Sur la fin de non-recevoir opposée à la demande de première instance :

Considérant que le syndicat CFDT-INTERCO du Doubs, dont la vocation est de défendre les intérêts des agents en poste

dans la fonction publique territoriale de son ressort, justifie d'un intérêt suffisant pour demander l'annulation du contrat par lequel le président de la région de Franche-Comté a recruté Mme M. pour une durée de trois ans ; que la fin de non-recevoir opposée par la région de Franche-Comté et Mme M. à la demande du syndicat CFDT-INTERCO du Doubs doit en conséquence être écartée ;

Sur la légalité du contrat :

Considérant qu'aux termes de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, relative à la fonction publique d'Etat, dans sa rédaction résultant de la loi du 10 juillet 1987 : « Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre 1^{er} du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants : 1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° Pour les emplois de niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient » ; que, selon les termes de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale dans sa rédaction issue de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 susvisée : « ...Des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les mêmes cas et selon les mêmes conditions de durée que ceux applicables aux agents de l'Etat » ;

Considérant que la région de Franche-Comté a recruté, par contrat, Mme M. pour assurer les fonctions de chargée d'études à la direction des affaires économiques du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2003 ;

Considérant que la région de Franche-Comté qui fait elle-même état de la réception de plusieurs candidatures, tant par la voie du recrutement interne qu'externe, suite au départ du précédent titulaire du poste, ne justifie pas que l'embauche de Mme M., titulaire d'un DESS économie industrielle et décentralisation, et d'une expérience au sein de la direction des affaires économiques, apportait à la région un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires territoriaux qu'elle avait reçues, dont elle n'établit pas qu'aucune d'entre elles n'aurait pu être retenue ; qu'il suit de là que la région de Franche-Comté et Mme M. ne sont pas fondées à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Besançon a annulé le contrat par lequel la région de Franche-Comté a recruté Mme M. en qualité de chargée d'études ;

Sur la demande d'injonction :

Considérant que le contrat liant Mme M. à la région de Franche-Comté a pris fin le 31 mars 2003 ; que les conclusions du syndicat CFDT-INTERCO du Doubs tendant à ce qu'il soit mis fin au contrat de Mme M., sur le fondement de l'article L. 911-1 du code de justice administrative ne peuvent, dès lors, qu'être rejetées ;

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

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, la cour ne peut pas faire bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais qu'elle a exposés à l'occasion du litige soumis au juge ; que les conclusions présentées à ce titre par la région de Franche-Comté et Mme M. doivent dès lors être rejetées ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, de condamner la région de Franche-Comté à payer au syndicat CFDT-INTERCO du Doubs une somme de 1 000 euros au titre des frais exposés par celui-ci en appel et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de la région de Franche-Comté et de Mme M. est rejetée.

Article 2 : La région de Franche-Comté est condamnée à verser au syndicat CFDT-INTERCO du Doubs une somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions du syndicat CFDT INTERCO du Doubs est rejeté.

Article 4 : Le présent arrêt sera notifié à la région de Franche-Comté, à Mme M. et au syndicat CFDT-INTERCO du Doubs.

Cour administrative d'appel de Nancy, 13 janvier 2005, Région de Franche-Comté, req. n°01NC00800. ■



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 €