
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **La modulation individuelle du régime indemnitaire**
- ▶ **L'actualisation de certaines dispositions relatives à la catégorie C**
- ▶ **La création d'une bonification indemnitaire**

CIG petite couronne



n°8 - août 2006

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

Statut au quotidien

- 3 **La modulation individuelle du régime indemnitaire**
- 23 **L'actualisation de certaines dispositions relatives à la catégorie C**
- 29 **La création d'une bonification indemnitaire**

Actualité documentaire

Références

- 33 **Textes**
- 44 **Documents parlementaires**
- 45 **Chronique de jurisprudence**
- 48 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 52 **Jurisprudence**

La modulation individuelle du régime indemnitaire

La modulation du régime indemnitaire permet d'individualiser une partie de la rémunération des agents. La marge de manœuvre dont disposent les collectivités pour fixer les modalités et les critères de cette modulation doit toutefois s'apprécier au regard du cadre juridique applicable aux primes et indemnités dans la fonction publique territoriale, et notamment du principe de parité.

Aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983¹, la rémunération des fonctionnaires comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et des indemnités instituées par les textes législatifs et réglementaires. Parmi ces éléments, le traitement, l'indemnité de résidence ainsi que le supplément familial de traitement ont un caractère obligatoire. Leur montant est strictement déterminé en fonction de la situation du fonctionnaire et des barèmes imposés par les textes sans aucune marge de manœuvre laissée à l'administration. En revanche, le régime indemnitaire a un caractère accessoire et facultatif. Il est composé de primes et d'indemnités qui, à l'origine, visaient respectivement à récompenser un agent et à réparer un dommage.

Actuellement, les primes et indemnités constituent une part variable mais importante de la rémunération. En effet, selon le bulletin d'informations statistiques de la Direction générale des collectivités territoriales relatif aux bilans sociaux de 2003, le régime indemnitaire représente 12,6 % de la rémunération des agents territoriaux titulaires. Les primes et indemnités sont ainsi considérées comme de véritables compléments de rémunération. A l'occasion d'un contentieux relatif au régime indemnitaire des agents de police municipale², le commissaire du gouvernement n'a pas hésité à qualifier ce supplément de rémunération de « *traitement qui n'ose pas dire son nom* ».

¹ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

² Conseil d'Etat, 14 juin 1995, Commune de Septèmes-les-Vallons, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 1995, p. 377.

Dans la fonction publique territoriale, les règles générales qui autorisent les collectivités territoriales et leurs établissements publics à verser à leurs agents un régime indemnitaire sont fixées par les articles 88 et 111 de la loi du 26 janvier 1984³. Le décret du 6 septembre 1991⁴ précise les modalités de mise en œuvre du dispositif prévu à l'article 88. Son article 2 dispose ainsi que le régime indemnitaire peut faire l'objet d'une modulation individuelle. Toutefois, les critères susceptibles de faire varier le régime indemnitaire ne sont prévus par aucun texte législatif ou réglementaire général. Seuls des textes spécifiques à certaines primes ou indemnités, ainsi que la jurisprudence administrative, ont identifié des critères reposant notamment sur le niveau de responsabilité, l'importance du poste occupé, la manière de servir ou encore les absences. La mise en place de tels critères doit toutefois s'effectuer dans le respect de certaines règles.

Le second fondement juridique du régime indemnitaire prévu à l'article 111 permet aux collectivités de maintenir les « avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération » mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984. Ces primes peuvent faire l'objet d'une modulation individuelle dans des conditions limitées.

Ce dossier présente, tout d'abord, les conditions générales de modulation individuelle du régime indemnitaire puis expose, plus précisément, les possibilités de modulation en fonction de la manière de servir, des fautes disciplinaires et enfin des absences.

Les conditions générales de modulation

L'encadrement du pouvoir des collectivités en matière de régime indemnitaire

Les collectivités territoriales disposent de la liberté de mettre en place un régime indemnitaire. Toutefois, lorsqu'elles décident d'instituer un tel régime, elles doivent respecter un certain nombre de règles.

Le respect du principe de parité

Dans la fonction publique territoriale, l'attribution du régime indemnitaire est gouvernée par le principe de libre

administration des collectivités territoriales, lequel doit se concilier avec le principe de parité. L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit en effet que les régimes indemnitaires doivent être fixés « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Ce principe de parité avec la fonction publique de l'Etat a été précisé par le décret du 6 septembre 1991 précité qui indique que le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Il établit à cet effet, en annexe, des tableaux de correspondance entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les corps de la fonction publique de l'Etat. Les collectivités territoriales ne sont ainsi autorisées à verser à leurs agents que les primes et indemnités perçues par les fonctionnaires de l'Etat titulaires des grades de référence.

Aux termes de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante de chaque collectivité détermine la nature et le taux moyen des primes et indemnités dans le respect du principe de parité. Les collectivités ne peuvent ainsi dépasser les plafonds prévus par les textes de l'Etat ; elles sont toutefois libres de ne pas accorder à leurs agents les taux maximum.

Les collectivités sont également tenues de respecter les conditions d'octroi associées aux primes. Le Conseil d'Etat a précisé cette obligation dans un arrêt du 4 mai 1998 en indiquant que les collectivités ne devaient pas dénaturer les primes et indemnités en établissant des finalités différentes de celles fixées par les textes les instituant. Bien qu'il porte sur une prime désormais supprimée, cet arrêt illustre bien les limites du pouvoir des collectivités. En l'espèce, la collectivité avait, par délibération, décidé d'attribuer la prime de participation aux travaux aux agents de la filière technique sans préciser, comme il était prévu par le texte instituant cette prime, que son versement était lié à l'accomplissement de certains travaux. Le

Les collectivités doivent respecter les conditions réglementaires d'octroi des primes et indemnités

juge a ainsi considéré que la délibération n'avait respecté ni le principe de parité ni le texte instituant la prime :

« Considérant qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 4 du décret du

6 septembre 1991 rapprochées de celles de l'article 1^{er} que l'indemnité dite de participation aux travaux ne peut être attribuée qu'aux agents participant à ceux des travaux de la collectivité concernée qui permettraient aux fonctionnaires du ministère de l'équipement de bénéficier des rémunérations accessoires instituées par la loi du 29 septembre 1948 ; que s'il appartient au maire de déterminer par arrêté individuel le taux applicable à chaque agent, la délibération litigieuse, en ne précisant pas que l'indemnité de participation aux travaux ne serait accordée qu'aux agents participant effectivement à des travaux de la nature de ceux qui sont effectués pour le compte des

³ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁴ Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

collectivités territoriales par les agents du ministère de l'équipement, est intervenue en méconnaissance des dispositions précitées du décret du 6 septembre 1991 » (Conseil d'Etat, 4 mai 1998, Commune de Mont-Dol).⁵

S'agissant de la même prime, la cour administrative d'appel de Paris a précisé que le fait de ne pas respecter les conditions réglementaires d'octroi en n'indiquant pas que cette prime ne pouvait être versée qu'aux agents accomplissant effectivement certains travaux, avait pour conséquence de placer les agents territoriaux dans une situation plus favorable que celle des fonctionnaires de l'Etat relevant des corps de référence :

« [Considérant] qu'ainsi, en n'excluant pas qu'une prime de travaux puisse être allouée à tous les fonctionnaires du cadre des agents techniques et du cadre des agents de maîtrise territoriaux pris indistinctement et employés par la commune de Massy, la délibération a nécessairement pour effet d'accorder aux agents concernés un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat qui, au ministère de l'équipement, exercent des fonctions équivalentes » (Cour administrative d'appel de Paris, 5 mars 2002, Mme D., req n°99PA04268).

Les collectivités sont donc tenues de respecter les conditions d'octroi prévues par les textes. Ainsi, inversement, lorsqu'une collectivité choisit, par délibération, d'attribuer une prime versée en contrepartie de l'exercice de fonctions particulières en visant uniquement le texte l'instituant, sans préciser d'autres modalités d'attribution, elle ne peut, sans fondement, exclure du versement de cette prime un agent qui remplit les conditions réglementaires d'octroi :

« Considérant qu'aux termes de l'article 2 de l'arrêté interministériel du 20 mars 1952 susvisé : " Lorsque les services techniques des collectivités locales auront élaboré les projets de travaux neufs tels que construction, transformation ou équipement de bâtiments, réseaux de distribution d'eau, de gaz, d'électricité ou d'évacuation des eaux usées, d'installation d'usines et réseaux de transport en commun, construction de rues et ouvrages d'art, et lorsque ces projets auront été exécutés par les collectivités sans recourir à des architectes et techniciens privés, les fonctionnaires ayant participé à l'élaboration de ces

projets pourront bénéficier de primes d'un montant global égal à 1,42 p. 100 du montant des travaux réalisés au cours d'un même exercice budgétaire. (...) " ; qu'aux termes de l'article 3 dudit arrêté ; " les primes visées à l'article 2 seront réparties entre les ingénieurs et techniciens intéressés dans des conditions fixées par chaque assemblée (...) » ; « Considérant que par délibération du 15 décembre 1988, la commune de Plessis-Tréville a décidé l'octroi de telles primes ; que M. P. qui, dans le cadre de ses fonctions de directeur des services techniques de la commune, avait participé à l'élaboration et à l'exécution de travaux visés par l'arrêté cité ci-dessus satisfaisait aux conditions réglementaires susrappelées relatives à l'octroi de la prime de technicité ; que si la répartition de cette prime pouvait être librement décidée par le conseil municipal de la commune de Plessis-Tréville, cette dernière ne fait état d'aucune circonstance particulière justifiant sa décision d'exclure M. P. du bénéfice de ladite prime ; qu'il en résulte que la commune de Plessis-Tréville n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par jugement du 21 mars 1991, le tribunal administratif de Paris a annulé l'article 2 de la délibération du 15 décembre 1988 de son conseil municipal réservant le bénéfice de la prime de technicité à deux techniciens de la commune à l'exclusion du directeur des services techniques » (Conseil d'Etat, 14 avril 1995, Commune de Plessis-Tréville).⁶

Peuvent être considérées comme des conditions d'octroi les dispositions relatives à l'interdiction de cumul avec d'autres primes ou indemnités ou encore celles relatives à l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires ou des travaux particuliers.

Exemple d'application du principe de parité

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs a pour corps équivalent celui des assistants de service social de préfecture. Dans le cadre du principe de parité, lorsqu'une collectivité souhaite verser à ses agents l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps d'assistants de service social⁷, elle doit respecter la limite imposée par le texte s'agissant du montant et des conditions d'octroi. Ainsi, l'organe délibérant de la collectivité doit fixer par grade le montant moyen de cette indemnité sans dépasser le montant prévu réglementairement. Ce montant est calculé en appliquant à un montant de référence annuel de 1050 euros pour le grade d'assistant socio-éducatif principal et de 950 euros pour celui d'assistant socio-éducatif, un coefficient multiplicateur compris en 1 et 5. Elle ne doit pas non plus permettre le cumul entre cette indemnité et les indemnités horaires ou forfaitaire pour travaux supplémentaires ou l'indemnité d'administration et de technicité.

⁵ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1998, p. 394, édition et diffusion La documentation française.

⁶ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1995, p. 370.

⁷ Décret n°2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et d'assistants de service social des administrations de l'Etat et arrêté du 30 août 2002 fixant les montants de référence annuels de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et d'assistants de service social des administrations de l'Etat.

En outre, la délibération fixant le régime indemnitaire doit être claire et précise afin de permettre au préfet de vérifier, dans le cadre du contrôle de légalité, que le principe de parité est respecté. Elle doit ainsi au minimum viser le texte instituant la prime et renvoyer aux critères d'attribution et aux taux moyens fixés réglementairement. Cette formalité permet ainsi à la collectivité d'adopter les critères d'attribution et les taux moyens prévus par les textes de l'Etat, répondant ainsi au souci de clarté et de précision. Cette obligation consacrée par le juge à de nombreuses reprises, a notamment été précisée par le Conseil d'Etat dans une décision du 6 octobre 1995 (voir encadré ci-dessous).

Enfin, on notera que certains cadres d'emplois ainsi que certaines primes ne sont pas soumis au respect du principe de parité. Tel est le cas des cadres d'emplois de la filière sapeurs pompiers professionnels et de la filière police

municipale, qui ne disposent pas de corps équivalents dans le décret du 6 septembre 1991 précité. Le régime indemnitaire de ces agents est ainsi directement fixé par des textes spécifiques à ces filières.

Sont également exclues du principe de parité les primes de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 correspondant aux « avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération » mises en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984.

Les compétences respectives de l'autorité territoriale et de l'organe délibérant

L'article 2 du décret du 6 septembre 1991 précise les compétences respectives de l'assemblée délibérante et de l'autorité territoriale en matière de régime indemnitaire.

L'organe délibérant détermine la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des primes ; l'autorité investie du pouvoir de nomination fixe le taux individuel applicable à chaque agent sur le fondement de la délibération.

Le Conseil d'Etat a ainsi rappelé, dans une décision du 22 mars 1993, que la délibération ne pouvait préciser les attributions individuelles allouées à chaque agent :

« Considérant qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 121-26 et L. 122-19 du code des communes et de l'article 40 de la loi du 26 janvier 1984 qu'il n'appartient qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire au maire, de fixer le montant des primes accordées individuellement aux agents de la commune ;

« Considérant qu'il est établi par les pièces du dossier que les primes allouées au personnel municipal de Guignen au titre de l'année 1987 l'ont été en vertu d'une délibération du conseil municipal en date du 4 décembre 1987 et non par décision du maire ; qu'ainsi les dispositions législatives susmentionnées ont été méconnues ; que ladite délibération du conseil municipal de Guignen est, dès lors, entachée d'incompétence et doit être annulée » (Conseil d'Etat, 22 mars 1993, Commune de Guignen).⁹

Conseil d'Etat, 6 octobre 1995, Préfet de la Haute-Corse⁸ (extrait)

« Considérant que la commission administrative du service départemental d'incendie et de secours de la Haute-Corse a défini, par sa délibération en date du 12 février 1992, le nouveau régime indemnitaire applicable à ses agents ; que ladite délibération indique avec une précision suffisante les modalités de constitution et les critères de répartition de l'enveloppe indemnitaire constituée conformément aux dispositions de l'article 5 du décret du 6 septembre 1991 ; qu'elle doit être interprétée comme alignant le régime qu'elle institue, concernant l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires, la prime de service et de rendement et la prime de travaux, sur le régime des fonctionnaires de l'Etat placés dans la même situation, qui découle, pour chacune de ces primes respectivement, du décret n° 50-1248 du 6 octobre 1950 modifié, du décret n° 72-18 du 5 janvier 1972 et de l'arrêté du 6 septembre 1991 ; que ces textes, qui précisent les critères d'attribution, et le cas échéant, les taux moyens applicables des indemnités en question, sont visés par la délibération qui entend explicitement s'y conformer ; qu'elle peut donc être regardée, concernant les indemnités ou primes susmentionnées, comme suffisamment précise au regard des dispositions du décret du 6 septembre 1991 précitées ;

« Considérant en revanche, concernant le complément de rémunération institué au profit des agents de la filière administrative, qu'aucune référence réglementaire ne permet de préciser les critères d'attribution que la commission administrative a entendu adopter ; que le préfet de la Haute-Corse est par conséquent fondé à soutenir, sur ce point, que la délibération litigieuse n'est pas assez précise au regard des dispositions du décret du 6 septembre 1991 précitées, et que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Bastia a rejeté son déféré. »

⁸ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1995, p. 386.

⁹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p. 705, édition et diffusion La documentation française.

L'encadrement du pouvoir de modulation individuelle du régime indemnitaire

Le cadre juridique de la modulation individuelle

Aux termes de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 précité, l'assemblée délibérante de la collectivité détermine librement les conditions d'attribution de chaque indemnité. Les collectivités peuvent dans ce cadre instituer des critères de modulation individuelle. Elles ont la possibilité, soit de s'aligner sur les éventuels critères prévus par les textes de l'Etat, soit de créer leurs propres critères de modulation. Elles peuvent ainsi adapter le montant des primes et indemnités de leurs agents en fonction, par exemple, de leur niveau de responsabilité, de l'importance du poste occupé, de leurs qualités professionnelles ou encore de leurs absences. Se pose toutefois la question de savoir quelle est la marge de manœuvre des collectivités, notamment au regard du principe de parité.

L'alignement sur les critères de modulation prévus pour les fonctionnaires de l'Etat

L'organe délibérant de chaque collectivité peut décider de mentionner uniquement dans la délibération le texte réglementaire instituant la prime et de renvoyer aux critères d'attribution et aux taux moyens qu'il fixe. Dans cette hypothèse, les critères de modulation prévus par ce texte s'appliquent aux agents de la collectivité. En effet, lorsque la collectivité vise uniquement le texte de l'Etat sans établir de critères de variation du régime indemnitaire dans la délibération, le juge estime que la collectivité entend aligner les modalités de versement du régime indemnitaire de ses agents sur celles prévues pour des fonctionnaires de l'Etat appartenant au corps de référence (Conseil d'Etat,

6 octobre 1995, Préfet de la Haute-Corse, voir extrait précité dans l'encadré p. 6).

La délibération peut renvoyer aux critères de modulation prévus par les textes

Le renvoi à un texte de l'Etat ne pose pas de difficultés d'application lorsque ce texte détermine de manière suffisamment précise les critères de modulation individuelle. A titre d'exemple, le décret n°68-929 du 24 octobre 1968¹⁰ relatif à la prime de service susceptible d'être versée aux éducateurs de jeunes enfants et aux moniteurs-éducateurs prévoit qu'elle doit être modulée pour tenir compte de la valeur professionnelle et de l'activité de chaque agent. En

effet, le texte détaille les incidences de la notation et des absences sur l'attribution de cette prime.

En revanche, certains textes ne fixent pas de critères de modulation individuelle. Ainsi, le seul renvoi à ces textes par la délibération soulève des difficultés particulières d'application lorsque la collectivité souhaite opérer une telle modulation. Elle a alors la possibilité de prévoir ses propres critères.

La mise en place de critères propres à la collectivité

La collectivité peut souhaiter fixer ses propres critères lorsque les textes de l'Etat ne prévoient pas de critères de modulation, ou en vue de modifier les critères fixés à l'Etat ou d'en ajouter de nouveaux.

Cette liberté s'exerce toutefois dans le respect de certains principes.

La marge d'appréciation des collectivités au regard du principe de parité

En l'absence de critères de variation du régime indemnitaire prévus par les textes réglementaires, l'assemblée délibérante de la collectivité dispose de la liberté d'instituer son propre système de modulation individuelle. Le ministre chargé des collectivités locales a par exemple précisé, dans une réponse écrite du 28 mars 2006¹¹, que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents de police municipale et des gardes champêtres pouvait être modulée en fonction du travail supplémentaire fourni, de l'importance des sujétions, de la responsabilité et de la manière de servir alors que le décret n°97-702 du 31 mai 1997 instituant cette prime ne prévoyait pas de critères de variation du régime indemnitaire. L'organe délibérant peut en outre ajouter d'autres critères à ceux existant dans le texte instituant la prime, ou encore ne pas tenir compte des critères fixés à l'Etat. Ainsi, dans une circulaire du 11 octobre 2002¹² relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale, le ministère de l'intérieur a précisé, s'agissant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, que les collectivités pouvaient instituer d'autres critères que le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions : « *L'article 3 du décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 prévoit la possibilité de faire varier le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires suivant "le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions"* ».

¹⁰ Décret n°68-929 du 24 octobre 1968 relatif à l'attribution de primes de service aux personnels des établissements nationaux de bienfaisance, des hôpitaux psychiatriques autonomes et des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles.

¹¹ Question écrite n°83495 du 17 janvier 2006 de M. François Liberti à M. le ministre chargé des collectivités territoriales, J.O.A.N (Q), 28 mars 2006, p. 3366.

¹² Circulaire du 11 octobre 2002 du ministère de l'intérieur relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale (NOR : LBLB0210023C).

La collectivité demeure néanmoins libre de fixer par délibération d'autres critères de modulation que ceux prévus à l'Etat, conformément à l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 comme rappelé ci-dessus. »

Cette liberté de fixation des critères, prévue à l'article 2 du décret du 6 septembre 1991, est toutefois conditionnée par le respect du principe de parité. La marge de manœuvre des collectivités au regard de ce principe est cependant difficile à apprécier. Deux interprétations sont en présence :

D'une part, ce principe peut être interprété comme imposant seulement aux collectivités de ne pas dépasser les montants plafonds des primes versées aux fonctionnaires de l'Etat. Dans cette hypothèse, les collectivités sont libres de moduler individuellement les primes et indemnités indépendamment des critères de modulation prévus par les textes de l'Etat dès lors qu'elles respectent la limite réglementaire de l'enveloppe financière. C'est la position qui semble adoptée par le ministère de l'intérieur et par le ministère de la fonction publique telle qu'elle émane des circulaires et réponses ministérielles.

Ainsi, s'agissant de l'indemnité d'administration et de technicité, la circulaire du 11 octobre 2002 précitée a indiqué que les collectivités étaient libres de prévoir des critères de modulation individuelle différents de ceux déterminés pour les fonctionnaires de l'Etat, dès lors qu'elles respectaient les limites indemnitaires prévues par le texte :

« (...) L'article 5 du décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 prévoit que le versement de l'IAT peut être modulé en fonction de la manière de servir de l'agent dans l'exercice effectif de ses fonctions. Si le principe de parité, tel qu'il résulte de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, a pour objet de fixer une limite au montant indemnitaire qui peut être versé à chaque agent en fonction du corps de référence de l'Etat retenu pour le cadre d'emplois auquel il appartient, la collectivité décide librement des critères qui doivent présider au versement des attributions individuelles, dans la limite de cette enveloppe. L'article 2 du décret du 6 septembre 1991 modifié donne, en effet, pouvoir à l'assemblée délibérante de fixer les conditions d'attribution des indemnités applicables aux fonctionnaires territoriaux. Par conséquent, s'il y a respect des plafonds découlant du régime indemnitaire de référence de l'Etat, l'organe délibérant peut déterminer par délibération les modalités de versement et des critères de modulation différents de ceux prévus à l'Etat. »

De la même manière, dans une réponse écrite, le ministre de la fonction publique a considéré que le respect du principe de parité consistait à ne pas dépasser le plafond fixé par les textes de l'Etat, les collectivités étant libres de prévoir des critères propres de modulation individuelle du régime indemnitaire :

« Les collectivités locales peuvent d'une manière générale, à la condition de ne pas dépasser les dotations indemnitaires du corps de référence de l'Etat, moduler l'attribution

*des critères qu'elles auront préalablement définis, parmi lesquels peut figurer la présence effective de l'agent ».*¹³

Toutefois, une autre interprétation du décret du 6 septembre 1991 conduit à limiter le pouvoir des collectivités territoriales en leur imposant, sur le fondement du principe de parité, de tenir compte des critères de modulation individuelle prévus à l'Etat. Dans cette hypothèse, les collectivités ne sont pas autorisées à fixer de nouveaux critères permettant individuellement à des agents de bénéficier d'un régime indemnitaire plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes et placés dans la même situation. En revanche, les collectivités peuvent fixer des critères de modulation individuelle moins favorables pour leurs agents. Par exemple, lorsqu'un texte prévoit, d'une part, la suspension d'une prime pendant les congés de maladie et, d'autre part, le maintien de cette prime pendant les congés de maternité et les congés pour accident de service, une collectivité ne pourrait ajouter à la liste des congés exclus de la modulation, les congés de longue durée. En effet, cet ajout aurait pour conséquence de placer l'agent territorial en congé de longue durée dans une situation plus favorable que le fonctionnaire de l'Etat relevant du corps de référence placé dans la même situation.

Une décision du juge administratif semble avoir suivi ce deuxième raisonnement. En l'espèce, le juge, après avoir entrepris un contrôle des critères au regard du principe de parité, a conclu que la collectivité pouvait mettre en place un système de modulation qui n'était pas prévu à l'Etat, dans la mesure où cette modulation ne plaçait pas les agents territoriaux dans une situation plus favorable que celle des fonctionnaires de l'Etat relevant du corps de référence (voir encadré page 9).

On rappellera que le juge a adopté le même raisonnement s'agissant des conditions générales d'octroi des primes et indemnités. Dans plusieurs jugements déjà cités, il a en effet étudié si la délibération reprenait les conditions réglementaires d'octroi dans le but de vérifier si la collectivité n'avait pas dénaturé la prime et par la même institué un régime indemnitaire plus favorable que celui versé aux fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (Conseil d'Etat, 4 mai 1998, Commune de Mont-Dol et Cour administrative d'appel de Paris, 5 mars 2002, Mme D.).

En tout état de cause, quelle que soit l'interprétation retenue du principe de parité, les collectivités ont la possibilité d'instituer des critères de modulation moins favorables pour leurs agents, en supprimant par exemple le versement d'une prime pendant les absences des agents alors que le texte de l'Etat ne prévoit aucune modulation de cette nature.

¹³ Question écrite n°23869 du 18 janvier 1999 de M. Serge Poignant à M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, J.O.A.N (Q), n°5 du 31 janvier 2000, p. 716.

Le respect du principe de non discrimination

Les critères institués par les collectivités doivent respecter les principes d'égalité et de non discrimination.

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précitée précise qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Ainsi, les collectivités ne doivent pas instituer de discrimination reposant sur ces motifs dans les modalités d'attribution individuelle des primes. Une différence de traitement entre les agents peut cependant être prévue par un texte législatif ou réglementaire. Le juge administratif a ainsi rappelé, dans une décision traitant d'une demande d'annulation d'un décret instituant une prime, qu'une disposition réglementaire pouvait prévoir une différence de traitement entre les agents dans la mesure où cette discrimination reposait sur un motif d'intérêt général et sur l'existence de conditions différentes d'exercice de fonctions :

« Considérant que l'égalité de traitement à laquelle ont droit les agents d'un même corps ne fait pas obstacle à ce qu'une discrimination puisse être légalement instituée entre eux lorsqu'elle est fondée sur l'existence

de conditions différentes d'exercice des fonctions ou sur un motif d'intérêt général ; que ces décrets ont pu légalement prévoir une modulation du montant individuel de la prime et des indemnités en fonction du

La mise en place de critères de modulation doit respecter le principe de non discrimination

niveau des responsabilités exercées, de la manière de servir et, pour la prime spéciale, des "sujétions individuelles et des avantages en nature de l'agent", pour les indemnités de fonction et de sujétions, des "contraintes liées aux service d'affectation" qui caractérisent des conditions différentes d'exercice des fonctions » (Conseil d'Etat, 9 mai 2001, Mme G. et autres, req n°219863, 219864, 219865, 220314, 220906, 221066, 221067, 221068).

Se pose toutefois la question de savoir si une collectivité peut instaurer, par exemple, une différence de traitement

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 mai 2001, Département des Pyrénées-Atlantiques, req n°97BX00169 (extrait)

« Considérant qu'il ressort des dispositions précitées que, dans l'exercice de la compétence qui leur est reconnue, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent se conformer au principe de parité entre les agents relevant de la fonction publique territoriale et ceux relevant de la fonction publique de l'Etat ; qu'ils ne peuvent, par suite, légalement attribuer à leurs agents des prestations venant en supplément de leur rémunération qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes ; que, toutefois, les dispositions ci-dessus rappelées du décret du 6 septembre 1991 n'ont ni pour objet ni pour effet d'imposer aux collectivités locales et à leurs établissements publics de faire bénéficier leurs agents de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat ; qu'ainsi, alors même que l'indemnité de sujétion spéciale accordée aux personnels de l'Institution nationale des invalides par le décret n°91-140 du 6 septembre 1991 suit le sort du traitement et ne peut être réduite que dans la mesure où celui-ci est lui-même réduit, le conseil général des Pyrénées-Atlantiques a pu légalement instituer, en ce qui concerne l'indemnité de sujétion spéciale attribuée aux puéricultrices territoriales, un système de modulation dès lors que ce système n'a pas pour effet de placer ces agents dans une situation plus favorable que celle des agents du corps de référence ; qu'il suit de là que le département requérant est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Pau a considéré que la délibération du 2 février 1993 était illégale au motif qu'elle ne pouvait conférer un caractère modulable à l'indemnité de sujétion spéciale accordée aux puéricultrices territoriales, et a, en conséquence, annulé l'arrêté du 6 décembre 1993 concernant Mme Huart ; »

entre les agents placés en congé de maladie et ceux bénéficiant d'un accident de service, en l'absence de mention d'une telle distinction dans les textes. Il semble que cette question n'ait jamais été posée au juge s'agissant de la fonction publique territoriale. Le seul élément de réponse apporté par le juge concerne la fonction publique de l'Etat. Le juge a statué sur une demande d'annulation d'une circulaire qui prévoyait notamment, en l'absence de précision dans le texte réglementaire instituant la prime, qu'à l'exception des absences pour accident de travail, pour maternité ou pour maladie d'une durée inférieure à six jours, les absences pour maladie avaient pour conséquence de réduire proportionnellement le montant de la prime. Le juge a considéré que la circulaire ne pouvait instituer une telle discrimination :

« Considérant qu'il résulte des dispositions dudit paragraphe que, hormis le cas où un congé de maladie est imputable à un accident du travail, à la maternité ou est inférieur à six jours, toute journée d'absence pour maladie donne lieu à un abattement de 1/90 de l'indemnité trimestrielle qui aurait été attribuée à

l'agent en cas de service fait ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne permet aux auteurs de la circulaire attaquée d'instituer une telle discrimination dans les modalités d'octroi ou de refus d'un avantage financier » (Conseil d'Etat, 2 octobre 1991, M. B., req n°70220).

On indiquera que l'illégalité d'une modulation individuelle peut être basée sur d'autres éléments que la discrimination, comme par exemple la baisse d'une prime afin de compenser la hausse du traitement résultant d'un changement d'échelon¹⁴.

La procédure à respecter en cas de modulation individuelle

L'attribution de primes à un taux constant ne constitue pas un droit acquis pour l'agent. L'autorité territoriale peut ainsi modifier le taux individuel de chacun de ses agents sans avoir à motiver sa décision au sens de la loi du 11 juillet 1979¹⁵, ni à informer l'agent de son droit à communication de son dossier. Ce principe a notamment été précisé par le Conseil d'Etat dans une décision du 23 novembre 2005 relative à la fonction publique de l'Etat (Conseil d'Etat, 23 novembre 2005, Mme B., req n°275515) mais également par la cour administrative d'appel de Paris dans un arrêt du 27 juillet 2005 relatif à la fonction publique territoriale :

« Considérant, en premier lieu, que les fonctionnaires n'ont aucun droit acquis au maintien d'une prime de service ou d'intéressement versée en considération de la manière de servir ; qu'ainsi, les décisions refusant ou restreignant cet avantage pécuniaire n'ont pas eu pour effet de refuser au fonctionnaire un avantage dont l'attribution aurait constitué un droit ; qu'elles ne sont pas par suite au nombre de celles qui doivent être motivées ;

« Considérant, en second lieu, que la décision refusant une prime à un fonctionnaire ne constitue pas une sanction disciplinaire ; que par suite l'administration n'a pas à mettre le fonctionnaire en situation de présenter sa défense préalablement à l'intervention de la mesure envisagée » (Cour administrative d'appel de Paris, 27 juillet 2005, Mme H., req n°03PA02773).

On rappellera toutefois, qu'en cas de recours contentieux, les collectivités sont tenues de présenter au juge les motifs fondant leurs décisions.

Enfin, la décision individuelle d'attribution des primes n'entre pas dans le champ de l'obligation de transmission au représentant de l'Etat dans le département.

La prise en compte de la manière de servir

Les collectivités peuvent assortir l'octroi de certaines primes et indemnités d'une modulation tenant compte de la manière de servir de leurs agents. Elles disposent de la possibilité soit de renvoyer dans la délibération au texte instituant une telle modulation, soit de créer ce critère.

Le critère lié à la manière de servir prévu par une disposition réglementaire

Lorsqu'un texte créant une prime instaure une modulation de cette prime en fonction de la manière de servir, l'assemblée délibérante de la collectivité est libre de renvoyer à ce texte dans la délibération sans apporter d'autres précisions. Elle doit alors en principe moduler le régime indemnitaire de ses agents en fonction de leurs qualités professionnelles.

Plusieurs textes relatifs à des primes applicables à la fonction publique territoriale conditionnent leur versement à la valeur professionnelle des agents. C'est par exemple le cas de l'indemnité d'administration et de technicité¹⁶ ou encore de la prime de rendement attribuée aux administrateurs territoriaux¹⁷.

Les termes utilisés par les textes pour permettre une modulation des primes et indemnités en fonction de la valeur professionnelle des agents sont multiples : manière de servir, qualité des services rendus, valeur professionnelle de l'agent, etc. Dès lors que le texte visé dans la délibération utilise un de ces termes, l'autorité territoriale peut indistinctement faire référence dans la décision individuelle d'attribution de la prime à une de ces notions pour moduler la prime d'un agent. La cour administrative d'appel de Bordeaux a ainsi jugé qu'une autorité territoriale n'avait pas ajouté un critère qui ne figurait pas dans le texte et dans la délibération en se basant sur la manière de servir de l'agent pour réduire le montant d'une de ses primes alors que le texte instituant cette prime se référait à la notion de « *qualité du service rendu* » :

« Considérant, en deuxième lieu, que le conseil municipal de Ciboure a donné pouvoir à son maire de fixer, après avis du comité technique paritaire, les montants individuels des primes dans les limites réglementaires et

¹⁴ Question écrite précitée du 17 janvier 2006 de M. François Liberti à M. le ministre chargé des collectivités territoriales.

¹⁵ 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.

¹⁶ Décret 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.

¹⁷ Décret n°45-1753 du 6 août 1945 relatif aux primes de rendement pouvant être attribuées aux fonctionnaires des finances.

selon différents critères d'appréciation et notamment le niveau hiérarchique, la fonction exercée, le niveau réel des responsabilités dans la commune et la qualité du service rendu ; qu'en vertu de l'article 1^{er} du décret précité du 5 janvier 1972, la prime de service et de rendement est fixée chaque année "en fonction de l'importance du poste et de la qualité des services rendus" ; qu'en se référant à la manière de servir de M. C. pour réduire, à compter du 1^{er} octobre 1996, le taux des primes de rendement et de service et de la prime de travaux qui lui étaient jusqu'alors attribuées, le maire de Ciboure n'a pas ajouté un critère supplémentaire d'appréciation qui n'aurait pas été retenu par le conseil municipal, dès lors que le critère d'appréciation appliqué prend nécessairement en compte la qualité des services rendus » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 octobre 2003, M. C.¹⁸).

L'assemblée délibérante peut apporter des précisions à la notion de valeur professionnelle prévue par les textes de l'Etat, en prévoyant par exemple des méthodes d'évaluation. Elle peut ainsi indiquer que la manière de servir de l'agent est évaluée sur la base de la notation ou encore préciser les éléments pris en compte tels que les aptitudes générales, l'efficacité, le sens des relations humaines.

Selon une position ministérielle, une collectivité a la possibilité de ne pas reprendre le critère lié à la manière de servir prévu par le texte de l'Etat. Ainsi, la circulaire précitée du 11 octobre 2002 semble admettre que les collectivités puissent valablement s'écarter du critère tiré de la manière de servir fixé par le texte instituant l'indemnité d'administration et de technicité. Il pourrait toutefois être soutenu que le principe de parité impose au contraire aux collectivités de prendre en considération ce critère fixé par le texte de l'Etat afin de ne pas dénaturer la prime et de ne pas créer un régime indemnitaire plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat exerçant les mêmes fonctions.

Le critère lié à la manière de servir créé par la délibération

Lorsque le critère de la manière de servir n'est pas prévu par une disposition réglementaire, la collectivité peut malgré tout introduire une telle modulation dans sa délibération. La cour administrative d'appel de Paris a ainsi validé la délibération d'une collectivité excluant du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de la prime de rendement et de service et de la prime de travaux, les agents ayant obtenu une note inférieure à 12 alors que la prise en compte de la valeur professionnelle n'était pas prévue par certains des textes instituant ces primes :

« Considérant qu'en excluant, par l'article 5 de la délibération attaquée, les agents ayant une note inférieure à 12 du bénéfice des primes et indemnités créées le 20 février 1992, le conseil d'administration a entendu moduler le montant de ces dernières en fonction de la manière de servir des agents attributaires ; qu'aucun texte ni aucun principe général du droit n'interdit à l'autorité administrative d'établir une telle modulation ; que, par ailleurs, les notes administratives annuelles pas plus que la modulation des primes et indemnités ne constituant des sanctions, cette modulation ne peut être regardée comme "sanctionnant une deuxième fois « lesdits agents à raison des mêmes faits" (Cour administrative d'appel de Paris, 2 octobre 2002, Syndicat CGT de l'OPHLM d'Aubervilliers¹⁹).

En l'absence de précision dans le texte de l'Etat ou dans la délibération d'une possible modulation en fonction de la manière de servir, l'autorité territoriale ne peut en revanche moduler individuellement la prime d'un agent en fonction de ce critère.

L'évaluation de la manière de servir

A défaut de précision dans la délibération ou dans le texte instituant la prime quant aux modalités d'appréciation de la valeur professionnelle, l'autorité territoriale peut se référer à la seule notation pour évaluer la manière de servir de ses agents. Cette précision a été apportée par la cour administrative d'appel de Lyon dans un arrêt du 28 décembre 2001. Le niveau de la prime doit alors être en adéquation avec la notation (voir encadré suivant).

Cour administrative d'appel de Lyon, 28 décembre 2001, Commune de Thonon-les-Bains²⁰ (extrait)

« Considérant que, par une délibération du 28 mars 1994, la commune de Thonon-les-Bains a prévu que le taux de l'indemnité spéciale de fonction des agents de la police municipale instituée au taux maximal de 16 % pourrait être modulé en fonction de la valeur professionnelle de l'agent et de sa manière de servir (...);

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment de la lettre même de la motivation de
.../...

¹⁸ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2003, p. 369, édition et diffusion La documentation française.

¹⁹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2002, p. 395, édition et diffusion La documentation française.

²⁰ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2001, p. 397, édition et diffusion La documentation française.

.../...

l'arrêté du 24 avril 1995, que, pour apprécier la valeur professionnelle de M. V. et sa manière de servir, le maire de Thonon-les-Bains a entendu se référer à la seule notation de cet agent, et cela depuis le 1^{er} août 1993 ; qu'aucun autre élément d'appréciation n'ayant été précisé, c'est à bon droit que le premier juge a, en conséquence, limité son examen à l'appréciation de la notation de l'intéressé ; qu'eu égard à la date de la décision en litige, soit le 24 avril 1995, le tribunal administratif a pu prendre en compte la notation au titre de l'année 1994, arrêtée en novembre de cette même année, sans qu'y fasse obstacle le fait que la décision ait eu pour but de fixer le taux indemnitaire de l'agent à compter du 1^{er} avril 1994 ; que ni la notation de l'année 1993, qui retient qu'il n'y a pas de fait à reprocher à l'agent depuis sa reprise du service en août 1993, ni celle de 1994, qui estime qu'un bon travail a été effectué, avec l'encouragement d'avoir à poursuivre dans le même état d'esprit, ne traduisent manifestement une insuffisance dans la manière de servir de nature à justifier une réduction de moitié du taux indemnitaire de l'intéressé, les notes chiffrées étant en outre dans la moyenne du grade détenu par l'agent ».

La prise en compte de la notation pour moduler le régime indemnitaire est toutefois illégale dès lors que le système de notation est lui-même illégal :

« *Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et qu'il n'est pas contesté que la commune de Saint-Denis a mis en place un système de notation de ses agents qui ne comporte l'attribution que de trois notes : dix, quatorze et dix-huit sur vingt ; qu'un tel système de notation, quels qu'en soient les finalités et les avantages exposés par la commune, est contraire aux dispositions de l'article 3 du décret du 14 mars 1986 précité ; que, par suite, la commune ne pouvait légalement, d'une part, se fonder sur cette notation pour suspendre, par sa décision du 13 avril 1993, le versement du régime indemnitaire prévu par cette collectivité au bénéfice de Mme B. et, d'autre part, par sa décision du 28 juillet 1995 refuser de modifier la notation de Mme B. pour l'année 1994* » (Cour administrative d'appel de Paris, 6 juillet 1999, Commune de Saint-Denis).²¹

La faculté d'instituer une modulation des primes en fonction de la valeur professionnelle des agents est toutefois limitée s'agissant des primes relevant de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir celles correspondant à des « *avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération* », mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 et que les collectivités avaient la possibilité de maintenir au profit de leurs agents. Dans cette hypothèse, seules les modulations prévues avant

l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 sont maintenues. Autrement dit, une collectivité ne peut introduire une modulation d'une prime relevant de l'article 111 en fonction de la valeur professionnelle

Les délibérations ne peuvent prévoir une modulation des primes de l'article 111 après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984

après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984. Ce principe a régulièrement été confirmé par le Conseil d'Etat :

« *Considérant que, par sa délibération du 22 décembre 1984, le conseil municipal de Lille a décidé d'instaurer, pour l'attribution de la prime dite "de vacances", auparavant versée par l'intermédiaire du comité des œuvres sociales des critères tenant compte de la manière de servir des agents ; qu'après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, la ville de Lille ne pouvait, en tout état de cause, assortir l'octroi de la prime de vacances de conditions qui n'avaient pas été déterminées avant cette entrée en vigueur ; qu'ainsi la délibération de son conseil municipal du 22 décembre 1984 est entachée d'illégalité* » (Conseil d'Etat, 15 février 1995, Syndicat central des municipaux de Lille – Force ouvrière).²²

La prise en compte des fautes disciplinaires

Aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise, d'une manière générale, une modulation des primes en fonction des fautes disciplinaires.

Les collectivités peuvent toutefois, sur le fondement de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 précité, prendre en compte les faits ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires pour moduler le régime indemnitaire de leurs agents. Elles ne peuvent en revanche sanctionner les fautes commises par leurs agents en réduisant le montant de leurs primes.

La prise en compte des fautes sanctionnées disciplinairement

Les montants des primes et indemnités liées à la manière de servir peuvent être réduits par l'autorité territoriale, sur le fondement de la délibération, en raison d'un

²¹ *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1999*, p. 108, édition et diffusion La documentation française.

²² *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1995*, p. 359, édition et diffusion La documentation française.

comportement fautif. Autrement dit, les fautes commises par les agents dans l'exercice de leurs fonctions qui ont des répercussions sur leur manière de servir peuvent être prises en compte pour réduire les primes liées à la qualité des services rendus. Dans un arrêt du 16 novembre 1995, la cour administrative d'appel de Nancy considère ainsi que « l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents » (Cour administrative d'appel de Nancy, 16 novembre 1995, M. R., req n°94NC00042).

Il convient toutefois de s'interroger sur le fait de savoir si l'assemblée délibérante d'une collectivité peut instituer une baisse automatique des primes et indemnités sur la seule base du prononcé d'une sanction disciplinaire ou si l'autorité territoriale doit examiner le comportement général de l'agent pour décider de réduire ses primes et indemnités. Il semble que le juge administratif ait adopté des positions différentes selon que la prime en cause est liée ou non à la manière de servir.

Ainsi, la cour administrative d'appel de Nancy a, dans l'arrêt du 16 novembre 1995 précité, estimé que la collectivité ne pouvait instaurer dans la délibération un système de réduction automatique d'une prime liée à la valeur professionnelle en cas de sanctions disciplinaires. Elle a en effet considéré que la collectivité devait également examiner le comportement de l'agent pour réduire ses primes :

« Considérant que si l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun ; qu'ainsi le conseil d'administration de la caisse de crédit municipal de Dijon ne pouvait légalement instituer une règle de suppression ou de diminution automatique de la prime de fin d'année en cas de sanction disciplinaire ; que le directeur de la caisse n'établit ni même n'allègue avoir procédé à l'examen des mérites particuliers de M. R. avant de prendre la décision litigieuse qui repose sur la seule application de la délibération du conseil d'administration ».

La même cour a toutefois conclu que lorsqu'une délibération fixait un système de baisse mécanique des primes en cas de sanctions disciplinaires, la collectivité devait automatiquement réduire les primes compte tenu des seuls critères prévus par la délibération et indépendamment du comportement de l'agent. Il semble qu'en l'espèce le juge n'impose pas la prise en compte du comportement de l'agent dans la mesure où la délibération ne prévoit pas de critères liés à la manière de servir (voir encadré).

Enfin, de la même manière que les modulations liées à la valeur professionnelle, une collectivité ne peut mettre en place une variation des primes relevant de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 en fonction des fautes disciplinaires après l'entrée en vigueur de cette loi.

Cour administrative d'appel de Nancy, 6 avril 1995, M. D., req n°94NC00290 (extrait)

« Considérant qu'en vertu des dispositions du 5 de l'annexe I de la délibération du conseil municipal de Besançon en date du 17 février 1992, la prime de fin d'année est réduite en fonction des sanctions infligées selon un barème aux termes duquel un blâme donne lieu à un abattement de 10 % qui est porté à 50 % en cas de récidive sur une période de 12 mois et une exclusion temporaire de fonctions entraîne un abattement de 20 % par jour ferme, ce taux étant porté à 100 % par jour ferme dans l'occurrence d'une récidive ; qu'aux termes du IV de ladite annexe : "Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire conduisant à un abattement de 100 % en application du barème ci-dessus" sont exclus du bénéfice de la prime de fin d'année ;

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que le maire de la Ville de Besançon a, par arrêté en date du 3 janvier 1992, infligé un blâme à M. D. au motif qu'il s'était absenté

sans autorisation les 12 et 15 novembre 1991 ; que, par un arrêté du 25 novembre 1992, ladite autorité a prononcé à l'encontre du requérant la sanction d'exclusion temporaire de fonction pour une durée de deux jours en raison d'absences injustifiées de l'intéressé ; qu'en application du barème susrappelé, la réduction de la prime de fin d'année afférente à l'année 1992 qui aurait dû être pratiquée par la Ville de Besançon à raison des sanctions infligées à l'agent, en l'absence de récidive sur une période de 12 mois, était de 10 % pour le blâme et de 40 % au titre de l'exclusion temporaire de fonction, soit une réduction globale de 50 % ; qu'une telle diminution de la prime de fin d'année, dès lors qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction statutaire, devait être déterminée non en fonction du comportement général du fonctionnaire, ainsi que l'a fait l'administration municipale, mais des seuls critères déterminés par la délibération précitée du 17 février 1992 ».

L'interdiction de sanctionner un agent en réduisant le montant de ses primes et indemnités

Lorsqu'une autorité territoriale souhaite sanctionner un agent, elle est tenue d'engager une procédure disciplinaire et ne peut lui infliger que l'une des sanctions prévues à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ainsi, la baisse d'une prime au motif que l'agent a commis une faute ne constitue pas une des sanctions limitativement énumérées à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 applicables aux fonctionnaires territoriaux. Ce principe

Une collectivité ne peut sanctionner un agent en réduisant le montant de ses primes

a été consacré à plusieurs reprises par le juge administratif :
 « *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que par l'arrêté du 23 septembre 1986, le maire d'Angers a mis fin à compter du 1^{er} septembre 1986, au versement à M. B. de l'indemnité spéciale de fonctions à laquelle ont droit les agents de la police municipale et dont l'intéressé bénéficiait depuis le 26 juin 1983 ; que, dans les circonstances dans lesquelles elle est intervenue, cette décision revêtait un caractère disciplinaire : que la suppression d'une indemnité ne figure pas au nombre des sanctions qui peuvent être infligées à un agent municipal* » (Conseil d'Etat, 11 juin 1993, M. B.)²³.

On rappellera, en outre, que l'article L. 122-42 du code du travail pose le principe général d'interdiction des sanctions pécuniaires.

Cependant, toute baisse ou suppression du régime indemnitaire d'un agent en raison de son comportement ne correspond pas forcément à une sanction déguisée. Par exemple, le fait de suspendre, dans l'attente d'une sanction disciplinaire, le paiement des primes de rendement à un agent poursuivi pour coups et blessures volontaires ne constitue pas une sanction déguisée. Le juge a en effet validé la suspension des primes malgré l'absence de sanction disciplinaire dans la mesure où d'une part, une procédure disciplinaire était engagée et d'autre part, lesdites primes étaient versées en fonction de la valeur professionnelle des agents :

« *Considérant qu'il ressort des pièces versées au dossier qu'une procédure disciplinaire a été engagée le 17 septembre 1982 à l'encontre de M. C., agent d'exploitation des P.T.T. poursuivi pour coups et blessures volontaires en vertu du discrédit que son comportement pouvait jeter sur son administration ; que, compte tenu du caractère des primes de rendement, liées à la valeur et à l'action des agents, le*

²³ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Décisions antérieures à 1995, p. 707, édition et diffusion La documentation française.

directeur des postes de Paris a pu légalement par décision datée du 29 juin 1984, en suspendre le versement dans l'attente de la décision disciplinaire prise à l'encontre de M. C. » (Conseil d'Etat, 24 juin 1988, M. C., req n°75797).

La prise en compte des absences

Les collectivités peuvent opérer des retenues sur le régime indemnitaire de leurs agents en fonction de leurs absences pour congé de maladie mais également pour d'autres motifs d'absence tels que la grève ou encore la suspension de fonction.

Les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour congé de maladie

A la différence des fonctionnaires de l'Etat pour lesquels il est précisé dans un décret du 14 mars 1986, s'agissant de la rémunération en cas de congés de maladie, qu'« *au traitement ou au demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais* »²⁴, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour congé de maladie des fonctionnaires territoriaux. En effet, ni la loi du 26 janvier 1984, ni le décret n°87-602 du 30 juillet 1987²⁵ ne règlent le sort des primes et indemnités en cas d'absence pour maladie des agents. L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précise uniquement les conditions de versement du traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. En revanche, les textes instituant les primes peuvent prévoir les conditions de versement en cas d'absence liée à l'état de santé.

A défaut de précision dans les textes de l'Etat, on peut s'interroger sur la possibilité pour les collectivités de moduler le régime indemnitaire de leurs agents en fonction des congés de maladie, des congés de longue maladie, des congés de longue durée, des accidents de service et des congés de maternité. Dans ses conclusions sous un arrêt du

²⁴ Article 37 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires.

²⁵ 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.

tribunal administratif de Dijon du 26 mars 1996²⁶, le commissaire du gouvernement précise ainsi que le silence des textes devrait conduire à suspendre les primes en cas d'absence pour congé de l'agent. La jurisprudence a toutefois adopté une position plus nuancée.

Une modulation individuelle tenant compte des absences pour congé prévue par les textes de l'Etat

Les textes établissant les primes et indemnités des corps équivalents de la fonction publique de l'Etat déterminent parfois les modalités de versement en cas d'absence pour congé des agents. Le décret n°68-929 du 24 octobre 1968 précité relatif à la prime de service susceptible d'être versée aux éducateurs de jeunes enfants et aux moniteurs-éducateurs prévoit ainsi que le montant de cette prime est réduit d'un cent-quarantième par journée d'absence et exclut certains congés de cette disposition (voir encadré).

Les conditions de versement en cas d'absence de l'agent :

l'exemple de la prime de service prévue par le décret n°68-929 du 24 octobre 1968

« Pour tenir compte des sujétions journalières réelles, toute journée d'absence entraîne un abattement d'un cent-quarantième du montant de la prime individuelle. Toutefois n'entraînent pas abattement les absences résultant :

du congé annuel de détente, dans la limite de la durée applicable aux fonctionnaires de l'Etat ;
d'un déplacement dans l'intérêt du service ;
d'un congé consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
d'un congé de maternité.

Une absence de quatre heures est comptée pour une demi-journée, une absence de huit heures pour une journée ».

²⁶ Conclusions prononcées par M. Heckel, commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du tribunal administratif de Dijon du 26 mars 1996, Mme R., req n°941384 et 94168, publiées dans la revue *L'Actualité juridique-Fonctions publiques*, novembre-décembre 1996, p. 37-39.

²⁷ Arrêté du 24 mars 1967 modifiant les conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986.

²⁸ Décret n°90-693 du 1^{er} août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière.

Un système de modulation semblable est prévu par l'arrêté du 24 mars 1967²⁷ relatif à la prime de service notamment attribuée aux auxiliaires de soins et aux auxiliaires de puériculture.

D'autres textes règlent différemment la question du versement des primes en cas d'absence. Ils indiquent alors que les primes suivent le sort du traitement. Ces primes ne sont ainsi réduites que si le traitement lui-même est réduit. Tel est le cas par exemple du décret n°90-693 du 1^{er} août 1990²⁸ relatif à l'indemnité de sujétion spéciale versée aux auxiliaires de soins et aux auxiliaires de puériculture.

Le renvoi dans la délibération à un texte de l'Etat fixant les conditions de versement de la prime en cas d'absence pour congé des agents est possible. L'autorité territoriale est alors en principe tenue de respecter les conditions de versement des primes fixées par cette réglementation.

Une modulation individuelle tenant compte des absences pour congé de maladie créée par la délibération

A défaut de précision quant aux conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour congé de maladie dans les textes de l'Etat, il convient de déterminer si les collectivités peuvent instaurer un système de modulation des primes et indemnités liées à ce type d'absences. Le raisonnement du juge administratif repose sur une distinction entre deux catégories de primes. Cette liberté de créer ses propres éléments de modulation doit en outre se concilier avec le respect des principes de parité et de non discrimination.

La détermination du caractère forfaitaire ou non des primes et indemnités

Le juge a repris la distinction établie par le décret du 14 mars 1986 précité entre les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions et les primes et indemnités

forfaitaires. Il a ainsi posé le principe selon lequel les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions pouvaient être suspendues en cas d'absence pour congé de maladie alors que les primes et indemnités forfaitaires devaient être maintenues pendant ces absences.

Les primes forfaitaires doivent continuer à être versées pendant les congés de maladie

Ainsi, lorsqu'elles fixent par délibération leur propre système de modulation, les collectivités peuvent décider de suspendre les primes liées à l'exercice des fonctions en cas d'absence pour congé de maladie ; elles doivent en revanche maintenir le versement des primes et indemnités forfaitaires dans cette situation.

Ce principe a notamment été consacré par le Conseil d'Etat dans un arrêt du 14 juin 1995 relatif à l'indemnité spéciale mensuelle de fonction de la police municipale. Le juge a

conclu que, malgré l'absence de précision dans le texte instituant cette prime d'une possible modulation en fonction des absences pour congé, la collectivité pouvait suspendre le versement de cette prime, dans la mesure où elle n'avait pas un caractère forfaitaire (voir encadré).

Conseil d'Etat, 14 juin 1995, Commune de Septèmes-les-Vallons²⁹ (extrait)

« Considérant que l'article premier de l'arrêté modifié du ministre de l'intérieur du 3 janvier 1974, pris sur le fondement des dispositions de l'article 513 du code de l'administration communale alors applicable, selon lesquelles : " Des avantages accessoires peuvent être accordés à titre exceptionnel ... Des primes de rendement ou des indemnités pour travaux supplémentaires peuvent ... être attribuées à des agents du personnel communal " dispose : " Les agents de la police municipale des communes comportant au moins 2 000 habitants peuvent percevoir une indemnité spéciale mensuelle de fonction", indemnité dont l'article 2 du même arrêté prévoit qu'elle est déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel maximum fixé à 16 %, tous emplois confondus ; qu'il résulte des dispositions précitées que ladite indemnité n'a pas un caractère forfaitaire ; qu'elle peut, par suite, être suspendue pendant les périodes où les agents attributaires n'assurent pas l'exercice effectif de leurs fonctions ;

« Considérant que le maire de la commune de Septèmes-les-Vallons en se fondant sur les absences pour congé de maladie en décembre 1989 et mars 1990 de M. D.-L., brigadier municipal, pouvait opérer sur l'indemnité versée à cet agent des retenues calculées au prorata de ses jours d'arrêt de travail pendant les deux périodes considérées ; qu'ainsi la commune de Septèmes-les-Vallons est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Marseille s'est fondé sur le fait que les dispositions régissant cette indemnité n'avaient pas prévu la possibilité de modifier l'attribution de la prime en fonction des services effectués par les agents appelés à en bénéficier pour annuler les deux retenues litigieuses ».

A l'inverse, le juge a considéré que l'indemnité spéciale allouée aux médecins inspecteurs de santé avait le caractère d'une indemnité forfaitaire indivisible dans la mesure où elle avait pour objectif de prendre en compte les sujétions résultant du statut des agents et leur qualification

professionnelle ; elle ne pouvait dès lors être suspendue pendant les absences pour congé de maladie. Cette décision relative à la fonction publique de l'Etat, concerne une indemnité susceptible d'être versée aux médecins territoriaux :

« Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret du 11 octobre 1973 susvisé : " Une indemnité spéciale est allouée aux médecins inspecteurs de la santé (...) pour tenir compte des sujétions spéciales qui leur incombent et de leur qualification professionnelle " ; qu'il résulte de ces dispositions que cette indemnité a été instituée au bénéfice des médecins inspecteurs de la santé pour tenir compte, à la fois et de manière indivisible, des sujétions découlant de leur statut qui pèsent sur ces fonctionnaires et de la qualification professionnelle qu'ils ont acquise (...)

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. M., médecin inspecteur de la santé, a été placé en congé de longue maladie du 7 janvier 1987 au 6 juin 1987 ; que le bénéfice de l'indemnité spéciale lui a été refusé, pendant la durée de son congé de longue maladie, par décision du ministre des affaires sociales et de l'emploi du 28 octobre 1987, au motif que cette indemnité était attachée à l'exercice des fonctions au sens des dispositions du deuxième alinéa de l'article 37 du décret du 14 mars 1986 ; qu'il résulte de ce qui précède que ce refus fait une inexacte application des dispositions de l'article 1^{er} du décret du 11 octobre 1973 susvisé »

(Conseil d'Etat, 26 mai 1995, Ministre des affaires sociales et de la solidarité, req n°125327).

Les primes liées à l'exercice des fonctions peuvent être suspendues en cas de congé de maladie

De même, le ministre de la fonction publique, dans une réponse à une question écrite

en date du 21 avril 2003³⁰, rappelle que si la stricte interprétation des textes aboutit à exclure les agents en congé du bénéfice de toutes les primes et indemnités, la pratique autorise à suspendre uniquement les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions afin « de ne pas priver un agent des principaux éléments de sa rémunération lorsqu'il utilise ses droits statutaires à congés ». La question portait sur la notion de traitement utilisé dans les articles relatifs aux congés de maladie et au congé annuel et proposait de remplacer ce terme par celui de rémunération. Le ministre a opposé un refus indiquant que la pratique était favorable à l'agent.

La jurisprudence et les réponses ministérielles semblent ainsi constantes s'agissant de cette distinction. La difficulté réside toutefois dans la détermination du caractère forfaitaire ou non de la prime : les primes forfaitaires sont liées au grade ou à la qualification professionnelle ; en revanche, les primes liées à l'exercice des fonctions sont

²⁹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 1995, p. 377.

³⁰ Question écrite n°13338 du 3 mars 2003 de M. Charles de Courson à M. le ministre de la fonction publique, J.O.A.N(O), 21 avril 2003, p. 3196.

versées en cas de service fait et en contrepartie d'un travail ou d'un événement.

Le caractère d'une prime est parfois aisément identifiable. C'est par exemple le cas des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants³¹ qui sont nécessairement liées aux fonctions.

Le caractère de certaines primes est en revanche plus difficile à identifier (pour un exemple voir encadré page suivante). Pour déterminer le caractère d'une prime, le juge ne tient pas compte de son intitulé. Une indemnité qualifiée de « *forfaitaire* » par le texte institutif peut par exemple en réalité s'avérer être liée à l'exercice effectif des fonctions et vice et versa. De même, les indemnités dites spéciales ou de sujétions spéciales peuvent tantôt être liées à l'exercice des fonctions tantôt avoir un caractère forfaitaire. Ainsi, le juge administratif a considéré, dans l'arrêt du 26 mai 1995 précité que l'indemnité de sujétions spéciales des médecins avait un caractère forfaitaire car elle dépendait des sujétions spéciales découlant du statut des agents et de leur qualification professionnelle. Inversement, l'indemnité spéciale mensuelle de fonction de la police municipale est considérée par le juge comme une prime liée à l'exercice des fonctions (Conseil d'Etat, 14 juin 1995, Commune de Septèmes-les-Vallons précité). De même, s'agissant de la fonction publique de l'Etat, l'indemnité de sujétions spéciales des personnels des services actifs de police correspond à la contrepartie d'un risque et peut dès lors être suspendue lorsque l'agent n'assure pas l'exercice effectif de ses fonctions (Conseil d'Etat, 10 janvier 2003, Ministre de l'intérieur, req n°221334 et Conseil d'Etat, 19 janvier 1983, M. P., req n°42.762).

Ainsi, une fois le caractère de la prime déterminé, les collectivités peuvent, lorsque cette prime est liée à l'exercice des fonctions, décider de suspendre son versement en cas d'absence.

On peut toutefois s'interroger sur la possibilité pour une collectivité de modifier dans la délibération le caractère d'une prime en transformant par exemple une prime liée à l'exercice des fonctions dans le texte de l'Etat en prime forfaitaire. Il semble qu'aucun jugement n'ait annulé une délibération en se fondant sur le fait que celle-ci donne un caractère forfaitaire à une prime alors qu'au regard du texte de l'Etat, cette prime est liée à l'exercice des fonctions. Toutefois, on rappellera que, sur le fondement du principe de parité, les collectivités ne doivent pas, par le biais d'une modification de la nature des primes, instaurer un régime indemnitaire plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat.

Dans une décision de la cour administrative d'appel de Paris, le juge n'a pas tenu compte du texte établissant la prime et a uniquement précisé que si une collectivité mettait en avant le caractère forfaitaire d'une prime dans sa délibération, elle ne pouvait ensuite suspendre le versement de cette prime en cas d'absence pour congé de maladie de l'agent (Cour administrative d'appel de Paris, 2 octobre 2002, Syndicat CGT de l'OPHLM d'Aubervilliers, cité dans l'encadré page suivante relatif aux IFTS).

La modulation en cas d'absence pour congé de maladie au regard du principe de parité

Suivant l'interprétation donnée au principe de parité exposée plus haut, les collectivités disposent d'une marge d'appréciation différente en matière de modulation du régime indemnitaire en fonction des absences pour congé de maladie. Soit elles peuvent fixer librement des critères de variation en fonction des absences pour maladie, indépendamment des modalités de versement en cas d'absence prévues par les textes de l'Etat, soit elles doivent prendre en considération les conditions de versement en cas de congé de maladie prévues par ces textes, dans le but de ne pas accorder un régime indemnitaire plus favorable à leurs agents. Dans cette deuxième hypothèse, la seule marge de manœuvre possible serait de fixer des conditions plus restrictives que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

La modulation des primes et indemnités en cas d'absence pour maladie au regard du principe de non discrimination

Les collectivités sont tenues de respecter le principe de non discrimination. Comme cela a été évoqué plus haut, aucune disposition législative ou réglementaire ne précise si les collectivités peuvent établir une distinction entre les congés afin d'exclure certains

La modulation des primes doit être proportionnelle à la durée de l'absence

congés de la modulation. Seule une décision relative à la fonction publique de l'Etat indique qu'une circulaire ne peut prévoir une telle discrimination (Conseil d'Etat, 2 octobre 1991, M. B. précité).

On rappellera toutefois qu'une circulaire ministérielle du 6 octobre 1976³², caduque du fait de sa stricte application aux emplois communaux, prévoyait une telle différence de traitement entre les agents en maintenant les primes et indemnités en cas de congé annuel, de congé de maternité ou d'accident de service et en les suspendant en cas de congé de maladie, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée.

³¹ Décret n°67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

³² Circulaire ministérielle n°76-459 du 6 octobre 1976 relatif au régime indemnitaire des agents momentanément indisponibles

La détermination du caractère de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) illustre bien les difficultés liées à la détermination du caractère forfaitaire ou non d'une prime. L'IFTS est prévue par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002. Son article 3 précise que « *le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions* ». Ce décret ne fixe pas de conditions de versement liées aux absences. Le juge a ainsi essayé de déterminer si l'IFTS présentait un caractère forfaitaire ou non afin de savoir si cette indemnité pouvait être maintenue pendant les absences pour congé de maladie.

La jurisprudence porte sur des décisions prises sur le fondement de l'ancien décret relatif à l'IFTS n°68-560 du 19 juin 1968, qui ne prévoyait pas de modulation de l'IFTS en fonction des absences et précisait que le montant de l'IFTS variait en fonction « *du supplément de travail fourni par le bénéficiaire et de l'importance de ses sujétions* ».

Le juge administratif a adopté des positions différentes s'agissant des conditions de versement de l'IFTS en cas d'absence de l'agent.

A propos d'une éviction illégale, le Conseil d'Etat considère dans un arrêt du 6 février 1981, que l'IFTS « *a le caractère d'un supplément de traitement qui est dû aux intéressés dans les mêmes conditions que le traitement lui-même* » (Conseil d'Etat, 6 février 1981, Mme B., req n°11421). En l'espèce, l'IFTS est présentée comme une indemnité forfaitaire liée au traitement.

De la même manière, dans une lettre de la fonction publique territoriale (n°1997-07-02), la Direction générale des collectivités locales, interrogée sur les conditions de versement de l'IFTS en cas de décharge totale de service pour activité syndicale, précise que les fonctionnaires déchargés de fonction continuent de percevoir les primes et indemnités liées au grade et à l'affectation et conclut alors que ces derniers perçoivent l'IFTS malgré leur absence du service.

Toutefois, plusieurs décisions récentes concluent à la suspension de l'IFTS lorsque les agents n'exercent pas effectivement leurs fonctions.

La cour administrative d'appel de Lyon estime ainsi, dans une affaire traitant de la suspension de l'IFTS d'un fonctionnaire de l'Etat en congé de maladie, que la perception de l'IFTS résulte de l'exercice effectif de travaux supplémentaires et de sujétions particulières et admet ainsi qu'une administration puisse suspendre son versement en cas d'absence pour congé de l'agent :

« [Considérant] *qu'il résulte de ces dispositions que l'indemnité en cause est déterminée par l'administration en fonction de l'importance des travaux supplémentaires exécutés par les agents et des sujétions particulières subies par eux ; qu'elle peut, par suite, être suspendue pendant les périodes où les agents attributaires n'assurent pas l'exercice effectif de leurs fonctions* » (Cour administrative d'appel de Lyon, 7 février 2000, Ministre du travail et des affaires sociales, req n°96LY21468).

De même, le Conseil d'Etat considère que, malgré l'illégalité d'une absence d'affectation, un fonctionnaire appartenant à l'administration centrale ne peut prétendre à une indemnisation au titre de l'IFTS dans la mesure où cette indemnité est liée à l'exercice effectif des fonctions :

« [Considérant] *qu'une telle indemnité, déterminée en fonction de l'importance des travaux supplémentaires exécutés par les agents et des sujétions particulières subies par eux, est nécessairement liée à l'exercice des fonctions* » (Conseil d'Etat, 6 novembre 2002, M. X, req n°227147).

Le ministre de la fonction publique, dans une réponse écrite conditionne également le versement de l'IFTS des personnels des administrations centrales à l'exercice effectif des fonctions (J.O.A.N (Q), 14 septembre 1998, p. 5105).

La cour administrative d'appel de Bordeaux arrive à la même conclusion dans une décision traitant d'un refus de versement de l'IFTS à un fonctionnaire placé en congé de longue maladie (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 4 novembre 2003, Mme M., req n°99BX02098).

On notera en revanche que la cour administrative d'appel de Paris considère que l'IFTS a un caractère forfaitaire et ne doit pas être suspendue en cas de congé de maladie. Toutefois, pour fonder son raisonnement, la Cour se base sur la délibération de la collectivité territoriale qui précise le caractère forfaitaire de cette indemnité et non sur le texte instituant cette prime :

« *Considérant que la délibération susvisée du 20 février 1992 a institué au profit des agents de l'Office les primes et indemnités suivantes : une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, une indemnité horaire pour travaux supplémentaires, une prime de rendement et de service et une prime de travaux ; qu'il ressort des pièces du dossier que le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires comme celui de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires est déterminé de manière forfaitaire selon le grade de l'agent concerné, indépendamment de l'importance des travaux supplémentaires effectués par lui et des sujétions particulières qu'il peut être amené à subir ; qu'il en est de même du montant de la prime de rendement et de service et de la prime de travaux, tous les agents des cadres d'emplois techniques, à l'exception des agents d'entretien, étant en droit de les percevoir selon des taux qui varient en fonction du grade et de l'importance de la fonction occupée ; qu'ainsi ces primes et indemnités, nonobstant les appellations qui leur ont été attribuées, constituant un élément de la rémunération dont l'octroi n'est pas lié aux conditions d'exercice des fonctions, le conseil d'administration n'était pas en droit d'en suspendre le versement pendant les périodes où les agents attributaires sont absents pour des raisons de maladie ; qu'il suit de là que l'article 3 de la délibération attaquée est entaché d'illégalité et doit être annulé* » (Cour administrative d'appel de Paris, 2 octobre 2002, Syndicat CGT de l'OPHLM d'Aubervilliers, Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2002, p. 395).

De la même manière, aucun texte ne prévoit la possibilité de fixer une franchise pour le versement des primes et indemnités. Au regard du principe de parité et sous réserve du contrôle du juge, une franchise pourrait être prévue dès lors qu'elle s'appliquerait de la même manière à l'ensemble des absences pour congé.

En outre, afin de respecter le principe de non discrimination, la modulation des primes doit être proportionnelle à la durée des absences.

On signalera enfin que le versement d'une prime de présence financée par une retenue sur les primes des agents absents a été jugé illégal par le tribunal administratif de Toulouse. En effet, ce mode de financement n'est autorisé par aucune disposition législative ou réglementaire :

« *Considérant que, par la délibération attaquée, le conseil municipal de Montauban a institué une retenue sur l'ensemble des indemnités et primes perçues par tous les agents communaux égale à 1/30^e par jour de congé de maladie ainsi qu'une prime spéciale réservée aux agents de catégorie C ayant moins de dix jours de congé de maladie et égale au montant des retenues précitées divisé par le nombre d'agents éligibles (...) que ni le décret du 6 septembre 1991 ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'autorise un mécanisme d'indemnité supplémentaire dont le financement serait assuré par*

des prélèvements effectués sur l'ensemble des indemnités et primes régulièrement instituées » (Tribunal administratif de Toulouse, 1^{er} février 2000, syndicat Force Ouvrière c/ commune de Montauban, req n°97/686).

Les conditions de modulation des primes de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 en cas d'absence pour congé de maladie

Au même titre que les autres critères de modulation, une collectivité ne peut mettre en place un système de modulation des primes relevant de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 en fonction des absences pour congé de maladie, après l'entrée en vigueur de cette loi. Ce principe a été rappelé par le Conseil d'Etat dans une décision du 1^{er} octobre 1993 s'agissant d'une modulation liée aux absences des agents (Conseil d'Etat, 1^{er} octobre 1993, Commune d'Aulnay-sous-Bois).³³

Le juge a en revanche précisé que lorsqu'une modulation en fonction des absences pour congé était prévue avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, une délibération postérieure pouvait confirmer cette modulation et tenir compte des jours d'absences pour réduire le montant des primes, même si cette modulation n'avait jamais été appliquée jusqu'ici (voir encadré ci-dessous).

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 24 novembre 2003, OPHLM de la Rochelle c/ M. N., req n°00BX01900 (extrait)

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le bénéficiaire d'une allocation vacances a été instituée en faveur des agents de l'OPHLM de La Rochelle en vertu d'une délibération du 15 décembre 1969 du conseil d'administration de cet office qui a adopté le règlement intérieur du Comité des oeuvres sociales de l'office ; que l'article 2-4 dudit règlement prévoyait que le montant de cette allocation tiendrait compte du temps de présence des agents ; que, par délibération du 7 novembre 1996, le comité des oeuvres sociales a précisé qu'il serait désormais tenu compte dans le calcul de cette prime des jours d'absence pour maladie, maternité, garde d'enfant et accident de travail ; que, par délibération du 5 novembre 1997, le conseil d'administration de l'OPHLM de La Rochelle a décidé l'intégration de cette allocation au sein du budget de l'établissement selon le dispositif mis en place par le comité des oeuvres sociales, le 7 novembre 1996 ; que,

dans la mesure où dès l'institution de cette allocation le 15 décembre 1969, le principe du calcul de cette indemnité tenant compte du temps de présence des agents a été fixé, la délibération du 5 novembre 1997 du conseil d'administration de l'OPHLM de La Rochelle précitée confirmant la règle d'une modulation de cette prime selon le temps de présence des agents ne saurait être regardée comme ayant porté atteinte à l'avantage indemnitaire qui avait été acquis par les agents de l'office antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 ; que, par suite, le président de l'office a pu légalement prendre la décision litigieuse fondée sur une prise en compte des jours d'absence de l'intéressé pour le calcul de cette prime ; que la circonstance que, pendant plusieurs années l'office n'aurait pas appliqué cette disposition, est sans incidence à cet égard ».

³³ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, *Décisions antérieures à 1995*, p. 709, édition et diffusion La documentation française.

Les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence non liée à un congé

Des retenues sur les primes peuvent être opérées en raison d'autres absences que celles liées aux congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Ces absences peuvent résulter d'une éviction illégale du service ou encore d'une disposition législative ou réglementaire autorisant l'éloignement du service.

La décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical

Aux termes de l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984, les agents déchargés de service pour activité syndicale demeurent en position d'activité. A ce titre, ils sont réputés occuper un poste de leur collectivité et continuent de bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position. S'agissant de leur rémunération, ils conservent leur traitement. Toutefois, en l'absence de disposition législative ou réglementaire, le juge a précisé qu'ils ne pouvaient prétendre au versement des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions mais percevaient les primes et indemnités à caractère forfaitaire. Dans une décision relative à la fonction publique de l'Etat, il a ainsi estimé que l'indemnité de sujétions spéciales accordée aux personnels enseignants pouvait ne pas être versée aux agents placés en autorisation d'absence pour motif syndical dans la mesure où ils n'exerçaient pas effectivement leurs fonctions :

« *Considérant que les dispositions législatives précitées, ainsi que celles des articles 6 et 8 du titre I du statut garantissant aux fonctionnaires la liberté d'opinion et le droit syndical, permettent aux fonctionnaires bénéficiant, en application du décret du 28 mai 1982 susvisé, d'une décharge de service pour activité syndicale de jouir, notamment en matière de rémunération, de droits équivalents à ceux des fonctionnaires de leur grade occupant l'un des emplois correspondant à celui-ci ; qu'elles ne sauraient cependant leur donner droit, en l'absence des dispositions législatives ou réglementaires en ce sens, à la perception des primes ou indemnités non statutaires liées à l'exercice effectif de certaines fonctions* » (Cour administrative d'appel de Paris, 25 février 2004, M. F., req n°00PA01730).

Le ministre de la fonction publique a adopté le même raisonnement dans plusieurs réponses écrites. Il a ainsi précisé que les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants pouvaient ne pas être accordées aux agents déchargés de service pour mandat syndical, ces indemnités étant liées à l'exercice effectif des fonctions³⁴.

³⁴ Question écrite n°71964 du 9 août 2005 de M. Claude Evin à M. le ministre de la fonction publique, J.O.A.N (O), n°52, 27 décembre 2005, p. 12100.

La suspension de fonction

La suspension de fonction, prévue à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, a pour objectif d'écarter momentanément et dans l'intérêt du service un fonctionnaire auquel des faits graves sont susceptibles d'être reprochés. Ce même article précise que le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires sans pour autant indiquer s'il continue de percevoir ses primes et indemnités. Des précisions ont ainsi été apportées par le juge administratif qui a posé le principe de la suppression des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions pendant la suspension de fonction. Dans une décision relative au refus de versement des indemnités de fonction à un magistrat suspendu de ses fonctions, dont le principe est transposable à la fonction publique territoriale, le Conseil d'Etat a ainsi jugé que :

« [Considérant] *que, compte tenu du caractère de ces indemnités, qui sont liées à l'exercice effectif des fonctions, le garde des sceaux, ministre de la justice, après avoir pris la décision d'interdire au requérant d'exercer ses fonctions dans l'attente de la décision disciplinaire susceptible d'être prise à son encontre, a fait une exacte application des dispositions précitées en ordonnant que soit suspendu le versement des indemnités de fonctions de M. S. (...) tout en conservant à ce dernier le droit à son traitement* » (Conseil d'Etat, 25 octobre 2002, M. S., req n°237509).

On signalera toutefois que la cour administrative d'appel de Marseille a suivi un raisonnement différent conduisant à exclure le versement de l'ensemble des primes et indemnités sans distinction en cas de suspension de fonction. La Cour part du principe selon lequel la rémunération des agents correspond à la contrepartie d'un service fait. Elle précise que le versement du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement en cas de suspension est le résultat d'une dérogation à ce principe prévue à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983. Elle conclut ainsi qu'en l'absence de mention expresse du versement des primes et indemnités à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, un agent suspendu ne peut percevoir aucune prime ou indemnité :

« *Considérant, en premier lieu, qu'il résulte notamment de l'article 20 précité que la rémunération des fonctionnaires est la contrepartie du service fait ; que si les dispositions de l'article 30 précité dérogent à ce principe, il résulte des termes de cet article qu'en l'absence de service fait en raison de sa suspension, le fonctionnaire ne conserve que les éléments de rémunération que cet article énumère et au nombre desquels ne figure aucune prime sans qu'il y ait lieu de distinguer, comme le demande la commune à titre subsidiaire, les primes liées au grade, lesquelles ne sont*

pas pour autant assimilées au traitement, de celles liées aux fonctions ; qu'ainsi la commune d'Aubagne n'est pas fondée à soutenir que les dispositions de l'article 30 précité autorisent le versement de tout ou partie des éléments de rémunération autres que ceux qu'il énumère » (Cour administrative d'appel de Marseille, 16 novembre 2004, Commune d'Aubagne).³⁵

La grève

Le droit de grève est garanti par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et plus précisément pour les fonctionnaires, par l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 précitée. En l'absence de service fait, les jours de grève donnent lieu à une retenue sur la rémunération. Le juge administratif a précisé les modalités de mise en œuvre de ces dispositions. Le principe retenu est celui d'une suspension des primes et indemnités accordées aux agents en considération du service accompli :

« Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions précitées de l'ordonnance du 4 février 1959 et de la loi du 29 juillet 1961 que, en ce qui concerne les fonctionnaires, la retenue pour absence de service fait est assise, sauf disposition contraire, sur l'ensemble de leur rémunération ; qu'outre le traitement, elle inclut notamment l'indemnité de résidence laquelle, en vertu du décret du 24 novembre 1962, "suit le sort du traitement" ; qu'elle comprend aussi les primes et indemnités diverses versées aux fonctionnaires en considération du service qu'ils ont accompli et que l'administration est en droit, en l'absence de service fait, de réduire proportionnellement à la durée pendant laquelle celle-ci a été constatée » (Conseil d'Etat, 11 juillet 1973, Sieur Alliaume, req n°88921).

On notera que des retenues doivent également être opérées en cas de grève sur les primes et indemnités versées annuellement dès lors qu'elles sont attribuées en fonction du service fait :

« [Considérant] qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que la retenue pour absence de service fait est assise, en ce qui concerne les fonctionnaires, sauf dispositions contraires, sur l'ensemble de leur rémunération ; que celle-ci comprend les primes et indemnités diverses versées aux fonctionnaires en considération du service qu'ils ont accompli et que l'administration est en droit, en l'absence de service fait, de réduire proportionnellement à la durée pendant laquelle celle-ci a été constatée ; que le fait que les retenues sur traitement soient applicables aux bénéficiaires d'un traitement qui se liquide par mois n'a pas pour effet d'exclure de l'assiette de la retenue l'indemnité "différentielle" versée annuellement et forfaitairement aux agents des services extérieurs de la comptabilité publique en raison de leur participation à la collecte de

l'épargne en fonction de leur rang et de leurs responsabilités » (Conseil d'Etat, 22 mars 1989, M.G, req n°71.710).

Ces modalités de versement des primes en cas de grève sont rappelées dans la circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève.

L'annulation contentieuse d'une éviction du service

En cas d'annulation contentieuse d'une éviction du service, l'agent a droit à la réparation du préjudice financier qu'il a subi du fait de la perte de rémunération. Pour évaluer le montant de cette réparation, le juge a précisé qu'il ne fallait pas tenir compte des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions. Ce principe a par exemple été appliqué par le juge dans un arrêt relatif à une mutation illégale :

« Considérant que la prime de risque allouée aux gardiens de police municipale, qui a pour objet de compenser les risques et sujétions auxquels ils sont soumis, est liée à l'exercice effectif de telles fonctions ; que M. F. qui, à la suite de sa mutation au service des sports a cessé d'exercer des fonctions de gardien de police, n'est, en tout état de cause, pas fondé à demander le remboursement des sommes représentatives de cette prime alors même qu'il en aurait été privé illégalement » (Conseil d'Etat, 4 février 1994, M. F.).³⁶

Le juge a posé le même principe s'agissant d'un placement illégal en congé de longue durée :

« Considérant que l'allocation spéciale technique, la prime de résultat d'exploitation et la prime de rendement que perçoivent les agents du service des postes et télécommunications auquel appartenait M. V. sont liées à l'exercice effectif des fonctions dans ledit service et ne peuvent donc être prises en compte dans la détermination des droits à indemnité auxquels pourrait prétendre M. V. en raison de son éviction illégale du service » (Conseil d'Etat, 22 mai 1991, M.V., req n°81 679).

En conclusion, la modulation individuelle du régime indemnitaire, qui semble de plus en plus utilisée par les collectivités et admise par le juge, peut constituer un outil de motivation du personnel permettant notamment une reconnaissance de la qualité des services rendus. Toutefois, elle doit s'exercer dans le respect d'un cadre juridique précis, d'autant plus nécessaire qu'il permet d'éviter d'éventuels excès liés à l'exercice par l'administration de son pouvoir discrétionnaire. ■

³⁵ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, Année 2004, p. 234, édition et diffusion La documentation française.

³⁶ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p. 374, édition et diffusion La documentation française.

L'actualisation de certaines dispositions relatives aux fonctionnaires de catégorie C

Un décret du 11 juillet 2006 complète le nouveau dispositif réglementaire relatif aux fonctionnaires de catégorie C. Il présente en outre une version actualisée des annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire.

Trois décrets en date du 28 octobre 2005¹ ont apporté des modifications importantes à l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C, instituant notamment la fusion des échelles 2 et 3 de rémunération, ainsi que de nouvelles règles de classement et de reprise d'ancienneté lors de l'accès aux cadres d'emplois².

Le décret n°2006-861 du 11 juillet 2006³, publié au *Journal officiel* du 13 juillet 2006, vient compléter ce dispositif réglementaire en vue d'ajuster certaines dispositions statutaires qui n'ont pas été modifiées par les décrets du 28 octobre 2005.

L'actualisation des statuts particuliers

On rappellera que le décret n°1344 du 28 octobre 2005 a posé un nouveau principe général selon lequel le classement des fonctionnaires et agents publics qui accèdent à un grade de catégorie C doté des échelles de rémunération 3, 4 ou 5 s'effectue à la nomination, et non plus à la titularisation. Ces règles de classement à la nomination figurent aux articles 5

à 7 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 modifié portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C. Parallèlement, un renvoi à ces dispositions générales a été introduit dans les statuts particuliers concernés, à l'exception toutefois des cadres d'emplois qui n'étaient pas directement visés par la fusion des échelles 2 et 3 de rémunération, nécessitant ainsi une nouvelle intervention réglementaire.

Cette mise en conformité est l'objet de l'article 2 du décret du 11 juillet 2006 qui modifie les décrets portant statuts particuliers des douze cadres d'emplois concernés⁴. Dans ces textes, l'article relatif à la rémunération des fonctionnaires stagiaires dispose désormais que « les stagiaires sont classés à l'indice afférent au 1^{er} échelon de leur grade, sous réserve de l'application des dispositions des 5 à 7 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 ».

L'article 5 du décret du 11 juillet 2006 supprime par ailleurs le quota de 15 % qui limitait l'effectif du grade d'agent social qualifié de 1^{re} classe en application de l'article 8 du statut particulier du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

¹ Il s'agit des décrets n°2005-1344, n°2005-1345 et n°2005-1346 du 28 octobre 2005.

² Cette réforme a été commentée dans les *Informations administratives et juridiques* de novembre 2005.

³ Décret n°2006-861 du 11 juillet 2006 portant modification de certaines dispositions relatives aux fonctionnaires de catégorie C.

⁴ Les cadres d'emplois concernés par cette mise en conformité sont les suivants : adjoints administratifs, agents de salubrité, gardiens d'immeuble, sapeurs pompiers professionnels non officiers, agents qualifiés du patrimoine, opérateurs des activités physiques et sportives, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins, adjoints d'animation, gardes champêtres, agents de police municipale, agents spécialisés des écoles maternelles.

Il modifie aussi le statut particulier des agents de police municipale afin de prévoir que les membres du cadre d'emplois relevant du grade de brigadier et brigadier-chef prennent le titre de brigadier- chef à partir du 5^e échelon de leur grade et non plus du 6^e échelon.

Le maintien du traitement antérieur perçu en qualité d'agent non titulaire

L'article 1^{er} du décret du 11 juillet 2006 ajoute à l'article 6-1 du décret du 30 décembre 1987 précité, un alinéa qui garantit aux agents non titulaires nommés stagiaires dans un grade de catégorie C doté des échelles de rémunération 3, 4 ou 5, le maintien de leur traitement indiciaire antérieur lorsqu'ils sont classés, par application des règles de reprise d'ancienneté, à un échelon doté d'un indice inférieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Ce maintien s'applique dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du nouveau grade, jusqu'à ce que les intéressés bénéficient dans le cadre d'emplois d'accueil d'un traitement au moins égal. Cette modification conduit au rétablissement d'une disposition qui avait été supprimée par le décret n°2005-1344 du 28 octobre 2005.

L'actualisation des annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991

Enfin, l'article 4 du décret du 11 juillet 2006 actualise les annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 qui déterminent les équivalences entre les grades des fonctionnaires territoriaux et ceux de la fonction publique de l'Etat pour la mise en œuvre du régime indemnitaire. Cette modification vise à prendre en compte les mesures statutaires intervenues dans la fonction publique territoriale et celle de l'Etat pour les fonctionnaires de catégorie C, et notamment la fusion des grades relevant des échelles 2 et 3. L'ensemble des tableaux annexés sont ainsi remplacés, à l'exception de celui afférent aux « *fonctions médico-sociales* », et sont reproduits ci-après en droit consolidé.

A.- Administration générale

Fonction publique territoriale	Fonction publique de l'Etat
Cadres d'emplois et grades concernés	Corps et grades équivalents
Administrateurs territoriaux	Administrateurs civils
Attachés territoriaux : – directeur territorial – attaché principal – attaché	Directeurs, attachés principaux et attachés de préfecture : – directeur – attaché principal – attaché de préfecture
Secrétaires de mairie	Attachés de préfecture
Rédacteurs territoriaux : – rédacteur chef – rédacteur principal – rédacteur	Secrétaires administratifs de préfecture : – secrétaire administratif classe exceptionnelle – secrétaire administratif classe supérieure – secrétaire administratif de classe normale
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des services déconcentrés (préfecture)
Agents administratifs territoriaux : – agent administratif qualifié	Agents administratifs des services déconcentrés (préfecture) : – agent administratif

B.- Fonctions techniques

Fonction publique territoriale	Fonction publique de l'Etat
Cadres d'emplois et grades concernés	Corps et grades équivalents
Ingénieurs territoriaux : <ul style="list-style-type: none"> - ingénieur en chef : <ul style="list-style-type: none"> - de classe exceptionnelle - de classe normale - ingénieur principal - ingénieur 	Ingénieurs des ponts et chaussées : <ul style="list-style-type: none"> - ingénieur en chef - ingénieur Ingénieurs des TPE : <ul style="list-style-type: none"> - ingénieur divisionnaire des TPE - ingénieur des TPE
Techniciens supérieurs territoriaux : <ul style="list-style-type: none"> - technicien supérieur-chef - technicien supérieur principal - technicien supérieur 	Techniciens supérieurs de l'équipement : <ul style="list-style-type: none"> - technicien supérieur en chef - technicien supérieur principal - technicien supérieur
Contrôleurs territoriaux de travaux : <ul style="list-style-type: none"> - contrôleur de travaux en chef - contrôleur de travaux principal - contrôleur de travaux 	Contrôleurs de travaux publics de l'Etat : <ul style="list-style-type: none"> - contrôleur divisionnaire des TPE - contrôleur principal des TPE - contrôleur des TPE
Agents de maîtrise territoriaux : <ul style="list-style-type: none"> - agent de maîtrise principal - agent de maîtrise qualifié - agent de maîtrise 	Maîtres ouvriers des administrations de l'Etat (préfecture) : <ul style="list-style-type: none"> - maître ouvrier principal - maître ouvrier principal - maître ouvrier
Agents techniques territoriaux : <ul style="list-style-type: none"> - agent technique en chef - agent technique principal - agent technique qualifié - agent technique 	Ouvriers professionnels et maîtres ouvriers des administrations de l'Etat (préfecture) : <ul style="list-style-type: none"> - maître ouvrier principal - maître ouvrier - ouvrier professionnel principal - ouvrier professionnel
Gardiens territoriaux d'immeuble : <ul style="list-style-type: none"> - gardien d'immeuble en chef - gardien d'immeuble principal - gardien d'immeuble qualifié - gardien d'immeuble 	Ouvriers professionnels et maîtres ouvriers des administrations de l'Etat (préfecture) : <ul style="list-style-type: none"> - maître ouvrier principal - maître ouvrier - ouvrier professionnel principal - ouvrier professionnel
Agents territoriaux des services techniques : <ul style="list-style-type: none"> - agent des services techniques 	Ouvriers professionnels des administrations de l'Etat (préfecture) : <ul style="list-style-type: none"> - ouvrier professionnel
Agents de salubrité territoriaux : <ul style="list-style-type: none"> - agent de salubrité en chef - agent de salubrité principal - agent de salubrité qualifié - agent de salubrité 	Ouvriers professionnels et maîtres ouvriers des administrations de l'Etat (préfecture) : <ul style="list-style-type: none"> - maître ouvrier principal - maître ouvrier - ouvrier professionnel principal - ouvrier professionnel
Agents de maîtrise territoriaux des établissements d'enseignement : <ul style="list-style-type: none"> - agent de maîtrise qualifié - agent de maîtrise 	Maîtres ouvriers des établissements d'enseignement (Education nationale) : <ul style="list-style-type: none"> - maître ouvrier principal - maître ouvrier <p style="text-align: right;">.../...</p>

Agents techniques territoriaux des d'enseignement : – agent technique qualifié – agent technique	Ouvriers professionnels des établissements d'enseignement (éducation nationale) : – ouvrier professionnel principal – ouvrier professionnel
Agents territoriaux d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement	Ouvriers d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement (éducation nationale)

C.- Fonctions médico-sociales

Fonction publique territoriale	Fonction publique de l'Etat
Cadres d'emplois et grades concernés	Corps et grades équivalents
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social
Assistants territoriaux socio-éducatifs : – assistant socio-éducatif principal – assistant socio-éducatif	Assistants de service social des administrations de l'Etat (préfecture) : – assistant de service social principal – assistant de service social
Educateurs territoriaux de jeunes enfants : – éducateur-chef de jeunes enfants – éducateur principal de jeunes enfants – éducateur de jeunes enfants	Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles : – éducateur spécialisé de 1 ^{re} classe – éducateur spécialisé de 2 ^e classe – éducateur spécialisé de 2 ^e classe
Moniteurs-éducateurs territoriaux	Moniteurs-éducateurs des établissements nationaux de bienfaisance
Puéricultrices territoriales : – puéricultrice de classe supérieure – puéricultrice de classe normale	Infirmiers des services médicaux de l'Institution nationale des invalides : – surveillants des services médicaux – infirmiers de classe supérieure
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	Surveillants-chefs des services médicaux de l'Institution nationale des invalides
Cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	Surveillants-chefs des services médicaux de l'Institution nationale des invalides
Infirmiers territoriaux : – infirmiers de classe supérieure – infirmiers de classe normale	Infirmiers des services médicaux de l'Institution nationale des invalides : – surveillants des services médicaux – infirmiers de classe supérieure
Rééducateurs territoriaux : – rééducateurs de classe supérieure – rééducateurs de classe normale	Techniciens paramédicaux de l'Institution nationale des invalides : – techniciens surveillants de services médicaux – techniciens de classe supérieure
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Aides-soignants de l'Institution nationale des invalides
Auxiliaires de soins territoriaux	Aides-soignants de l'Institution nationale des invalides
Agents sociaux territoriaux	Agents administratifs des services déconcentrés (préfecture)
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	Agents administratifs des services déconcentrés (préfecture)
Médecins territoriaux : – médecin hors classe – médecin de 1 ^{re} classe – médecin de 2 ^e classe	Médecins inspecteurs de santé publique : – médecin général – médecin inspecteur en chef – médecin inspecteur
Psychologues territoriaux	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse .../...

Sages-femmes territoriales	Surveillants-chefs des services médicaux de l'Institution nationale des invalides
Assistants territoriaux médico-techniques : – assistant médico-technique de classe supérieure – assistant médico-technique de classe normale	Techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture (direction départementale des services vétérinaires) : – chef technicien – technicien principal
Aides médico-techniques territoriaux	Aides techniques de laboratoire des établissements d'enseignement agricole publics
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux : – biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle – biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe – biologiste, vétérinaire et pharmacien de 1 ^{re} classe – biologiste, vétérinaire et pharmacien de 2 ^e classe	Inspecteurs de la santé publique, vétérinaires : – inspecteur en chef de la santé publique vétérinaire – inspecteur en chef de la santé publique vétérinaire – inspecteur de la santé publique vétérinaire – inspecteur de la santé publique vétérinaire

D.- Fonctions culturelles

Fonction publique territoriale	Fonction publique de l'Etat
Cadres d'emplois et grades concernés	Corps et grades équivalents
Conservateurs territoriaux du patrimoine : – conservateur en chef – conservateur de 1 ^{re} classe – conservateur de 2 ^e classe	Conservateurs du patrimoine : – conservateur en chef – conservateur de 1 ^{re} classe – conservateur de 2 ^e classe
Conservateurs territoriaux de bibliothèques : – conservateur en chef – conservateur de 1 ^{re} classe – conservateur de 2 ^e classe	Conservateurs de bibliothèques : – conservateur en chef – conservateur de 1 ^{re} classe – conservateur de 2 ^e classe
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine et bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaires
Assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques : – assistant qualifié de conservation hors classe – assistant qualifié de conservation de 1 ^{re} classe – assistant qualifié de conservation de 2 ^e classe	Bibliothécaires adjoints spécialisés : – bibliothécaire adjoint spécialisé hors classe – bibliothécaire adjoint spécialisé de 1 ^{re} classe – bibliothécaire adjoint spécialisé de 2 ^e classe
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques : – assistant de conservation hors classe – assistant de conservation de 1 ^{re} classe – assistant de conservation de 2 ^e classe	Assistants des bibliothèques : – assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle – assistant des bibliothèques de classe supérieure – assistant des bibliothèques de classe normale
Agents territoriaux qualifiés du patrimoine : – agent qualifié hors classe – agent qualifié de 1 ^{re} classe – agent qualifié de 2 ^e classe	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et magasinage du ministère chargé de la culture : – adjoint technique principal – adjoint technique 1 ^{re} classe – adjoint technique 2 ^e classe
Agents territoriaux du patrimoine : – agent du patrimoine	Agents techniques d'accueil, de surveillance et magasinage du ministère chargé de la culture : – agent technique
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique	Personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation .../...

Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	Professeurs certifiés
Assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique	Professeurs certifiés
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Professeurs certifiés

E.- Fonctions sportives

Fonction publique territoriale	Fonction publique de l'Etat
Cadres d'emplois et grades concernés	Corps et grades équivalents
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives – conseiller principal – conseiller	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse : – conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe ; – conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale.
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives : – éducateur hors classe – éducateur de 1 ^{re} classe – éducateur de 2 ^e classe	Secrétaires administratifs de préfecture : – secrétaire administratif classe exceptionnelle ; – secrétaire administratif classe supérieure ; – secrétaire administratif de classe normale.
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives : – opérateur principal – opérateur qualifié – opérateur – aide opérateur	Adjoint administratifs des services déconcentrés (préfecture) : – adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe ; – adjoint administratif principal de 2 ^e classe ; – adjoint administratif. Agents administratifs des services déconcentrés (préfecture): – agent administratif

F.- Animation

Fonction publique territoriale	Fonction publique de l'Etat
Cadres d'emplois et grades concernés	Corps et grades équivalents
Animateurs territoriaux : – animateur chef – animateur principal – animateur	Secrétaires administratifs de préfecture : – secrétaire administratif classe exceptionnelle – secrétaire administratif classe supérieure – secrétaire administratif de classe normale
Adjoint territoriaux d'animation : – adjoint d'animation principal – adjoint d'animation qualifié – adjoint d'animation	Adjoint administratifs des services déconcentrés (préfecture) : – adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe – adjoint administratif de 2 ^e classe – adjoint administratif
Agents territoriaux d'animation : – agent d'animation qualifié	Agents administratifs des services déconcentrés (préfecture) : – agent administratif

La création d'une bonification indemnitaire

Certains fonctionnaires de catégorie B ou A parvenus au sommet de leur cadre d'emplois bénéficient d'une bonification indemnitaire mise en place par un décret du 30 juin 2006.

Le décret n°2006-778 du 30 juin 2006¹ crée un nouvel élément de rémunération en vue de compenser les blocages de carrière de certains fonctionnaires des trois fonctions publiques ainsi que des militaires. Cette « *bonification indemnitaire* », dont la finalité se rapproche de celle de l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade versée au titre de l'année 2005², est mise en place pour les années 2006, 2007 et 2008 et fait l'objet d'un versement annuel.

La création de cette bonification indemnitaire s'inscrit dans le cadre du relevé de conclusions sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique pour les années 2006 à 2008, signé en janvier 2006 entre le gouvernement et trois organisations syndicales.

Les éléments ci-dessous sont communiqués sous réserve des précisions qui figureront dans une circulaire ministérielle qui devrait être publiée prochainement et qui sera commentée dans la présente revue.

Les bénéficiaires

Le champ d'application de cette bonification comprend les fonctionnaires :

- de catégorie A ou B,
- qui relèvent du grade terminal d'un corps ou cadre d'emplois,

- qui comptent au moins cinq années d'ancienneté au dernier échelon de ce grade terminal,
- et dont l'indice brut de rémunération est égal ou inférieur à 985.

L'article 1^{er} étend également le bénéfice de la bonification aux fonctionnaires appartenant à des corps « *de même niveau* » que ceux mentionnés ci-dessus, ainsi qu'aux militaires, officiers et sous-officiers, à solde mensuelle.

Les fonctionnaires de catégorie C n'entrent donc pas dans le champ d'application de cette mesure. Toutefois, on signalera que le relevé de conclusions de janvier 2006 prévoit la mise en œuvre d'une restructuration importante des carrières de la catégorie C, dont les mesures réglementaires correspondantes, pour la fonction publique territoriale, seront à l'ordre du jour d'une prochaine séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Au vu de la définition du champ des bénéficiaires, peuvent ainsi prétendre à la bonification indemnitaire les fonctionnaires territoriaux remplissant la condition d'ancienneté de cinq ans au dernier échelon des grades suivants :

Filière administrative :

- directeur territorial
- secrétaire de mairie
- rédacteur-chef

Filière technique

- technicien supérieur chef
- contrôleur de travaux en chef

¹ Journal officiel du 2 juillet 2006.

² Les informations administratives et juridiques, avril 2005, page 25.

Filière médico-sociale

- sage-femme de classe exceptionnelle
- puéricultrice cadre supérieur de santé
- psychologue hors classe
- cadre de santé
- puéricultrice de classe supérieure
- infirmier de classe supérieure
- rééducateur de classe supérieure
- assistant médico-technique de classe supérieure
- conseiller socio-éducatif
- assistant socio-éducatif principal
- moniteur-éducateur
- éducateur chef de jeunes enfants

Filière culturelle

- professeur d'enseignement artistique hors classe
- assistant spécialisé d'enseignement artistique
- assistant d'enseignement artistique
- attaché de conservation du patrimoine
- bibliothécaire
- assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe
- assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe

Filière sportive

- conseiller des activités physiques et sportives principal de 1^{re} classe
- éducateur des activités physiques et sportives hors classe

Filière animation

- animateur-chef

Sapeurs-pompiers professionnels

- lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels
- infirmier-chef de sapeurs-pompiers professionnels

Police municipale

- chef de service de police municipale de classe exceptionnelle

Le droit à la bonification indemnitaire est ouvert, au titre d'une année, en faveur de l'ensemble des fonctionnaires qui remplissent les conditions ci-dessus au cours de cette même année.

Il peut donc s'agir de fonctionnaires remplissant déjà les conditions au 1^{er} janvier de l'année considérée ou qui les remplissent plus tard au cours de cette même année. Ainsi, auront droit à la bonification indemnitaire au titre de l'année 2006 les fonctionnaires qui remplissent déjà la condition d'ancienneté de cinq ans au dernier échelon du grade terminal à la date d'entrée en vigueur du décret, et ceux qui la rempliront postérieurement au cours de l'année 2006.

De même, au titre de l'année 2007, la bonification devra être versée aux fonctionnaires qui rempliront seulement les conditions en 2007, mais également à ceux qui les remplissaient avant le 1^{er} janvier 2007, et qui l'auront déjà perçue au titre de 2006. Un même fonctionnaire pourra donc percevoir la bonification indemnitaire trois années de suite s'il remplit les conditions au titre de ces trois années.

Toutefois, comme cela sera exposé plus bas, une proratisation du montant de la bonification devra être opérée lorsque les conditions de perception ne sont pas remplies tout au long de l'année.

En toute logique, la bonification devrait donc faire l'objet d'un versement au mois de décembre de l'année de référence.

Le cas particulier des fonctionnaires détachés

L'article 4 du décret du 30 juin 2006 précise que dans le cas des fonctionnaires détachés, la situation prise en compte pour l'application de la bonification indemnitaire est « celle afférente à l'emploi ou au grade de détachement ». Autrement dit, l'appréciation des conditions d'attribution doit s'effectuer au regard de la carrière de détachement et non de la carrière dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine. Le fonctionnaire devra donc justifier de cinq ans d'ancienneté au dernier échelon du grade terminal du corps ou du cadre d'emplois de détachement. Si les conditions sont remplies, c'est donc à l'administration d'accueil du fonctionnaire en détachement qu'il reviendra de verser la bonification.

On indiquera que le texte prévoit aussi la référence à la situation afférente à « l'emploi » de détachement. Il serait donc possible sur ce fondement de verser la bonification indemnitaire à un fonctionnaire détaché dans l'un des emplois fonctionnels de direction prévus par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. L'intéressé devrait toutefois justifier d'un blocage de carrière d'au moins 5 ans au dernier échelon de l'échelle indiciaire de l'emploi fonctionnel et ne pas bénéficier d'un indice brut de rémunération supérieur à 985. Une telle hypothèse pourrait s'appliquer par exemple à un fonctionnaire occupant l'emploi de directeur général des services des communes de moins de 20 000 habitants, dont l'indice brut terminal est inférieur à 985.

La computation de l'ancienneté de cinq ans exigée par le texte mériterait d'être précisée par la circulaire afin de connaître exactement les services susceptibles d'être décomptés à ce titre. Se pose notamment la question de l'incidence des périodes pendant lesquelles un fonctionnaire a été placé dans une position distincte de l'activité. De même, il serait utile de connaître les règles de décompte applicables aux fonctionnaires à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant

Le montant annuel de la bonification est fixé par l'article 2 du décret du 20 juin 2006 à :

- 400 euros bruts pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 700 euros bruts pour les fonctionnaires de catégorie A.

L'article 3 prévoit cependant la réduction de ce montant « *au prorata de la durée des services effectués par le fonctionnaire et par référence au taux de rémunération afférent à son taux d'activité* ».

Sur cette base, la bonification paraît donc devoir être réduite pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet ou exerçant leurs fonctions à temps partiel. Cette réduction s'opère alors dans les mêmes conditions que pour le calcul du traitement.

Pour les fonctionnaires à temps non complet, elle est donc fixée « *au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à l'emploi* », selon le principe figurant à l'article 105 de la loi du 26 janvier 1984. Un fonctionnaire de catégorie B occupant un emploi à temps non complet de 10 heures par semaine percevra donc une bonification de 114,28 euros (400 euros x 10/35).

Pour les fonctionnaires à temps partiel, il convient d'appliquer la réduction proportionnelle à la quotité pratiquée, sauf pour les quotités de 80 % et de 90 %, dont la réduction doit s'opérer respectivement sur la base des 6/7^e (85,71 %) et 32/35^e (91,42 %), sur le fondement de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

La réduction de bonification prévue par l'article 3 « *au prorata de la durée des services effectués* » semble aussi devoir s'appliquer lorsque le fonctionnaire ne remplit les

conditions d'attribution qu'en cours d'année. Par exemple, s'il ne justifie des cinq ans d'ancienneté au dernier échelon du grade terminal de son cadre d'emplois que le 1^{er} septembre de l'année de référence, le montant devrait donc être fixé au prorata de la période pendant laquelle il remplit les conditions et ne correspondrait donc qu'aux 4/12^e du montant plein.

La question se pose de savoir si une réduction au prorata des services effectués doit aussi intervenir lorsque le fonctionnaire est radié des cadres au cours de l'année de référence, par exemple à la suite de sa mise à la retraite.

De même, le décret n'indique pas clairement s'il convient de tenir compte pour l'application de cet article des périodes pendant lesquelles, sans être radié des cadres, le fonctionnaire ne justifie pas d'une année de service complète, par exemple parce qu'il était en congé parental ou en disponibilité.

Enfin, « *la durée des services effectués* » peut-elle s'analyser « *localement* », afin d'autoriser une répartition de la charge de la bonification entre les différents employeurs successifs du fonctionnaire au cours de l'année, lorsque l'intéressé a par exemple bénéficié d'une mutation ?

Le sens et la portée exacte de l'article 3 mériteraient donc d'être précisés par la circulaire à paraître.

A défaut de dispositions spécifiques dans le décret du 30 juin 2006, le régime social de la bonification indemnitaire semble devoir suivre les principes de droit commun applicables en matière de primes et indemnités. Pour les fonctionnaires relevant du régime de retraite de la CNRACL et du régime spécial de sécurité sociale, la bonification n'entre donc que dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et de la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Pour les fonctionnaires qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, elle est soumise, outre la CSG et la CRDS, à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à celles versées au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC. ■

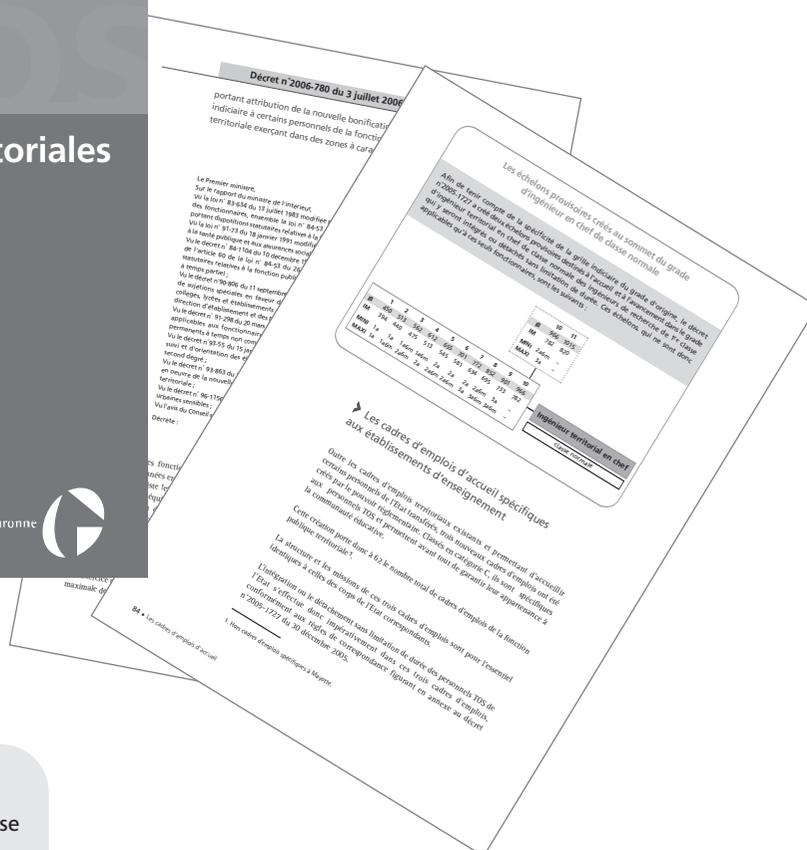
Vient de paraître

Guide pratique de gestion

Le transfert des personnels des lycées et collèges aux collectivités territoriales

Ce guide pratique de gestion analyse, détaille et explique tous les aspects statutaires de la réforme de la loi du 13 août 2004 qui a transféré la gestion des personnels techniques, ouvriers et de service des collèges et des lycées (TOS), aux départements et aux régions. Il

comporte en annexe la reproduction de toutes les dispositions législatives et réglementaires correspondantes. Cet ouvrage, dont le CIG petite couronne est l'auteur, est édité et diffusé par la Documentation française.



353 pages - Format 21 x 29,7 - prix : 27 €

Edition et diffusion : La documentation Française

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

* Les collectivités affiliées de la petite couronne de la région Ile-de-France reçoivent cet ouvrage automatiquement.

Références

Textes

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

Accidents de service et maladies professionnelles

Décret n°2006-985 du 1^{er} août 2006 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

(NOR : SANS0622384D).

J.O., n°179, 4 août 2006, pp. 11693-11694.

Décret n°2006-986 du 1^{er} août 2006 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

(NOR : SANS0622385D).

J.O., n°179, 4 août 2006, pp. 11694-11695.

Allocations d'assurance chômage Allocation de formation

Circulaire n°2006-13 du 21 juillet 2006 de l'Unédic relative à la revalorisation au 1^{er} juillet 2006 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations et indemnités ou parties d'allocations d'un montant fixe.- 4 p.

Par décision du 5 juillet 2006, le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé d'augmenter de 2 % certaines prestations au 1^{er} juillet, soit la partie fixe de l'allocation (ARE/AUD) portée à 10,46 euros, les allocations minimales (ARE/AUD) à 25,51 euros et le seuil minimal (ARE FORMATION) à 18,28 euros.

Certaines allocations relevant toujours de la convention du 1^{er} janvier 1997 sont elles aussi revalorisées. L'AFR minimale est portée à 26,01 euros et le taux simple du seuil minimum à 18,28 euros.

Association Centre de vacances et de loisirs

Décret n°2006-950 du 28 juillet 2006 relatif à l'engagement éducatif pris pour l'application de la loi n°2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

(NOR : MJSX0670147D).

J.O., n°175, 30 juillet 2006, pp. 11391-11392.

Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif, en application de l'article L. 774-2 du code du travail, bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour, la nourriture et l'hébergement étant entièrement à la charge de l'organisateur et ne pouvant être considérés comme des avantages en nature, d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives et d'un contrat dont le contenu est précisé.

Lorsqu'il est conclu par un centre de vacances ou de loisirs la personne physique titulaire du contrat doit satisfaire à certaines dispositions du code de l'action sociale et des familles.

Association Détachement Mise à disposition

Arrêté du 24 mai 2006 portant approbation de dispositions statutaires (application du décret n°2005-1227 du 28 septembre 2005).

(NOR : INTB0600584A).

J.O., n°165, 19 juillet 2005, p. 10824.

Les modifications de l'article 10 *bis* des statuts de l'Association des maires des grandes villes de France, prévoyant que les emplois de directeur général, de secrétaire général des services et de chargé de mission peuvent être occupés par des membres de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique de l'Etat en service détaché ou mis à disposition sont approuvées.

Autorisations d'absence / A l'occasion de la rentrée scolaire

Circulaire n°2122 du 9 août 2006 du ministère de la fonction publique relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire 2006.

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

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

Arrêté du 3 novembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0610042A).

J.O., n°167, 21 juillet 2006, p. 10973.

La liste émane du conseil régional de Guadeloupe.

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

Arrêté du 27 juin 2006 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques (session 2004).

(NOR : FPPT0600034A).

J.O., n°174, 29 juillet 2006, p. 11354.

Arrêté du 14 septembre 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux).

(NOR : FPPT0600034A).

J.O., n°177, 2 août 2006, p. 11488.

La liste émane du centre de gestion de la Petite couronne de la région Ile-de-France.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 27 juin 2006 portant établissement d'une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine) (session 2004).

(NOR : FPPT0600035A).

J.O., n°174, 29 juillet 2006, p. 11354.

Arrêté du 12 juillet 2006 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours d'accès au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2006).

(NOR : FPPT0600037A).

J.O., n°174, 29 juillet 2006, p. 11336.

Le nombre de postes ouverts est porté à 14 dont 12 au titre du concours externe et 2 au titre du concours interne.

Arrêté du 31 juillet 2006 portant modification des postes ouverts, par spécialité, aux concours d'accès au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2006).

(NOR : FPPT0600038A).

J.O., n°185, 11 août 2006, p. 11966.

Le nombre de postes ouverts est porté à 14 dont 12 au titre du concours externe et 2 au titre du concours interne.

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

Arrêté du 13 juillet 2006 portant homologation des règles de validation de la formation médicale continue.

(NOR : SANP0622772A).

J.O., n°183, 9 août 2006, pp. 11840-11841.

Les règles auxquelles doivent répondre les formations médicales continues des médecins salariés non hospitaliers sont fixées en annexe. Elles sont réparties en quatre catégories donnant lieu à l'attribution de crédits, les praticiens devant avoir recueilli, pour chaque période de cinq ans au moins 250 crédits.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière animation. animateur

Arrêté du 30 juin 2006 complétant l'arrêté du 11 avril 2005 fixant la liste des spécialités du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports requises pour l'accès au concours externe pour le recrutement des animateurs territoriaux.

(NOR : INTB0600642A).

J.O., n°176, 1^{er} août 2006, p. 11409.

La spécialité animation sociale du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports est ajoutée.

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

Arrêté du 30 mai 2006 portant ouverture au titre de l'année 2006 de concours de recrutement de techniciens supérieurs territoriaux par le centre de gestion du Nord.

(NOR : FPPA0610045A).

J.O., n°164, 18 juillet 2006, pp. 10781-10782.

Le centre de gestion du Nord organise un concours externe, un concours interne et un troisième concours dont le nombre de postes est fixé à 221 au total.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 4 au 21 septembre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007 et les épreuves orales d'admission en juin 2007.

Arrêté du 21 juin 2006 portant ouverture au titre de l'année 2007 de concours de recrutement de techniciens supérieurs territoriaux dans la spécialité «aménagement urbain».

(NOR : FPPA0610041A).

J.O., n°170, 25 juillet 2006, p. 11104.

Le centre de gestion du Tarn organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 16 postes ;
- concours interne : 9 postes ;
- troisième concours : 6 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 août au 27 septembre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007 et les épreuves orales d'admission en mai-juin 2007.

Arrêté du 23 juin 2006 portant ouverture au titre de l'année 2006 de concours de recrutement de techniciens supérieurs territoriaux organisés par le centre de gestion des Pyrénées-Orientales dans la spécialité « paysages et gestion des espaces naturels ».

(NOR : FPPA0600046A).

J.O., n°172, 27 juillet 2006, p. 11199.

Le centre de gestion des Pyrénées-Orientales organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 15 postes ;
- concours interne : 9 postes ;
- troisième concours : 6 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 août au 27 septembre 2006 et leur dépôt au 5 octobre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 28 juin 2006 portant ouverture d'un concours de technicien supérieur territorial (session 2006-2007).

(NOR : FPPA0610050A).

J.O., n°177, 2 août 2006, p. 11478.

Le centre de gestion de la Haute-Corse organise un concours dans la spécialité informatique et systèmes d'information dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 25 postes ;
- concours interne : 12 postes ;
- troisième concours : 4 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 octobre au 30 novembre 2006 et leur dépôt au 30 novembre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 29 juin 2006 relatif à l'organisation au titre de l'année 2007 de concours de recrutement de techniciens supérieurs territoriaux, spécialité infrastructure et réseaux.

(NOR : FPPA0610044A).

J.O., n°179, 4 août 2006, p. 11703.

Le centre de gestion de l'Aude organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 34 postes ;
- concours interne : 19 postes ;
- troisième concours : 13 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 août au 27 septembre 2006 et leur dépôt au 5 octobre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 29 juin 2006 portant ouverture de concours de recrutement de techniciens supérieurs (session 2007).

(NOR : FPPA0610055A).

J.O., n°185, 11 août 2006, pp. 11965-11966.

Le centre de gestion des Alpes-de-Haute-Provence organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 17 postes ;
- concours interne : 7 postes ;
- troisième concours : 3 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 30 octobre au 30 novembre 2006 et leur dépôt au 30 novembre 2006. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 29 juin 2006 portant ouverture de concours de technicien supérieur territorial (session 2007).

(NOR : FPPA0610057A).

J.O., n°188, 15 août 2006, p. 12078.

Le centre de gestion des Hautes-Alpes organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 11 postes ;
- concours interne : 5 postes ;
- troisième concours : 2 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 30 octobre au 30 novembre 2006 et leur dépôt au 30 novembre 2006. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 3 juillet 2006 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours de recrutement de techniciens supérieurs territoriaux, spécialité bâtiment, génie civil.

(NOR : FPPA0610043A).

J.O., n°179, 4 août 2006, p. 11703.

Le centre de gestion de l'Hérault organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 38 postes ;
- concours interne : 16 postes ;

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 août au 27 septembre 2006 et leur dépôt au 5 octobre 2006. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 3 juillet 2006 portant ouverture de concours de technicien supérieur territorial (session 2007).

(NOR : FPPA0610052A).

J.O., n°188, 15 août 2006, p. 12078.

Le centre de gestion du Var organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 19 postes ;
- concours interne : 9 postes ;
- troisième concours : 3 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 30 octobre au 30 novembre 2006 et leur dépôt au 30 novembre 2006. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 5 juillet 2006 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux dans la spécialité techniques de la communication et des activités du spectacle.

(NOR : FPPA0610049A).

J.O., n°177, 2 août 2006, p. 11478.

Le centre de gestion des Landes organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 14 postes ;
- concours interne : 8 postes ;
- troisième concours : 5 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 31 août au 27 septembre 2006 et leur dépôt au 5 octobre 2006. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007 et les épreuves d'admission à partir du mois de juin 2007.

Arrêté du 5 juillet 2006 portant ouverture de concours de technicien supérieur territorial (session 2007).

(NOR : FPPA0610054A).

J.O., n°182, 8 août 2006, p. 11820.

Le centre de gestion du Vaucluse organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 15 postes ;
- concours interne : 6 postes ;
- troisième concours : 2 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 30 octobre au 30 novembre 2006 et leur dépôt au 30 novembre 2006. Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 10 juillet 2006 portant ouverture en 2007 de concours de recrutement de techniciens supérieurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan.

(NOR : FPPA0610053A).

J.O., n°184, 10 août 2006, p. 11898.

Le centre de gestion du Morbihan organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 246 postes ;
- concours interne : 117 postes ;
- troisième concours : 80 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 18 septembre au 13 octobre 2006 inclus et leur dépôt au 20 octobre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007 et les épreuves orales d'admission en juin 2007.

Arrêté du 11 juillet 2006 modifiant l'arrêté du 12 juin 2006 portant ouverture de concours de technicien supérieur territorial au titre de l'année 2007.

(NOR : FPPA0610051A).

J.O., n°177, 2 août 2006, pp. 11478-11479.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de la Dordogne est porté à 39 dans la spécialité paysage et gestion des espaces naturels dont 20 au concours externe, 12 au concours interne et 7 au troisième concours.

Arrêté du 17 juillet 2006 portant ouverture de concours pour le recrutement de techniciens supérieurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique du Bas-Rhin en convention avec les centres de gestion des Ardennes, de l'Aube, de la Côte-d'Or, du Jura, de la Marne, de la Haute-Marne, de la Meuse, de la Moselle, de la Nièvre, de la Meurthe-et-Moselle, du Doubs, du Haut-Rhin, de la Haute-Saône, de Saône-et-Loire, des Vosges, de l'Yonne et du territoire de Belfort.

(NOR : FPPA0610048A).

J.O., n°177, 2 août 2006, p. 11479.

Le centre de gestion du Bas-Rhin organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 314 postes ;
- concours interne : 151 postes ;
- troisième concours : 34 postes.

Le retrait des dossiers de préinscription est fixé du 18 septembre au 23 octobre 2006 et leur dépôt au 31 octobre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007.

Arrêté du 17 juillet 2006 modifiant l'arrêté du 19 juin 2006 portant ouverture de concours interrégions de technicien supérieur territorial organisé par le centre de gestion de la Haute-Garonne.

(NOR : FPPA0610058A).

J.O., n°188, 15 août 2006, p. 12078.

Le nombre de postes ouverts est porté à 42 dans la spécialité prévention et gestion des risques dont 24 au titre du concours externe, 9 au titre du concours interne et 9 au titre du troisième concours et à 49 dans la spécialité informatique et systèmes d'information dont 14 au titre du concours externe, 25 au titre du concours interne et 10 au titre du troisième concours.

Arrêté du 20 juillet 2006 portant ouverture de concours d'accès au cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : FPPA0610056A).

J.O., n°188, 15 août 2006, pp. 12078-12079.

Le centre de gestion du Rhône organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 420 postes ;
- concours interne : 60 postes ;

- troisième concours : 35 postes.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 14 septembre au 30 octobre 2006 et leur dépôt au 7 novembre 2006.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 14 et 15 mars 2007 et les épreuves d'admission à partir du 4 juin 2007.

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

Avis relatif à une liste d'aptitude (infirmiers de sapeurs-pompiers) (session 2006).

(NOR : INTE0600649V).

(NOR : MJSX0670147D).

J.O., n°175, 30 juillet 2006, p. 11394.

L'arrêté du 24 juillet 2006 du ministère de l'intérieur inscrit sur la liste d'aptitude en qualité d'infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels 25 candidats.

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

Conditions générales de recrutement / Aptitude physique

Médecine professionnelle et préventive

Arrêté du 24 juillet 2006 modifiant l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours.

(NOR : INTE0600650A).

J.O., n°182, 8 août 2006, p. 11808.

Les articles 5 et 13 de l'arrêté du 20 décembre 2005 fixant la liste des vaccinations obligatoires sont retirés, le sapeur-pompier devant, lors du recrutement, remplir les conditions d'immunisation fixées par le ministre chargé de la santé. L'article 16 sur les conditions d'immunisation vaccinale est rétabli, le sapeur-pompier ne remplissant pas les conditions immunitaires étant placé en situation d'aptitude restreinte et le sapeur-pompier volontaire pouvant voir son engagement suspendu.

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

Circulaire du 12 mai 2006 relative à la procédure d'agrément de sécurité civile au bénéfice des associations.

(NOR : INTE0600050C).

J.O., n°185, 11 août 2006, pp. 11925-11931.

Le directeur des opérations de secours désigne le commandant qui sera, sur une opération d'une certaine ampleur, un officier de sapeur-pompier (paragraphe 5.3).

Congé de présence parentale

Circulaire DSS/2B n°2006-189 du 27 avril 2006 relative à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale.

(NOR : SANX0630234C).

B.O. Santé, protection sociale et solidarités, n°6, 15 juillet 2006, pp. 216-223.

Cette circulaire présente les conditions d'ouverture du droit à l'allocation de présence parentale indissociable du congé de présence parentale qui peut être accordé tant aux salariés du secteur privé qu'aux agents du secteur public. Elle rappelle les dispositions applicables aux agents des trois fonctions publiques, ce congé étant octroyé de droit sur présentation d'un certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence continue et de soins contraignants.

Un autre certificat médical détaillé doit être transmis à l'organisme débiteur de l'allocation, le droit étant ouvert par périodes au plus égales à 6 mois. Sont détaillés les dates d'effet du droit à la prestation, le montant de l'allocation, les conditions de cumuls avec d'autres indemnités et prestations, les voies de recours, les démarches à remplir, l'agent devant informer son employeur par lettre de son intention en précisant les dates de la période de droit à congé, les pièces justificatives à fournir à l'organisme débiteur des prestations ainsi que les modalités de contrôle et de paiement de l'allocation.

Des modèles de lettre type de demande de congé et de demande d'allocation sont donnés en annexe.

Convention de gestion avec l'Unédic ou affiliation des collectivités à l'Unédic Office public d'aménagement et de construction (OPAC)

Directive n°2006-15 du 21 juillet 2006 de l'Unédic relative à la participation au régime d'assurance chômage des fonctionnaires territoriaux exerçant leur fonction dans les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) adhérant au régime d'assurance chômage au titre de l'article L. 315-12 3° du code du travail. – 3 p.

L'adhésion au régime d'assurance chômage d'un OPAC vise l'ensemble des salariés, y compris les fonctionnaires territoriaux employés par l'établissement public.

La directive n°26-05 du 25 juillet 2006 est annulée et remplacée.

Coopération transfrontalière Coopération intercommunale

Règlement (CE) n°1082/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif à un groupement européen de coopération territoriale.

Site internet du JOUE, 31 juillet 2006.- pp. 19-24.

Cette directive institue les groupements européens de coopération territoriale afin de favoriser la coopération au niveau européen. Ce groupement est composé de membres appartenant aux Etats membres, aux collectivités régionales, aux collectivités locales et (ou) aux organismes de droit public qui doivent être situés sur le territoire d'au moins deux Etats membres.

La directive précise le contenu de la convention et des statuts du groupement qui fixent, notamment, la gestion du personnel, les procédures de recrutement et la nature des contrats, les règles d'organisation et de dissolution.

Ces dispositions sont applicables au plus tard au 1^{er} août 2007.

Cotisations sur les allocations pour perte d'emploi Contribution sociale généralisée Contribution pour le remboursement de la dette sociale

Directive n°2006-12 du 4 juillet 2006 de l'Unédic relative au relèvement du SMIC (métropole et DOM) au 1^{er} juillet 2006, au montant de l'allocation journalière et au précompte sécurité sociale, CSG et CRDS : seuil d'exonération.- 3 p.

En conséquence du relèvement du SMIC, le seuil d'exonération du précompte de sécurité sociale est porté à 42 euros.

Décentralisation

Circulaire du 26 décembre 2005 du ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire relative au transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) aux départements et régions.

(NOR : MCTB0510035C).

B.O. intérieur et aménagement du territoire, n°2005-4, 10 juillet 2006, pp. 122-126.

Cette circulaire rappelle les modalités d'exécution des opérations de transfert, aux départements et aux régions, des personnels techniciens, ouvriers et de service ainsi que les agents assurant la gestion administrative et logistique de ces personnels et apporte des précisions concernant l'intégration des agents non titulaires de droit public ou de droit privé ainsi que sur les modalités de liquidation et de paiement des rémunérations des agents non titulaires de droit public au 1^{er} janvier 2006, notamment sur le rôle des services ordonnateurs et des comptables du Trésor.

Circulaire n°2006-33 du 24 avril 2006 de la Direction générale de la mer et des transports relative à la mise en œuvre du transfert du domaine public fluvial de l'Etat vers les collectivités territoriales ou leurs groupements.

(NOR : EQU0611168C).

Site internet du ministère de l'équipement, juillet 2006.- 12 p.

Cette circulaire, parue au bulletin officiel n°2006-10 du ministère, fait le point sur les modalités de transfert aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale de la gestion des cours d'eau domaniaux et non domaniaux et des ports intérieurs.

L'annexe III détaille les dispositions applicables à la mise à disposition et au transfert des services et des emplois en cas de transfert de propriété direct ou d'expérimentation lorsque la voie d'eau est gérée par l'Etat ou par Voies navigables de France.

Dans les deux premiers cas, une convention locale de mise à disposition sera établie entre le préfet coordonnateur de bassin et le représentant de la collectivité ou du groupe de collectivités précisant les missions transférées et le décompte des emplois pourvus dans les services ou parties de services transférés et les parties de services supports. Ce transfert reposera sur la publication d'un décret suivi d'un arrêté identifiant la liste des emplois transférés et des agents qui y sont affectés. Lorsque les missions transférées sont exercées par des salariés de Voies navigables de France, la situation de chaque cas particulier devra être examinée afin de voir si l'application de l'article L. 122-12 du code du travail se justifie, le cas des salariés protégés faisant l'objet d'un examen particulier. La mise à disposition devra faire l'objet d'une convention particulière entre la collectivité et Voies navigables de France.

Les conventions devront être soumises au préalable aux avis des comités techniques paritaires locaux intéressés

Instruction du 12 juin 2006 du ministère de l'équipement relative à l'application de la clause de sauvegarde prévue par l'article 104-II de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales – dimensionnement des emplois pourvus au 31 décembre 2002.

(NOR : EQU0611362J).

Site internet du ministère de l'équipement, août 2006.- 4 p.

Détachement Position hors cadre

Décret n°2006-882 du 17 juillet 2006 relatif aux positions statutaires des militaires.

(NOR : DEF0600557D).

J.O., n°165, 19 juillet 2006, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 12 p.

Parmi les différentes positions des militaires, l'affectation auprès d'une personne morale, telle qu'une collectivité territoriale, pour une durée limitée, prévue à l'article 46 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, doit faire l'objet d'une convention, conclue pour une durée maximale de dix ans, soumise à l'agrément du Premier ministre, entre le ministre de la défense et la personne morale intéressée. Le militaire reste rémunéré par le ministère de la défense. Lorsque les frais sont remboursés en totalité par l'organisme d'affectation au ministère de la défense, la durée totale de cette affectation peut excéder trois ans. L'organisme d'accueil transmet annuellement un rapport sur la manière de servir des militaires, l'autorité militaire exerçant le pouvoir disciplinaire (art. 15 à 17).

Le chapitre II fixe les dispositions applicables aux militaires en position de détachement dans des fonctions de même nature, pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, auprès, notamment, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Le militaire est soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction exercée en détachement et lorsque sa rémunération est inférieure à celle qu'il aurait perçue au sein des armées, il perçoit une indemnité compensatrice versée par le ministère de la défense. Le militaire peut être amené à effectuer des périodes d'exercice. La retenue pour pension du militaire est calculée conformément aux dispositions de l'article 45 *bis* de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Le militaire de carrière en détachement, peut, sur demande, être placé en position de hors cadres pour continuer à servir dans l'organisme de détachement. Lorsqu'il ne peut prétendre à une pension au titre du régime de retraite auquel il a été affilié pendant cette période, il peut solliciter sa prise en compte sous réserve du versement de la retenue prévue à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite et de la contribution par la collectivité au Trésor pour la constitution des droits à pension de l'intéressé (art. 47 et 48).

Les dispositions de ce décret sont applicables, sous réserve de dispositions particulières, aux officiers généraux de première section.

Le décret n°74-338 du 22 avril 1974 est abrogé.

Droit d'auteur Droits du fonctionnaire Informatique

Loi n°2006-961 du 1^{er} août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information.

(NOR : MCCX0300082L).

J.O., n°178, 3 août 2006, pp. 11529-11541.

Décision du Conseil constitutionnel n°2006-540 DC du 27 juillet 2006.

(NOR : CSCX0609489S).

J.O., n°178, 3 août 2006, pp. 11541-11546.

Le code de la propriété intellectuelle est modifié, le chapitre I^{er} du titre I^{er} étant consacré aux exceptions aux droits d'auteur et aux droits voisins, l'article 3 concernant plus spécifiquement l'extraction et la réutilisation des bases de données, les articles 12 à 16 les mesures techniques de protection des œuvres, l'article 25 les obligations du titulaire d'un accès à des services de communication au public en ligne et l'article 29 les mesures techniques de protection des bases de données.

Le titre II concerne le droit d'auteur des agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif auxquels il étend le régime applicable aux salariés de droit privé (article 31). Le droit de divulgation doit s'exercer en conformité avec les règles statutaires, l'agent ne pouvant s'opposer aux modifications pouvant être apportées par le pouvoir hiérarchique lorsque ces modifications ne portent pas atteinte à son honneur ou à sa réputation et le droit de repentir ou de retrait étant interdit aux agents publics. L'article 33 détermine les conditions d'exploitation de l'œuvre, un décret devant définir les modalités de rémunération de l'agent auteur.

Ces dispositions ne sont applicables qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour les œuvres créées antérieurement, sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte à l'exécution des conventions en cours (article 50).

L'article 39 étend le dépôt légal aux logiciels, bases de données et messages de toute nature faisant l'objet d'une communication au public par voie électronique.

Droit du travail Dispositions applicables aux retraites Sécurité sociale

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Site internet du JOUE, 26 juillet 2006.- pp. 23-26.

L'objet de la directive est de rassembler en un seul texte les principales dispositions existant dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de régimes professionnels de sécurité sociale, ces dispositions s'appliquant aux régimes de pension destinés aux fonctionnaires et des exemples de discriminations étant données.

Les directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE sont abrogées avec effet au 15 août 2009.

Cette directive entre en vigueur le 15 août 2006.

Un tableau de correspondance des différentes directives figure en annexe.

Hygiène et sécurité

Circulaire DRT n°12 du 24 mai 2006 relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction;

(NOR : SOCT0610503C).

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°2006-6, 30 juin 2006, texte n°5, (version électronique exclusivement).- 38 p.

Cette circulaire présente la réglementation applicable à l'exposition des salariés à certaines substances dangereuses telle qu'elle découle des décrets n°2001-97 du 1^{er} février 2001 et n°2003-1254 du 23 décembre 2003, la démarche d'évaluation des risques, les obligations de l'employeur, les actions de prévention, les mesures spécifiques au risque chimique, la surveillance médicale, les dispositions spécifiques pour les femmes enceintes ou allaitantes et les jeunes de moins de dix-huit ans ainsi que les dispositions particulières concernant le plomb.

Hygiène et sécurité Comité d'hygiène et de sécurité

Décret n°2006-892 du 19 juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat).

(NOR : SOCT0611232D).

J.O., n°166, 20 juillet 2006, pp. 10905-10908.

Il est inséré dans le code du travail, livre II, titre III, chapitre I^{er}, une section 10 qui fixe les paramètres fixant les niveaux d'exposition au bruit et les mesures à prendre par l'employeur pour évaluer et mesurer cette exposition. Parmi ces obligations, figure la communication des résultats au médecin du travail et leur mise à disposition auprès du comité d'hygiène et de sécurité. L'employeur doit consulter ce dernier sur les mesures à prendre pour supprimer ou réduire le risque et mettre des dispositifs de protection à disposition des travailleurs.

Les travailleurs exposés doivent être informés, recevoir une formation adaptée et faire l'objet d'une protection médicale renforcée.

Les articles R. 232-8-7 et 232-8 à R. 232-8-6 du code du travail sont abrogés.

Logement Statut du personnel des OPHLM

Loi n°2006-872 du 13 juillet 2006 portant engagement national pour le logement.

(NOR : SOCX0500245L).

J.O., n°163, 16 juillet 2006, pp. 10662-10696.

Le présent texte prévoit un certain nombre de mesures en faveur du logement et autorise, à l'article 49, le gouvernement à prendre par ordonnance toutes mesures pour substituer aux offices publics d'habitations à loyer modéré (OPHLM) et aux offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) des établissements publics dénommés offices publics de l'habitat et rattachés à une collectivité territoriale ou à un regroupement des collectivités.

Le gouvernement peut, notamment, permettre aux fonctionnaires territoriaux en poste lors de la publication de l'ordonnance d'opter pour un régime de droit privé ou pour le maintien du régime afférent à leur cadre d'emplois et, à titre transitoire, d'être placés en position de détachement sur un emploi de droit privé, définir les conditions dans lesquelles les dispositions du code du travail sont applicables, à titre dérogatoire, aux fonctionnaires territoriaux et aux agents non titulaires des offices, prévoir la transformation des OPAC et OPHLM, au plus tard trois ans après la publication de l'ordonnance, et permettre aux agents de l'ancien OPHLM interdépartemental de la région parisienne en fonction dans les OPHLM et les OPAC d'être intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Des mesures sont également prévues pour faciliter le développement de la coopération intercommunale en matière d'habitat.

Cette ordonnance devrait être prise dans un délai de neuf mois suivant la publication de la présente loi.

Mobilité entre les fonctions publiques / Ministère de la santé et des solidarités

Décret n°2006-898 du 18 juillet 2006 modifiant le décret n°2001-1345 du 28 décembre 2001 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

(NOR : SANH0622529D).

J.O., n°166, 20 juillet 2006, texte n°31, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les conditions d'accès par détachement au corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux est modifié, les fonctionnaires devant appartenir à un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 (art. 2).

Décret n°2006-899 du 18 juillet 2006 modifiant le décret n°2001-1343 du 28 décembre 2001 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux de la fonction publique hospitalière.

(NOR : SANH0622530D).

J.O., n°166, 20 juillet 2006, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les conditions d'accès par détachement au corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux est modifié, les fonctionnaires devant appartenir à un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 (art. 2).

Décret n°2006-900 du 18 juillet 2006 fixant la liste des corps ou emplois, prévue par l'article 33 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, autorisant l'accès direct à la hiérarchie de ces corps ou emplois à d'autres fonctionnaires.

(NOR : SANH0622531D).

J.O., n°166, 20 juillet 2006, texte n°33, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'accès direct des fonctionnaires des deux autres fonctions publiques est ouvert pour le corps des personnels de direction régi par le décret n°2005-921 du 2 août 2005, le corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux régi par le décret n°2001-1343 du 28 décembre 2001 ainsi que pour le corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux régi par le décret n°2001-1345 du 28 décembre 2001.

Mutuelles

Arrêté du 13 juillet 2006 portant agrément d'une mutuelle.

(NOR : SANS0622923A).

J.O., n°183, 9 août 2006, p. 11841.

La mutuelle santé prévoyance des territoriaux est agréée pour pratiquer les opérations relevant des branches ou sous-branches accidents, maladie, vie-décès.

Nouvelle bonification indiciaire

Décret n°2006-951 du 31 juillet 2006 modifiant le décret n°2006-779 du 4 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB0600160D).

J.O., n°176, 1^{er} août 2006, p. 11409.

Le 24° de l'annexe mentionnant les fonctions de chef d'agrès, chef d'équipe ou chef de groupe de sapeurs-pompiers est abrogé.

Prestations d'action sociale / Allocation pour garde d'enfants de moins de trois ans

Circulaire n°2120 du 10 juillet 2006 du ministère de la fonction publique et du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie relative à la mise en œuvre par l'Etat du chèque emploi service universel préfinancé, destiné à la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants engagés par ses agents.

Site internet de la BIFP, août 2006.- 8 p.

Cette circulaire précise l'objet, les conditions d'obtention et d'utilisation du chèque emploi service universel (Cesu) pour la garde des jeunes enfants des agents de l'Etat utilisable à compter de septembre 2006 et non cumulable avec la prestation pour la garde de jeunes enfants supprimée à compter du 1^{er} janvier 2007.

Primes et indemnités propres à la filière médico-sociale

Décret n°2006-973 du 1^{er} août 2006 modifiant le décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense.

(NOR : DEFPO600649D).

J.O., n°179, 4 août 2006, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les fonctionnaires des corps des personnels infirmiers, des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de l'Institution nationale des invalides bénéficient des primes et indemnités attribuées aux personnels homologues des établissements d'hospitalisation publics. Les décrets n°76-280 du 18 mars 1976 et n°92-1031 du 25 septembre 1992 sont abrogés.

Arrêté du 1^{er} août 2006 fixant la liste des indemnités attribuées aux aides-soignants de l'Institution nationale des invalides.

(NOR : DEFPO600656A).

J.O., n°179, 4 août 2006, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les fonctionnaires du corps des aides-soignants de l'Institution nationale des invalides bénéficient de la prime de service, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, de l'indemnité de sujétion spéciale, de la prime spéciale de sujétion et de la prime forfaitaire, de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés, de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif ainsi que de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Les taux et modalités d'attribution sont les mêmes que ceux fixés pour les personnels des établissements d'hospitalisation publics.

Arrêté du 1^{er} août 2006 fixant la liste des indemnités attribuées aux personnels infirmiers de l'Institution nationale des invalides.

(NOR : DEFPO600659A).

J.O., n°179, 4 août 2006, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les fonctionnaires du corps des personnels infirmiers de l'Institution nationale des invalides bénéficient de la prime spéciale de début de carrière, de la prime de service, de la prime spécifique, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, de l'indemnité de sujétion spéciale, de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés, de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif ainsi que de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Les taux et modalités d'attribution sont les mêmes que ceux fixés pour les personnels des établissements d'hospitalisation publics.

Recrutement de ressortissants étrangers

Circulaire du 16 novembre 2005 relative aux taxes et droits dus à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM – ex-Office des migrations internationales) lors de l'admission au travail et au séjour des étrangers non communautaires.

(NOR : INTD0500102C).

B.O. Intérieur et aménagement du territoire, n°2005-4, 10 juillet 2006, pp. 27-31.

La deuxième partie de cette circulaire est consacrée aux redevances représentatives de frais ou contributions forfaitaires que l'employeur de main-d'œuvre étrangère est tenu d'acquitter en application de l'article R. 341-25 du code du travail.

Recrutement de ressortissants étrangers Recrutement de ressortissants européens

Loi n°2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration.

(NOR : INTX0600037L).

J.O., n°170, 25 juillet 2006, pp. 11047-11066.

Décision du Conseil constitutionnel n°2006-539 DC du 20 juillet 2006.

(NOR : CSCLO609471S).

J.O., n°170, 25 juillet 2006, pp. 11066-11068.

Le titre I^{er} de la loi rassemble des dispositions générales et des dispositions relatives à l'entrée et au séjour des étudiants, des étrangers ayant une activité professionnelle et des ressortissants de l'Union européenne, l'article 9 insérant un article L. 341-4-1 dans le code du travail qui prévoit que l'embauche d'un salarié étranger titulaire de la carte de séjour temporaire est subordonnée à une déclaration nominative de l'employeur auprès de l'autorité administrative. Le chapitre III de ce titre est consacré aux titres de séjour, le chapitre IV à l'entrée et au séjour des citoyens de l'Union européenne et des membres de leur famille qui doivent, sauf exceptions, détenir un titre de séjour pour exercer une activité professionnelle en France et le chapitre V aux étrangers bénéficiant du statut de résident de longue durée au sein de l'Union européenne. L'ordonnance n°2004-1248 du 24 novembre 2004 relative à la partie législative du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est ratifiée.

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

Circulaire n°2006-14 du 21 juillet 2006 de l'Unédic relative à la mise en œuvre des règles relatives à l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) – Convention du 18 janvier 2006.– 90 p.

Cette circulaire transmet 8 fiches techniques relatives aux conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, aux durées d'indemnisation, à la détermination de l'allocation journalière, à la reprise – réadmission, au paiement de l'allocation, à l'allocation versée au cours d'une formation, aux activités professionnelles non déclarées ainsi qu'à l'entrée en vigueur de la convention du 18 janvier 2006 et du règlement annexé.

Sapeur-pompier volontaire

Arrêté 1^{er} août 2006 modifiant l'arrêté du 30 mars 2006 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires experts.

(NOR : INTE0600663A).

J.O., n°188, 15 août 2006, p. 12072.

Les sapeurs-pompiers experts sont nommés par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, l'arrêté de nomination devant préciser le ou les domaines dans lesquels l'expert peut être amené à exercer son activité.

La liste des sapeurs-pompiers experts est transmise annuellement au préfet de zone de défense. ■

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.

Accès des militaires à la fonction publique territoriale Détachement Emplois réservés

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission de la défense nationale et des forces armées sur la reconversion des militaires / Par MM. Michel Dasseux et Hugues Martin.

Documents de l'Assemblée nationale, n°3192, 27 juin 2006.- 53 p.

Un chapitre de ce rapport est consacré au dispositif de reconversion des militaires dans la fonction publique prévue par les articles 62 et 63 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires. Il détaille le dispositif qui permet aux intéressés d'occuper des emplois vacants soit par la voie du détachement, soit par la voie des emplois réservés, fait état du faible nombre de candidats, le recrutement par la voie du détachement ayant concerné 17 candidats en 2004.

La question particulière des officiers généraux qui peuvent se voir offrir des postes par les collectivités territoriales est également évoquée.

Administration / Modernisation Filière médico-sociale Filière police municipale Marchés publics Police du maire

Projet de loi de simplification du droit / Présenté au nom de M. Dominique de Villepin, Premier ministre, par M. Thierry Breton, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et M. Jean-François Copé, ministre délégué au budget, à la réforme de l'Etat.

Document du Sénat, n°462, 13 juillet 2006.- 66 p.

Parmi les mesures de simplification proposées, figurent, notamment, à l'article 8 la possibilité de remettre aux salariés le bulletin de paie sous forme électronique ainsi que l'insertion d'une section 3 dans le chapitre III du titre II du livre Ier du code de commerce relative aux activités ambulantes, les agents de police municipale et les

fonctionnaires chargés du contrôle des marchés ayant compétence pour constater par procès-verbal les contraventions prévus par décret.

L'article 9 vise à simplifier le paiement des sommes dues dans le cadre des marchés publics.

Le Gouvernement est autorisé à prendre, par ordonnance diverses dispositions, notamment, des mesures pour simplifier les conditions d'agrément et d'assermentation des agents de police municipale et à adapter leur recrutement au niveau intercommunal (art. 14) et pour préciser les catégories d'agents habilités à constater les contraventions de grande voirie (art. 15), des modifications de divers codes pour harmoniser les dispositions applicables aux agents assermentés pour constater des infractions, pour simplifier la rédaction des dispositions relatives au secret professionnel dans le code de la santé publique (art. 28)

38 ordonnances sont ratifiées et plus de 128 lois sont abrogées.

Aide et action sociales Santé Filière animation Filière médico-sociale

Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi réformant la protection de l'enfance / Par Mme Valérie Pécresse.

Document de l'Assemblée nationale et du Sénat, n°3256, 5 juillet 2006.- 172 p.

Des amendements à l'article 5, qui prévoit la transmission par les professionnels, au président du conseil général ou à son représentant, de toute information préoccupante sur un mineur en danger, préconisent d'obliger le département à assurer un retour d'information aux professionnels procédant au signalement ainsi qu'au maire et de limiter les saisines du Parquet par les personnes du département aux situations graves et urgentes.

La formation aux problématiques de la protection de l'enfance serait étendue à l'article 15 aux cadres territoriaux exerçant des responsabilités dans ce domaine et aux personnels d'animation. ■

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.

Abandon de poste

Fonction publique. Irrégularité d'une procédure de licenciement pour abandon de poste.

Petites affiches, n°151, 31 juillet 2006, pp. 25-28.

Après la publication en extraits de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 24 mars 2005, Mme R., req. n°01NC00302 jugeant irrégulier le licenciement pour abandon de poste d'un agent se trouvant en congé de maladie à la date à laquelle il lui a été enjoint de reprendre ses fonctions, une note fait le point sur la notion d'abandon de poste et sur la régularité du licenciement définies par la jurisprudence.

Accidents de service et maladies professionnelles

Maladie professionnelle et délai maximum de prise en charge.

Collectivités territoriales, n°14, juin 2006, p. 33.

Cette chronique commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 10 mars 2006, Caisse des dépôts et consignations c/ M. C., req. n°267860, par lequel la Haute juridiction, suivant la Cour de cassation, a jugé que, si les délais de prise en charge s'imposent au juge, des certificats médicaux constatant des troubles imputables à la maladie en cause intervenus dans ces délais permettent de lui imputer une origine professionnelle alors même que la maladie n'a été diagnostiquée qu'ultérieurement.

Acte administratif / Retrait Contentieux administratif / Référé Traitements et indemnités

Quand l'agent décide lui-même de son régime indemnitaire : fraude ou simple illégalité ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°29, 17 juillet 2006, pp. 1016-1017.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 3 avril 2006, Syndicat intercommunal à vocation unique de l'Amarna, req. n°285656, par lequel la Haute juridiction a jugé qu'un acte administratif obtenu par fraude ne crée pas de droits et, par suite, peut être abrogé ou retiré par l'autorité compétente pour le prendre, alors même que le délai de droit commun serait expiré, une note fait le point sur la jurisprudence en matière d'actes frauduleux non créateurs de droits et d'urgence lors de la privation de rémunération.

Activité / Mutation interne – Changement d'affectation

Commission administrative paritaire / Attributions

Contentieux administratif / Exécution d'un jugement

Comment doit-être exécutée la décision juridictionnelle annulant une mutation ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5/06, mai 2006, pp. 351-353.

Sont publiées les conclusions de M. Philippe Pouzoulet, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 13 mars 2006, M. L., req. n°005BX00691, lui-même publié.

Le jugement annulant la décision de mutation d'office d'un agent prise irrégulièrement, faute de consultation préalable de la commission administrative paritaire, impose la réintégration de celui-ci dans son ancien emploi, l'administration devant rendre le poste vacant.

Il ne ressort pas des dispositions du décret n°99-391 du 19 mai 1999 créant le cadre d'emplois des gardiens d'immeuble que les agents d'entretien occupant un poste de gardien d'immeuble aient dû à cette date quitter leur emploi et donc que l'intéressé, agent d'entretien, n'ait pu être réintégré dans un tel poste.

Assistant maternel / Cessation de fonctions. Licenciement Droits fondamentaux du fonctionnaire / Liberté d'opinion et non discrimination

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°29, 17 juillet 2006, pp. 999-1001.

Cette chronique commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 23 février 2006, Mme E., req. n°04VE03227, par lequel la cour a jugé légale la décision d'une autorité locale licenciant de ses fonctions une assistante maternelle enceinte qui a commencé à porter, au retour de son congé parental, un voile couvrant entièrement sa chevelure destiné à marquer manifestement son appartenance à une religion, dès lors qu'ayant commis une faute grave au sens de l'article L. 122-25-2 du code du travail, son état de grossesse ne faisait pas obstacle à ce que l'autorité locale prononce son licenciement.

Cumul d'activités Obligations des fonctionnaires / Incompatibilités Emploi à temps non complet

Cumul d'activités et fonction publique territoriale : un questionnement nécessaire.

Collectivités territoriales, n°14, juin 2006, pp. 29-31.

Après l'étude des principes déontologiques qui régissent les modalités d'exercice du cumul d'activités par les fonctionnaires, cet article fait le point sur la position de la cour administrative d'appel de Paris qui a conclu, le 21 février 2006, à l'abrogation implicite des articles L. 324-1 et L. 324-4 du code du travail et qui a été amené à définir la notion d'activité lucrative, sur le reversement des sommes illégalement perçues même en cas d'amnistie, sur la participation du fonctionnaire au capital social d'une entreprise ainsi que sur les cas particuliers des agents à temps non complet et des agents non titulaires.

Détachement / Organismes auprès desquels le détachement est admis Détachement / Réintégration

Fonctionnaire territorial détaché dans un organisme de droit privé.

La Semaine juridique – Social, n°30, 25 juillet 2006, pp. 30-32.

Après la publication, en extraits, de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 23 mai 2006, M. M. c/ SA Onyx et a., pourvoi n°05-43.633, par lequel la cour a jugé qu'un fonctionnaire territorial, détaché auprès de sociétés de droit privé, était obligatoirement, à l'issue du détachement, réintégré dans son corps d'origine et réaffecté dans l'emploi occupé précédemment, une note fait le point sur le statut du fonctionnaire pendant le détachement et le lien qui le lie à l'entreprise d'accueil et sur sa situation à l'expiration de celui-ci.

Détachement / Situation des fonctionnaires au regard de l'avancement et de la notation

Les limites du droit à l'avancement du fonctionnaire détaché.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°26/2006, pp. 1447-1449.

Cet article publie et commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 avril 2006, Commune de Toulon, req. n°279673, par lequel la Haute juridiction a jugé illégales des décisions d'avancement de fonctionnaires territoriaux détachés auprès d'une entreprise privée, les dispositions de l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 n'ayant ni pour objet ni pour effet d'interdire au statut particulier régissant un cadre d'emplois de subordonner l'avancement de grade à des conditions relatives notamment à l'accomplissement de services effectifs dans ce cadre d'emplois.

En effet, les services accomplis par des agents de maîtrise qualifiés placés en position de détachement auprès d'une entreprise privée ne peuvent être regardés comme des services effectifs permettant d'avancer au grade d'agent de maîtrise principal.

Concernant le cadre d'emplois des rédacteurs, la nomination en qualité de rédacteur stagiaire étant subordonnée au recrutement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans lequel l'agent bénéficiant de cette nomination est placé en position de détachement jusqu'à sa titularisation, la promotion d'un adjoint administratif principal, détaché auprès d'une entreprise privée, est subordonnée à sa réintégration dans une collectivité afin qu'il accomplisse son stage et obtienne sa titularisation dans son nouveau grade.

Emplois fonctionnels Primes et indemnités

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°29, 17 juillet 2006, pp. 1001-1002.

Cette chronique commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 28 février 2006, OPHLM Argenteuil Bezons, req. n°03VE02916 ainsi que l'avis du Conseil d'Etat, 1^{er} février 2006, Préfet du Puy-de-Dôme c/ Commune de Pont-du-Château, n°287656 relatifs aux frais de

représentation des emplois fonctionnels qui doivent être soumis au principe de parité en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dans le premier cas, la Cour a considéré que, pour peu qu'elle soit fondée sur ce principe, la délibération octroyant des frais de représentation au directeur d'un office public d'HLM était légale, le fait que cet emploi ne figure pas dans la loi du 28 novembre 1990 ne faisant pas obstacle à son versement.

Dans le second cas, le Conseil d'Etat considère que cette indemnisation peut prendre la forme d'un versement forfaitaire proportionné aux frais liés à l'emploi. ■

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.

Accès aux documents administratifs

Une activité stable pour la CADA en 2005.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°26/2006, 17 juillet 2006, p. 1414.

La Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) constate que les demandes de conseils de la part de l'administration ont augmenté d'environ 10 % et émanent majoritairement des collectivités territoriales, le secteur de la fonction publique se classant en tête des demandes.

Les délais moyens de réponse s'allongent et l'avis de la CADA est suivi dans 66 % des cas.

Accidents de service et maladies professionnelles Médecine professionnelle et préventive Hygiène et sécurité

Vaccinations : quels risques pour l'entreprise ?

La Semaine juridique – Social, n°30, 25 juillet 2006, pp. 16-17.

Les tribunaux ayant, par plusieurs décisions, reconnu l'imputabilité au travail de maladies consécutives à une vaccination, cet article fait le point sur les conditions de la pratique de la vaccination par le médecin du travail et les différentes vaccinations obligatoires ou recommandées.

Administration Filière police municipale

Projet de loi de simplification : les mesures visant les collectivités locales.

Maireinfo, juillet 2006.- 1 p.

Dans le projet de loi, présenté en Conseil des ministres le 12 juillet, figurent, notamment, la suppression du renouvellement de l'assermentation et de l'agrément lorsqu'un policier est muté dans une autre commune ainsi que

l'adaptation des dispositions relatives au recrutement des agents de police municipale au niveau intercommunal.

Bulletin de paie Informatique

Les mesures sociales du projet de loi de simplification du droit.

Liaisons sociales, 17 juillet 2006.

Le projet de loi de simplification du droit, présenté le 12 juillet en Conseil des ministres, prévoit, notamment, la possibilité d'envoyer, avec l'accord du salarié et la garantie de la préservation de l'intégrité des données, les bulletins de paie sous forme électronique, la réduction des délais de prescription ainsi que la ratification de 38 ordonnances.

Catégorie B Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché Diplôme Non titulaire Promotion interne

Les seuils, les quotas et le recrutement au cœur des projets examinés par le CSFPT le 4 juillet 2006 (2ème partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1025, 11 juillet 2006, pp. 5-8.

Des projets de textes prévoient, notamment, l'assouplissement des conditions de reclassement et d'avancement de grade pour les attachés, des mesures concernant les agents non titulaires, la revalorisation indiciaire de la catégorie B et l'instauration d'un système d'équivalence des diplômes pour les ressortissants communautaires.

Concours Diplôme

Vers de nouvelles règles pour l'accès aux concours de la fonction publique.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°25/2006, 10 juillet 2006, p. 1361.

Un projet de décret, présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 4 juillet, prévoit de mettre la fonction publique française en conformité avec les normes européennes de reconnaissance mutuelle des diplômes et de permettre la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Pour les concours nécessitant un diplôme d'études générales, l'admission devrait être examinée par l'administration gestionnaire alors que pour ceux pour lesquels est exigé un diplôme spécifique elle devrait être examinée par des commissions nationales.

Effectifs

L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2004.

INSEE Premières, n°1091, juillet 2006.- 4 p.

Au 31 décembre 2004, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux employaient 1 656 400 agents publics, dont 1 232 718 fonctionnaires, soit 69,4 % de l'effectif total.

Ce résultat représente une hausse de 1,5 % par rapport à 2003.

Les secteurs les plus concernés par une augmentation sont la filière animation et les sapeurs-pompiers professionnels.

Filière culturelle

Bibliothécaires en prospective / Jean-Pierre Durand, Monique Peyrière, Joyce Sebag.

.- Site internet du ministère de la culture et de la communication, 2006.- 197 p.- (Collection «Les travaux du DEPS»).

Cet ouvrage fait le point, dans un premier temps, sur l'évolution de la profession de bibliothécaire depuis 1992 avec, notamment, la création du cadre d'emplois dans la fonction publique territoriale, le développement des nouvelles technologies, la décentralisation des bibliothèques départementales de prêt, l'évolution des publics et des méthodes de travail et, dans un second temps, sur la situation actuelle des professionnels et formule des propositions de réforme en matière de recrutement, de formation et propose quatre scénarios d'évolution de ce métier.

Gestion du personnel Informatique

Dispositifs de biométrie. Autorisations uniques de la CNIL.

Liaisons sociales, 17 juillet 2006.- 6 p.

La CNIL par deux délibérations n°2006-101 et 2006-102 du 27 avril 2006 reproduites en annexe, a fixé les finalités et caractéristiques des dispositifs reposant sur une reconnaissance du contour de la main ou de l'empreinte digitale pouvant être mis en œuvre par les organismes privés ou publics et visant à contrôler les accès ainsi que la gestion des horaires et de la restauration sur les lieux de travail.

Hygiène et sécurité

Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail en 2003.

Premières synthèses - Premières informations, n°26.1, juin 2006.- 7 p.

Les résultats de l'enquête Sumer, effectuée par les médecins du travail en 2003, montrent que les expositions aux agents biologiques liées au contact humain concernent 9 % des salariés et surtout les professions dans les secteurs de la santé et de l'action sociale comme les assistants maternels et les aides à domicile et celles liées au contact avec les animaux 2 % des salariés. Les autres expositions sont dues aux activités de traitement des déchets, des eaux usées et de l'eau potable. La prévention est jugée par les médecins mal organisée dans les secteurs liés au contact avec les animaux et au traitement des déchets.

Indemnité d'administration et de technicité Indemnité horaire pour travaux supplémentaires Non titulaire

Statut des fonctionnaires.

Collectivités territoriales infos, n°95, juillet-août 2006, pp. 10-11.

Sont rappelés ici les principes de versement et de calcul de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ainsi que les conditions d'évolution de carrière et de rémunération des agents non titulaires.

Mise à disposition Obligations du fonctionnaire

Réforme de la mise à disposition et de la déontologie des fonctionnaires : « le bonheur est dans le privé ».

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°30, 24 juillet 2006, pp. 1042-1047.

Le projet de loi de modernisation de la fonction publique, qui doit être examiné à l'automne par le Sénat, prévoit la passation obligatoire d'une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil en cas de mise à disposition, la mise à disposition entre fonctions publiques ainsi que la mise à disposition de personnels de droit privé auprès des administrations.

Sont également prévus un élargissement des possibilités de cumuls, la création d'une commission de déontologie unique pour les trois fonctions publiques assortie d'une sanction pénale en cas d'absence de saisine.

Non discrimination

Rapport annuel / Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

.- Paris : HALDE, 2006.- 99 p.

Dans son premier rapport, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) fait état de 1822 réclamations enregistrées au 28 février 2006, 45 % d'entre elles concernant le secteur de l'emploi et 39,6 % l'origine comme critère discriminant.

Elle recommande de ne plus accorder la priorité accordée aux enfants du personnel pour l'accès aux stages et emplois saisonniers, de modifier le critère d'interruption d'activité de deux mois pour bénéficier du départ en retraite anticipée, de diversifier les recrutements, de favoriser l'égalité des sexes dans les fonctions d'encadrement et d'améliorer le recrutement et le déroulement de carrière des personnes handicapées.

Obligations du fonctionnaire Incompatibilités

Rapport 2005 au Premier ministre / Commission de déontologie.

Paris : DGCL, 2006.- 87 p.

Au cours de l'année 2005, la commission a été saisie de 638 dossiers, soit une hausse de 19 % par rapport à 2004, un accroissement de l'activité, lié à la nouvelle rédaction de l'article 95 de la loi du 26 janvier 1984 et aux transferts de personnels aux départements et aux régions, étant prévu pour les années à venir.

Les saisines concernent majoritairement les catégories A et B, autant les femmes que les hommes, plutôt les filières

techniques et administratives, 95 % d'entre elles étant liées à des départs en disponibilité, 3,1 % à des démissions ou des fins de contrats et 1,57 % à des départs en retraite. 638 avis ont été rendus dont 45 d'incompétence, 10 d'incompatibilités et 117 favorables avec réserve.

La commission remarque, par ailleurs, l'absence de saisine par des villes de plus de 50 000 habitants depuis 1996.

Retraite complémentaire

Déduction fiscale des cotisations versées au titre de l'épargne retraite.

Liaisons sociales, 7,8 et 9 août 2006.

Une instruction de la Direction générale des impôts du 2 août 2006 revient sur le dispositif de déduction du revenu des cotisations versées à certains régimes de retraite complémentaire comme la Prefon et rappelle que ce dispositif s'applique au versement des cotisations supplémentaires.

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

La convention UNEDIC 2006-2008.

Regards sur l'actualité, n°322, juin-juillet 2006, pp. 73-81.

Le régime d'assurance chômage 2006-2008.

La Semaine juridique – Social, n°28, 11 juillet 2006, pp. 9-15.

Ces articles font le point sur les modifications apportées par la convention d'assurance chômage, son règlement annexé ainsi que par les accords d'application en date du 18 janvier 2006, aux aides au retour à l'emploi des chômeurs et au régime d'indemnisation.

Sécurité sociale Cotisations et contributions communes aux deux régimes

Charges sociales et fiscales sur salaires.

Liaisons sociales, 17 juillet 2006.- 2 p.

Un tableau récapitule les taux des contributions et cotisations dues par les employeurs et les salariés ainsi que les plafonds annuels et mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2006.

Stagiaire étudiant

Réforme du dispositif des stages en entreprise.

Site internet de la sécurité sociale, juillet 2006.- 1 p.

A la suite de la parution du décret n°2006-757 du 29 juin 2006 pris pour l'application de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, la Direction de la sécurité sociale précise que les sommes versées aux stagiaires en « entreprise » ne donnent pas lieu au versement de cotisations et contributions sociales salariales ou patronales dans la limite d'un plafond de 360 euros par mois pour 2006 et pour un temps de présence égal à la durée légale du travail. En cas de dépassement du plafond, les cotisations sont calculées sur la différence entre ce seuil et le montant des sommes versées.

Ce nouveau dispositif entre en vigueur le 1^{er} juillet 2006. ■

Textes intégraux

Jurisprudence

Cette rubrique présente une sélection d'arrêtés du Conseil d'Etat, des cours administratives d'appel, de jugements des tribunaux administratifs et d'arrêtés 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.

Radiation des cadres / Perte de la nationalité française, des droits civiques et interdiction d'exercer un emploi public par décision de justice Droit pénal

En application des articles 5 et 24 de la loi du 13 juillet 1983, est légale la décision d'une autorité administrative radiant des cadres un fonctionnaire qui, condamné à une peine d'emprisonnement de dix-huit mois assortie d'un sursis avec mise à l'épreuve et, en application des dispositions de l'article 131-26 du code pénal, à la privation d'une partie de ses droits civiques notamment du droit de vote et d'éligibilité, dès lors que même s'il n'avait perdu qu'une partie de ses droits civiques, il se trouvait dans l'incapacité d'exercer une fonction publique.

Vu la requête, enregistrée le 25 août 2003, présentée pour M. L., demeurant ..., par Me Absire, avocat ; M. L. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°00-1435 en date du 5 juin 2003 par lequel le tribunal administratif de Rouen a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 9 février 2000 par lequel le ministre de l'intérieur a prononcé sa radiation des cadres de la police nationale ; 2°) d'annuler ledit arrêté ;

Il soutient que, alors que l'arrêté attaqué porte la signature du chef de la « section discipline déconcentrée » et qu'il mentionne comme objet « décision du conseil de discipline », il n'a pu faire valoir ses droits devant une instance disciplinaire ; que même en cas de compétence liée il ne pouvait être privé de cette garantie ; qu'il n'a pu se faire entendre ainsi que le prévoit l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; qu'il n'a pas été privé de tous ses droits civiques, mais de la seule éligibilité ; que le ministre ne peut se prévaloir du principe selon lequel nul ne pourrait être maintenu dans un emploi

public s'il ne jouit pas de l'intégralité de ses droits civiques, dès lors que la décision n'est pas fondée sur ce motif ; que le jugement n'a pas répondu aux moyens de légalité externe qu'il a soulevés ; qu'il vise l'article 131-26 du code pénal lequel n'était pas visé par l'arrêté du 9 février 2000 ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 2 octobre 2003, présenté par le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales qui conclut au rejet de la requête ; il soutient que le requérant reprenant ses moyens de première instance, il reprend devant la cour les observations produites devant le tribunal administratif ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Vu le code pénal ;

Vu la loi n°86-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu la loi n°84-16 du 11 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 26 avril 2005, à laquelle siégeaient M. Couzinet, président de chambre, M. Berthoud, président-assesseur et Mme Brenne, premier conseiller ;

- le rapport de Mme Brenne, premier conseiller ;

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

Sur la régularité du jugement attaqué :

Considérant, en premier lieu, que contrairement à ce que soutient M. L., le tribunal administratif a répondu aux moyens de légalité externe qui avaient été soulevés devant les premiers juges ;

Considérant, en second lieu, que la circonstance que l'arrêté du ministre de l'intérieur procédant à la radiation de M. L. des cadres de la police nationale ne visait pas

formellement l'article 131-26 du code pénal, relatif à l'interdiction des droits civiques, civils et de famille que la juridiction pénale peut prononcer, ne faisait pas obstacle à ce que le tribunal motive son jugement en se fondant, notamment, sur ces dispositions, qu'il n'a pas soulevés d'office, dès lors, d'une part, que l'arrêt litigieux faisait mention de l'interdiction des droits civiques prononcée par le Tribunal correctionnel de Bernay à l'encontre de M. L. et de l'interdiction d'exercer une fonction publique, qui en découlait, et, d'autre part, que le ministre avait, en défense, invoqué ces dispositions ;

Sur la légalité de l'arrêt du 9 février 2000 :

Considérant qu'aux termes de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : «...Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : ... 2° S'il ne jouit de ses droits civiques ; qu'en vertu des dispositions de l'article 24 de la même loi, la déchéance des droits civiques a pour conséquence la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ; qu'aux termes de l'article 131-26 du code pénal : « L'interdiction de droit de vote ou l'inéligibilité prononcées en application du présent article emportent interdiction ou incapacité d'exercer une fonction publique » ;

Considérant que, par jugement du 13 octobre 1999, devenu définitif, le tribunal correctionnel de Bernay a condamné M. L. à une peine d'emprisonnement de dix-huit mois assortie d'un sursis avec mise à l'épreuve et, en application des dispositions de l'article 131-26 du code pénal, l'a privé d'une partie des droits civiques énumérés audit article, notamment du droit de vote et de l'éligibilité ; qu'en application de ces mêmes dispositions, M. L., alors même qu'il n'avait perdu qu'une partie de ses droits civiques, se trouvait dans l'incapacité d'exercer une fonction publique ;

Considérant, en premier lieu, que l'arrêt en date du 9 février 2000 par lequel le ministre de l'intérieur a prononcé la radiation des cadres de M. L. est motivé par sa condamnation pénale et les conséquences qu'elle emporte pour M. L. en ce qui concerne la perte de sa qualité de fonctionnaire ; que, par suite, et alors même, d'une part, que les faits ayant fondé sa condamnation pénale ont été commis en service et que, d'autre part, la lettre de notification dudit arrêt porte en objet « décision du conseil de discipline », M. L. n'est pas fondé, en tout état de cause, à soutenir que ledit arrêt ne pouvait être

pris qu'au terme d'une procédure disciplinaire lui permettant de présenter sa défense ;

Considérant, en deuxième lieu, qu'à supposer que M. L. ait entendu invoquer la méconnaissance de ses droits à défense avant que n'intervienne l'arrêt en date du 9 février 2000, lequel est une décision prise en considération de sa personne, un tel moyen est inopérant, dès lors, en tout état de cause, que le ministre de l'intérieur était tenu, en application des dispositions précitées des articles 24 de la loi du 13 juillet 1983 et 131-26 du code pénal, de procéder à la radiation de M. L. des cadres de la police nationale ;

Considérant, en troisième lieu, que l'arrêt attaqué a le caractère d'une décision administrative ; que, par suite, M. L. ne peut utilement invoquer les dispositions de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui ne sont applicables qu'aux procédures suivies devant un « tribunal » statuant sur des droits et obligations de caractère civil ou sur des accusations en matière pénale ;

Considérant, en quatrième lieu, que, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'arrêt litigieux faisait mention de l'interdiction des droits civiques prononcée par le tribunal correctionnel de Bernay à l'encontre de M. L. et de l'interdiction d'exercer une fonction publique qui en découlait ; que, par suite, le moyen tiré de ce que le ministre de l'intérieur, en invoquant devant les premiers juges les dispositions de l'article 131-26 du code pénal, aurait procédé à une substitution de la base légale de son arrêt en date du 9 février 2000 manque en fait ;

Considérant qu'il résulte de tout 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 Rouen a rejeté sa demande ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. L. est rejetée.

Article 2 : Le présent arrêt sera notifié à M. L. et au ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

Cour administrative d'appel de Douai, 12 mai 2005, M. L., req. n°03DA00942.

Sanctions du troisième groupe /
Rétrogradation
Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-
sociale. Infirmier

Est illégale la décision prononçant, à titre disciplinaire, la rétrogradation au grade d'infirmier de classe normale 8^e échelon d'un fonctionnaire auquel il est reproché un manque d'organisation, qui ne possède pas les qualités nécessaires aux fonctions d'encadrement et dont le comportement engendre un stress permanent dans le service entraînant sa désorganisation, crée une ambiance dans laquelle le travail d'équipe devient difficile voir impossible, a créé un conflit avec le médecin chef et engendre de mauvaises relations avec son environnement, dès lors que ses qualités professionnelles n'étant pas remises en cause, ces faits relèvent de l'inaptitude professionnelle et ne sont pas de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la Cour le 13 février 2001, complétée par mémoires enregistrés les 21 novembre 2001 et 18 novembre 2002, présentée pour Mme G., élisant domicile [...], par Me Vier, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ;

Mme G. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°99-1623 en date du 21 novembre 2000 par lequel le Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision en date du 20 septembre 1999, par laquelle le directeur du centre hospitalier de Sedan a prononcé, à titre disciplinaire, sa rétrogradation au grade d'infirmière de classe normale et tendant à la condamnation du centre hospitalier de Sedan à lui verser une indemnité de 100 000 francs à raison du préjudice moral consécutif à sa rétrogradation ;

2°) de condamner le centre hospitalier de Sedan à lui verser une somme de 100 000 francs en réparation du préjudice subi, cette somme étant assortie des intérêts légaux dûment capitalisés ;

3°) de condamner le centre hospitalier de Sedan à lui verser une somme de 12 000 francs au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Mme G. soutient que :

- le jugement n'est pas suffisamment motivé au regard de l'article L. 9 du code de justice administrative ;

- le principe général des droits de la défense implique, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal, que l'agent soit entendu dans le cadre de l'enquête disciplinaire diligentée à son encontre ;

- l'inobservation de cette procédure ne peut être palliée par la formalité de la communication ;

- le principe d'impartialité garanti par l'article 6-1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que les dispositions de l'article 3 du décret du 7 novembre 1998 s'opposent à ce que le

représentant de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire exerce les fonctions du conseil de discipline ;

- c'est au prix d'une erreur de fait et d'une qualification juridique erronée que les premiers juges ont estimé que l'ensemble des faits étaient établis par les pièces du dossier, qu'ils constituaient à eux seuls des manquements aux obligations d'encadrement résultant de la qualité de surveillante et qu'ils étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

- l'hôpital a retenu que le travail de la requérante donnait satisfaction et qu'une partie des tensions était consécutive à la pénurie de personnel ;

- sa demande d'indemnisation est fondée, la décision étant entachée d'une illégalité fautive ;

- la requête est recevable ;

- l'inaptitude, à la supposer établie, n'est pas constitutive d'une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire ;

- en cherchant à rétablir l'organisation et le fonctionnement du service par une procédure disciplinaire, l'administration a entaché sa décision d'un détournement de pouvoir ;

- le centre hospitalier de Sedan ne conteste pas l'existence avérée du préjudice matériel et moral et des troubles dans les conditions d'existence engendrés par cette décision ;

- la convocation du 8 juin 1999 ne mentionne pas son objet disciplinaire ;

- la situation du service était tellement tendue que l'ensemble du personnel, y compris la requérante, s'en est plaint à la direction de l'établissement en mars 1999 ;
Vu le jugement attaqué ;

Vu les mémoires en défense, enregistrés les 3 octobre 2001 et 20 mai 2005, présentés pour le centre hospitalier de Sedan par Me Bineteau, avocat ; le centre hospitalier de Sedan conclut au rejet de la requête et à la condamnation de Mme G. à lui verser une somme de 15 000 francs au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative ;

Le centre hospitalier de Sedan soutient que :

- la requête d'appel est irrecevable, eu égard à sa tardiveté ;

- le jugement est suffisamment motivé ;

- le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'enquête doit être écarté dès lors que Mme G. a été mise en mesure de présenter sa défense, tant au cours de l'entretien du 9 juin 1999 que par la consultation du dossier ;

- l'article 6 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'est pas applicable à la procédure disciplinaire ;

- la participation du directeur des ressources humaines au conseil ne démontre aucune partialité ;

- l'ensemble du comportement de l'agent doit être pris en compte ;

- il ressort clairement des pièces du dossier que Mme G. n'était pas en mesure de gérer l'organisation du service ;

- par sa seule présence, elle créait un climat pesant au sein du service ;

- la sanction de rétrogradation est fondée sur l'intérêt du service ;

- aucune illégalité n'entachant la sanction, la responsabilité de l'établissement ne peut être retenue ;
Vu les autres pièces du dossier ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
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 26 mai 2005 :

- le rapport de Mme Monchambert, président,
- et les conclusions de M. Tréand, commissaire du gouvernement ;

Sur la recevabilité de la requête :

Considérant qu'aux termes de l'article R. 811-2 du code de justice administrative : " Sauf disposition contraire, le délai d'appel est de deux mois. Il court contre toute partie à l'instance à compter du jour où la notification a été faite à cette partie dans les conditions prévues aux articles R. 751-3 et R. 751-4 du code de justice administrative " ; qu'il ressort des pièces du dossier que Mme G. a reçu le 14 décembre 2000 notification du jugement attaqué ; que sa requête d'appel a été enregistrée au greffe de la Cour le 13 février 2001 dans le délai d'appel ; que, dès lors, la fin de non recevoir soulevée par le centre hospitalier de Sedan et tirée de la tardiveté de la requête ne peut qu'être écartée ;

Sur les conclusions d'annulation et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête :

Considérant que la décision prise le 20 septembre 1999 par le directeur du centre hospitalier de Sedan, prononçant la rétrogradation de Mme G. au grade d'infirmière de classe normale 8ème échelon avec effet au 1^{er} octobre 1999, a été motivée, aux termes mêmes de l'arrêté, par le comportement de l'intéressée, qui génère un stress permanent dans le service, entraînant sa désorganisation, qui crée une ambiance dans laquelle le travail d'équipe devient difficile voire impossible, qui a créé un conflit avec le médecin chef et engendré de mauvaises relations avec son environnement, ainsi que par son manque d'organisation ; que l'examen du dossier, notamment le rapport au conseil de discipline et le procès verbal de la séance, fait d'ailleurs apparaître que, dans l'exercice de ses fonctions, si les qualités d'infirmière de Mme G. ne sont pas remises en cause, il est observé qu'elle ne possède pas les qualités nécessaires aux fonctions d'encadrement ; qu'ainsi, ces faits, qui ne sont d'ailleurs pas présentés comme ayant un caractère fautif, relèvent de l'inaptitude professionnelle et ne sont pas de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire ; que, dès lors, en prononçant, à l'égard de Mme G., une sanction uniquement fondée sur des motifs révélant son inaptitude professionnelle, le directeur du centre

hospitalier de Sedan a commis une erreur de droit ; qu'il suit de là que Mme G. est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté sa demande dirigée contre la décision du 20 septembre 1999 ; qu'ainsi, le jugement et la décision attaqués doivent être annulés ;

Sur les conclusions indemnitaires :

Considérant qu'en raison de l'illégalité fautive entachant la décision prononçant sa rétrogradation, Mme G. est fondée à être indemnisée des préjudices subis du fait de cette sanction ; que, dans les circonstances de l'espèce, il sera fait une juste appréciation des préjudices matériel et moral qu'elle invoque en fixant l'indemnité due à 1 500 euros ;

Sur les intérêts :

Considérant que Mme G. a droit aux intérêts de la somme de 1 500 euros à compter du 16 novembre 1999, date d'enregistrement de sa demande devant le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne ;

Sur la capitalisation des intérêts :

Considérant que la capitalisation des intérêts a été demandée le 13 février 2001 ; qu'à cette date, il était dû au mois une année d'intérêts ; que, dès lors, conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil, il y a lieu de faire droit à cette demande tant à cette date qu'à chaque échéance annuelle à compter de cette date ;

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

Considérant que les dispositions susvisées font obstacle à ce que le centre hospitalier de Sedan, partie perdante, puisse se voir allouer les sommes qu'il demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de condamner le centre hospitalier de Sedan à verser à Mme G. une somme de 1 000 euros sur ce fondement ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le jugement en date du 21 novembre 2000 du Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne et la décision du directeur du centre hospitalier de Sedan en date du 20 septembre 1999 sont annulés.

Article 2 : Le centre hospitalier de Sedan est condamné à verser à Mme G. la somme de mille cinq cents euros (1 500 euros). Cette somme portera intérêts au taux légal à compter du 16 novembre 1999. Les intérêts échus le 13 février 2001, puis à chaque échéance annuelle à compter de cette date, seront capitalisés à chacune de ces dates pour produire eux-mêmes intérêts.

Article 3 : Le centre hospitalier de Sedan versera à Mme G. une somme de mille euros (1 000 euros) au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le surplus des conclusions de la requête de Mme G. est rejeté.

Article 5 : Les conclusions du centre hospitalier de Sedan tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 6 : Le présent arrêt sera notifié à Mme G. et au centre hospitalier de Sedan.

Cour administrative d'appel de Nancy, 16 juin 2005, Mme G., req. n°01NC00151. ■

ouvrages

CIG petite couronne



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 €

vient de paraître

LE TRANSFERT DES PERSONNELS DES LYCEES ET COLLEGES AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES

Guide pratique de gestion 27 €

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 €