
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Le harcèlement moral**

- ▶ **La modification des statuts particuliers des sapeurs-pompiers professionnels**

- ▶ **Veille jurisprudentielle**

 - ▶ **La rémunération des personnels transférés dans le cadre de la reprise d'une activité privée**

 - ▶ **Les conditions d'octroi de la NBI « fonctions d'accueil du public exercées à titre principal »**

- ▶ **Point bref sur...**

 - ▶ **La mise en demeure préalable à la radiation des cadres pour abandon de poste**

CIG petite couronne



n°7 - juillet 2007

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, 2007

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

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

Actualité commentée

Dossier

- 3 Le harcèlement moral

Statut au quotidien

- 10 La modification des statuts particuliers
des sapeurs-pompiers professionnels

Veille jurisprudentielle

- 16 La rémunération des personnels transférés
dans le cadre de la reprise d'une activité privée
- 19 Les conditions d'octroi de la NBI « fonctions d'accueil
du public exercées à titre principal »

Point bref sur...

- 22 La mise en demeure préalable à la radiation des cadres
pour abandon de poste

Actualité documentaire

Références

- 25 Textes
- 32 Documents parlementaires
- 34 Chronique de jurisprudence
- 39 Presse et livres

Textes intégraux

- 47 Jurisprudence

Le harcèlement moral

Cinq ans après l'introduction de la notion de harcèlement moral en droit français, une analyse peut être faite de son incidence au regard de la gestion des agents publics.

La notion de harcèlement moral a été introduite en droit français par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale. La France s'est ainsi mise en conformité avec l'article 26 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 qui dispose : « *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (...) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements* ».

Les données statistiques relatives au harcèlement moral sont encore peu nombreuses. On peut cependant, pour mesurer l'importance du phénomène, se référer à la troisième enquête européenne sur les conditions de travail, conduite en 2000, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail¹. Neuf pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir fait l'objet d'intimidations ou de harcèlement moral au travail et ce chiffre s'élève à quatorze pour cent dans l'administration publique qui constitue ainsi le premier secteur d'activités concerné.

¹ Enquête menée sur la base de plus de 20 000 entretiens réalisés dans quinze pays d'Europe en 2000.

Le harcèlement moral est donc un sujet dont doivent se préoccuper les employeurs territoriaux.

La définition

Les dispositions relatives au harcèlement moral figurent dans le code du travail, dans le code pénal et pour les agents de droit public, dans le Statut général de la fonction publique (voir encadré).

**Article 6 quinquies,
loi n°83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations des fonctionnaires**

Aucun fonctionnaire ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation,
.../...

la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1°) Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2°) Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3°) Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Pour caractériser un véritable harcèlement moral, plusieurs éléments constitutifs doivent être réunis :

• **Des « agissements répétés de harcèlement moral » :**

Il s'agit d'abord du caractère répétitif des actes : un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral. Il doit s'agir d'une accumulation de faits pouvant revêtir des formes diverses. Ainsi, une analyse de la jurisprudence et de la doctrine nous permet de considérer comme du harcèlement les agissements suivants : décisions affectant la situation professionnelle de l'agent (baisse de notation, mutation...), dénigrement, « mise au placard », insultes, isolement, ordres intempestifs, vexations, menaces, humiliations, pressions insidieuses, reproches injustifiés, conditions de travail indignes, réflexions désobligeantes, marques d'indifférence ou de mépris, brimades...

• **« qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail » :**

Ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis :

– soit il recherche cette dégradation et est animé d'une intention malveillante et d'une volonté de nuire. Le plus souvent, ces agissements visent alors un agent en particulier pour le déstabiliser ;

– soit la dégradation des conditions de travail est un effet non recherché par l'auteur qui veut seulement atteindre certains objectifs professionnels. Son mode d'encadrement repose sur une conception autoritaire, voire agressive, du travail et c'est au nom de l'efficacité et de la performance qu'il va adopter des pratiques abusives, susceptibles de nuire aux agents de son service, sans que cela soit volontaire de sa part.

• **« susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » :**

Il n'est pas nécessaire de prouver les conséquences dommageables du harcèlement ; leur simple potentialité suffit. Les faits de harcèlement peuvent avoir diverses incidences sur la victime :

– soit ils provoquent une atteinte à ses droits et à sa dignité : le Conseil économique et social dans son rapport du 11 avril 2001 précise que « le harcèlement atteint la personne même en la niant dans ce qui la constitue comme une personne à part entière, c'est-à-dire, reconnue dans sa réalité humaine ». Le Conseil Constitutionnel a cependant posé une réserve d'interprétation dans sa décision rendue sur la loi de modernisation sociale² en précisant que seuls les droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 du code du travail, sont visés par cette disposition (voir encadré) ;

– soit ils provoquent une altération de sa santé physique ou mentale ;

– soit ils compromettent sa carrière professionnelle.

Article L. 120-2, code du travail

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

La notion de harcèlement moral reste cependant délicate à appréhender : de simples tensions peuvent détériorer le climat professionnel mais ne constituent pas pour autant un cas de harcèlement moral.

Le juge a ainsi refusé de reconnaître le harcèlement moral dont s'estimait victime un agent :

« Considérant qu'il ne résulte pas de l'instruction que la requérante aurait subi, de manière répétitive, un ensemble de mesures vexatoires portant atteinte à sa dignité, ni qu'elle ait été mise dans l'impossibilité d'exercer les responsabilités dont elle avait la charge ou que les faits qu'elle allègue aient porté atteinte à ses droits et à sa dignité, altéré sa santé physique ou mentale ou compromis son avenir professionnel ; que si Mme M. a pu faire l'objet de différentes remarques orales ou écrites, celles-ci sont révélatrices de relations de travail conflictuelles qu'elle a entretenues avec son employeur (...) ; que, dès lors, l'attitude de son employeur, au vu des pièces du dossier, et à supposer même que ce dernier ait pu avoir un

² Décision n°2001-455 DC, 12 janvier 2002.

comportement critiquable qui aurait eu des conséquences sur sa santé, ne peut être regardé, en l'espèce, comme constitutive d'un harcèlement moral au sens des dispositions précitées de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 modifiée »³.

Par contre, il a été jugé que « la conjonction et la répétition » de faits tels qu'« un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, (...) l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, (...) l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail » sont constitutifs d'un harcèlement moral à l'encontre d'une salariée⁴.

Le harcèlement est aussi avéré lorsque l'agent a fait l'objet « de nombreuses mutations sans rapport avec son recrutement initial, et qui n'étaient justifiées ni par son comportement, ni par une quelconque utilité de service ; que toute formation professionnelle lui a été refusée ; qu'aucune tâche ni mission particulière ne lui étaient attribuées et qu'elle s'est retrouvée logée, lors d'une de ses affectations dans un local de maintenance sans bureau ni instrument de travail »⁵.

De même, le comportement d'un directeur est constitutif de harcèlement lorsqu'il tient « des propos dévalorisants mettant en cause sans motif les capacités professionnelles mais aussi la personnalité (...) de ses subordonnés » et a « des comportements vexatoires, voire menaçants envers ces derniers, les plaçant volontairement dans des situations délicates ou inadaptées à leurs compétences, afin de les déstabiliser et de créer des relations conflictuelles »⁶.

La protection de la victime

La preuve du harcèlement

L'agent s'estimant victime de harcèlement doit apporter la preuve des agissements de harcèlement moral. Il doit s'agir de faits réels, précis et concordants illustrant le contexte professionnel difficile de l'agent et de nature à établir la réalité de ses allégations. Cela peut être des écrits, des témoignages précis et circonstanciés de personnes ayant assisté aux faits, des attestations établies par le médecin du travail ou le médecin traitant, voire des arrêts de maladie lorsque le harcèlement est à l'origine d'une altération de la santé de l'agent. Ainsi le harcèlement moral a pu être

reconnu dans une affaire où « le requérant se prévaut de façon précise et circonstanciée de nombreux faits et incidents qui n'ont pas été sérieusement contredits par l'administration tant en première instance qu'à hauteur d'appel »⁷.

Par contre, en l'absence d'éléments tangibles, le juge refusera de reconnaître le harcèlement.

La consistance et le nombre de preuves de toute nature jouent un rôle déterminant dans la qualification de harcèlement moral ; la dimension subjective de la notion peut en effet aussi conduire à la mise en cause abusive d'autrui.

Ainsi, en cas de plainte infondée, la personne injustement désignée comme responsable d'un harcèlement moral peut porter plainte pour dénonciation calomnieuse, délit réprimé à l'article 226-10 du code pénal .

Le contenu de la protection

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement. Sont ainsi visés les agents :

– qui ont « subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ». Il y a là une protection des victimes directes du harcèlement.

– qui ont « exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ». Sont donc protégés ceux qui ont dénoncé des faits de harcèlement par le biais d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux.

– qui ont « témoigné de tels agissements » ou qui les ont « relatés ». Il s'agit de protéger non pas uniquement le harcelé mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement. L'objectif est d'inciter les collègues de la victime à témoigner, sans crainte de représailles.

Ces dispositions concernent tant les fonctionnaires que les agents non titulaires de droit public. On peut noter que les agents de droit privé employés par les collectivités territoriales se voient, quant à eux, appliquer les dispositions du régime de droit commun (articles L. 122-49 et suivants du code du travail).

La loi organise une protection contre toute mesure de rétorsion en lien avec le harcèlement. Il peut s'agir de mesures concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation, la mutation. Comme l'indique l'adverbe « notamment », cette liste n'est pas exhaustive : aucune mesure discriminatoire ne peut être prise à l'égard d'un agent qui a été au contact de comportements de

³ Tribunal administratif de Limoges, 3 février 2005, req. n°0201098.

⁴ Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 octobre 2004, req. n°04-41.008.

⁵ Cour administrative d'appel de Marseille, 23 mars 2004, req. n°01MA01888.

⁶ Cour administrative d'appel de Paris, 9 novembre 2006, req. n°06PA00189.

⁷ Cour administrative d'appel de Nancy, 10 novembre 2005, req. n°01NC01113.

harcèlement. Si de telles mesures venaient à être prises, elles pourraient être annulées par le juge administratif.

Les moyens d'action de la victime

L'exercice du droit de retrait, prévu par l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale n'est pas envisageable en cas de harcèlement moral. En effet, l'agent doit se trouver en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé pour pouvoir invoquer ce droit. Or ces critères ne sont a priori pas remplis dans le cas d'un harcèlement moral, même si la situation est difficilement supportable pour l'agent. Le retrait de l'agent n'étant pas justifié, l'administration peut opérer des retenues sur salaire pour absence de service fait et engager une procédure d'abandon de poste :

« *Considérant que l'exercice du droit de retrait suppose une situation de danger grave et imminent ; que les éléments de fait exposés par Mme Y ne caractérisent pas une situation de nature à justifier que l'agent cesse sur le*

champ d'exercer ses fonctions ; que la décision implicite par laquelle le président de l'Université de X a refusé à Mme Y le bénéfice du droit de retrait (...) n'est par suite pas entaché d'illégalité »⁸.

La victime de harcèlement peut solliciter auprès de son administration la protection fonctionnelle organisée par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, alinéa 3 : « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Le responsable du harcèlement

Le législateur n'a posé aucune restriction quant à la personne pouvant se rendre coupable de harcèlement moral et le harcèlement est donc envisageable indépendamment de toute relation d'autorité. On peut noter, à titre de comparaison, qu'il en est de même pour le harcèlement sexuel : depuis la loi du n°2002-73 du

Les dispositions spécifiques au droit du travail

Certaines dispositions en matière de protection contre le harcèlement prévues dans le code du travail n'ont pas été transposées dans le statut de la fonction publique.

- Ainsi en est-il de la procédure de médiation (article L. 122-54 code du travail) qui a pour but de désamorcer les litiges et de favoriser le règlement amiable d'une situation conflictuelle. Le médiateur, saisi par l'une ou l'autre des parties (personne s'estimant victime ou personne mise en cause) va faire le point des relations entre les parties et tenter de les concilier. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lors de l'élaboration de la loi, la commission des affaires sociales du Sénat a regretté que cette procédure ne s'applique pas aux agents publics (rapport n°129, déposé le 11 décembre 2001).

- Les salariés du secteur privé bénéficient par ailleurs d'un régime plus favorable d'administration de la preuve. En effet, l'article L. 122-52 du code du travail aménage la charge de la preuve en faveur de la

victime qui doit établir « *des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* » et il incombe alors à la partie défenderesse de « *prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ». La victime doit donc apporter des éléments de nature à faire présumer la véracité de ses propos, à charge pour la personne accusée de les démentir. Le juge forme alors sa conviction après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Ces dispositions ne jouent qu'en matière civile, le principe fondamental de la présomption d'innocence régissant l'ensemble de la procédure pénale (cf. précision en ce sens du Conseil constitutionnel dans sa décision n°2001-455 DC du 12 janvier 2002).

Or le champ d'application de l'article L. 122-52 du code du travail est limité à la mise en œuvre des articles L. 122-46 (harcèlement sexuel) et L. 122-49 (harcèlement moral) qui ne visent pas les agents publics qui se voient appliquer les dispositions spécifiques de l'article 6 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. La charge de la preuve repose donc entièrement sur le fonctionnaire.

⁸ Tribunal administratif de Dijon, 20 octobre 2005, req. n°0500720.

17 janvier 2002, l'identité du harceleur n'est plus limitée au « supérieur hiérarchique » ou à « toute personne (...) abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions »⁹.

Ainsi, le harceleur n'est pas forcément le supérieur hiérarchique de la victime (notion de « harcèlement vertical descendant »¹⁰) ; il peut aussi s'agir d'un collègue (« harcèlement horizontal ») ou même d'un subordonné (« harcèlement vertical ascendant »).

Lorsque le harcèlement moral est avéré, plusieurs sanctions sont envisageables :

Une sanction pénale

Le harcèlement moral est un délit réprimé par le code pénal (article 222-33-2). La peine encourue est d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Article L. 222-33-2, code pénal

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Ainsi, dans un arrêt en date du 21 juin 2005 (n°04-86936), la Chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la condamnation à 1 000 euros d'amende d'un maire coupable de harcèlement moral à l'encontre d'une secrétaire de mairie. Il est relevé que « le prévenu a tardé à mettre en œuvre les mesures relatives à la réduction du temps de travail, dont le principe avait été voté par le conseil municipal, et qu'il a modifié les permanences de la mairie en imposant délibérément à Marie Y. des heures de présence incompatibles avec les occupations professionnelles de cet agent dans une autre mairie ; (...) [qu'il] a empêché l'intéressée d'accéder librement à son lieu de travail, tout comme aux documents qu'elle devait traiter et à l'ordinateur de la mairie, qu'il lui a adressé, souvent devant témoins, des reproches injustifiés quant à l'exécution de son travail, ou des réflexions désobligeantes, et, qu'à partir du mois de juillet 2002, il l'a irrégulièrement privée de salaires ». Cet « ensemble de mesures vexatoires, injustes et inappropriées trouvant leur justification dans sa volonté de se séparer d'une secrétaire de mairie qui ne lui convenait plus » caractérise le délit de harcèlement moral à l'encontre du prévenu.

Une responsabilité pécuniaire

La victime peut engager une action en responsabilité délictuelle (sur le fondement de l'article 1382 du code civil) à l'encontre du harceleur et ce dernier peut être condamné à verser des dommages et intérêts. Cette action indemnitaire intentée par la victime devant le juge civil ou devant le juge pénal par la voie de constitution de partie civile lui permet d'obtenir réparation du préjudice subi. Selon le cas, cette responsabilité du harceleur peut se combiner, ou non, avec la responsabilité de la collectivité employeur qui sera envisagée plus bas.

Une sanction disciplinaire

Le responsable du harcèlement moral est par ailleurs passible de sanctions disciplinaires. Les sanctions envisageables varient, selon la gravité des faits reprochés, du simple avertissement à la révocation (article 89 de la loi n°89-53 du 26 janvier 1984).

Un jugement fournit un exemple de sanction de révocation admise à l'encontre d'un agent reconnu coupable de harcèlement moral :

« Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier, notamment des dix-huit témoignages des professeurs et personnels administratifs placés sous les ordres de M. G. [directeur d'une école de musique], que celui-ci faisait régner un climat de forte tension au sein de son équipe, maintenant ses agents dans un climat de défiance, de crainte et de désarroi ; que la santé physique de deux membres de son équipe s'en est trouvée altérée, et qu'un professeur a quitté l'école après de nombreuses altercations avec M. G. ; que ce dernier, par son comportement ambigu à l'égard de certains professeurs, remettant en cause leurs compétences professionnelles, par ses propos insidieux ou déformants, ses critiques à l'égard des professeurs et des membres de la municipalité, entretenait un climat relationnel malsain, conduisant à des divisions au sein de son équipe et à un isolement de l'école ; que certains professeurs soulignent l'acharnement avec lequel M. G. traitait certains d'entre eux ; (...) ; que tous ces faits sont établis par le rapport d'audit et par le rapport d'enquête interne ; (...)

« Considérant (...) qu'il résulte de ce qui précède que M. G. a exercé de façon répétée, à l'égard de plusieurs professeurs et personnels de l'école de musique de X, des agissements constitutifs de harcèlement moral ; qu'en prononçant à son encontre, à raison de ces faits, la sanction de la révocation, le maire de la commune de X n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation »¹¹.

⁹ Cf. article 122-46 du code du travail dans sa version antérieure.

¹⁰ Cf. rapport précité du Conseil économique et social, 11 avril 2001.

¹¹ Tribunal administratif de Nantes, 26 janvier 2005, req n° 032112.

Le rôle des employeurs territoriaux

La prévention du harcèlement

Les employeurs territoriaux ont tout intérêt à prévenir les situations de harcèlement moral dans la mesure où lorsqu'elles se produisent, le climat professionnel s'en trouve dégradé avec des répercussions sur la motivation des agents, la qualité du travail, voire une augmentation de l'absentéisme dans les cas les plus graves.

Cette prévention s'impose d'ailleurs aux employeurs territoriaux.

En effet, le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précise dans son article 2-1 que « *les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ». L'administration doit donc protéger ses agents contre le phénomène du harcèlement dans la mesure où il est susceptible de porter atteinte à leur santé. On peut entre autres souligner le rôle des ACMO (agents chargés d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) et des ACFI (agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité) dont les missions sont définies aux articles 4-1 et 5 du décret précité.

D'autres acteurs sont amenés eux-aussi à jouer un rôle préventif en matière de harcèlement moral. Ainsi, en est-il du comité d'hygiène et de sécurité dont l'une des attributions consiste à analyser les « *risques professionnels*

auxquels sont exposés les agents » (article 40, décret précité) et du service de médecine professionnelle et préventive dont les missions sont définies à l'article 14 du décret précité : il conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment « *l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services* » et « *la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel* ».

La réaction de l'administration face au harcèlement

Lorsque des faits de harcèlement sont avérés, l'employeur territorial peut prendre une sanction disciplinaire à l'encontre du harceleur, et ce même si aucune action en justice n'a été engagée par la victime. Il détermine la sanction qui lui semble la plus appropriée en fonction de la gravité des faits reprochés. Dans tous les cas, la procédure disciplinaire doit être respectée et, hormis pour les sanctions du premier groupe, le conseil de discipline doit être saisi.

Par ailleurs, il peut arriver que la responsabilité de l'employeur territorial soit engagée devant le juge administratif. C'est ainsi le cas lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été dénoncés et dont il a pu vérifier la véracité. Le Conseil d'État a ainsi condamné le comportement fautif d'un établissement qui n'a pris aucune mesure pour mettre un terme à une situation de harcèlement, alors même que l'agent avait attiré l'attention du directeur sur ces difficultés à de nombreuses reprises ; cette carence a rendu possible la persistance sur une longue période d'agissements répréhensibles par le supérieur hiérarchique de l'agent¹².

Tribunal administratif de Besançon, 11 décembre 2003, req. n°02-539

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier (...) que Mme B. a subi dans ce poste une grave dégradation de ses conditions de travail, marquée notamment par la privation pendant plusieurs mois de l'usage d'un ordinateur et du téléphone et par la mise à sa disposition d'un bureau situé dans un angle du mur, dos à la lumière ; qu'en ce qui concerne la nature des tâches accomplies, aucun élément n'a été versé au dossier par l'établissement à l'effet de démontrer que l'intéressés se serait vue confier autre chose que des tâches d'exécution et aurait été en situation de participer à la préparation des objectifs de l'établissement, ainsi qu'elle y avait vocation en*

vertu de son statut de chef de bureau ; qu'il résulte par ailleurs des pièces du dossier que Mme B. a subi au cours de la période litigieuse une notation anormalement défavorable (...); il y a lieu de constater que Mme B. a subi des faits de harcèlement moral constitutifs d'une faute de nature à engager la responsabilité du centre de réadaptation de X ;

« *Considérant qu'il sera fait une juste appréciation de la réparation due à Mme B. pour les troubles dans les conditions d'existence et de préjudice moral dont elle a été victime, en condamnant l'établissement à lui verser une somme globale de 10 000 euros* ».

¹² Conseil d'État, 24 novembre 2006, req. n°256313.

La responsabilité de l'employeur peut aussi être engagée lorsque le comportement fautif de l'agent harceleur a un lien avec le service ; par exemple, un chef de service s'étant rendu coupable de harcèlement à l'égard d'un subordonné par l'édition de mesures non justifiées par les nécessités de service et revêtant un caractère discriminatoire (changement injustifié et inexplicé de poste, refus de formation professionnelle, refus systématique des congés, ...). La victime peut alors poursuivre l'administration et se voir accorder la réparation du préjudice subi, comme l'illustre le jugement présenté en encadré (voir page précédente).

Cependant, la responsabilité de l'administration peut être atténuée au regard du comportement de l'agent. Ainsi l'agent ayant fait preuve « *d'une mauvaise volonté persistante dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient imparties, ignorant ou critiquant fréquemment les consignes qui lui étaient données et dénonçant celles-ci à tout propos, en termes péremptives* », il a été jugé que « *la requérante a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint ; que, si cette circonstance n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements rappelés précédemment de sa hiérarchie, elle est, dans les circonstances de l'espèce, de nature à atténuer la responsabilité de [l'établissement] à hauteur de la moitié des conséquences dommageables de ceux-ci* »¹³.

Aujourd'hui, un certain nombre de collectivités territoriales ont pris conscience du phénomène de harcèlement moral et ont mis en place des outils (groupe de réflexion, charte, information et sensibilisation des agents, formations destinées aux personnels d'encadrement et aux responsables des ressources humaines...) pour y remédier. Une circulaire ministérielle¹⁴ a souligné en effet que « *la bonne exécution de la mission de service public (...) repose aussi sur la qualité des rapports humains à l'intérieur des services* ». ■

¹³ Conseil d'État, 24 novembre 2006, req. n°256313 précité.

¹⁴ Circulaire n°2005 / 013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail (circulaire du ministre de la culture et de la communication).

La modification des statuts particuliers des sapeurs-pompiers professionnels

Deux décrets du 13 juin 2007¹ modifient les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. Le décret n°2007-1011 poursuit la réforme des cadres d'emplois de catégorie C en revalorisant la carrière des sapeurs-pompiers professionnels non officiers conformément au protocole d'accord signé le 25 janvier 2006 entre le gouvernement et les organisations syndicales. Le décret n°2007-1012 met principalement en conformité certains statuts particuliers de sapeurs-pompiers professionnels avec le droit communautaire en matière de recrutement, de formation initiale et de détachement.

Les mesures liées au recrutement et à la carrière

La nouvelle structure et les revalorisations indiciaires du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers

Le décret n°2007-1011 modifie principalement le statut particulier des sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Jusqu'à présent, le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers comportait cinq grades, celui de sapeur de 2^e classe (échelle 3), de sapeur de 1^{re} classe (échelle 4), de caporal (échelle 5), de sergent (échelle spécifique) et d'adjudant (échelle spécifique). Désormais, ce cadre d'emplois est structuré en quatre grades en raison de la fusion des grades de sapeur de 1^{re} classe et de sapeur de 2^e classe. Le premier grade, qui est dorénavant celui de sapeur, relève de l'échelle 4 de rémunération (voir schéma page 12).

L'article 2 2° et 3° tire les conséquences de cette fusion par la suppression, dans le statut particulier, de toute référence aux anciens grades (lors du recrutement, de la nomination).

On signalera que la référence à la deuxième classe du grade de sapeur est également supprimée dans le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, s'agissant de la détermination de l'indemnité de logement. Désormais, aucun officier, sous-officier ou gradé ne peut percevoir une indemnité de logement supérieure au double de l'indemnité d'un « sapeur, 1^{er} échelon ».

En matière d'avancement, les dispositions statutaires relatives aux conditions d'avancement au grade de sapeur de 1^{re} classe sont supprimées compte tenu de la fusion des deux anciens premiers grades du cadre d'emplois.

¹ Décret n°2007-1011 du 13 juin 2007 portant diverses dispositions statutaires applicables aux sapeurs-pompiers professionnels non officiers et décret n°2007-1012 du 13 juin 2007 portant diverses dispositions relatives aux modalités de recrutement dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels, *J.O.* du 14 juin 2007.

Le décret n°2007-1011 modifie en outre les conditions d'avancement des sapeurs au grade de caporal. La durée de services effectifs exigée dans le grade est portée de 2 à 3 ans.

A titre transitoire, le décret fixe les modalités de reclassement des fonctionnaires des anciens grades.

Les sapeurs de 1^{re} et de 2^e classe sont ainsi reclassés dans le grade de sapeur à identité d'échelon avec conservation de l'ancienneté dans l'échelon. Les lauréats des concours de sapeur de 2^e classe ouverts avant le 14 juin 2007 sont nommés stagiaires dans le grade de sapeur. De la même manière, les sapeurs de 2^e classe en cours de stage poursuivent leur stage dans le nouveau grade.

Le décret prévoit, d'autre part, une revalorisation indiciaire des deux derniers grades du cadre d'emplois. Un nouvel échelon aux échelles spécifiques des adjudants et des sergents est ainsi ajouté.

S'agissant des sergents, un 6^e échelon dont l'indice brut est l'indice 479 est créé. Les durées minimale et maximale exigées pour passer du 5^e au 6^e échelon sont respectivement de 3 ans et 4 ans. Les autres échelons demeurent en revanche inchangés.

Le grade d'adjudant comporte désormais sept échelons au lieu de six. L'indice brut du 7^e échelon est l'indice 529. Les durées minimale et maximale exigées pour accéder à cet échelon sont respectivement de 3 ans et 4 ans.

Il est rappelé qu'en application de l'article 57 de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, ces mesures de revalorisation indiciaire prennent effet au 1^{er} novembre 2006².

La nouvelle configuration du cadre d'emplois est présentée pages 12 et 13.

Les nouvelles conditions de recrutement et les dispenses de formation initiale

Ces dispositions concernent le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers et le cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Le décret redéfinit, d'une part, les conditions de diplôme et autorise, conformément au droit communautaire, la prise en compte des qualifications reconnues comme

équivalentes à ces titres ou diplômes, lors du recrutement dans les cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers et des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, le concours externe sur épreuves est désormais accessible aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du décret n°2007-196 du 13 février 2007³.

L'autre concours sur épreuves réservé aux sapeurs-pompiers volontaires n'est pas modifié.

Les conditions d'âge (18 ans au moins, 25 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours) sont également maintenues pour l'accès à ces deux concours.

Des précisions sont également apportées sur le contenu des épreuves prévues par l'arrêté fixant les modalités d'organisation des concours. L'article 5 du statut particulier précise que cet arrêté fixe désormais les conditions dans lesquelles il est possible de tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat en relation avec ses futures missions, lors des épreuves du concours sur titre.

S'agissant des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, le concours externe de recrutement des lieutenants est désormais réservé aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à ces titres ou diplômes.

Ainsi, à l'instar du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, la reconnaissance des qualifications équivalentes aux titres ou diplômes exigés est désormais expressément prévue. La condition d'âge, 29 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours, est en outre supprimée.

Comme pour le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, il est précisé que l'arrêté fixant le contenu des épreuves du concours externe prévoit les conditions dans lesquelles il peut être tenu compte des acquis de l'expérience professionnelle des candidats en relation avec leurs futures fonctions.

En matière de formation initiale, le décret n°2007-1012 apporte des précisions sur les conditions de la dispense de formation prévue par les statuts particuliers des sapeurs-pompiers professionnels non officiers et des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

² « Art. 57.- Prennent effet au 1^{er} novembre 2006, nonobstant les dispositions contraires, les dispositions réglementaires visant à mettre en œuvre les mesures de revalorisation des grilles de rémunération des fonctionnaires de catégories B et C relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière prévues par le protocole sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique conclu le 25 janvier 2006, dont la date d'effet est fixée par référence à leur date de publication ».

³ Décret relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique, J.O. du 14 février 2007.

Cadre d'emplois des SAPEURS-POMPIERS NON OFFICIERS

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|
| IB | 358 | 387 | 410 | 440 | 469 | 499 | 529 |
| IM | 333 | 354 | 368 | 387 | 410 | 430 | 453 |
| MINI | 2a3m | 2a3m | 2a3m | 2a3m | 3a | 3a | - |
| MAXI | 3a | 3a | 3a | 3a | 4a | 4a | - |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------|------|------|------|------|-----|-----|
| IB | 351 | 379 | 396 | 427 | 449 | 479 |
| IM | 328 | 349 | 360 | 379 | 394 | 416 |
| MINI | 2a | 2a | 2a9m | 2a9m | 3a | - |
| MAXI | 2a6m | 2a6m | 3a6m | 3a6m | 4a | - |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| IB | 290 | 298 | 307 | 321 | 334 | 347 | 363 | 379 | 396 | 427 | 446 |
| IM | 285 | 291 | 298 | 307 | 317 | 325 | 337 | 349 | 360 | 379 | 392 |
| MINI | 1a | 1a6m | 1a6m | 2a | 2a | 2a | 3a | 3a | 3a | 3a | - |
| MAXI | 1a | 2a | 2a | 3a | 3a | 3a | 4a | 4a | 4a | 4a | - |

Echelle 5

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| IB | 287 | 290 | 298 | 307 | 320 | 333 | 343 | 360 | 374 | 382 | 409 |
| IM | 283 | 285 | 291 | 298 | 306 | 316 | 324 | 335 | 345 | 352 | 368 |
| MINI | 1a | 1a6m | 1a6m | 2a | 2a | 2a | 3a | 3a | 3a | 3a | - |
| MAXI | 1a | 2a | 2a | 3a | 3a | 3a | 4a | 4a | 4a | 4a | - |

Echelle 4

ADJUDANT (e) (g)

Tableau d'avancement (a)

Conditions :

- 6 ans au moins de services effectifs dans le grade de sergent,
- **et** avoir acquis les unités de valeurs définies par arrêté ministériel (d) (f)

SERGENT (e) (g)

Tableau d'avancement (a)

Conditions :

- être titulaire du grade de caporal,
- 5 ans au moins de services effectifs en qualité de caporal,
- **et** avoir acquis les unités de valeurs définies par arrêté ministériel (f)

CAPORAL (e) (g)

Tableau d'avancement (a)

Conditions :

- au moins **3** ans de services effectifs dans le grade de sapeur de 1^{re} classe,
- **et** avoir acquis les unités de valeurs définies par arrêté ministériel (f)

SAPEUR

Les modifications introduites par les décrets du 13 juin 2007 sont signalées par un encadré.

- (a) Le texte précise que les fonctionnaires sont nommés au choix, par inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la CAP (art. 11, 15 et 16, décret n°90-851 du 25.09.90 modifié).
- (b) Le concours est organisé par le service départemental d'incendie et de secours (SDIS). Les SDIS peuvent, par voie de convention, se regrouper pour organiser le concours. L'organisation du concours peut aussi être confiée, par voie de convention, à un seul SDIS (art. 1^{er}, arrêté du 2 août 2001).
- (c) Le nombre de places offertes au 1°) ne peut excéder le nombre de places offertes au 2°).
- (d) A titre transitoire et dérogatoire, jusqu'au 31 décembre 2007, peuvent être nommés adjudants au choix :
- les sergents ayant suivi la formation d'adaptation à l'emploi de sergent prévue par les dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2001 et justifiant à la date de leur nomination de 4 ans au moins de services effectifs dans le grade ;
 - les sergents justifiant de 5 ans de services effectifs au moins dans le grade et ayant acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur (art. 25-1, décret n°90-851 du 25.09.90 modifié).
- (e) Les caporaux, sergents et adjudants professionnels qui justifient au moins de trois ans de services effectifs dans leur grade reçoivent respectivement l'appellation de caporal chef, sergent chef et adjudant chef (art. 18, décret n°90-851 du 25.09.90 modifié).
- (f) Les unités de valeur sont fixées par l'arrêté du 5 janvier 2006. Pour l'avancement au grade d'adjudant, les sergents ayant suivi la formation d'adaptation à l'emploi sont regardés comme titulaires de ces unités de valeur (art. 16, décret n°90-851 du 25.09.90 modifié).
- (g) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique paritaire, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84). Les quotas mentionnés dans le statut particulier sont désormais caduques.
- (h) Les conditions permettant de reconnaître une qualification comme équivalente à l'un des titres ou diplômes exigés sont fixées par le chapitre II du décret n°2007-196 du 13 février 2007.

Liste d'aptitude après concours (a) (b)

CONCOURS EXTERNES

Sur épreuves

Tout candidat :

- âgé de 18 ans au moins et 25 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours,
- et

- 1°) titulaire d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes (h),

- 2°) sapeur-pompier volontaire, justifiant de trois ans de services effectifs au moins en cette qualité ou en qualité de jeune sapeur-pompier, de volontaire civil de sécurité civile, de sapeur-pompier auxiliaire ou de militaire de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon des marins-pompiers de Marseille ou des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile et ayant suivi avec succès la formation initiale de sapeur-pompier volontaire de 2^e classe ou une formation au moins équivalente.

Les deux statuts particuliers prévoyaient jusqu'à présent que le fonctionnaire stagiaire pouvait être dispensé de suivre les formations correspondant à des compétences déjà acquises. Ils précisent désormais la procédure à respecter en indiquant qu'une commission examine le contenu des qualifications acquises par l'agent avant sa nomination et rend un avis sur les dispenses partielles ou totales de la formation initiale. Deux arrêtés du 25 juillet 2007 sont venus préciser les modalités de constitution de cette commission.

L'ouverture des cadres d'emplois au détachement

L'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983⁴, créé par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, permet l'accès, par la voie du détachement, à tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique dans les conditions prévues par chaque statut particulier, sous réserve, lorsque l'exercice des fonctions correspondantes est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, de détenir ce titre ou diplôme.

Sur ce fondement, le décret n°2007-1012 du 13 juin 2007 fixe les conditions de détachement et d'intégration dans les cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels et des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels qui, jusqu'à présent, n'étaient pas accessibles par détachement. Tous les statuts particuliers des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels contiennent donc désormais des dispositions relatives à l'accueil de fonctionnaires en détachement⁵.

Les conditions de détachement

Peuvent être détachés dans les cadres d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels, des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels et des sapeurs-pompiers professionnels non officiers :

– les fonctionnaires et militaires appartenant à un corps, cadres d'emplois ou emploi respectivement de catégorie A, B ou C ou de niveau équivalent ;

– et les ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés ;

– qui exercent des fonctions de même nature que celles des membres du cadre d'emplois de détachement.

Le décret n°2007-1012 introduit ainsi dans les trois cadres d'emplois une disposition permettant aux militaires d'être détachés dans ces cadres d'emplois, conformément aux dispositions prévues dans le nouveau statut général des militaires⁶.

Dans certains cas, l'exercice des fonctions correspondant au grade de détachement est conditionné par le suivi d'une formation ou l'acquisition d'unités de valeur.

Ainsi, dans le cadre d'emplois de catégorie A, pour exercer les fonctions correspondant aux grades de commandant ou de lieutenant-colonel, les agents doivent avoir acquis les unités de valeur, mentionnées respectivement aux articles 10 et 11 du statut particulier, exigées pour accéder, par avancement, à ces grades.

S'agissant du cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, les agents doivent avoir suivi la formation d'adaptation à l'emploi pour l'accès au grade de major et la formation initiale pour l'accès au grade de lieutenant.

Enfin, concernant les sapeurs-pompiers professionnels non officiers, les agents doivent avoir suivi la formation initiale avant d'exercer leurs fonctions, quel que soit le grade de détachement. Par ailleurs, pour accéder aux grades de caporal, de sergent ou d'adjudant, ils doivent avoir acquis les unités de valeurs, mentionnées respectivement aux articles 11, 15 et 16 du statut particulier, exigées pour accéder, par avancement, à ces grades.

Compte tenu de leurs qualifications, les agents peuvent toutefois être dispensés de tout ou partie des formations correspondant aux qualifications déjà acquises. La commission évoquée plus haut est ainsi chargée d'examiner le contenu des qualifications acquises par les agents et d'émettre un avis sur les dispenses totales ou partielles de suivi de formation ou d'acquisition d'unités de valeur exigés pour l'accès au grade de détachement.

⁴ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁵ Les conditions de détachement dans les cadres d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels et des infirmiers de sapeurs pompiers professionnels sont déjà prévues par les statuts particuliers respectifs.

⁶ Loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires codifiée aux articles L. 4111-1 à L. 4144-1 du code de la défense.

Les modalités de classement

Les statuts particuliers des trois cadres d'emplois distinguent les fonctionnaires et les militaires, des ressortissants communautaires.

Pour les fonctionnaires et les militaires, le grade de détachement est déterminé en fonction de l'indice brut terminal du grade ou emploi d'origine. Les fonctionnaires et les militaires doivent ainsi être titulaires d'un grade ou occuper un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice afférent au dernier échelon du grade de détachement, pour être détachés dans ce grade.

Un projet de décret, présenté à la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 4 juillet 2007, devrait introduire une dérogation à ces modalités de détachement dans les trois cadres d'emplois. Le rapport de présentation du projet de décret précise, qu'à grade équivalent, les pompiers militaires relevant du ministère de la défense disposent de grilles indiciaires moins favorables que celles prévues pour les sapeurs-pompiers professionnels de la fonction publique territoriale. Par conséquent, en application des nouvelles dispositions relatives au détachement dans certains cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels introduites par le décret n°2007-1012 du 13 juin 2007, certains pompiers militaires ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un détachement dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels, et d'autres sont détachés dans un grade d'un niveau inférieur à celui qu'ils détiennent. Le projet de décret devrait résoudre ce problème en permettant à ces militaires d'être détachés dans les cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels à équivalence de grade sous réserve de justifier de services effectifs comparables à ceux accomplis par les sapeurs-pompiers professionnels pour atteindre le même grade.

Pour les militaires et les fonctionnaires, le détachement intervient à l'échelon du grade comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur grade ou emploi d'origine. L'ancienneté d'échelon est conservée, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour accéder à l'échelon supérieur du nouveau grade, à condition que le détachement ne leur procure pas à un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans leur corps, cadre d'emplois ou emplois d'origine.

S'agissant des ressortissants communautaires, leur détachement s'effectue dans les conditions fixées par les décrets n°2003-672 et n°2003-673 du 22 juillet 2003⁷.

L'avancement

Les agents détachés concourent pour l'avancement d'échelon et de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois de détachement dès lors qu'ils justifient dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine d'une durée de services au moins identique à celle qui est exigée des fonctionnaires territoriaux pour parvenir au grade et à l'échelon qui leur est attribué dans leur emploi de détachement.

La durée de services s'apprécie en tenant compte, d'une part, de la durée des services accomplis en détachement et, d'autre part, pour les fonctionnaires et les militaires, de la durée des services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emplois d'origine et, pour les ressortissants communautaires, de la durée des services comparables accomplis dans le ou les emplois d'origine pris en compte pour le classement dans le cadre d'emplois.

Les conditions d'intégration

Les agents détachés dans l'un des trois cadres d'emplois peuvent demander leur intégration s'ils y sont détachés depuis deux ans au moins et s'ils satisfont aux conditions de formation prévues par arrêté du ministre de l'intérieur.

L'intégration est prononcée par les autorités compétentes dans le grade, l'échelon et avec l'ancienneté dans l'échelon détenue dans l'emploi de détachement au jour où elle intervient.

Lorsqu'ils sont intégrés, ces agents sont réputés détenir dans le cadre d'emplois l'ancienneté exigée pour parvenir à l'échelon auquel ils ont été classés. ■

⁷ Décret n°2003-672 du 22 juillet 2003 relatif à l'accueil en détachement de fonctionnaires d'un Etat membre de la communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France dans la fonction publique territoriale et décret n°2003-673

du 22 juillet 2003 fixant les dispositions générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des Etats membres de la communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen nommés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Ces deux décrets ont été commentés dans un article des *Informations administratives et juridiques* d'août 2003.

La rémunération des personnels transférés dans le cadre de la reprise d'une activité privée

Conseil d'Etat, 21 mai 2007,
avis n°299307

publié au J.O. du 19 juin 2007

Lors de la reprise en régie de l'activité d'une entité économique employant du personnel de droit privé, l'administration publique ne peut proposer une rémunération inférieure à celle dont bénéficiaient auparavant les salariés au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celles des agents en fonctions dans l'administration à la date du transfert.

Le contrat de droit public proposé ne saurait en revanche comporter de clauses impliquant un niveau de rémunération qui excéderait manifestement celui que prévoient les règles que l'administration a fixées pour la rémunération de ses agents non titulaires ou, en l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, celui que le droit commun permettrait de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant notamment compte des fonctions occupées, de la qualification de l'intéressé et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

(Extrait de l'avis)

Vu, enregistré le 4 décembre 2006 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le jugement du 1^{er} décembre 2006 par lequel le tribunal administratif de Nice, avant de statuer sur les demandes présentées par [...] tendant à l'annulation des contrats à durée indéterminée par lesquels le président de la communauté d'agglomération dracénoise les a recrutés à compter du 1^{er} janvier 2006 et des délibérations du conseil communautaire du 17 novembre 2005 qui en constituent le support, a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de ces demandes au Conseil d'Etat, en soumettant à son examen la question de savoir si, en cas de reprise par une personne publique gérant un service public administratif d'une activité précédemment exercée par une entité économique employant des salariés de droit privé, la fixation de la rémunération des salariés transférés par référence à celle des agents exerçant des fonctions similaires plutôt qu'à celle que les intéressés percevaient jusqu'alors méconnaît ou non les dispositions de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 qui prévoient, sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, la reprise des clauses substantielles du contrat et en particulier de celles qui concernent la rémunération ;

[...]

1°) Aux termes de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique : « Lorsque

l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. / Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. / En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat. »

2°) Il résulte de ces dispositions, interprétées au regard des objectifs poursuivis par la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, qu'en écartant, en l'absence même de toute disposition législative ou réglementaire contraire, la reprise des clauses du contrat dont le salarié transféré était titulaire relatives à la rémunération, lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique, le législateur n'a pas entendu autoriser cette dernière à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.

3°) Les dispositions précitées du deuxième alinéa de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 ont en revanche pour objet et pour effet de faire obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excéderait manifestement celui que prévoient les règles générales que la personne publique a, le cas échéant, fixées pour la rémunération de ses agents non titulaires. En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Rappels et commentaires

L'article 20 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique¹ prévoit l'obligation, pour l'administration qui reprend dans le cadre d'un service public administratif l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, de proposer à ces salariés un contrat de droit public. Ce contrat de droit public doit :

– avoir la même durée (déterminée ou indéterminée) que celle du contrat de travail de droit privé dont ils sont titulaires,

– reprendre les clauses substantielles du contrat de travail de droit privé, « en particulier celles qui concernent la rémunération », « sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires ».

¹ Les informations administratives et juridiques, août 2005.

Lorsque les salariés refusent d'accepter les modifications de leur contrat, la loi impose à l'administration de procéder à leur licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat.

L'avis du Conseil d'Etat du 21 mai 2007 apporte des précisions sur la marge de manœuvre de l'administration en matière de fixation de la rémunération des salariés ainsi transférés. Le cadre fixé par la loi du 26 juillet 2005 appelait en effet des éclaircissements dans la mesure où il oblige l'administration à confronter deux systèmes de rémunération qui peuvent s'avérer difficilement compatibles, celui découlant du contrat de travail de droit privé d'une part, celui relatif à la rémunération des agents publics non titulaires, d'autre part.

Plus précisément, le Conseil d'Etat était saisi d'une demande d'un tribunal administratif visant à savoir s'il était conforme à la loi du 26 juillet 2005 de fixer la rémunération des salariés transférés par référence à celle des agents de l'administration exerçant des fonctions similaires, plutôt qu'à celle que les intéressés percevaient jusqu'alors.

Il ressort notamment de l'avis du Conseil d'Etat que la rémunération antérieure du salarié peut être reprise dans le contrat de droit public, alors même qu'elle serait supérieure à celle des agents de la collectivité ayant des responsabilités et qualifications équivalentes, mais à condition que son niveau « *n'excède pas manifestement* » celui que l'application des règles de droit commun de la rémunération des agents non titulaires permettrait d'appliquer. La rémunération proposée ne pourra donc être inférieure à celle détenue auparavant que dans l'hypothèse où celle-ci excède

manifestement le montant de rémunération susceptible d'être accordé à un agent non titulaire selon les règles en vigueur.

Le Conseil d'Etat renvoie donc essentiellement l'administration aux principes dégagés par la jurisprudence administrative en matière de rémunération des agents publics non titulaires², et rappelle que la détermination du montant de la rémunération tient notamment compte des fonctions occupées et de la qualification de l'agent. Il fait aussi référence, pour les reprises d'activités privées par une collectivité territoriale ou un établissement public relevant de la fonction publique territoriale, à la limite que constitue « *la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues* », et donc au principe de parité découlant de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

En tout état de cause, l'avis du Conseil d'Etat exclut tout plafonnement constitué exclusivement par la rémunération attribuée aux agents non titulaires de droit public en fonction dans l'administration d'accueil à la date du transfert de l'activité.

Il appartient finalement à l'administration d'apprécier au cas par cas, sous le contrôle du juge, si la rémunération antérieure excède manifestement ou non celle qui pourrait légalement résulter d'un recrutement de l'intéressé en qualité d'agent non titulaire de droit public. Si ce n'est pas le cas elle pourra être reprise par le contrat de droit public ; si au contraire elle excède manifestement ce montant, elle ne pourra être maintenue. ■

1 Les informations administratives et juridiques, août 2005.

2 Se reporter notamment aux *Recueils de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, rubrique agents non titulaires, Edition et diffusion la documentation Française.

Les conditions d'octroi de la NBI « fonctions d'accueil du public exercées à titre principal »

Conseil d'Etat, 4 juin 2007,
n°284380

Pour bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre de « fonctions d'accueil du public à titre principal », les agents doivent consacrer plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public. L'appréciation de cette condition repose sur la prise en compte des heures d'ouverture au public du service, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil, mais aussi, le cas échéant, du temps effectivement passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes.

(Extrait de l'arrêt)

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par décision du 1^{er} juillet 1999, le maire de C. a attribué à Mme A, adjoint administratif, une bonification indiciaire à raison de ses fonctions d'accueil du public au service de l'administration générale de la commune ; que, à la suite de la mutation de l'intéressée au service scolaire enfance jeunesse, la commune a cessé de lui verser cette bonification du 1^{er} janvier au 31 août 2004 ; que la commune de C. se pourvoit en cassation contre le jugement du 20 juin 2005 du tribunal administratif de Versailles en tant qu'il a annulé cette décision ;

Considérant qu'aux termes du I de l'article 27 de la loi du 18 janvier 1991 : La nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires et des militaires instituée à compter du 1^{er} août 1990 est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières dans des conditions fixées par décret ; qu'en vertu de l'article 1^{er} du décret du 24 juillet 1991 pris pour l'application de cette loi, dans sa rédaction issue du décret du 24 juillet 1997, la nouvelle bonification indiciaire est versée mensuellement aux (...) 18^o Adjoints administratifs et agents administratifs exerçant à titre principal des fonctions d'accueil du public dans les communes de plus de 5 000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant : 10 points ;

Considérant qu'il résulte de ces dispositions que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié non au corps ou cadre d'emplois d'appartenance ou au grade des fonctionnaires, ou encore à leur lieu d'affectation, mais aux seules caractéristiques des emplois occupés, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent ; qu'ainsi, les dispositions précitées du décret du 24 juillet 1991 qui ouvrent droit au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire à raison

de l'exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public doivent être interprétées comme réservant ce droit aux agents dont l'emploi implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public ; que, pour l'application de cette règle, il convient de prendre en compte les heures d'ouverture au public du service, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil du public, ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les administrés ;

Considérant que, pour juger que Mme A exerçait à titre principal des fonctions d'accueil du public, le tribunal administratif de Versailles s'est fondé sur ce qu'il ressortait des pièces du dossier qui lui était soumis que, si le service scolaire n'était ouvert au public que treize heures par semaine, l'intéressée, qui bénéficiait par ailleurs d'une délégation aux fins d'établir des procurations, recevait également du public, sur rendez-vous, en dehors des heures normales d'ouverture du service ; qu'en statuant ainsi sans rechercher si, comme l'y invitait expressément la commune, le temps effectivement passé par Mme A au contact du public en dehors des heures d'ouverture du service était suffisant pour faire regarder l'intéressée comme exerçant des fonctions d'accueil du public durant la majeure partie de son temps de travail, le tribunal administratif a commis une erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune de C. est fondée à demander, pour ce motif, l'annulation du jugement attaqué en tant qu'il a statué sur les conclusions de Mme A tendant à l'annulation de la décision du maire de C. supprimant le versement à Mme A de la nouvelle bonification indiciaire au titre de la période du 1^{er} janvier au 31 août 2004 ;

Rappels et commentaires

L'arrêt du Conseil d'Etat du 4 juin 2007 apporte des précisions relatives à l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre de l'exercice de fonctions d'accueil à titre principal. La détermination des fonctions ouvrant droit à la NBI dans cette hypothèse soulève en effet souvent des difficultés lorsque l'agent ne consacre pas totalement son activité à des tâches d'accueil. Est ainsi posée la question du seuil à partir duquel il doit être considéré que l'agent exerce « à titre principal » de telles fonctions et peut donc bénéficier de la NBI.

Le juge administratif est souvent conduit au cas par cas à apprécier les conditions d'octroi de ce cas de NBI et avait déjà estimé que l'agent ne pouvait y prétendre s'il ne consacrait pas une « part prépondérante de son temps de travail » à l'accueil du public¹, ou s'il ne recevait qu'« occasionnel-

lement » des usagers². A contrario, il a considéré qu'il y avait bien exercice de fonctions d'accueil à titre principal dans diverses hypothèses, au vu des descriptifs de fonctions des agents, et en l'absence d'éléments probants contraires apportés par l'administration³.

Cependant, dans son arrêt du 4 juin 2007, le Conseil d'Etat se fait plus précis s'agissant de la part minimale du temps de travail qui doit être consacrée aux fonctions d'accueil mais aussi des modalités de son décompte. Cet avantage de rémunération doit ainsi être réservé aux agents dont l'emploi implique qu'ils consacrent « plus de la moitié » de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public. Un seuil minimal est donc clairement fixé, dont l'appréciation doit en outre reposer sur la prise en compte :

¹ Cour administrative d'appel de Lyon, 17 décembre 2002, Mme H., req. n°99LY0482. Voir aussi le dossier consacré à « La NBI des fonctionnaires territoriaux » dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de décembre 1999.

² Cour administrative d'appel de Douai, 28 mai 2003, Mme W., req. n°00DA00666.

³ Cour administrative de Douai, 26 avril 2005, req. n°02DA011027 (accueil dans un CCAS), req. n°02DA01024 (accueil au service des cimetières), req. n°02DA01025 (service de l'état civil).

– du nombre d'heures d'ouverture au public du service lorsque l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil,
– et, le cas échéant, du temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les administrés.

Si les premières périodes peuvent être aisément comptabilisées puisqu'elles sont en principe préalablement définies dans le cadre de l'organisation des services, le temps de travail comportant des relations avec le public en dehors des heures d'ouverture du service est parfois plus complexe à mesurer. Le Conseil d'Etat exige cependant du juge administratif qu'il recherche si ce « *temps effectivement passé au contact du public en dehors des heures d'ouverture du service était suffisant pour faire regarder l'intéressée*

comme exerçant des fonctions d'accueil du public durant la majeure partie de son temps de travail ». Dans l'arrêt présenté, c'est d'ailleurs parce que le tribunal administratif n'a pas procédé à cette recherche que le Conseil d'Etat annule son jugement.

Les faits de l'espèce sont antérieurs à la parution des nouveaux textes réglementaires relatifs à la NBI des fonctionnaires territoriaux et notamment du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006⁴, mais le sens de la décision du Conseil d'Etat demeure d'actualité puisque ce dernier décret continue de prévoir des cas d'attribution au titre de « *fonctions d'accueil exercées à titre principal* », ouverts désormais sans condition d'appartenance à un cadre d'emplois déterminé. ■

⁴ Se reporter sur ce point au dossier des *Informations administratives et juridiques* de juillet 2006, p. 3 à 20.

La mise en demeure préalable à la radiation des cadres pour abandon de poste

Construit par le juge administratif, le régime de la radiation des cadres pour abandon de poste n'est évoqué par aucune disposition applicable aux agents publics territoriaux ; seule une circulaire du 11 février 1960 du Premier ministre (n°463 FP) aborde cette notion, qui permet de fonder une radiation des cadres, lorsque la volonté de l'agent de maintenir le lien qui l'unit à l'administration n'est plus avérée, sans recourir à la procédure disciplinaire.

La jurisprudence a progressivement encadré le dispositif, notamment pour éviter les déclenchements intempestifs de cette procédure qui a des conséquences lourdes puisqu'elle entraîne l'éviction de la fonction publique.

La légalité d'une radiation des cadres pour abandon de poste repose ainsi avant tout sur l'exigence d'une mise en demeure préalable.

■ ■ ■ La formulation

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent a préalablement été mis en demeure, sous forme écrite et notifiée, de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai fixé par l'administration, sous peine d'encourir une radiation des cadres sans procédure disciplinaire¹.

Sur la base de ces principes, la mise en demeure n'est régulière que si elle contient l'ensemble des éléments obligatoires suivants :

- le délai fixé,
- les conséquences auxquelles s'expose l'agent (radiation des cadres, perte de la qualité de fonctionnaire ou d'agent public),
- l'absence de procédure disciplinaire en cas de radiation.

Les termes utilisés doivent être clairs et refléter toutes les garanties exigées par la jurisprudence. Ainsi, une formule telle que « *faute de quoi vous perdrez vos droits* » présente un caractère imprécis et équivoque, qui rend la procédure irrégulière².

■ ■ ■ La date d'envoi

La lettre de mise en demeure envoyée à une date à laquelle l'intéressé n'avait pas cessé d'exercer ses fonctions sans justification valable n'est pas régulière³ ; en l'occurrence, dans le cas d'espèce cité, l'agent était en congé de maladie régulier lorsque le courrier lui a été adressé.

¹ Conseil d'Etat, 11 décembre 1998, req. n°147511 et 147512.

² Cour administrative d'appel de Nancy, 10 novembre 2005, req. n°01NC00002.

³ Conseil d'Etat, 10 janvier 2000, req. n°197591.

- 4 Conseil d'Etat, 5 décembre 1994, req. n°109594.
- 5 Article R. 1-1-6 du code des postes et des communications électroniques.
- 6 Conseil d'Etat, 25 juin 2003, req. n°225347.
- 7 Cour administrative d'appel de Paris, 5 août 2004, req. n°02PA03517.
- 8 Conseil d'Etat, 25 juin 2003, req. n°233954.
- 9 Cour administrative d'appel de Nancy, 24 mars 2005, req. n°04NC00871.
- 10 Conseil d'Etat, 1^{er} octobre 1986, req. n°57325.
- 11 Conseil d'Etat, 24 octobre 2005, req. n°240646.
- 12 Cour administrative d'appel de Lyon, 17 décembre 2002, req. n°02LY00303.
- 13 Conseil d'Etat, 14 avril 1995, req. n°131866.

■ ■ ■ La date de reprise des fonctions

Même s'il revient à l'administration de fixer souverainement le délai qu'elle laisse à l'agent pour reprendre son service, l'abandon de poste n'est pas avéré tant que la mise en demeure n'a pas été régulièrement notifiée et que l'agent peut encore y obtempérer. Dès lors, en cas d'envoi d'une lettre recommandée, l'autorité territoriale doit, pour fixer la date à laquelle elle somme l'agent de reprendre ses fonctions, envisager le cas dans lequel le courrier n'est pas remis à son destinataire.

Dans ce cas en effet, la notification de la mise en demeure ne peut être considérée comme ayant été régulièrement effectuée qu'après l'expiration du délai pendant lequel l'intéressé peut en prendre connaissance, qui correspond à la date limite de garde par les services postaux⁴. L'envoi recommandé non distribué est conservé en instance pendant quinze jours calendaires⁵.

Par ailleurs, le délai fixé doit pouvoir être respecté : le juge apprécie, en fonction des circonstances, si l'intéressé était en mesure de reprendre ses fonctions dans le laps de temps imparti :

- une mise en demeure enjoignant à l'agent de reprendre ses fonctions l'après-midi même a été jugée illégale en raison de l'excessive brièveté du délai, le courrier ayant été notifié à 12h15 pour une reprise fixée par l'employeur à 13h30⁶ ;
- de même, la mise en demeure enjoignant à l'agent de « *reprendre immédiatement ses fonctions* » est entachée d'illégalité⁷ ;
- en revanche, une mise en demeure sommant l'agent de reprendre ses fonctions le lendemain matin de la notification a été jugée régulière⁸.

■ ■ ■ Les conditions de réception

Le juge administratif a été amené à déterminer, en fonction des circonstances, les conséquences de la non réception de la mise en demeure par l'agent concerné.

La mise en demeure n'a pas à être obligatoirement transmise au destinataire lui-même : ainsi a-t-il été jugé que la mise en demeure « *remise à une personne [en l'espèce la mère de l'intéressé], domiciliée à la même adresse que son destinataire, dont on pouvait légitimement attendre qu'elle la lui transmette sans délai* », avait été régulièrement notifiée⁹.

Enfin, la procédure est régulière, en dépit du fait que la mise en demeure n'a pas été reçue par son destinataire, lorsque ce dernier se soustrait volontairement à la notification. Il en a été jugé ainsi dans les cas suivants :

- lorsque le courrier a été régulièrement présenté au dernier domicile connu de l'agent qui, résidant alors à une autre adresse, ne démontre pas avoir été dans l'impossibilité d'en informer son employeur¹⁰.
- lorsque l'agent, qui a changé de domicile sans en informer son employeur, n'apporte pas la preuve de ce qu'il aurait fait le nécessaire auprès des services postaux pour faire suivre son courrier¹¹.

En revanche, si l'administration avait connaissance du changement d'adresse de l'agent, le fait de lui adresser la mise en demeure à son ancien domicile entache la radiation des cadres d'excès de pouvoir¹².

■ ■ ■ La signature

Si la lettre de mise en demeure ne comporte pas la signature de l'autorité compétente, la procédure est irrégulière¹³. Par ailleurs, outre la signature

14 Conseil d'Etat, 15 novembre 2006, req. 280424.

15 Conseil d'Etat, 27 juillet 2005, req. n°271637.

16 Conseil d'Etat, 11 décembre 1998, req. n°147511 et 147512.

17 Conseil d'Etat, 21 juin 1995, req. n°126818.

de l'auteur, la mise en demeure doit comporter la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci ¹⁴.

Dans une décision administrative, le fait que le nom de l'auteur soit précédé de la seule initiale de son prénom est sans incidence sur la légalité dès lors qu'il peut être identifié sans ambiguïté ¹⁵.

Il convient de noter que le Conseil d'Etat, dans la décision du 15 novembre 2006 précitée, a fondé sa position sur le second alinéa de l'article 4 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, qui concerne les décisions prises par les autorités administratives.

Pour autant, jusqu'à présent, le juge ne reconnaît pas à la mise en demeure la qualité de décision pouvant faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir :

« Considérant que la lettre en date du 14 août 1987, par laquelle le maire de Porcellette a mis en demeure M. C. de reprendre son poste de secrétaire général de la mairie le 19 août suivant, ne présente pas en elle-même le caractère d'une décision susceptible d'être contestée par la voie du recours pour excès de pouvoir » ¹⁶.

« Considérant (...) que ni l'avis de la commission de réforme qui constitue un acte préparatoire ni la lettre de mise en demeure n'ont le caractère de décisions susceptibles de recours pour excès de pouvoir » ¹⁷. ■

actualité documentaire

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°2007-1083 du 10 juillet 2007 révisant et complétant le tableau n°12 des maladies professionnelles annexé au livre IV du code de la sécurité sociale.

(NOR : MTSS0757642D).

J.O., n°160, 12 juillet 2007, pp. 11804-11805.

Allocations d'assurance chômage Allocation de formation

Circulaire n°2007-09 du 26 juin 2007 de l'Unédic relative à la revalorisation au 1^{er} juillet 2007 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations et indemnités ou parties d'allocations d'un montant fixe.- 5 p.

Par décision du 21 juin 2007, le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé d'augmenter de 1,95 % certaines prestations au 1^{er} juillet, soit la partie fixe de l'allocation (ARE/AUD) portée à 10,66 euros, les allocations minimales (ARE/AUD) à 26,01 euros et le seuil minimal (ARE FORMATION) à 18,64 euros.

Certaines allocations relevant toujours de la convention du 1^{er} janvier 1997 sont elles aussi revalorisées. L'AFR minimale est portée à 26,52 euros et le taux simple du seuil minimum à 18,64 euros.

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

Arrêté du 14 mars 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0757104A).

(NOR : IOCB756937A).

J.O., n°154, 5 juillet 2007, texte n°54, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les listes émanent du conseil général de la Meuse et du conseil général de Lorraine.

Arrêté du 21 mars 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : BCFF0756250A).

J.O., n°154, 5 juillet 2007, texte n°54, (version électronique exclusivement).- 1 p.

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

Arrêté du 23 mars 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0758271A).

J.O., n°156, 7 juillet 2007, texte n°55, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion du Morbihan.

Arrêté du 29 mars 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0757864A).

J.O., n°154, 5 juillet 2007, texte n°33, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion du Cher.

Arrêté du 2 avril 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : BCFF0754664A).

J.O., n°158, 10 juillet 2007, texte n°47, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Manche.

Arrêté du 12 avril 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : BCFF0754665A).

J.O., n°146, 26 juin 2007, texte n°28, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional d'Indre-et-Loire.

Arrêté du 26 avril 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0756609A).

J.O., n°144, 23 juin 2007, texte n°49, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional d'Aquitaine.

Arrêté du 14 mai 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : IOCB0757336A).

J.O., n°154, 5 juillet 2007, texte n°33, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional d'Ile-de-France.

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

Arrêté du 5 juin 2007 portant modification du nombre de postes ouverts au concours d'accès au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2007).

(NOR : BCFT0700024A).

J.O., n°156, 7 juillet 2007, texte n°38, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est porté à 29 dont 25 pour le concours externe et de 4 pour le concours interne.

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

Circulaire n°2007/007 du 26 avril 2007 portant charte de déontologie des conservateurs du patrimoine (fonction publique d'Etat et territoriale) et autres responsables scientifiques des musées de France pour l'application de l'article L. 442-8 du Code du patrimoine.

B.O. Culture et communication, n°160, mars-avril 2007, pp. 15-23.

Cette charte, qui n'a pas une valeur réglementaire mais une valeur indicative, rappelle les principes généraux de déontologie des conservateurs de musée et leurs obligations et devoirs vis-à-vis des collections et du public.

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

Arrêté du 18 juin 2007 fixant la date des épreuves et portant ouverture des examens professionnels d'accès au grade d'ingénieur territorial par voie de promotion interne (session 2007).

(NOR : BCFT0700027A).

J.O., n°159, 11 juillet 2007, texte n°27, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves orales d'admission sont fixées à compter du 13 novembre 2007.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 30 juillet et le 14 septembre 2007 et leur date limite de dépôt au 21 septembre.

Les délégations régionales organisatrices sont les suivantes:

- centre interrégional des concours Sud-Est ;
- centre interrégional des concours Nord-Pas-de-Calais ;
- centre interrégional des concours Centre-Ile-de-France ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane ;
- centre interrégional des concours Réunion.

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

Avis portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (session 2007).

(NOR : IOCE0755946V).

J.O., n°149, 29 juin 2007, texte n°99, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 4 juin 2007, le ministre de l'intérieur publie la liste d'aptitude comportant 62 candidats.

Avis portant ouverture au titre de l'année 2007 d'un concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : IOCE075847V).

J.O., n°150, 30 juin 2007, texte n°103, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 22 juin 2007, le ministre de l'intérieur organise un concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu à compter du 10 octobre 2007 et les épreuves orales d'admission à compter du 19 novembre.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 3 septembre et remis au plus tard le 10 septembre.

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

Arrêté du 24 mai 2007 portant ouverture des concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise en convention avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Somme.

(NOR : IOCB0758581A).

J.O., n°161, 13 juillet 2007, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de l'Oise organise un concours de rédacteur dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 19 mars 2008 et les épreuves orales d'admission en juin 2008. Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 22 octobre et le 8 novembre 2007 et remis au plus tard le 15 novembre 2007.

Le nombre de postes est de :

- pour le concours externe : 24 ;
- pour le concours interne : 24 ;
- pour le troisième concours : 12.

Arrêté du 19 juin 2007 modifiant l'arrêté du 11 avril 2007 portant ouverture en 2007 de concours de recrutement externe, interne et de troisième voie de rédacteurs territoriaux.

(NOR : IOCB0758338A).

J.O., n°161, 13 juillet 2007, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle est porté à 255 pour le concours externe, 190 pour le concours interne et 30 pour le troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière police municipale. Chef de service de police municipale

Arrêté du 18 juin 2007 fixant la date des épreuves et portant ouverture au titre de l'année 2007 de la

deuxième session de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

(NOR : BCFT0700028A).

J.O., n°159, 11 juillet 2007, texte n°28, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves orales d'admission sont fixées à compter du 13 novembre 2007.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 30 juillet et le 14 septembre 2007 et leur date limite de dépôt au 21 septembre.

Les délégations régionales organisatrices sont les suivantes :

- centre interrégional des concours Est ;
- centre interrégional des concours Ouest ;
- centre interrégional des concours Sud-Ouest ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane ;
- centre interrégional des concours Réunion.

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

Décret n°2007-1050 du 26 juin 2007 modifiant le décret n°2003-256 du 19 mars 2003 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des techniciens supérieurs territoriaux.

(NOR : IOCB0756246D).

J.O., n°148, 28 juin 2007, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'épreuve de mathématiques prévue au concours interne et au troisième concours d'accès au cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux est modifiée.

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

Avis portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité d'infirmier chef de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : IOCE0757366V).

J.O., n°149, 29 juin 2007, texte n°100, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 8 juin 2007, le ministre de l'intérieur publie la liste d'aptitude comportant 12 candidats.

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

Avis portant ouverture d'un concours externe en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de

lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2007.

(NOR : INTE0756367V).

J.O., n°140, 19 juin 2007, p. 10560.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 11 juin 2007, les épreuves d'aptitude physique et sportive auront lieu à partir du 19 novembre 2007, les épreuves écrites d'admissibilité à partir du 18 décembre 2007 et les épreuves orales d'admission à partir du 1^{er} mars 2008, l'année 2007 étant mentionnée dans l'arrêté pour ces dernières épreuves. Peuvent faire acte de candidature les candidats âgés de 29 ans au plus au 1^{er} janvier 2007 et titulaires d'un titre ou diplôme universitaire de niveau II ou homologué à ce niveau.

La liste des centres d'examen sera précisée ultérieurement. Les dossiers pourront être retirés jusqu'au 10 septembre 2007, leur date limite de dépôt étant fixée au 17 septembre 2007.

Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude a été fixé, par un avis du 4 avril 2007, à 107.

Avis modifiant l'avis portant ouverture d'un concours externe en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2007.

(NOR : IOCE0757413V).

J.O., n°149, 29 juin 2007, texte n°94, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La date du 1^{er} mars 2007 pour les épreuves orales d'admission est remplacée par celle du 1^{er} mars 2008.

Avis portant ouverture d'un examen professionnel de major de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : IOCE0759517V).

J.O., n°162, 14 juillet 2007, texte n°109, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 6 juillet 2007, le ministre de l'intérieur organise un examen professionnel d'accès aux fonctions de major de sapeurs-pompiers professionnels qui aura lieu à partir du 11 novembre 2007 pour l'admissibilité et du 17 décembre pour les épreuves orales d'admission.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 1^{er} octobre et remis au plus tard le 7 octobre 2007.

Avis portant inscriptions possible sur la liste d'aptitude en qualité de lieutenant interne de sapeurs-pompiers professionnels (session 2007).

(NOR : IOCE0759407V).

J.O., n°162, 14 juillet 2007, texte n°110, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Par arrêté du 5 juillet 2007, le ministre de l'intérieur publie la liste d'aptitude comportant 53 candidats.

**Cadre d'emplois / Catégorie C.
Filière animation. Adjoint d'animation****Arrêté du 21 juin 2007 fixant le programme des épreuves du concours interne pour le recrutement des adjoints territoriaux d'animation de 1^{ère} classe.**

(NOR : IOCB0753010A).

J.O., n°159, 11 juillet 2007, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'arrêté du 21 avril 1998 fixant le programme des épreuves du concours interne pour le recrutement des adjoints territoriaux d'animation est abrogé.

**Cadre d'emplois / Catégorie C.
Filière culturelle. Adjoint du patrimoine****Arrêté du 21 juin 2007 fixant le programme de l'épreuve facultative d'admission relative au traitement automatisé de l'information des concours pour le recrutement des agents territoriaux du patrimoine de 1^{ère} classe.**

(NOR : IOCB0753006A).

J.O., n°159, 11 juillet 2007, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le programme de l'épreuve des concours de recrutement des adjoints du patrimoine est fixé.

L'arrêté du 2 septembre 1992 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents territoriaux qualifiés du patrimoine est abrogé.

**Cadre d'emplois / Catégorie C.
Filière technique. Adjoint technique des établissements d'enseignement****Décret n°2007-913 du 15 mai 2007 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (rectificatif).**

(NOR : FPPA0752158Z).

J.O., n°150, 30 juin 2007, texte n°150, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Dans le tableau figurant à l'article 17, 2^e colonne, 3^e ligne, la mention « Adjoint technique territorial principal de 2^e classe des établissements d'enseignement » est remplacée par « Adjoint technique territorial de 2^e classe des établissements d'enseignement ».

Arrêté du 15 juin 2007 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux prévus à l'article 3 du décret n°2007-913 du 15 mai 2007 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

(NOR : IOCB0752958A).

J.O., n°149, 29 juin 2007, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les examens médicaux sont assurés par des médecins agréés et interviennent dans les conditions fixées par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

L'examen psychotechnique qui permet de vérifier la coordination et les réflexes moteurs des candidats est effectué par des organismes agréés par le préfet du département.

Cadre d'emplois / Filière police municipale Véhicule administratif

Circulaire du 11 juin 2007 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative à la carte professionnelle des agents de police municipale et autres équipements.

(NOR : INTD0700067C).

Site internet du ministère de l'intérieur, juin 2007.- 10 p.

Cette circulaire donne des précisions sur les caractéristiques des nouvelles cartes professionnelles, leur commande, leur délivrance, leur gestion et leur usage, les premières cartes devant être délivrées par l'Imprimerie nationale pour la fin juin.

Elle commente également les dispositions des décrets n°2004-102 du 30 janvier 2004 relatif à la tenue des agents de police municipale et n°2005-425 du 28 avril 2005 relatif à la signalisation des véhicules de service.

Par ailleurs, il est rappelé que les équipements de protection individuelle doivent être conformes à des normes européennes.

Centre de vacances et de loisirs Filière animation

Arrêté du 22 juin 2007 fixant les modalités d'organisation des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs.

(NOR : SJSF0758674A).

J.O., n°162, 14 juillet 2007, pp. 11956-11958.

Les sessions de formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur comprennent, notamment, un stage pratique d'au moins quatorze jours effectifs effectué en séjour de vacances, en accueil de loisirs, en accueil de jeunes ou en accueil de scoutisme déclaré. Il peut être effectué en deux séjours au plus lorsqu'il se déroule en

centre de vacances. Pour la formation au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur, deux stages pratiques sont requis selon les mêmes modalités et les mêmes durées. Le directeur ou l'organisateur de l'accueil concourt à l'atteinte des objectifs de formation du stagiaire. L'arrêté du 26 mars 1993 est abrogé.

Concours Diplômes

Arrêté du 19 juin 2007 fixant la liste des concours et les règles de composition et de fonctionnement des commissions d'équivalences de diplômes pour l'accès aux concours de la fonction publique territoriale.

(NOR : IOCB0757729A).

J.O., n°155, 6 juillet 2007, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Est fixée la liste des concours pour lesquels les commissions d'équivalences sont compétentes, leurs compétences s'étendant, en application des articles 2 et 4 du décret n°2007-196 du 13 février 2007, aux équivalences de diplômes pouvant donner accès à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Sont également fixées, leur composition, leurs modalités de fonctionnement et la procédure de demande d'équivalence. En cas de décision défavorable, une nouvelle demande peut être présentée dans un délai d'un an après la notification de cette décision.

Une annexe donne le modèle de document à remplir par l'employeur en cas de demande de prise en compte de l'activité professionnelle.

Ces dispositions sont applicables aux concours dont la date de clôture des inscriptions est postérieure au 1^{er} août 2007.

Cotisations au régime général de sécurité sociale Fiscalité – Imposition des salaires, majorations et indemnités diverses

Circulaire du 1^{er} juin 2007 du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative aux avantages en nature. Régime social et fiscal applicable et obligations déclaratives correspondantes.

Site internet du Minefi, juin 2007.- 9 p.

Cette circulaire expose les nouvelles dispositions applicables aux avantages en nature dans la fonction publique avec la publication de l'arrêté du 10 décembre 2002 modifié. Sont concernés le logement de fonction, les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que la nourriture, les règles relatives à l'avantage de véhicule faisant l'objet d'une circulaire ultérieure.

CSFPT / Composition

Arrêté du 2 juillet 2007 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : IOCB0757041A).

J.O., n°161, 13 juillet 2007, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Etablissement public / Social ou médico-social

Filière médico-sociale

Arrêté du 6 juin 2007 modifiant l'arrêté du 1^{er} mars 2007 fixant la liste des titres et diplômes permettant à titre transitoire à leurs titulaires de satisfaire à la condition de niveau de qualification fixée aux articles D. 312-716-6 et D. 317-176-7 du code de l'action sociale et des familles pour diriger un établissement ou service social ou médico-social.

(NOR : M TSA0756445A).

J.O., n°146, 26 juin 2007, p. 10888.

Des diplômes sont supprimés ou rajoutés dans les annexes.

Filière police municipale

Décret n°2007-1049 du 26 juin 2007 modifiant le décret n°2004-102 du 30 janvier 2004 relatif à la tenue des agents de police municipale pris en application de l'article L. 412-51 du code des communes.

(NOR : IOCD0755118D).

J.O., n°148, 28 juin 2007, p. 11106.

Hygiène et sécurité

Santé

Filière médico-sociale

Avis du Conseil supérieur d'hygiène publique de France, section maladies transmissibles, relatif à la prévention de la transmission du virus de l'hépatite virale B (VHB) aux patients par les professionnels de santé (séances du 27 juin et du 7 novembre 2003).

B. O. Santé, protection sociale, solidarités, n°2007/5, 15 juin 2007, pp. 177-179.

Le Conseil supérieur, au vu du rapport du groupe de travail sur les hépatites virales, émet un certain nombre de recommandations concernant les professionnels de santé et rappelle son avis du 8 mars 2002 relatif à la vaccination contre l'hépatite virale B.

Intermittent du spectacle

Circulaire n°2007/006 du 5 mars 2007 relative au financement public et à l'emploi dans le spectacle vivant.

B. O. Culture et communication, n°160, mars-avril 2007, pp. 27-30.

Cette circulaire vise à sensibiliser tous les acteurs culturels du spectacle vivant au lien entre le financement et l'emploi dans ce secteur et à renforcer leur connaissance des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment grâce à la mise à disposition de guides et à la mutualisation des expériences.

Les décisions de subventionnement de l'État seront soumises à la vérification des formes, durées et catégories de contrats de travail et au strict respect de la réglementation sociale.

Ministère / Du budget, des comptes publics et de la fonction publique

Décret n°2007-1100 du 13 juillet 2007 relatif aux attributions déléguées au secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.

(NOR : BCFX0758332D).

J.O., n°162, 14 juillet 2007, p. 11963.

Le secrétaire d'Etat connaît de toutes les affaires, en matière de fonction publique, que lui confie le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Il dispose, en tant que de besoin, de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, de la direction générale des collectivités locales et de la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins et peut faire appel à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Mobilité entre les fonctions publiques / Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales

Décret n°2007-1078 du 9 juillet 2007 modifiant le décret n°81-241 du 12 mars 1981 portant statut particulier du corps de l'inspection générale de l'administration.

(NOR : IOCX0758643D).

J.O., n°159, 11 juillet 2007, texte n°2, (version électronique exclusivement).- 6 p.

Le corps de l'inspection générale de l'administration est accessible par le tour extérieur aux fonctionnaires de catégorie A justifiant de huit années de services en cette qualité leur ayant permis d'acquérir une expérience utile à l'exercice des missions du service et appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois ou nommés dans un emploi

dont l'échelon terminal est doté au minimum de l'indice brut 1015 (art. 9).

Dans la proportion d'une nomination sur dix, peuvent être nommés parmi les fonctionnaires comptant au moins vingt ans de services publics, notamment, les directeurs généraux des services des régions, des départements, des communes de plus de 150 000 habitants, des communautés urbaines et communautés d'agglomérations de plus de 400 000 habitants, ayant accompli en cette qualité au moins cinq ans de services (art. 12).

Peuvent être mis à disposition de l'inspection générale de l'administration ou détachés dans un emploi d'inspecteur général de l'administration ou d'inspecteur de l'administration pour une durée totale qui ne peut excéder six ans, les fonctionnaires appartenant à des corps ou cadres d'emplois dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015. Ils peuvent être intégrés dans ce corps à l'issue d'une période de cinq années consécutives de services effectifs lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et qu'ils apportent une compétence ou une expertise particulières (art. 19).

Police du maire

Filière médico-sociale

Obligations du fonctionnaire

Secret professionnel

Circulaire du 9 mai 2007 des ministres de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, de la santé et des solidarités, de l'outre-mer, et des ministres délégués à la cohésion sociale et à la parité et aux collectivités territoriales relative à l'application des articles 8 à 10 de la loi n°2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance.

Site internet du ministère de l'intérieur, juillet 2007.- 11 p.

Le dispositif mis en place par l'article 8 qui prévoit l'information du maire et du président du conseil général sur l'aggravation de la situation d'une personne ou d'une famille par les professionnels de l'action sociale, la mise en place d'un coordonnateur et le partage des informations couvertes par le secret professionnel est détaillé. La notion de professionnel de l'action sociale comprend, outre les travailleurs sociaux, les médiateurs sociaux et les autres professionnels intervenant au service des familles comme les assistants maternels.

La décision de partager les informations relève des professionnels qui sont assujettis comme les élus concernés aux dispositions du code pénal relatives au secret professionnel.

La composition et le rôle du conseil pour les droits et les devoirs des familles sont détaillés.

Prestations de sécurité sociale versées par les collectivités territoriales

Accidents de service et maladies professionnelles

Indemnisation

Contentieux judiciaire

Circulaire de la DACS n°2007-05 du 22 février 2007 relative à l'amélioration des conditions d'exercice du recours subrogatoire des tiers payeurs en cas de dommages corporels.

(NOR : JUSC0720133C).

B.O. Justice, n°2007-02, 30 avril 2007, texte n°2, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Cette circulaire fait le point sur la réforme du recours subrogatoire des tiers payeurs, qui sont, entre autres, les employeurs publics ou privés de la victime, telle qu'elle résulte de l'article 25 de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007. Elle entraîne une indemnisation poste de préjudice par poste de préjudice et un paiement préférentiel de la victime par rapport aux tiers payeurs.

De bonnes pratiques en cas de recours subrogatoire devant les juridictions pénales sont détaillées.

SMIC

Minimum garanti de rémunération

Décret n°2007-1052 du 28 juin 2007 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

(NOR : MTSX0758082D).

J.O., n°149, 29 juin 2007, pp. 11139-11140.

A compter du 1^{er} juillet 2007, le montant du SMIC est porté à 8,44 euros de l'heure et le minimum garanti de rémunération à 3,21 euros.

Traitement / Augmentations

Décret n°2007-1054 du 28 juin 2007 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

(NOR : BCX0758126D).

J.O., n°149, 29 juin 2007, texte n°28, (version électronique exclusivement).- 44 p.

A compter du 1^{er} juillet 2007, le barème de correspondance à retenir entre indices bruts et majorés est celui qui figure au tableau annexé au présent décret

Les articles 7 et 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 sont modifiés, l'indice majoré 191 étant remplacé par l'indice 194, l'indice majoré 228 par l'indice 230 et l'indice majoré 280 par l'indice 283. ■

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 Emplois réservés Recrutement

Projet de loi relatif aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense / Présenté au nom de M. François Fillon, Premier ministre, par M. Hervé Morin, ministre de la défense.

Document du Sénat, n°324, 5 juin 2007.- 21 p.

Ce projet de loi vise à remplacer le chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre consacré aux emplois réservés. Il affirme le caractère d'obligation nationale du recrutement par cette voie dans les trois fonctions publiques et fixe la liste des bénéficiaires auxquels la condition de nationalité n'est pas opposable et qui sont, outre les militaires, les invalides de guerre, leurs conjoints ou partenaires et les orphelins de guerre, les personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité physique du fait de leurs fonctions ou attributions dans certaines conditions.

L'inscription des candidats sur les listes d'aptitude serait subordonnée à la réussite à un examen, l'autorité administrative de l'Etat compétente transmettant ces listes aux centres de gestion. Le candidat serait nommé stagiaire pour un an selon les modalités du cadre d'emplois considéré.

Contributions Traitement Fiscalité - Imposition des salaires

Projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat / Présenté au nom de M. François Fillon, Premier ministre par Mme Christine Lagarde, ministre de l'économie, des finances et de l'emploi.

Document du Sénat, n°4, 27 juin 2007.- 38 p.

Il est proposé, à l'article 1^{er}, d'exonérer d'impôt sur le revenu, notamment, les salaires versés aux assistants

maternels au titre des heures supplémentaires ou complémentaires de travail accomplies ainsi que les éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires ou non pour les heures supplémentaires effectuées ou pour le temps de travail additionnel au temps de travail effectif selon des modalités prévues par décret.

Ces heures ouvriraient droit à une réduction de cotisations salariales dont le taux sera déterminé par décret. Des obligations déclaratives complémentaires seraient prévues et fixées par décret.

Pension de réversion

Rapport d'information fait au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (MECSS) de la commission des Affaires sociales sur les pensions de réversion / Par MM. Claude Domeizel et Dominique Leclerc.

Document du Sénat, n°314, 22 mai 2007.- 149 + 43 p.

Après un point sur les dispositifs applicables aux pensions de réversion dans les différents régimes, notamment de la fonction publique, et sur les effets de la réforme des retraites, la mission pose la question de la prise en compte des autres formes de conjugalité que le mariage, fait état des dispositions applicables dans les pays étrangers et propose, notamment, de traiter en priorité le régime général, de réaliser des études pour les régimes de la fonction publique en vue d'un éventuel plafonnement des pensions, de simplifier les procédures de demande, de prendre pour référence l'article L. 39 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui fixe les conditions d'ouverture des droits à pension et d'étendre ce bénéfice aux personnes pacées.

Recrutement de ressortissants étrangers

Projet de loi autorisant la ratification de la convention destinée à adapter et à approfondir la coopération administrative entre la République française et la Principauté de Monaco.

Document du Sénat, n°327, 7 juin 2007.- 11 p.

Ce projet de loi vise à autoriser la ratification de la convention avec la Principauté de Monaco, signée à Paris le 8 novembre 2005, et qui prévoit, notamment, que la coopération administrative entre les Parties peut consister en la formation initiale et professionnelle des fonctionnaires, leur mise à disposition, l'occupation des emplois publics monégasques par des ressortissants français par la voie du détachement ou du contrat à durée limitée et l'accès des monégasques aux corps, emplois et cadres d'emplois des fonctions publiques françaises dans les mêmes conditions que les ressortissants de l'Union européenne. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accident de service et maladie professionnelle Hygiène et sécurité Responsabilité administrative

L'action subrogatoire du FIVA : un «antidote à l'irresponsabilité» de toute personne juridique ?

Recueil Dalloz, n°23, 14 juin 2007, pp. 1643-1647.

Commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 13 mars 2007, Comité anti-amiante de Jussieu, req. n°05VE01608, qui a jugé que des décisions ministérielles s'opposant à des dispositions d'une délibération du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) pouvaient faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir et que les conditions d'intervention du FIVA dans la subrogation des droits des victimes telles qu'elles sont fixées par le législateur ne peuvent exclure l'action subrogatoire contre les personnes publiques devant la juridiction administrative, une note analyse les conséquences de cette décision, notamment pour les collectivités territoriales.

Acte administratif / Retrait Droit du fonctionnaire / Protection contre les attaques et menaces de tiers

Protection fonctionnelle : évolutions récentes des droits du fonctionnaire soupçonné.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°22/2007, 18 juin 2007, pp. 1190-1196.

Après la publication des considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 janvier 2007, Ministre des affaires étrangères c/ M. M., req. n°285710, par lequel la Haute juridiction a jugé que la décision accordant à un fonctionnaire, en application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, sa protection pour lui permettre d'assurer sa défense devant la cour des comptes, était créatrice de droits à son profit et ne pouvait être retirée passé un délai

de quatre mois, une note analyse les conditions d'abrogation d'un acte, la Haute assemblée ayant requalifié l'abrogation en retrait, et les enjeux et les conséquences de cet arrêt sur le droit à la protection fonctionnelle des agents.

Agent de droit privé Contrat de travail Non titulaire / Rémunération

Transfert d'activités : l'employeur peut négocier les rémunérations.

La Lettre de l'employeur territorial n°1072, 3 juillet 2007, pp. 6-8.

Ce dossier commente les conclusions du commissaire du gouvernement et l'avis n°299307 du Conseil d'Etat du 21 mai 2007, Mme M. et autres, req. n°299307, par lequel il a été jugé que l'employeur n'était pas tenu de proposer, aux salariés de droit privé d'une entité économique transférée, une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant.

Dans ses conclusions, le commissaire du gouvernement rappelait la position du Conseil d'Etat sur la transformation des contrats des intéressés ainsi que sur la rémunération des agents non-titulaires. (voir aussi page 16)

Agents non titulaires. Comment fixer la rémunération des agents non titulaires dans la fonction publique territoriale ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°28, 9 juillet 2007, pp. 28-30.

Après la publication en extraits de l'avis du Conseil d'Etat du 21 mai 2007, M. M. et autres, n°299307, jugeant que les dispositions du deuxième alinéa de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 ont pour objet et pour effet de faire obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé à un salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de

l'ancienneté, excéderait manifestement celui que prévoient les règles générales que la personne publique a, le cas échéant, fixées pour la rémunération de ses agents non titulaires, une note fait le point sur la jurisprudence relative à la rémunération des agents non titulaires et sur le principe de parité avec les personnels titulaires. (voir aussi page 16)

Agrément

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police municipale

Annulation d'un refus d'agrément aux fonctions de gardien de la paix.

L'Actualité juridique – Fonction publique, n°3/2007, mai-juin 2007, pp. 133-134.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Jean-Fabrice Sauton, sous le jugement du tribunal administratif de Marseille du 29 mars 2007, Mlle G., req. n°0603689 lui-même publié.

Le refus par le préfet d'accorder l'agrément aux fonctions de gardien de la paix à l'intéressée au motif qu'un de ses frères s'était rendu coupable de faits de vol avec violence n'est pas fondé légalement dès lors que cette circonstance est étrangère au comportement de la candidate et qu'il n'est pas établi que les éventuelles relations familiales qu'elle pourrait entretenir avec ses frères pourraient compromettre le comportement normal d'un futur gardien de la paix.

Assistant maternel / Agrément

Le président du conseil général peut-il retirer son agrément à une assistante maternelle sur le seul fondement de l'ouverture d'une information judiciaire ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5/07, mai 2007, pp. 352-355.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. François Séners, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 9 mars 2007, Département de l'Hérault, req. n°278651 lui-même publié.

Se basant sur des décisions antérieures de jurisprudence, le Commissaire du gouvernement, contrairement à la Haute juridiction, se prononce pour la suspension ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel lorsque l'intéressé ou un membre de son foyer fait l'objet d'une information judiciaire pour atteintes sexuelles, alors que le tribunal de grande instance statuant en matière correctionnelle a prononcé la relaxe de l'intéressé faute de preuves.

Concession de logement Gestion de fait

Peut-on concéder à un fonctionnaire territorial un logement dont ce dernier est propriétaire ?

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°25/2007, 9 juillet 2007, pp. 1349-1351.

Est commenté et publié l'arrêt de la 4^e chambre de la Cour des comptes du 19 octobre 2006, Syndicat intercommunal d'assainissement de Bellecombe (Haute-Savoie), req. n°46493, par lequel la Cour, en contradiction avec les conclusions du Procureur, a jugé que n'était pas constitutive d'une gestion de fait la concession pour utilité de service d'un logement pris à bail auprès d'une société civile immobilière gérée par le bénéficiaire du logement concédé, propriétaire du bien, dès lors qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit l'attribution d'un logement de fonction au bénéfice d'un fonctionnaire propriétaire de son logement, sous réserve de l'éventuelle application par le juge compétent des sanctions prévues par l'article 432-12 du code pénal, que les mandats payés à ce titre ne peuvent être considérés comme des mandats fictifs du seul fait qu'ils étaient fondés sur une délibération ultérieurement annulée par le juge et que rien ne permet d'établir que les montants des loyers aient été surestimés en vue de servir à l'intéressé une rémunération irrégulière.

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Mutation interne / Changement d'affectation

Conditions d'exécution d'un jugement ordonnant la réintégration d'un agent illégalement évincé.

Collectivités territoriales, n°24, mai 2007, pp. 49-50.

Commentant l'arrêt du 16 février 2007, M. C., req. n°282032, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que lorsqu'une décision de justice enjoint à l'administration de réintégrer un agent illégalement évincé dans un emploi équivalent, le juge de l'astreinte peut conclure à la non-exécution de l'injonction s'il constate un défaut manifeste d'équivalence entre l'emploi occupé par l'agent avant son éviction et celui dans lequel il a été effectivement réintégré et qu'en dehors de ce cas, la contestation par un agent de l'équivalence entre ces emplois constitue un litige distinct, qui doit être soumis au juge du fond, une note reprend la jurisprudence antérieure relative aux conditions de réintégration de l'agent illégalement évincé suite à l'annulation contentieuse de la décision de révocation.

Contentieux administratif / Référé Accès aux documents administratifs Discipline / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

Référé-instruction.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités locales, n°26, 25 juin 2007, pp. 17-18.

Commentant l'ordonnance du Conseil d'Etat du 21 mai 2007, M. L., req. n°304117, dont les considérants sont reproduits, une note fait le point sur le référé-instruction et son utilisation dans le contentieux de la fonction publique.

En l'espèce, la Haute juridiction a jugé que, s'il peut être demandé au juge des référés du Conseil d'Etat de prescrire la communication des pièces ou informations indispensables pour l'introduction d'une requête que le demandeur envisage de présenter telles que les pièces disciplinaires qui auraient du lui être communiquées avant la sanction disciplinaire qu'il désire contester, il ne lui appartient pas de prescrire la communication d'autres pièces ou informations rassemblées par l'administration pour assurer sa défense.

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

Précisions sur le périmètre des notions de sanction disciplinaire déguisée et de mesure d'ordre intérieur.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°24, 2 juillet 2007, pp. 1302-1305.

Par un arrêt du 6 mars 2007, M. X c/ Syndicat du stade nautique intercommunal, req. n°04PA04029, publié et commenté, la cour administrative d'appel de Paris a jugé que l'affectation exclusive d'un éducateur territorial des activités physiques et sportives sur la chaise de surveillance du stade nautique et la suppression de la dérogation au cumul d'activités qui lui était auparavant accordée afin d'exercer des activités d'enseignement ne constituent pas, compte-tenu, notamment, des conséquences financières de cette dernière décision, une simple mesure d'ordre intérieur mais une sanction disciplinaire déguisée.

La note qui suit l'arrêt analyse, à partir de la jurisprudence antérieure, la notion de sanction disciplinaire déguisée ainsi que la qualification de mesure d'ordre intérieur.

Décentralisation Délégation / De signature

Education : transfert de compétences.

Collectivités territoriales, n°24, mai 2007, pp. 26-27.

Par un arrêt du 21 mars 2007, Région des Pays de la Loire, req. n°278327, le Conseil d'Etat a jugé valide les principales dispositions du décret n°2005-2 du 4 janvier 2005 portant approbation de la convention type prévue par l'article 104 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales sous réserve d'interprétation de cet article, notamment, en ce qui concerne les agents en position interruptive d'activité et la possible variation des effectifs des agents mis à disposition au cours de la période transitoire.

Il a jugé, en revanche, illégale la possibilité pour l'exécutif d'une collectivité locale de donner délégation de signature aux chefs des services ou parties de services de l'Etat placés sous son autorité pour l'exercice des compétences transférées.

Effectifs

Annulation de l'ordonnance de 2005 excluant les jeunes des effectifs.

Liaisons sociales, 11 juillet 2007.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 6 juillet 2007, req. n°283892, annule pour excès de pouvoir l'ordonnance n°2005-892 du 2 août 2005 relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises, les dispositions de l'article 1^{er} pouvant permettre à certains employeurs de se soustraire aux obligations prévues par les directives européennes n°98/59/CE du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs et n°2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs.

Europe / Fonction publique Contentieux administratif Jurisprudence / Européenne

Un Berkani européen ? Le nouveau champ d'application de l'article 6 § 1 pour le contentieux des agents publics.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°25, 9 juillet 2007, pp. 1360-1365.

Après la publication d'extraits de l'arrêt la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) du 19 avril 2007, M. V. E. et autres c/ Finlande, req. n°63235/00, qui a jugé que, pour que la protection offerte par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ne soit pas applicable à un fonctionnaire, deux conditions doivent être remplies, l'exclusion de l'accès au tribunal doit être expressément

prévu par le droit interne de l'Etat concerné et l'objet du litige doit être lié à l'exercice de l'autorité étatique ou remettre en cause le lien spécial de confiance entre l'intéressé et l'Etat employeur, une note analyse l'argumentation qui justifie le revirement de jurisprudence que constitue cette décision et ses conséquences pour l'avenir.

Hygiène et sécurité

La CJCE précise la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité.

Liaisons sociales, 27 juin 2007.

La Cour de justice des Communautés européennes, par un arrêt du 14 juin 2007, aff. n°C 127/05, a jugé que la législation britannique sur la santé et la sécurité des travailleurs qui prévoit que l'employeur est tenu d'assurer la protection des salariés pour autant que ce soit raisonnablement praticable n'est pas contraire aux dispositions de la directive européenne n°89/391 du 12 juin 1989.

Modalités de recrutement / Concours

L'annulation des résultats d'un concours pour manquement au principe d'égalité de traitement des candidats.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3/2007, mai-juin 2007, pp. 134-135.

Est publié et commenté le jugement du tribunal administratif de Rennes du 18 janvier 2007, M. B., req. n°0403011, par lequel il a été jugé que la dispense d'épreuve physique d'admission au concours d'éducateur des activités physiques et sportives des seules femmes enceintes, à l'exclusion des autres candidats se trouvant dans l'incapacité physique temporaire de subir cette épreuve, a méconnu le principe d'égalité de traitement entre les candidats et justifie l'annulation de la délibération du jury proclamant les résultats dudit concours.

Non discrimination Services et bonifications valables pour la retraite / Bonification pour enfants

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales – Notion de bien au sens du premier protocole additionnel – Pension de retraite.

Lettre d'information juridique, n°116, juin 2007, pp. 32-33.

Commentant l'arrêt de la 2^e chambre civile de la Cour de cassation du 21 décembre 2006, pourvoi n°04-30586 par

lequel la Haute juridiction a jugé qu'en application de l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et de l'article 1^{er} du protocole n°1 et en l'absence d'une justification objective et raisonnable aucune discrimination ne pouvait intervenir pour l'attribution de l'avantage de pension prévu à l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale entre une femme qui n'a pas interrompu sa carrière pour élever ses enfants et un homme qui apporte la preuve qu'il a élevé seul son enfant, cet article rappelle le principe d'égalité posé par la Convention et l'élargissement de la notion de bien, notamment aux pensions de retraite, par la Cour européenne des droits de l'homme.

Prise en charge Suppression d'emploi Disponibilité / Réintégration

Fonction publique territoriale : une malfaçon législative réparée douze ans après.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°23/2007, 25 juin 2007, pp. 1249-1252.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 21 mars 2007, Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Drôme, req. n°288015, jugeant qu'il ne résultait d'aucune disposition législative ni d'aucun principe général du droit que la collectivité dont relevait auparavant cet agent mis en disponibilité était tenue de verser une contribution au Centre de gestion qui le prend en charge en application des articles 72 et 67 de la loi du 26 janvier 1984, une note revient sur l'instauration de la prise en charge des fonctionnaires territoriaux par les centres de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et sur la participation financière des collectivités à cette prise en charge, sur les différentes modifications législatives intervenues jusqu'à la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui a modifié l'article 97 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour y introduire la référence auxdits articles 67 et 72.

Reclassement pour inaptitude physique Non titulaire

Principe général du droit : obligation de reclasser un salarié atteint de manière définitive d'une inaptitude à exercer son emploi.

Collectivités territoriales, n°24, mai 2007, p. 49.

Commentant un arrêt du Conseil d'Etat du 26 février 2007, Agence nationale pour l'emploi, req. n°27683, cet article revient sur l'application du principe général du droit dans les contentieux relatifs à la fonction publique et sur cette décision où, en vertu de ce principe, la Haute

juridiction a jugé que les dispositions législatives prévoyant que l'agent, en l'espèce contractuel, devait formuler une demande de reclassement en cas d'inaptitude physique, imposaient à l'administration d'inviter l'agent à présenter une telle demande.

Reclassement pour inaptitude physique Non titulaire / Licenciement

L'obligation de reclasser un agent non titulaire de l'Etat atteint de manière définitive d'une inaptitude à exercer son emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement.

Petites affiches, n°117, 12 juin 2007, pp. 13-18.

Après la publication des principaux considérants de l'arrêt du 6 avril 2006, Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie c/ M. F., req. n°04NC00114, par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a jugé illégale, faute d'avoir satisfait à l'obligation de reclassement, la décision d'une autorité administrative prononçant, à l'issue d'un congé de maladie, le licenciement d'un agent contractuel pour inaptitude physique, dès lors qu'elle n'établit pas qu'elle était dans l'impossibilité de le reclasser dans un poste approprié à son état de santé et qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'elle ait effectué une recherche aux fins de reclasser cet agent au sein de ses services dans un poste adapté à ses capacités, une note fait le point sur la jurisprudence relative à l'application des principes généraux du droit aux fonctionnaires et aux agents publics et plus particulièrement sur celui relatif au reclassement des salariés atteints d'inaptitude physique.

Retenue par suite de grève

Traitement –Retenue en cas de constat d'absence sans justificatif.

Lettre d'information juridique, n°116, juin 2007, pp. 19-20.

Commentant le jugement du tribunal administratif de Bordeaux du 4 janvier 2007, M. P., req. n°0400322, rejetant la requête d'un maître-ouvrier de l'Etat relative à la retenue opérée sur son traitement pour service non fait, cet article fait le point sur les différences de régimes de retenue pour fait de grève entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale et sur les conséquences qui en découlent pour les personnels TOS (techniciens, ouvriers, de service) transférés.

Retenues sur le traitement Centre de gestion

La mise au placard de l'agent, la règle du service fait et la turpitude de l'administration.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°24, 2 juillet 2007, pp. 1299-1302.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 26 janvier 2007, M. G., req. n°282703, jugeant illégale la décision du président d'un centre de gestion opérant une retenue sur le traitement du directeur de cet établissement pour absence de service fait, dès lors que compte tenu des mesures qu'il avait prises sur l'organisation du service de la direction, il ne pouvait légalement faire grief au directeur de ne pas avoir accompli la totalité des obligations inhérentes à sa fonction, une note fait le point sur la règle du service fait telle qu'elle ressort de la jurisprudence, sur la mise au placard et la réparation du préjudice qui peut en découler pour l'agent concerné.

Suppression d'emploi Non titulaire / Licenciement

Condamnation d'une commune pour un licenciement fautif.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3/2007, mai-juin 2007, pp. 163-165.

Est publié et commenté le jugement du tribunal administratif de Limoges du 7 décembre 2006, M. R.-E. c/ commune de Limoges, req. n°0600739, par lequel il a été jugé que la suppression d'un emploi de directeur sur lequel l'intéressé était affecté avec un contrat à durée indéterminé devait être regardée, au vu d'un faisceau d'indices concordants, non comme une mesure de réorganisation ou d'économie budgétaire mais comme une décision prise en fonction de la personne. En effet, corrélativement à la suppression du poste de directeur, un poste statutaire d'attaché a été créé pour la même direction qui n'apparaît pas foncièrement différent de l'emploi supprimé et exigeant d'autres compétences, les motifs allégués n'apparaissent ni dans les procès-verbaux des délibérations du conseil municipal, ni dans ceux du comité technique paritaire et les documents budgétaires ne permettent pas de présumer que la situation financière de la ville justifiait cette suppression. ■

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.

Absentéisme

Réduire l'absentéisme.

RH Publiques, n°2, mai 2007, pp. 6-7.

Après un point sur les résultats de l'enquête menée par Dexia relative à l'absentéisme dans les collectivités territoriales, cet article donne des pistes pour le réduire comme la vérification des absences, par le biais, notamment, des contrôles médicaux, la prévention et l'écoute des agents et la mise en place d'incitations financières.

Accidents de service et maladies professionnelles

Les maladies professionnelles reconnues ont augmenté en 2005.

Liaisons sociales, 12 juillet 2007.

Le rapport de la Direction générale du travail sur le bilan et les perspectives de la santé au travail 2006-2007 montre une baisse des accidents du travail et une augmentation des maladies professionnelles reconnues.

Les accidents du travail, en baisse dans la fonction publique de l'Etat, sont plus fréquents dans le secteur privé, que dans le secteur public. Les maladies professionnelles reconnues concernent principalement, dans le secteur public, les pathologies liées aux troubles musculo-squelettiques et à l'inhalation des poussières d'amiante.

Allocations d'assurance chômage Cotisations sur les allocations

Allocations de chômage.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2514-2515, 29 juin 2007, pp. 19-21.

La décision de l'Unédic du 21 juin 2007 modifie les montants de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

et de l'allocation unique dégressive (AUD) (ancien régime de l'assurance chômage).

Des tableaux donnent le montant des cotisations sur les allocations, les durées d'indemnisation en fonction des durées d'affiliation et, enfin, la durée d'indemnisation en allocation unique dégressive.

Bénévolat

Centre communal d'action sociale (CCAS) Cotisations au régime général de sécurité sociale

Les conditions de cotisation «accident du travail» des bénévoles des centres communaux d'action sociale.

Maire-info, 15 juin 2007.- 1 p.

Dans une note, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) précise que les bénévoles des CCAS (centres communaux d'action sociale) ou CIAS (centres intercommunaux d'action sociale) doivent bénéficier d'une couverture sociale dès lors qu'ils ne bénéficient pas par ailleurs d'une protection contre le risque d'accident du travail.

Pour les élus, le CCAS peut souscrire une assurance accident du travail auprès de l'URSSAF ou une extension de garantie peut être prévue dans le contrat d'assurance de responsabilité par les communes.

Cadre d'emplois / Catégorie B

La fonction publique valorise les activités privées en catégorie B.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1070, 19 juin 2007, pp. 6-8.

Un arrêté du 10 avril 2007 fixe la liste des professions accomplies en tant que salarié et qui, selon la catégorie socioprofessionnelle à laquelle elles appartiennent, peuvent être prises en compte lors du classement à la nomination en catégorie B et les conditions à remplir par les intéressés.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique. Adjoint technique des établissements d'enseignement

La fusion des cadres d'emplois des agents en établissements d'enseignement.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1071, 26 juin 2007, pp. 6-8.

Cet article fait le point sur les dispositions des décrets n°2007-813 et n°2007-917 du 15 mai 2007 qui ont fusionné les cadres d'emplois de catégorie C des agents d'entretien et d'accueil, des agents techniques et des agents de maîtrise des établissements d'enseignement en un cadre d'emplois unique d'adjoint technique des établissements d'enseignement qui comporte quatre grades, dix spécialités, des recrutements avec ou sans concours, des possibilités de détachement et les conditions de reclassement pour la constitution initiale du cadre d'emplois.

Collectivités territoriales Effectifs Finances locales

Les collectivités locales en chiffres 2007 / Ministère de l'intérieur ; DGCL.

.- Paris : La Documentation française, 2007.- 145 p.

Au 31 décembre 2004, les collectivités territoriales et leurs établissements publics employaient 1 573 276 agents titulaires et non titulaires de droit public.

Des tableaux donnent la répartition des effectifs par type de collectivités et d'établissements, par catégories hiérarchiques, statuts, taux de féminisation et régions. Des données portent sur les dépenses de personnels.

Conditions de travail Hygiène et sécurité

Conditions de travail : la France à la traîne.

Entreprise et carrières, n°865, 3 au 9 juillet 2007, pp. 4-5.

Selon les résultats de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 80 % des salariés français sont satisfaits de leurs conditions et temps de travail, la durée hebdomadaire travaillée s'élevant en moyenne à 35,50 heures.

L'utilisation de l'informatique dépasse la moyenne européenne mais seuls 24 % des salariés ont suivi une formation au cours de l'année précédente. Les phénomènes de violence au travail et les risques physiques sont élevés, la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) dénonçant des insuffisances dans la prévention.

Congé de maladie Accident de service et maladie professionnelle

Le taux d'absentéisme des agents territoriaux reste stable à 7,89 % en 2005.

Maire-info, 25 juin 2007.- 1 p.

Une étude de Dexia-Sofcap, réalisée auprès de 90 000 agents affiliés à la CNRACL et répartis dans 7 000 collectivités, montre que le taux d'absentéisme de 7,9 % semble se stabiliser. Il est constitué, à 42 % par les congés de maladie ordinaire. Les taux d'absence les plus importants se rencontrent parmi les agents les plus âgés et employés dans la filière technique.

Les troubles musculo-squelettiques et les troubles psychologiques sont en importance croissante.

Coopération intercommunale Mise à disposition

La mutualisation des services communes-communautés.

Cahiers de droit de l'intercommunalité, n°1, janvier-mars 2007, pp. 9-17.

Dans un entretien, deux représentants de l'AMF (Association des maires de France) et de l'ADCF (Assemblée des Communautés de France) reviennent sur la mutualisation des services entre les communautés de communes et d'agglomérations et les communes, sur la mise à disposition des personnels, sur la position de la Commission européenne par rapport aux conventions de mise à disposition ainsi que sur les réactions des centres de gestion.

Cumul d'activités

Cumul d'activités : la réglementation s'assouplit.

RH Publiques, n°3, juin 2007, pp. 12-13.

Le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 a fixé la liste des travaux que les agents peuvent cumuler avec leur activité principale, ce cumul étant subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'employeur, des dispositions étant prévues pour encourager la création ou la reprise d'une entreprise privée, pour les agents à temps non complet et pour les collaborateurs de cabinet.

Cumul de rémunérations et fonctionnaires.

Collectivités territoriales infos, n°104, juin 2007, pp. 4-6.

Cet article fait le point sur les dispositions du décret n°2007-658 du 2 mai 2007, pris en application de la loi n°83-634 du 13 juillet 2006, qui fixe la liste des activités que les agents peuvent cumuler avec leur activité principale, les conditions de délivrance d'une autorisation

par l'employeur et de la création ou la reprise d'une entreprise privée, et les conditions de cumul pour les agents à temps non complet.

Droit du travail

Cessation de fonctions

Sécurisation des parcours professionnels : le COE fait le point sur les pistes de réforme à l'étude.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2513, 22 juin 2007, pp. 7-8.

Dans un rapport, adopté le 9 mai, le COE (Conseil d'orientation pour l'emploi) considère, notamment, que le contrat de travail unique se heurterait à de nombreuses contraintes juridiques et n'atteindrait pas forcément les objectifs poursuivis, formule des pistes de réflexion en faveur d'une aide minimale garantie au retour à l'emploi et s'interroge sur les effets de la dégressivité des indemnités de chômage.

Droit du travail

Retraite

L'OCDE appelle la France à accélérer la réforme de son marché du travail.

Liaisons sociales, 29 juin 2007.

Dans un rapport sur la situation économique et sociale de la France, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) préconise, notamment, un ralentissement de la croissance du smic, le contrat de travail unique ou un assouplissement du contrat à durée indéterminée, l'abrogation des dispositifs de retraite anticipée ainsi que la poursuite de la réforme des retraites en poursuivant l'indexation de la durée des cotisations sur l'espérance de vie ou en diminuant le taux de remplacement.

Effectifs

Bilans sociaux : Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2003.

Site internet de l'Observatoire de la FPT, juin 2007.- 5 fiches.

Ces fiches consacrées, respectivement, aux personnels des régions, des départements, des communes et établissements communaux, des services d'incendie et de secours (SDIS) et des centres de gestion et du CNFPT, montrent, que les agents travaillent en majorité à plein temps, sont majoritairement des femmes, hormis dans les SDIS où elles ne sont que 13 %, appartiennent majoritairement à la filière administrative pour les régions, les départements, les centres de gestion et le CNFPT, sont pour plus de la moitié de catégorie C sauf pour les départements et les

régions. Le régime indemnitaire est le moins important dans les communes et les établissements communaux.

Chaque fiche donne, sous forme de tableaux, la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique, âge, filière, sexe et cadre d'emplois, les mouvements de personnel et les différents types de formation.

Filière technique

Collectivités locales. Les nouveaux métiers de l'environnement.

Le Moniteur, n°5404, 22 juin 2007, pp. 100-103.

Face à la nécessité d'un développement durable, les collectivités territoriales mettent des projets en place et recrutent des diplômés pour des nouveaux métiers qui peuvent être ceux de chargés de mission, chefs de projets ou animateurs de terrain spécialisés dans des domaines particuliers.

Fonction publique

Droit de la fonction publique / Olivier Dord.

Paris : Presses universitaires de France, 2007.- 340 p.- («Collection Thémis Droit»).

Après l'analyse des spécificités de la fonction publique, l'auteur examine les sources du droit de la fonction publique, le cadre statutaire et réglementaire, l'organisation de la carrière, les organes de gestion, le principe de l'égalité de traitement ainsi que les droits et obligations des agents. Une dernière partie est consacrée aux recours contentieux et à l'exécution des jugements.

L'insécurité du droit de la fonction publique.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°27, 2 juillet 2007, pp. 25-29.

Cet article fait le point sur les raisons de l'insécurité juridique en matière de fonction publique que sont l'augmentation, l'instabilité et la complexité des textes et sur les outils qui peuvent être utilisés pour la maîtriser.

Réunion de lancement de la Révision générale des politiques publiques.

Site internet du Premier ministre, juillet 2007, 6 p.

Dans son discours du 10 juillet, le Premier ministre a dressé les grandes lignes du projet de réforme de l'administration, notamment, en matière de fonction publique. Il a annoncé pour l'automne plusieurs conférences, la première, réunissant des représentants des fonctionnaires, leurs employeurs et des usagers, sur les valeurs et les attentes du service public et la seconde sur le pouvoir d'achat où devrait être débattue une nouvelle politique salariale ainsi qu'une refonte du dialogue social.

Fonction publique Formation professionnelle

Réforme de la fonction publique et nouveau droit à la formation professionnelle des agents publics.

Collectivités territoriales, n°24, mai 2007, pp. 33-37.

Cet article analyse les enjeux des nouvelles dispositions relatives à la formation des fonctionnaires contenues dans les lois n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. L'auteur se livre à une réflexion prospective, d'une part, sur la portée de ces dispositions sur le management des ressources humaines, d'autre part, sur le rapprochement opéré avec le droit commun du travail.

La formation professionnelle, enjeu de la modernisation de la fonction publique.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3/2007, mai-juin 2007, pp. 116-124.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique transpose aux agents publics le droit à la formation tout au long de la vie reconnu par le droit international et le droit communautaire et intégré dans le code du travail pour les salariés du secteur privé.

Ces dispositions, complétées par celles contenues dans la loi n°2007-209 du 16 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, visent à développer et à valoriser les compétences et les acquis de l'expérience professionnelle.

Fonction publique Recrutement

L'emploi des jeunes dans la fonction publique.

Les Cahiers de la fonction publique, n°267, mai 2007, pp. 5-19.

Ce dossier rassemble plusieurs articles donnant les résultats de divers sondages sur la perception qu'ont les jeunes de la fonction publique, des statistiques en matière d'effectifs, les nouveaux dispositifs de recrutement visant à faire face aux défis démographiques à venir, notamment, dans la fonction publique territoriale.

Fonction publique territoriale

Les tribulations du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

Revue administrative, n°356, mars 2007, pp. 164-172.

Cet article analyse les dispositions de la loi relative à la fonction publique territoriale en matière de formation, d'institutions, de gestion et de recrutement de non titulaires, les confronte aux attentes et fait état des

critiques formulées et de l'évolution du texte au cours des navettes parlementaires.

Réformer la gestion des personnels pour rendre la « FPT » plus attractive (L. n°2007-209, 19 fév. 2007, Chap. III).

Collectivités territoriales, n°24, mai 2007, pp. 43-45.

Sont analysées les diverses dispositions du chapitre III de la loi n°2007-209 du 19 fév. 2007 relative à la fonction publique territoriale concernant la gestion des personnels et l'ensemble de la carrière de l'agent.

Fonction publique territoriale CSFPT

Bernard Derosier : « Dorénavant le CSFPT aura son mot à dire ».

RH Publiques, n°2, mai 2007, pp. 10-11.

Dans un entretien, le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) revient sur le contenu de la loi de modernisation de la fonction publique et de la loi relative à la fonction publique territoriale, sur les nouvelles compétences dévolues au CSFPT et les questions en suspens.

Formation

Quelles formations dans les collectivités territoriales ?

Territoriales, n°179, mai 2007, pp. 4-5.

La synthèse des bilans sociaux et l'étude sur les tendances de la formation montrent une augmentation constante des journées de formation dans les collectivités territoriales, les catégories A et B étant les principales concernées, le développement des actions de formation par les collectivités elles-mêmes, un accroissement des dépenses qui s'élèvent en moyenne à 300 euros par agent, varient selon le type de collectivité et représentent 2 % de la masse salariale ainsi que des disparités selon les régions. Les formations demandées au CNFPT, hors cotisation, relèvent principalement de l'hygiène et de la sécurité, des domaines de la population et de la citoyenneté.

Vers un droit personnel à la formation ?

Droit social, n°5, mai 2007, pp. 574-591.

Tiré d'un rapport effectué pour la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et statistiques), cet article fait le point sur le droit à la formation professionnelle et constate que s'il est prévu par la Constitution, il se retrouve dans une multiplicité de dispositifs en fonction du statut juridique des personnes, que les principes posés par le code du travail ont été repris dans la loi de modernisation de la fonction publique pour fixer le droit

à la formation des fonctionnaires, qu'il est défini surtout au travers d'actions de formation, que ce droit montre des limites et propose de distinguer droit à l'éducation et droit à la formation, ce dernier devenant un droit personnel indépendant du statut d'emploi.

Gestion du personnel Emploi

Guide des métiers territoriaux.

.- Site internet du CNFPT, 2007.- 314 p.

Cette nouvelle édition du répertoire des métiers de la fonction publique territoriale présente les différentes fonctions exercées dans les collectivités territoriales et établissements publics en dépendant dans le cadre d'un regroupement par familles professionnelles : pilotage, management et gestion des ressources, politiques publiques d'aménagement et de développement, interventions techniques, animation et services à la population, sécurité. Chaque métier fait l'objet d'une fiche définissant l'emploi, les activités principales exercées, l'employeur, le rattachement à un ou des cadres d'emplois et les conditions d'accès.

Gestion du personnel Informatique

La Cnil a prononcé ses premières sanctions financières en 2006.

Liaisons sociales, 11 juillet 2007.

Dans son rapport pour l'année 2006, la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) fait état de 5 167 saisines et 11 sanctions financières. Parmi les domaines de plaintes les plus fréquents figurent les ressources humaines. Elle constate une forte nomination de correspondants informatique et libertés, notamment dans les collectivités territoriales.

La commission a été amenée à examiner des dispositifs de biométrie, de vidéosurveillance et de géolocalisation des véhicules des salariés et à émettre des recommandations.

Hygiène et sécurité

Santé et sécurité dans la nouvelle loi Fonction publique territoriale (L. n°2007-209, 19 fév. 2007, chap. IV).

Collectivités territoriales, n°24, mai 2007, pp. 46-48.

Cet article fait le point sur le rôle des comités d'hygiène et de sécurité, des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité appelés ACMO ainsi que sur celui du service de médecine préventive après la publication

de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

« Soigner les symptômes n'a jamais empêché de faire baisser l'absentéisme ».

RH Publiques, n°3, juin 2007, pp. 10-11.

Dans un entretien, une enseignante et chercheuse en science de gestion fait le point, à partir d'une enquête menée auprès de 434 agents, sur les sources du stress dans les collectivités locales qui est à l'origine de l'absentéisme et sur les mesures à prendre pour y remédier.

Les projets du gouvernement pour la santé au travail.

Liaisons sociales, 12 juillet 2007.

Le 10 juillet 2007, le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité a présenté les grandes lignes de sa politique en matière de risques professionnels.

La réforme de la médecine du travail doit faire l'objet d'un prochain rapport d'évaluation. Le stress, le harcèlement et la violence au travail pourraient être traités par la conférence sur les conditions de travail prévue pour cet automne qui devrait aborder les thèmes de l'amélioration de la prévention des risques et de la pénibilité et l'amélioration de l'efficacité des acteurs de la prévention.

Hygiène et sécurité Médecine professionnelle et préventive

L'évaluation des pratiques professionnelles dans les services de santé au travail.

Préventique Sécurité, n°93, mai-juin 2007, pp. 41-42.

L'évaluation des pratiques professionnelles par le médecin du travail est issue de la loi du 4 mars 2002 et concerne autant le milieu professionnel que l'individu, répond à certains besoins et s'inscrit dans le cadre de certaines contraintes.

Les différentes démarches d'évaluation des actions de prévention, d'amélioration de la qualité et d'évaluation des pratiques professionnelles sont distinguées et analysées, cette dernière démarche se rapprochant de la formation médicale continue obligatoire.

Informatique Gestion du personnel Non discrimination

Mesure de la diversité, statistiques ethniques.

Liaisons sociales, 19 juin 2007.- 16 p.

Après la réalisation de nombreuses auditions, la Cnil a présenté, le 16 mai, un rapport, reproduit dans ce document, qui analyse les enjeux de l'utilisation des fichiers

dans le cadre de la gestion des ressources humaines, le cadre juridique à respecter et le régime de protection des données sensibles et qui formule un certain nombre de recommandations, comme l'ouverture plus large aux chercheurs des fichiers de gestion, la réalisation d'enquêtes par questionnaires sur l'origine ethnique ou le lieu de naissance des salariés uniquement dans le cadre d'un programme national de lutte contre les discriminations, le recours à des experts tiers de confiance et la garantie de l'anonymat et de la confidentialité des données.

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

Le « PACTE » : une voie contractuelle d'intégration à la fonction publique.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°3/2007, mai-juin 2007, pp. 129-132.

Cette étude fait le point sur le Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE), mode de recrutement sous forme de contrat de droit public qui débouche sur l'intégration dans la fonction publique. Sont analysés les caractéristiques du contrat, la formation et le rôle des tuteurs, les modalités de la titularisation ainsi que les incitations financières et les obstacles à ce type de recrutement.

Mobilité entre fonctions publiques

Fonctionnaires de France Telecom : aide à la mobilité.

Service public, n°127, avril-mai 2007.

On prévoit que, d'ici 2009, cinq mille fonctionnaires de France Telecom pourraient rejoindre une des trois fonctions publiques, 2 645 agents ayant d'ores et déjà bénéficié de ce dispositif.

Des mesures d'incitation ont été mises en place tant pour les agents que pour les administrations d'accueil comme une mise à disposition gratuite de quatre mois, la cotisation pour la retraite sur la base du traitement versé par France Telecom et le remboursement à l'employeur du différentiel ainsi que la prise en charge de la formation d'adaptation à l'emploi.

Mutuelle

La participation des employeurs aux régimes de prévoyance.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1071, 26 juin 2007, p. 1.

Un projet de décret, présenté en juin aux organisations syndicales de la fonction publique de l'Etat fixe les conditions de la participation de l'employeur aux orga-

nismes garantissant les salariés en matière de risque de prévoyance et de remboursement des frais de santé. Le contrat sera conclu pour 7 ans après une mise en concurrence et des garanties minimales de 75 % du traitement brut pour l'incapacité de travail et de 70 % pour la prévoyance sont prévues.

Non titulaire Assistant maternel

L'assistante maternelle : guide à l'usage des professionnelles et des parents employeurs / Géraldine Dauvergne.

.- Héricy : Editions du Puits Fleuri, 2006.- 253 p.

Ce guide fait le point, dans une première partie, sur les conditions d'exercice de la profession d'assistante maternelle : délivrance et renouvellement de l'agrément, formation, rémunération, congés et indemnisation du chômage. Dans une deuxième partie, il examine les stratégies de recrutement et les aides pour les parents employeurs, dans une troisième partie, la relation d'emploi avec tout ce qui concerne le contrat de travail et dans une quatrième partie, les questions d'éducation et de sécurité de l'enfant.

Non titulaire Non discrimination

Les emplois saisonniers ne peuvent pas être réservés aux enfants du personnel.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1070, 19 juin 2007, p. 2.

Par une délibération du 15 décembre 2006, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations) a indiqué que la préférence accordée aux enfants du personnel pour le recrutement sur des emplois saisonniers était constitutive d'une discrimination au sens pénal et rappelle que les profils de poste doivent être précis et la sélection transparente. Une circulaire de la direction des hôpitaux fixe les procédures à suivre en ce sens.

Pension de réversion

Pensions de réversion.

Liaisons sociales, 2 juillet 2007.

Lors de la séance du 27 juin consacrée aux pensions de réversion, le COR (Conseil d'orientation des retraites), a souligné la difficulté qu'il y aurait à reconnaître les couples non mariés, proposé d'étendre la règle de la réversion au prorata de la durée du mariage, le partage des droits entre les membres du couple et la réintroduction d'un âge minimal de réversion.

Prestations d'action sociale

Le champ d'application du Cesu est précisé.

Liaisons sociales, 13 juillet 2007.

Dans une lettre-circulaire du 9 juillet 2007, l'Acoss apporte des précisions sur les bénéficiaires du Cesu (chèque emploi service universel) qui sont, notamment, les agents des collectivités territoriales, les activités et prestations concernées et les compétences des Urssaf.

Primes et indemnités

L'employeur ne peut pas moduler le régime indemnitaire en fonction de l'état de santé de ses salariés.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1069, 12 juin 2007, pp. 4-5.

La Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations) rappelle, dans une délibération du 3 juillet 2006, que la jurisprudence prohibe la modulation du versement d'une indemnité en fonction du temps de présence de l'agent. En l'espèce, elle estime que des retenues effectuées sur l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) en raison d'absences pour maladie sont contraires aux droits fondamentaux des fonctionnaires et recommande l'abrogation de cette décision.

Prise en charge partielle des titres de transport

La prise en charge partielle des trajets domicile-travail en dehors de la région parisienne (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1069, 12 juin 2007, pp. 6-8.

Cet article poursuit l'étude sur la prise en charge des abonnements souscrits par leurs agents pour leurs déplacements entre leur domicile et leur travail avec les autres mesures pouvant être prises pour réduire les émissions polluantes telles que les transports collectifs et le covoiturage et les dispositions concernant le chèque-transport.

Frais de transport des salariés. Région Ile-de-France - Tarifs au 1^{er} juillet 2007.

Liaisons sociales, 3 juillet 2007.- 2 p.

A compter du 1^{er} juillet 2007, les tarifs RATP et SNCF sont augmentés de 1,8 % en moyenne en Ile-de-France. Un document du Syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF) présente les nouveaux tarifs ainsi que les montants des remboursements devant être opérés par l'employeur.

Sapeur-pompier Sécurité

Défense et sécurités civiles. L'évolution de la mission de secours à personnes.

Préventive Sécurité, n°93, mai-juin 2007, pp. 48-52.

Cet article fait le point sur l'évolution des missions des sapeurs-pompiers depuis leur création en corps en 1875 jusqu'au décret du 7 mars 1953, précisée et complétée par la circulaire ministérielle du 5 février 1962 qui affirme leur rôle dans les secours à la personne.

Sapeur-pompier Service départemental d'incendie et de secours

Les personnels des services départementaux d'incendie et de secours au 1^{er} janvier 2006 / CNFPT.

Site internet de l'Observatoire de la fonction publique territoriale, 2007.- 38 p.

Cette enquête montre que les agents employés par les SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) étaient au nombre de 47919 au 1^{er} janvier 2006, titulaires à 98 %, la part des femmes ne représentant que 18 % des effectifs, de catégorie C à 81 %, 20 % des agents appartenant aux filières techniques et administratives et que 29 % des titulaires seront en retraite d'ici 2017.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

La réforme du recouvrement et du contrôle Urssaf.

Liaisons sociales, 12 juillet 2007.- 16 p.

Le décret n°2007-546 du 11 avril 2007, dont les dispositions ont été commentées par trois circulaires de l'ACOSS réforme les modalités du contrôle des cotisants par l'URSSAF et le dispositif des majorations de retard et des remises gracieuses.

SMIC Assistant maternel / Rémunération Stagiaire étudiant

Salaire minimum légal au 1-7-2007.

Liaisons sociales, 2 juillet 2007.- 11 p.

Ce dossier précise, selon la durée du temps de travail, la valeur du SMIC horaire et donne les nouveaux montants de certains traitements, dont :

- la rémunération minimale de la fonction publique ;

- le salaire minimum des assistants maternels.
Le régime des cotisations et des prestations de sécurité sociale s'en trouve modifié.

Traitement Fiscalité - Imposition des salaires

Projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Liaisons sociales, 9 juillet 2007.- 13 p.

Le projet de loi, présenté le 20 juin en Conseil des ministres, prévoit de réformer, à compter du 1^{er} octobre 2007, le régime fiscal et social des heures supplémentaires.

Les assistants maternels devraient pouvoir bénéficier d'une exonération d'impôt pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées et les agents publics titulaires et non titulaires pour les heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectif. Cette réduction sera soumise à l'accomplissement de formalités fixées par décret. Ces heures ouvriront droit à des réductions de cotisations salariales pour tous les salariés, les collectivités territoriales étant exclues des bénéficiaires des déductions forfaitaires de cotisations patronales.

Le projet de loi est reproduit en annexe.

Travailleurs handicapés

Le Sénat dresse un bilan contrasté de l'application de la loi Handicap.

Liaisons sociales, 13 juillet 2007.

Dans un rapport daté du 3 juillet, le Sénat constate des difficultés dans l'application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, notamment dans le fonctionnement du FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). ■

Textes intégraux

Jurisprudence

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

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

Durée du travail

Astreinte

Concession de logement

Nonobstant la circonstance qu'un agent soumis à des astreintes a la disposition d'un logement lui permettant de se reposer lorsque son activité n'est pas requise, ou qu'il n'est sollicité que de manière épisodique, son temps de présence sur son lieu de travail doit être intégré, pour la totalité de sa durée, au calcul du temps de travail effectif et donner lieu à la rémunération correspondante, dès lors qu'il est tenu de demeurer sur son lieu de travail, à la disposition de son employeur, pour se conformer aux directives de celui-ci, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la Cour le 5 janvier 2001, présentée pour Mme S., domiciliée [...], par Me Chapuis, avocat ;

Mme S. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°983421 du 27 octobre 2000 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a rejeté sa demande tendant à la condamnation du centre communal d'action sociale des Avenières à lui payer la somme de 131 588,88 francs (20 060,60 euros) correspondant aux traitements, indemnités et primes qu'elle aurait dû percevoir depuis le 1^{er} janvier 1993, ainsi qu'à reconstituer ses droits à pension de retraite ;

2°) de condamner le centre communal d'action sociale des Avenières à lui payer la somme de 131 588,88 francs (20 060,60 euros) susmentionnée, correspondant aux traitements, primes et indemnités qui lui sont dus au titre des années 1993 à 1998 ;

3°) d'enjoindre au centre communal d'action sociale des Avenières de reconstituer ses droits à pension de retraite au titre des années 1993 à 1998 ;

4°) de condamner le centre communal d'action sociale des Avenières à lui verser 8 000 francs au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la directive n°93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu l'ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs, ensemble le décret n°2001-373 du 27 avril 2001 ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

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 24 janvier 2006 :

- le rapport de M. Clot, président-assesseur ;
- les observations de Me Chapuis pour Mme S. et de Me Balestas pour le centre communal d'action sociale des Avenières ;
- et les conclusions de M. Kolbert, commissaire du gouvernement ;

Sur la régularité du jugement attaqué :

Considérant que Mme S., agent d'entretien à temps non complet du centre communal d'action sociale (CCAS) des Avenières, demandait au tribunal administratif de Grenoble la condamnation de cet établissement public à l'indemniser

du manque à gagner qu'elle a subi depuis la date de son recrutement, le 1^{er} janvier 1993, en faisant valoir que la rémunération qui lui a été allouée est insuffisante au regard de l'étendue de ses obligations de service ; que le tribunal administratif s'est borné à écarter comme inopérant le moyen de la demande tiré de la violation de la directive du 23 novembre 1993 susvisée, sans se prononcer sur le moyen tiré de ce que l'intéressée restait à la disposition de son employeur pendant une durée plus longue que celle retenue comme base de calcul de sa rémunération ; qu'ainsi, le jugement attaqué est irrégulier ; que, par suite, Mme S. est fondée à en demander l'annulation ;

Considérant qu'il y a lieu d'évoquer et de statuer immédiatement sur la demande présentée par Mme S. devant le tribunal administratif de Grenoble ;

Sur la responsabilité du centre communal d'action sociale des Avenières :

Considérant qu'il résulte de l'instruction que Mme S. est tenue d'assurer, une semaine sur deux, une astreinte consistant en une présence au foyer logement pour personnes âgées du CCAS des Avenières, du samedi à 18 heures au lundi à 8 heures, ainsi que certains jours fériés de 8 heures à 20 heures ; qu'elle doit, durant ces périodes, effectuer des tâches d'entretien des locaux et de surveillance et répondre aux appels des résidents ; qu'à cette fin, elle est tenue d'occuper le logement mis à sa disposition ; que l'arrêté du président du CCAS du 15 janvier 1993 a prévu qu'elle serait rémunérée sur la base de 12 heures par week-end et 6 heures par jour férié, les heures de travail le dimanche et les jours fériés faisant l'objet d'une majoration ; que ces bases ont été portées à 15 heures par week-end et 7 heures par jour férié par un arrêté du 6 janvier 1995 et à 17 heures par week-end par un arrêté du 3 février 1998 ; que l'intéressée soutient que les modalités selon lesquelles elle est rémunérée ne tiennent pas compte de toute l'étendue de ses obligations de service et ne sont pas conformes aux prescriptions de la directive n°93/104/CE du 23 novembre 1993 ; qu'elle demande la condamnation du CCAS à lui verser le traitement, les primes et les indemnités dont elle a été privée de ce fait depuis le 1^{er} janvier 1993 ;

Considérant qu'aux termes de l'article 105 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, applicable aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, dans sa rédaction en vigueur jusqu'à l'intervention de la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 : « Le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures de service accomplies par les intéressés » ; qu'aux termes du même article, dans la rédaction que lui a donnée ladite loi : « Le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures

hebdomadaires de service afférent à l'emploi. (...) » ; que la requérante n'établit pas que les modalités selon lesquelles est déterminée sa rémunération sont contraire à ces dispositions ;

Considérant qu'aux termes de l'article 2 de la directive n°93/104/CE du 23 novembre 1993 susvisée, reprise depuis lors par la directive n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 : « Aux fins de la présente directive, on entend par : 1) « temps de travail » : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales (...) » ; qu'aux termes de l'article 18 du même texte : « 1. a) Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires ou administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 23 novembre 1996 (...) » ; que selon l'interprétation qu'a donnée la Cour de justice des communautés européennes par son arrêt n°C-14/04 du 1^{er} décembre 2005, les services de garde accomplis par un travailleur sur le lieu même de son emploi doivent être considérés dans leur totalité comme du temps de travail, alors même que l'intéressé est autorisé à se reposer sur son lieu de travail pendant les périodes où ses services ne sont pas sollicités ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, nonobstant la circonstance qu'un agent soumis à des astreintes a la disposition d'un logement lui permettant de se reposer lorsque son activité n'est pas requise, ou qu'il n'est sollicité que de manière épisodique, son temps de présence sur son lieu de travail doit être intégré, pour la totalité de sa durée, au calcul du temps de travail effectif et donner lieu à la rémunération correspondante, dès lors qu'il est tenu de demeurer sur son lieu de travail, à la disposition de son employeur, pour se conformer aux directives de celui-ci, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que, dès lors, postérieurement au 23 novembre 1996, date fixée par les dispositions précitées de l'article 18 de la directive du 23 novembre 1993, le régime de rémunération des agents soumis à des astreintes mis en place par le CCAS des Avenières est devenu contraire à ladite directive ; qu'en ne rémunérant pas Mme S. selon les modalités compatibles avec les objectifs de cette directive, le CCAS a commis une faute de nature à engager sa responsabilité ; que, par suite, Mme S. est fondée à demander la condamnation du CCAS à lui verser une somme correspondant à la différence entre les traitements, primes et indemnités calculés en fonction de la durée de son temps de présence sur son lieu de travail et ceux qui lui ont été versés au titre de la période du 24 novembre 1996 au 31 décembre 1998 ; que toutefois, l'état de l'instruction ne permet pas à la Cour de déterminer ladite somme ; qu'il y a lieu, dès lors, de renvoyer la requérante devant le CCAS pour y être procédé à la liquidation de la somme à laquelle elle a droit, qui ne pourra excéder celle de 20 060,60 euros qu'elle demande ;

Sur les conclusions à fin d'injonction :

Considérant que le présent arrêt implique que le CCAS des Avenières reconstitue les droits à pension de retraite de Mme S. en tenant compte de l'intégralité du temps de travail accompli par l'intéressée du 24 novembre 1996 au 31 décembre 1998 ; qu'il y a lieu, dès lors, d'enjoindre à cet établissement public de procéder à cette reconstitution dans un délai de six mois suivant la date de notification du présent arrêt ;

Sur les conclusions du centre communal d'action sociale des Avenières tendant à la condamnation de Mme S. pour procédure abusive et vexatoire :

Considérant que la requête de Mme S. ne présente pas un caractère abusif ou vexatoire ; que les conclusions susanalysées du centre communal d'action sociale des Avenières doivent, dès lors, être rejetées ;

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

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions de Mme S. tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative en mettant à la charge du CCAS des Avenières la somme de 1 000 euros ;

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que le CCAS des Avenières qui est, dans la présente instance, la partie perdante, bénéficie de quelque somme que ce soit au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le jugement du tribunal administratif de Grenoble du 27 octobre 2000 est annulé.

Article 2 : Le centre communal d'action sociale des Avenières versera à Mme S. une indemnité correspondant, dans la limite de la somme de 20 060,60 euros, à la différence entre la rémunération correspondant à l'intégralité de son temps de présence au foyer logement du 24 novembre 1996 au 31 décembre 1998 et celle qu'elle a perçue au titre de la même période.

Mme S. est renvoyée devant le centre communal d'action sociale des Avenières afin qu'il soit procédé au calcul de la somme à laquelle elle a droit.

Article 3 : Il est enjoint au centre communal d'action sociale des Avenières de reconstituer les droits à pension de retraite de Mme S. du 24 novembre 1996 au 31 décembre 1998, dans un délai de six mois suivant la date de notification du présent arrêt.

Le centre communal d'action sociale des Avenières adressera au greffe de la Cour les pièces justifiant de l'exécution de cette injonction.

Article 4 : Le centre communal d'action sociale des Avenières versera à Mme S. la somme de 1 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 5 : Le surplus des conclusions de la demande de Mme S. devant le tribunal administratif de Grenoble est rejeté.

Article 6 : Les conclusions du centre communal d'action sociale des Avenières sont rejetées.

Cour administrative d'appel de Lyon, 21 février 2006, Mme S., req. n°01LY00024

Licenciement pour insuffisance professionnelle
Sanction disciplinaire / Sanction du premier groupe. Blâme
Procédure et garanties disciplinaires / Suspension à plein ou demi-traitement

La circonstance que des faits reprochés à un fonctionnaire auraient pu donner lieu à des poursuites disciplinaires ou constitueraient des manquements à la déontologie professionnelle n'interdit pas à l'administration de les prendre en compte pour apprécier la compétence professionnelle d'un agent. Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne constituant pas une sanction, aucun principe ne fait obstacle à ce qu'il soit en partie motivé par des faits déjà sanctionnés d'un blâme ou ayant entraîné un retrait de fonctions.

Vu la requête, enregistrée le 9 août 2002, présentée pour Mme G., demeurant [...], par Me Delvolvé ; Mme G. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°0019396/5 du 30 mai 2002 par lequel le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant d'une part à l'annulation de la décision du 7 août 2000, confirmée le 25 octobre 2000 sur son recours gracieux, par laquelle le directeur général de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris l'a licenciée pour insuffisance professionnelle et d'autre part à sa réintégration dans ses fonctions de sage-femme ;

2°) d'annuler la décision du 7 août 2000, confirmée le 25 octobre 2000 ;

3°) d'ordonner, en application de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, sa réintégration dans ses fonctions de sage-femme, sous astreinte de 458 euros par jour de retard ;

4°) de condamner l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris à lui verser la somme de 1 525 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°89-822 du 7 novembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière ;

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 14 décembre 2005 :

- le rapport de Mme Pellissier, rapporteur,
- les observations de Me Delvolvé pour Mme G.,
- et les conclusions de Mme Folscheid, commissaire du gouvernement ;

Considérant que Mme G., sage-femme diplômée depuis 1973 et agent titulaire de l'assistance publique de Paris, a travaillé de septembre 1996 à juillet 1997 à l'hôpital Béchère de Clamart suite à une disponibilité de deux ans ; que d'août 1997 à janvier 1999, elle a été détachée comme sage-femme au service de PMI du département des Hauts-de-Seine ; que, réintégrée sans affectation le 1^{er} février 1999, elle a été affectée à compter du 1^{er} juin 1999 dans le service du professeur Tournaire à l'hôpital Saint-Vincent de Paul ; que ces fonctions lui ont été retirées le 1^{er} septembre 1999 ; qu'ayant comparu le 8 mars 2000 devant le conseil de discipline, elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle par arrêté du 7 août 2000 ; que, par la présente requête, elle demande l'annulation du jugement du 30 mai 2002 par lequel le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision de licenciement, confirmée le 25 octobre 2000 sur son recours gracieux ;

Sur la régularité du jugement :

Considérant que si l'ampliation du jugement du 30 mai 2002 communiquée aux parties ne comporte pas les signatures du rapporteur, du président et du greffier de la formation de jugement, copie de la minute signée figure au dossier d'appel ; qu'ainsi la requérante n'est pas fondée à soutenir que le jugement litigieux n'aurait pas été signé conformément aux prescriptions de l'article R. 741-7 du code de justice administrative ;

Sur la légalité externe de la décision du 7 août 2000 :

Considérant qu'aux termes de l'article 88 de la loi n°86-33 formant titre IV du statut des fonctionnaires : « Hormis le cas d'abandon de poste et les cas prévus aux articles 62 et 93, les fonctionnaires ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle. Le fonctionnaire qui fait preuve d'insuffisance professionnelle peut soit être admis à faire valoir ses droits à la retraite, soit être licencié. La décision est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire (...) » ; qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret du 7 novembre 1989 susvisé : « Le fonctionnaire contre lequel est engagée une procédure disciplinaire doit être informé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Il doit être invité à prendre connaissance du rapport mentionné à l'article 83 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée » ; que l'article 83 précité dispose : « (...) Le conseil de discipline est saisi par le rapport de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (...) » ;

Considérant que Mme G. a été avertie par courrier du 1^{er} février 2000 de sa « traduction en conseil de discipline », motivée par des « graves lacunes dans la prise en charge des parturientes », le « non respect des prescriptions médicales », le « non respect de la déontologie professionnelle » et

l'« incompétence professionnelle » ; que ce même courrier l'invitait à prendre connaissance de son dossier qui contenait notamment le rapport de saisine du conseil de discipline, lequel précisait ces griefs ; qu'en vertu des dispositions précitées, l'administration, qui devait saisir le conseil de discipline, n'était pas tenue de préciser si les faits reprochés lui paraissaient relever plutôt de la faute disciplinaire ou plutôt de l'incompétence professionnelle ; que Mme G., qui a pu devant le conseil de discipline contester tant la réalité que la qualification des faits retenus à son encontre, n'est pas fondée à soutenir que la décision litigieuse de licenciement pour insuffisance professionnelle, conforme à l'avis rendu le 8 mars par le conseil de discipline, serait intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière ou en violation des droits de la défense ;

Considérant que le conseil de discipline qui émet un avis sur le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire n'est pas une juridiction ; que l'article 6-1 de la convention européenne des droits de l'homme n'est pas applicable à la procédure devant cette commission ; que la circonstance que certains faits reprochés à Mme G. auraient constitué des manquements à la déontologie des sages-femmes n'obligeait ni à saisir la juridiction disciplinaire de l'ordre de cette profession ni à tenir des débats publics comme devant cette juridiction ;

Considérant que si Mme G. soutient que le conseil de discipline était irrégulièrement composé et « n'a pas valablement statué », elle n'apporte aucun élément au soutien de ces affirmations ; que la circonstance que copie de l'avis rendu ne lui aurait pas été communiquée avant l'instance d'appel est sans influence sur la légalité de la décision du 7 août 2000 ;

Considérant que la décision litigieuse comporte mention du texte applicable et précise quel type de lacunes et manquements sont reprochés à Mme G. et sont constitutifs de son insuffisance professionnelle ; qu'ainsi alors même qu'elle ne relate pas les faits précis figurant dans les rapports versés au dossier et discutés en conseil de discipline, la décision est suffisamment motivée en droit et en fait ;

Sur la légalité interne de la décision du 7 août 2000 :

Considérant que Mme G. ne conteste pas avoir fait l'objet pendant la période durant laquelle elle a travaillé à l'hôpital Béclère en 1997 de quatre rapports et d'un blâme pour des défauts de prise en charge des patients durant l'accouchement, des absences d'appel du médecin en temps utile et d'un manque de travail en équipe ; que le rapport de son chef de service dressé le 30 août 1999 après trois mois d'exercice à Saint-Vincent de Paul fait état de plusieurs manquements professionnels précis ; que la réalité des défaillances dans la prise en charge d'un accouchement difficile le 2 août 1999, décrites avec précision par un médecin dès le 3 août 1999, n'est pas utilement démentie par les dénégations en appel de Mme G., qui avait d'ailleurs admis leur existence devant le conseil de discipline ; qu'il

en est de même en ce qui concerne les reproches concernant le fait d'avoir encouragé une patiente à allaiter alors qu'elle était sous anti-coagulants ou la prescription de corticoïdes ; que si le grief d'avoir une attitude autoritaire et déplacée avec les patientes ne repose que sur les affirmations des supérieurs hiérarchiques successifs, les mauvaises relations avec l'équipe médicale, qui constituent un élément de la valeur professionnelle, ressortent tant de la pétition signée par ses collègues sages-femmes le 28 juillet 2000 que des déclarations de l'intéressée devant le conseil de discipline ; qu'ainsi Mme G. n'est pas fondée à soutenir que la mesure litigieuse reposerait sur des faits insuffisamment établis ;

Considérant que la circonstance que certains des faits reprochés auraient pu donner lieu à poursuites disciplinaires ou constitueraient des manquements à la déontologie professionnelle n'interdisait pas à l'administration de les prendre en compte pour apprécier la compétence professionnelle de l'agent ; que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne constituant pas une sanction, aucun principe ne faisait obstacle à ce qu'il soit en partie motivé par des faits déjà sanctionnés d'un blâme en 1997 ou ayant entraîné le 1^{er} septembre 1999 un retrait de fonctions, mesure d'ailleurs purement conservatoire ;

Considérant qu'alors même que Mme G. se serait trouvée affectée en 1999 dans un service « difficile » car « particulièrement actif et recevant des grossesses à risques » et sur un « site préoccupé par son devenir », il ne résulte pas des pièces du dossier qu'elle ait eu à exercer ses fonctions dans des conditions anormales, ni qu'elle aurait dû recevoir une formation complémentaire ; que cette nouvelle affectation résultait d'ailleurs des difficultés d'intégration de Mme G. dans tout autre service ; que, dans ces conditions, en décidant en raison des manquements précités son licenciement pour insuffisance professionnelle, le directeur de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris n'a pas commis d'erreur d'appréciation ;

Considérant que le détournement de pouvoir allégué n'est pas établi ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme G. n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement litigieux, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande d'annulation de la décision de licenciement du 7 août 2000 et de la décision confirmative du 25 octobre 2000 ; que sa requête d'appel, y compris les conclusions à fin d'injonction et de condamnation de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris, qui n'est pas la partie perdante, en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, ne peut qu'être rejetée ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de Mme G. est rejetée.

Cour administrative d'appel de Paris, 28 décembre 2005, Mme G., req. n°02PA02984 ■

Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives / Edition 2007

Cet ouvrage, proposé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les textes sont présentés dans leur version applicable au 1^{er} juillet 2007, qui tient donc notamment compte de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Les nombreuses modifications apportées par le législateur sont ainsi directement insérées dans les textes initiaux, les lois modificatives n'y figurant que lorsqu'elles comportent des dispositions propres. Les lois les plus importantes sont reproduites intégralement, d'autres, d'un objet plus large, sous forme d'extraits, pour ceux de leurs articles qui concernent les fonctionnaires territoriaux.

Ainsi composée, cette publication contribue à faciliter l'accès aux sources et l'intelligibilité du droit de la fonction publique territoriale.



Au sommaire :

- ▶ **Loi n°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires et **loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- ▶ Les dispositions législatives figurant dans une trentaine d'autres lois et concernant directement le statut de la fonction publique territoriale
- ▶ Les dispositions du code général des collectivités territoriales et du code général des communes applicables en matière de personnel
- ▶ Les dispositions contenues dans d'autres codes et intéressant directement la gestion du personnel territorial

208 pages - Format 21 x 29,7
prix : 30 euros

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
www.ladocumentationfrancaise.fr



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) | 161 € |
| Europe : 164 € - DOM-TOM et RP : 165 € Autres pays : 172,90 € + 20,15 € (supplément avion rapide) | |
| Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr 1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) | 126 € |

LE TRANSFERT DES PERSONNELS DES LYCEES ET COLLEGES

AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES

| | |
|---------------------------------|------|
| Guide pratique de gestion | 27 € |
|---------------------------------|------|

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition 2007

| | |
|-------------------------|------|
| Recueil de textes | 30 € |
|-------------------------|------|

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 € |
| Année 2005 - Préface de Jean COURTIAL | 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 : 16,80 €