

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Des mesures pour simplifier la réglementation?

La complexité des lois et règlements est unanimement dénoncée. Pour autant, simplifier n'est pas chose aisée. Le rapport du groupe de travail interministériel, présidé par le Conseiller d'Etat Dieudonné Mandelkern, remis à Michel Sapin le 14 mars dernier, évoque trois approches complémentaires.

La bonne réglementation serait, tout à la fois, proportionnée aux buts et politiques poursuivis et soucieuse d'être acceptée par l'usager. Son efficacité dépendrait, pour une part essentielle, de son accessibilité. Le rédacteur des lois et règlements serait attentif à leurs effets en organisant des études d'impact et une évaluation rigoureuse.

Ces exigences sont complémentaires. Pour les mettre en oeuvre, la mission préconise une vingtaine de mesures. Six principes devraient guider toute règle nouvelle : éviter les contraintes inutiles et l'élaboration de normes contradictoires avec les textes nouveaux ; faire confiance à l'usager et à son comportement civique ; refuser les règles complexes et délicates à mettre en oeuvre ; organiser, enfin, des dérogations tout en assurant une stabilité des textes.

La mission préconise encore un programme annuel de simplification, l'élaboration d'indicateurs de coût, une consultation systématique des services concernés et une évaluation des conditions de mise en oeuvre effective des textes.

Le travail aval devrait s'organiser autour d'un délai strict de publication des mesures d'application et d'une politique réelle d'information qui rende intelligible les mesures nouvelles.

Nécessaire réforme, sans doute ! Bonnes intentions diront les sceptiques, mais pourquoi ne pas accorder de confiance à un travail aussi indispensable ?

4 AVRIL 2002

N° 819

EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Directeur général adjoint des services communaux : le refus d'un logement par nécessité absolue de service page 2

Refus d'agrément : un large pouvoir d'appréciation page 2

CARRIÈRE

Campagne médiatique : l'obligation de protection page 3

SERVICE PAYE

L'exonération des frais de déplacement pour 2002 page 4

DOSSIER

Démocratie de proximité : les dispositions propres aux fonctionnaires territoriaux (3ème partie) pages 6 à 8

Consulter La Lettre de l'Employeur Territorial et ses références sur internet

Encart paginé de I à IV
au centre du numéro

Directeur général adjoint des services communaux : le refus d'un logement par nécessité absolue de service

■ "Les assemblées locales ont compétence pour fixer la liste des emplois qui justifient l'octroi d'un logement, gratuitement ou moyennant une redevance, en raison, notamment, des contraintes liées à l'exercice de ces emplois" (article 21 de la loi n° 91-1067 du 28 novembre 1990).

Ce texte a restitué une liberté aux assemblées locales, même s'il fait écho à une ancienne législation de 1954 sur les notions de nécessité absolue ou d'utilité de service. Le terme même « notamment » ratifie une certaine souplesse.

Cette liberté est, toutefois, encadrée par le principe de parité entre fonctions publiques d'Etat et territoriales rendu applicable aux logements par la jurisprudence (CE n° 147962 Préfet de la région Nord Préfet du Nord du 2 décembre 1994). Les prestations accordées aux territoriaux ne peuvent pas excéder celles dont bénéficient les agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes. Il convient de distinguer les fonc-

tions qui appellent une présence pouvant être regardée comme constante et justifient l'attribution d'un logement gratuit, de celles qui rendent seulement utile l'attribution du logement et appellent le versement d'une redevance. Quant aux prestations annexes (eau, gaz et électricité), elles suivent le même principe d'octroi.

En l'espèce, la Cour ne conteste pas que l'emploi de directeur général adjoint de la ville de Tours puisse exposer son titulaire à une suppléance du directeur général en toutes circonstances et à assurer la permanence de la direction en dehors des heures de service. Nul ne conteste non plus que ces contraintes exigent de pouvoir être joint par le maire et ses collaborateurs ou les services de sécurité. **Mais elles n'établissent pas que les directeurs généraux adjoints soient dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions sans être logés, ni que l'avantage qui leur est consenti constituerait le seul**

moyen d'assurer la continuité du service ou de répondre à des besoins d'urgence. De surcroît, la Cour précise explicitement que les fonctions de directeur général adjoint ne sont pas comparables à celles de secrétaire général de préfecture.

Cette décision fait application d'une jurisprudence constante qui avait déjà tranché en ce sens, pour ce qui concerne les secrétaires généraux, avant que la loi ne rétablisse cet avantage en leur faveur (CE n° 61217, commune de Fréjus du 11 juillet 1988). Elle condamne, implicitement, des pratiques qui ont fait des avantages en nature l'expression d'une position hiérarchique. Le même raisonnement pourrait sans doute être tenu pour les véhicules dont l'attribution individuelle devrait être limitée aux emplois dont les contraintes astreignent leurs bénéficiaires à des déplacements fréquents.

CAA Nantes n° 97NT01120 Ville de Tours du 15 février 2001.

Refus d'agrément : un large pouvoir d'appréciation

■ Les conditions de recrutement des fonctionnaires laissent, traditionnellement, peu de marge aux employeurs. " Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions " (article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). A contrario, cette rédaction signifie, normalement, qu'en l'absence de mention sur le bulletin n° 2, on

ne peut refuser le recrutement. Il en est différemment pour les policiers. En effet, leur nomination est conditionnée par un agrément du ministre de l'Intérieur pour la police nationale et, respectivement, du procureur et du préfet pour la police municipale. **À propos de la police nationale, un préfet a régulièrement pu refuser l'agrément d'un gardien de la paix pour une tentative de vol avec violences à**

l'égard d'un chauffeur de taxi.

La Cour n'a, ni retenu l'absence de mention de ces faits sur le bulletin de casier judiciaire, ni l'âge de l'agent (17 ans) au moment de l'infraction. Elle n'a pas davantage considéré la bonne conduite du candidat pendant son service national et l'excellent classement au concours.

Elle a, au contraire, rappelé que l'autorité administrative a la faculté d'écarter, dans l'intérêt du

(suite p. 3)

(suite de la p. 2)

service, tout candidat dont le comportement antérieur laisse supposer qu'il ne présente pas toutes les garanties requises pour occuper un emploi de policier. Elle en profite pour rappeler que l'intervention d'une loi d'amnistie

n'efface pas les agissements en cause. Ainsi, le préfet a pu tenir compte de faits qui ont été amnistiés pour refuser l'agrément. Cette décision intéresse directement les collectivités locales pour leurs policiers municipaux.

Elle donne une indication précieuse sur la marge d'appréciation dont dispose le préfet, et donc l'employeur territorial.

CAA Douai n° 99DA01297 Monsieur R. du 16 mai 2001.

Carrière

Campagne médiatique : l'obligation de protection

■ Les fonctionnaires bénéficient, dans leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité dont ils dépendent. Leurs employeurs sont notamment tenus de les protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en a résulté. Cette obligation (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) ne connaît de dérogation que pour des motifs d'intérêt général (CE Ass. 14 février 1975 Teitgen, p. 112). Sa mise en œuvre est parfois difficile, notamment lorsque les plus hauts responsables d'une collectivité font l'objet de poursuites pénales.

Dans le cas d'espèce, des cadres départementaux avaient été placés en garde à vue, puis mis en

examen pour prise illégale d'intérêt, faux et usage de faux et détournement de fonds publics. Sans surprise, ces faits avaient alimenté une cinquantaine d'articles de presse et provoqué plusieurs reportages à la télévision et à la radio. S'y étaient ajoutées des attaques internes au département (dans un tract syndical), alors que l'enquête judiciaire se poursuivait et qu'aucune condamnation pénale ou sanction disciplinaire n'avait été prononcée.

Le président du conseil général s'était borné à rappeler, dans des déclarations publiques, la présomption d'innocence des agents mis en cause et à recommander une certaine discrétion.

Le Tribunal n'a pas jugé la protection suffisante ni admis que le silence puisse être mo-

tivé par un souci d'apaisement dans ce contexte difficile. Suivant une ligne jurisprudentielle bien établie, l'apaisement d'une agitation médiatique ne constitue pas un motif d'intérêt général qui justifie un refus de protection. Ni le fait que les reproches soient entièrement fondés (CE 24 juin 1977 Dame Deleuse), ni même l'arrêt des troubles qui sont à l'origine des attaques contre le fonctionnaire, ne peuvent légitimer une absence de protection (CE 16 décembre 1977 Vincent).

En conséquence, le département a dû réparer l'illégalité ainsi commise à hauteur de 7 622,45 € (50 000 francs).

TA Orléans n° 99-2107 M. N. du 27 novembre 2001.

La suspension ne dispense pas l'employeur de discernement

■ En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, l'employeur local peut prononcer une mesure de suspension (article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Pour autant, les faits doivent présenter un caractère suffisant de vraisemblance.

Dans le cas d'espèce, une élève en contrat de qualification avait été agressée dans la salle infor-

matique d'un lycée. Huit jours plus tard, elle avait déclaré reconnaître un conseiller d'éducation comme son agresseur. Le recteur, sur demande du fournisseur, avait alors suspendu le fonctionnaire. Pourtant, ce dernier avait immédiatement indiqué qu'il était en mesure de prouver son absence du lycée au moment des faits. Il se trouvait

en congé et effectuait des courses dans une grande surface à proximité.

La Cour rappelle que la suspension permet d'éviter que la présence du fonctionnaire n'entraîne des conséquences nuisibles au bon fonctionnement du service et évite le scandale ou la gêne causés par la présence de l'agent tout en restaurant un climat de sérénité.

(suite p. 4)

(suite de la p. 3)

Mais encore faut-il qu'elle n'aboutisse pas à présumer d'emblée que l'intéressé est coupable. Or, il était peu vraisemblable que le conseiller d'éducation, nécessairement connu des élèves, au moins de vue, soit reconnu huit jours seulement après l'agression. Le juge a donc annulé la suspen-

sion. La gestion des agressions, notamment sexuelles, dans les établissements qui accueillent des enfants, est évidemment délicate. **Nul doute que le Procureur de la République doit être saisi des faits d'agression. Mais il appartient à l'employeur de trouver l'équilibre entre la plainte,**

éventuellement déposée au pénal, et la mesure de suspension qui constitue une dérogation au droit du fonctionnaire de demeurer en service.

CAA Lyon n° 99LY02140 ministre de l'Education nationale du 19 juin 2001.

L'exception d'illégalité s'applique à l'avancement de grade

■ La stabilité des situations individuelles domine le contentieux administratif. Ainsi, on ne peut pas contester les avancements prononcés sur la base d'une nomination même irrégulière, mais devenue définitive. Ce principe, pour strict qu'il soit, comporte des exceptions. Une première dérogation permet de soulever l'illégalité d'une décision individuelle définitive à l'appui d'une demande de dommages et intérêts. Une seconde dérogation permet d'invoquer l'illégalité d'une décision à l'appui du recours contre une autre décision lorsque s'applique la théorie des opérations complexes.

Cette théorie renvoie à l'idée

que la décision finale ne peut pas être prise sans l'intervention d'une ou plusieurs décisions successives. Un simple lien entre elles ne suffit pas. Il faut que l'intervention de la décision initiale ait été nécessaire à la décision finale. Dans la fonction publique, la théorie s'applique traditionnellement en matière de concours et de tableau d'avancement (CE, 28 décembre 1917 Perrens, p. 880). Dans le premier cas, l'ouverture du concours, la liste des candidats admis à y participer, la désignation du jury, la liste des admissibles, comme des admis, constituent une cascade de décisions nécessaires à la publication de la liste des lauréats.

En matière d'avancement de grade, la notation est un préalable indispensable à l'établissement du tableau. Il est donc possible à un agent de contester la légalité de la notation, même devenue définitive, pour contester la légalité du tableau d'avancement. Dans le cas d'espèce, un agent non promu avait contesté l'ordre d'inscription d'un fonctionnaire concurrent sur la base de la notation dont il avait bénéficié. La Cour en profite pour rappeler le caractère limité de son contrôle (l'erreur manifeste d'appréciation) sur la notation.

CAA Nancy n° 97NC01185 Madame W du 15 mai 2000.

Service payé

L'exonération des frais de déplacement pour 2002

■ Si les sommes allouées aux agents, à l'occasion de travail, sont normalement soumises à cotisations, CSG et CRDS, **un arrêté ministériel (du 26 mai 1975) pose le principe d'une exonération des frais de repas et de déplacement utilisés conformément à leur objet.** Le mode d'attribution des sommes

importe peu (remboursement de dépenses réelles ou allocations forfaitaires). L'exonération est calculée sur la base du minimum garanti soit 2,91 € au 1er janvier 2002.

Pratiquement, les sommes versées au titre du décret sur les frais de déplacement (décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001)

sont partiellement exonérées de cotisations le cas échéant, et en tout état de cause de la CSG et de la CRDS pour la fraction qui n'excède pas les montants suivants :

✓ Le seuil d'exonération de la prime de panier, allouée aux ouvriers de chantier mobile qui ne peuvent regagner leur domi-

(suite p. 5)

(suite de la p. 4)

cile sans, pour autant, devoir prendre leur repas au restaurant, est fixée à 5,82 €.

✓ Lorsque le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant, la limite d'exonération de l'indemnité de repas est portée à 11,64 € pour les salariés non cadres et 14,55 € pour les ingénieurs et les cadres.

✓ L'indemnité de grand déplacement correspond à un déplacement empêchant l'agent de regagner chaque jour sa résidence. Jusqu'à trois mois, elle ouvre aux salariés non cadres une exonération de 46,56 € par jour. Le salarié cadre bénéficie d'une exonération à hauteur de 58,20 €. A partir du quatrième mois, l'exonération supporte un

abattement de 15 %. Elle est ramenée respectivement à 39,58 € et 49,47 €.

✓ Lorsque le déplacement est effectué en dehors de la métropole, l'arrêté du 26 mai 1975 permet une déduction dans la limite du barème des frais de mission alloués aux fonctionnaires de l'État. Pour chaque pays, département ou territoire concerné, le montant des indemnités journalières est exprimé, soit en monnaie locale, soit en devises étrangères (dollars, euros). Ce montant peut aussi s'exprimer en contre-valeur monnaie locale pour certains pays soumis à des fluctuations importantes de prix. Dans ce cas, l'indemnité est exprimée

en devise étrangère qui représente l'équivalent en monnaie locale compte tenu des taux de change au moment de la mission.

L'ensemble des informations sur le montant des frais de mission figure sur le site du ministère de l'Économie et des finances :

"<http://www.finances.gouv.fr>", voir rubrique chancellerie, pour les frais de mission à l'étranger ; voir rubrique dom/tom, pour les frais de mission dans les DOM/TOM.

Lettres circulaires ACOSS n° 2002-005, 040 et 047 des 9 janvier et 8 février 2002.

Arrêté ministériel du 26 mai 1975 (JO du 12 juin 1975).

Fonctionnaires pris en charge : le régime indemnitaire peut être spécifique

■ Les fonctionnaires pris en charge sont placés sous l'autorité du président du centre de gestion ou du CNFPT qui exerce, à leur égard, toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'agent reçoit la rémunération attachée à son grade et exerce les missions que le centre lui confie. Ce dernier conserve sa compétence pour arrêter le régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires pris en charge.

Même pendant les missions qui leur sont confiées, ces agents ne se trouvent pas dans une situation identique à celle des autres fonctionnaires et, notamment, des agents du CNFPT ou du centre de gestion. En effet, ils ne

sont pas, au sens strict, agents de l'établissement exerçant des missions répondant à un besoin permanent de ce dernier. **Ces fonctionnaires exercent des missions temporaires et sont, avant tout, en recherche d'un employeur. Par suite, le régime alloué à ceux d'entre eux qui sont en mission peut régulièrement leur être spécifique.**

Rendue à propos d'un contentieux avec le CNFPT, cette décision est transposable aux centres de gestion. Elle n'en soulève pas moins la question du niveau du régime alloué aux intéressés. Un montant minoré par rapport aux sommes attribuées sinon aux agents de l'établissement, du moins à celles susceptibles de bénéficier aux autres fonctionnaires du cadre d'emploi, ne

peut qu'attiser les rancœurs et le sentiment d'un statut de sous-salariat dont la loi a voulu limiter les effets en janvier 2001. Elle a, en effet, affirmé la soumission des agents pris en charge aux mêmes droits et obligations que les autres fonctionnaires (article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La décision du Conseil d'État apporte, en outre, deux précisions intéressantes. D'une part, les termes de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux compétences du comité technique paritaire ne mentionnent pas le régime indemnitaire. Dès lors, l'institution d'un tel régime n'impose pas la consultation du CTP. D'autre part, le commissaire du gouvernement a donné des indications sur une formulation de la

(suite p. 6)

(suite de la p. 5)

loi restée quelque peu obscure. Elle précise que durant la prise en charge, le CNFPT ou le centre de gestion exerce, à l'égard de l'agent, toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination (article 97 de la loi du 26 janvier 1984).

Au sens strict, ces prérogatives englobent le pouvoir hiérarchique et disciplinaire. Par le jeu des modifications législatives succes-

sives, elles incluent l'ensemble des compétences exercées habituellement par les autorités locales à l'égard de leurs agents. Mais pour autant, le CNFPT ou le centre de gestion n'est pas juridiquement l'employeur, ce qui exclut, selon le commissaire, toute possibilité de nommer le fonctionnaire (donc de prononcer un avancement de grade ou une nomination au titre de la promotion

interne) et de le radier des cadres. Dans sa rédaction actuelle, la loi indique que le fonctionnaire bénéficie de l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires. L'articulation de cette affirmation avec l'analyse précédemment développée reste posée.

CE n° 227 122 Association des responsables territoriaux en incident de carrière du 11 juillet 2001.

Dossier

Démocratie de proximité : les dispositions propres aux fonctionnaires territoriaux (3ème partie)

La loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 comporte quelques dispositions, le plus souvent d'origine parlementaire, relatives aux fonctionnaires territoriaux. Elles peuvent être regroupées en trois catégories. Les premières consacrent une forme d'intercommunalité de la police municipale et des gardes champêtres. Les secondes intéressent le fonctionnement des services départementaux d'incendie et de secours. Les troisièmes, objet du prochain et dernier dossier, s'attachent à la gestion des personnels lors de la constitution des structures intercommunales.

■ **S'agissant des gardes champêtres, le texte autorise un établissement public de coopération intercommunale à proposer, aux communes intéressées, la mise à disposition des fonctionnaires.** Cette dérogation complète un dispositif qui permet déjà à une région, un département ou un établissement public chargé de la gestion d'un parc naturel régional, d'être l'employeur d'un ou plusieurs gardes champêtres.

Le principe reste le même : **le fonctionnaire recruté est compétent dans chacune des communes concernées.** Sa nomination est prononcée conjointement par le maire de chaque commune membre et le président de l'EPCI. La nomination du garde champêtre en qualité de stagiaire ne fait pas obstacle à sa mise à disposition. Cette précision était nécessaire, puisque le décret sur les stagiaires (n° 92-1194 du 4 novembre 1992) prévoit l'application de

la loi du 26 janvier 1984 dans la seule mesure où elle n'est pas en contradiction avec la qualité de stagiaire. Or, il s'agit, par définition, d'une période probatoire logiquement effectuée chez l'employeur (article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Les gardes champêtres ainsi embauchés, exercent leurs fonctions de recherche des contraventions aux règlements et arrêtés de police municipale, sur le territoire de la commune dans lequel ils sont assermentés.

Ils sont désormais autorisés à dresser procès-verbal, pour certaines contraventions au code de la route, à fixer par décret. Comme les policiers municipaux, ils seront, également, habilités à procéder aux épreuves de dépistage d'une imprégnation alcoolique. En cas de constat positif ou de refus du conducteur (ou de l'accompagnateur de l'élève), le garde champêtre prévient immédia-

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

tement un officier de police judiciaire de la police nationale ou de la gendarmerie territorialement compétent. Ce dernier peut ordonner de lui présenter sur-le-champ la personne contrôlée. Cette compétence ne constitue qu'un dépistage. Elle ne permet ni d'organiser des contrôles préventifs et systématiques, ni de procéder au contrôle de l'alcoolémie par éthylomètre ou par prise de sang (circulaire du ministre de l'intérieur sur la loi relative aux polices municipales du 16 avril 1999).

Les gardes champêtres sont également habilités à relever l'identité des contrevenants, pour dresser les procès-verbaux aux infractions qu'ils constatent. Cette notion est également reprise de la loi sur la police municipale. La procédure se distingue du simple relevé d'identité, qui permet seulement de demander à une personne de décliner son identité, sans pouvoir exiger de document justificatif. Elle ne se confond pas non plus avec le contrôle d'identité, qui en autorise la vérification par tous moyens. Ce pouvoir est réservé aux officiers de police judiciaire et agents placés sous leur autorité. Les gardes champêtres ont seulement le pouvoir d'exiger la présentation d'une pièce

d'identité, sans pouvoir en vérifier les mentions. En cas de refus ou d'impossibilité de la présenter, le garde champêtre en rend compte à l'officier de police judiciaire de la police nationale ou de gendarmerie territorialement compétent, qui décide de la conduite à tenir. Sauf demande contraire, le contrevenant sera laissé libre d'aller et venir (article L. 2213-18 du CGCT, L. 234-3 et 4 du code de la route et 78-6 du code de procédure pénale). Ces prérogatives s'exercent sans préjudice des compétences qui sont dévolues aux gardes champêtres par le code pénal ou d'autres lois spéciales.

Pendant leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune (article 42 de la loi).

Par ailleurs, le code des communes prévoyait la possibilité d'une suspension limitée à un mois et le principe d'une révocation des gardes champêtres par le maire (article L. 414-23 du code des communes). Cette disposition est abrogée ; la modification a seulement pour effet de réintégrer les gardes champêtres dans le droit commun de la discipline. Cette particularité était un élément de complexité pour les gestionnaires.

Une gestion intercommunale des agents de police municipale

L'Etat dispose d'une compétence générale en matière de police. Les agents de police municipale exécutent les tâches de la compétence du maire en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique. Ils exercent leurs fonctions sur le territoire communal (article L. 2212-5 du CGCT). Ces principes ne sont pas remis en cause. **Mais la loi les a complétés de la possibilité d'une gestion intercommunale. A la demande des maires de plusieurs communes appartenant à un même établissement de coopération intercommunale, l'EPCI peut recruter un ou plusieurs agents de police municipale, pour les mettre à disposition de l'ensemble de ces communes.** Toutefois, la majorité qualifiée est exigée pour cette procédure. Les 2/3 des conseils municipaux représentant la moitié de la population (ou l'inverse) devront avoir souscrit à cette ouverture.

Les fonctionnaires recrutés exercent leurs fonctions sous l'autorité du maire auprès duquel ils sont placés. La qualité de stagiaire ne fera pas

obstacle à leur mise à disposition.

Par voie de conséquence, le président de l'établissement public sera consulté, au même titre que le maire, en cas de retrait d'agrément par le préfet ou le procureur et compétent pour examiner les termes d'un éventuel reclassement à la suite de ce dernier (article L. 412-49 du code des communes).

Cette procédure mutualise seulement le recrutement et la gestion des agents. Elle ne constitue pas une intercommunalité de la police. La coopération de plusieurs polices municipales continue de relever d'un dispositif spécifique. Elle suppose une manifestation exceptionnelle, un afflux important de population ou une catastrophe naturelle. La mise en commun s'effectue entre communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération. Surtout, elle est seulement organique et chaque maire conserve sa compétence fonctionnelle pleine et entière. Le préfet est compétent pour l'organiser (avec l'accord de chacun des maires intéressés). Il précise sa durée (forcément limitée), les conditions et modalités du

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

fonctionnement commun (loi n° 99-291 du 15 avril 1999 sur les polices municipales).

Néanmoins, deux aspects de la loi nouvelle mériteraient une clarification : en premier lieu, l'autorité signataire de la convention de coordination des interventions de la police nationale et des polices municipales, obligatoire au-delà de 5 agents ou si le maire de l'une des communes souhaite

que les agents soient armés, n'est pas précisée. En second lieu, la question de l'armement suppose un règlement uniforme entre les communes. Celui-ci devrait mentionner clairement le nom et les obligations de la collectivité gestionnaire de ces équipements. Cette question n'est pas réglée ; la gestion intercommunale devra donc être aménagée sur ce point.

Le réexamen de la gestion des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS)

Plusieurs dispositions réforment le fonctionnement des SDIS (articles 1424-1 et suivants du CGCT et 117 à 131 de la loi). **Les centres communaux de première intervention voient leur existence confirmée.** Une convention entre la commune ou l'établissement de coopération, le préfet et le service départemental fixe les modalités d'intervention opérationnelle des centres et les conditions selon lesquelles les communes et leurs établissements construisent, acquièrent ou louent les biens nécessaires à leur fonctionnement. La convention fixe également la participation du service départemental au fonctionnement des centres communaux.

La composition du conseil d'administration des SDIS est elle-même simplifiée. **Chaque conseil comprend vingt-deux membres. Le département bénéficie de quatorze sièges au moins, le solde est attribué aux communes et aux établissements publics de coopération compétents en matière d'incendie et de secours. Le nombre de leurs sièges ne peut pas être inférieur à 4 et la répartition entre les communes et les EPCI est fixée proportionnellement à leur contribution financière.** Au 1er janvier 2006, ces contributions seront remplacées par un mécanisme de transfert de la part forfaitaire de la dotation globale de fonctionnement des communes et de leurs EPCI vers les départements.

Le conseil d'administration du SDIS désigne son

président, trois vice-présidents qui constituent, avec cinq membres au plus, un bureau.

Le président du conseil d'administration est chargé de l'administration du SDIS.

Le directeur départemental, placé sous l'autorité du président, est nommé par arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et du président du conseil d'administration. Il est choisi sur une liste d'aptitude établie annuellement par arrêté ministériel. Le directeur peut être assisté d'un directeur adjoint, nommé par le président du conseil d'administration. Certaines dispositions concernent plus spécifiquement le personnel et les services d'incendie et de secours.

La compétence du Conseil national des services publics départementaux et communaux est ainsi élargie. Cette instance consultative, placée auprès du ministre de l'Intérieur, a notamment pour mission de promouvoir toutes dispositions économiques ou sociales propres à assurer le bon fonctionnement des services publics concernés. Elle établit des modèles de cahiers des charges auxquels les départements et les communes peuvent se référer pour leurs services exploités en concession ou en régime d'affermage. En complément, la loi institue **une section consacrée au service public d'incendie et de secours, consultée sur tout projet de texte législatif ou réglementaire ayant eu une incidence sur le fonctionnement, le financement ou les personnels des SDIS.**

Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 (JO du 28 février 2002)

La lettre de l'employeur territorial, 13, rue d'Uzès, 75002 Paris
Rédaction : Pierre Yves Blanchard - Renseignements : Fax 01 42 33 78 83
Abonnement : 48 numéros par an, 289,65 euros (1 900 F ttc). Tél. 02 32 46 16 90
Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 - Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt
Directeur de la publication : Guy Sorman
Commission paritaire : n° 1202 I 61407 - ISSN : 1267-0944