

# L'autonomie des Territoriaux



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.  
Nous défendons votre grade, votre fonction.  
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.  
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux.



Edition du S.A.F.P.T affilié à la CAT/FFP. N° 20 Janvier 2006

Secrétaire Général : Jean-Michel DAÛY  
Tel 04.70.97.89.31 fax : 04.70.89.97.44  
e.mail :  
Rédaction : Jean-Pierre CAVALLARO  
e.mail :

# EDITORIAL

## Meilleurs vœux

A l'aube de cette nouvelle année, qu'espérer de plus qu'une vie meilleure, plus sereine, et plus décente. Nous ne pouvons, pour ce faire, qu'émettre une multitude de vœux dans l'espoir de leur concrétisation.

**Vœux** de paix, d'accalmie et de fraternité.

**Vœux** de justice, de vérité, de Liberté et d'égalité

**Vœux** de respect dans la dignité humaine.

**Vœux** de progrès et de vie décente

**Vœux** de respect des droits et des devoirs.

**Vœux** de solidarité et de partage.

**Vœux** d'écoute et de considération.

**Vœux** d'amour de tendresse et de compassion.

\*\*\*\*\*

**Vœux** de prospérité syndicale autonome.

**Vœux** d'actions cohérentes et constructives.

**Vœux** de cohésion sociale et syndicale.

**Vœux** de prise en considération de nos propositions.

\*\*\*\*\*

**Vœux** de très Bonne et Heureuse Année 2006, pour vous et ceux qui vous sont chers.

**Vœux** de santé, joie et bonheur.

**Vœux** d'espérance pour tout ce dont vous pouvez, à titre personnel, aspirer.

**Vœux** de pleine réussite pour vos entreprises tant personnelles que professionnelles.

\*\*\*\*\*

Je ne saurais terminer cette série de Vœux, sans une pensée émue à l'adresse de toutes celles et tous ceux à qui je ne puis les formuler, faute de nous avoir quitté trop tôt.

A vous toutes et tous, Chers(es) Collègues, **BONNE et HEUREUSE ANNEE 2006.**

Au S.A.F.P.T. et à tous ses acteurs, **BONNE et PROSPERE ANNEE SYNDICALE.**

Avec l'expression de mes sentiments les meilleurs, amicaux et dévoués.

**DAÛY Jean-Michel**  
**Secrétaire Général National**

# Sommaire N°20

Couverture : Conception Marie-Laure CAVALLARO  
Photo : Hôtel de ville de CALAIS

**Page 2 : Editorial** du Secrétaire Général National

**Page 3 : Sommaire :**

## Informations Générales

Vers une Fonction Publique plus efficace ...  
e.administration et Collectivités....

**Page 4 : Ressources humaines :** Mise à disposition et transfert des personnels à un EPCI  
Conditions de reclassement des agents de la FPT

**Page 5 : Rééchelonnement des échelles 2 et 3...**  
Refus d'une formation inscrite au plan

**Page 6 : Indemnités pour travaux de nuit**  
Régime indemnitaire de la FPT...  
Décrets T.O.S  
La C.N.R.A.C.L ...

**Page 7 : Nouveau statut des OPHLM et OPAC ?**  
L'agent vacataire  
L'emploi des enfants des élus et/ou des agents en tant que saisonniers

**Page 8 : Validation des Acquis et de l'Expérience**  
Régime indemnitaire lié aux fonctions

**Page 9 : Droit de grève et réquisition**  
**Juridique :** Délai de notification d'un recours  
Procédure de mutation interne d'office

**Page 10 : Difficultés opérationnelles et harcèlement moral...**  
Relation directe d'un accident avec le service..  
Espaces remarquables du littoral  
**Sécurité :** Mise en commun ses services de PM

**Page 11 : Gardes Champêtres : étendue des pouvoirs de verbalisation**  
**Technique :** Risque inondation en centre ville  
Décret "élimination des déchets"  
Séisme, le danger loin d'être exclu  
Nouveau filtre à particules pour moteur diesel  
Eclairages écologiques

**Page 12 : Biocarburants et véhicules propres**  
France canicules à répétition ?  
**Culture :** Etat des lieux des enseignements au théâtre  
**Quoi de neuf au SAFPT ?**

## Informations

### générales

#### Rendre la fonction publique territoriale "plus efficace, plus professionnelle"

Christian JACOB, ministre de la Fonction publique, et Brice HORTEFEUX, ministre délégué aux Collectivités locales ont présenté, lundi 11 octobre, le projet de loi relatif à la Fonction publique territoriale devant le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT).

Le ministre délégué aux Collectivités territoriales a souligné, devant les membres du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) l'"importance toute particulière"

que le Gouvernement attache au projet de loi relatif à la Fonction publique territoriale, ajoutant qu'un "grand chantier réglementaire" compléterait ce dispositif. Le ministre de la Fonction publique, Christian JACOB, a insisté sur le rôle "d'éclaireur" de ce texte quant à la réforme des Fonctions publiques d'Etat et hospitalière.

"Trois ambitions" sous-tendent ce projet de loi a indiqué Brice HORTEFEUX :

- Rendre la Fonction publique territoriale plus attractive
- Prendre en compte l'expérience déjà acquise, avec la "reconnaissance de l'expérience professionnelle" (REP), le développement des concours internes et des "troisièmes concours" destinés à permettre aux agents du secteur privé de rejoindre la Fonction publique.

- Valoriser les efforts de formation individuelle. "Le projet de loi structure et donne corps à ces parcours de formation" a déclaré le ministre. Il s'agit, entre autres, de la mise en place du "droit individuel à la formation (DIF) [...] quantifié, dans la limite de 20 heures par an cumulables sur 6 ans et plafonné à 120 heures au bout de 6 ans" et d'un "livret de formation" destiné à être un "outil de gestion des ressources humaines".

- Améliorer la lisibilité et la transparence de la Fonction publique territoriale et permettre son accès par des passerelles entre les fonctions publiques. Cet objectif passe par "le renforcement du rôle des centres de gestion".

- Recentrer la fonction publique territoriale sur ses métiers. Il s'agit :

De rééquilibrer la formation initiale et la formation permanente. Le projet de loi doit permettre de raccourcir la formation initiale et de rehausser le niveau des concours tout en prévoyant des formations spécialisées à caractère technique pour les agents en poste.

D'abaisser les seuils de création des emplois fonctionnels. Les communes de moins de 2000 habitants (contre 3500 auparavant) pourront ainsi créer un emploi fonctionnel de directeur général des services.

- Assouplir la gestion des ressources humaines

Le projet vise à répondre à deux priorités :

Un rééquilibrage, à coût constant, entre le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion qui passerait par un effort supplémentaire de formation pour le CNFPT et un développement des missions des centres de gestion.

L'accroissement de l'autorité des employeurs territoriaux en leur donnant plus de responsabilités et en les protégeant contre le départ d'agents qu'ils auraient récemment formés.

#### e-administraton : les collectivités ne veulent pas être sous tutelle

" La mise en œuvre de l'administration électronique territoriale ne doit pas conduire à la mise en place d'une tutelle électronique sur les collectivités ".

C'est la position commune de diverses associations de collectivités adressée au Premier ministre courant octobre dernier (AMF, AMGVF, APVF, communautés urbaines, villes moyennes, maires ruraux...).

Les élus affirment leur principe de participation " volontaire " à la démarche. Le partenariat doit être systématisé en cas de partage de compétences. Le rôle de l'Etat est de réduire la fracture numérique entre les différentes collectivités... par une aide financière notamment. L' « e-administration » doit satisfaire à " une meilleure présence des services publics dans tous les territoires ".

Mais chaque maître d'ouvrage doit rester maître de son système d'information, choisir librement leurs outils et leurs prestataires.

Il reste par ailleurs encore beaucoup de chantiers : tiers de transmission, normes! d'échanges, annuaire du secteur public et organisation de l'archivage électronique.

<http://www.amf.asso.fr> rubrique " Actualités Communiqués de presse "

## Ressources

### Humaines

#### Mise à disposition des personnels et transferts d'une commune à un EPCI (07/11/2005)

Le Ministre de l'intérieur rappelle que l'article L5211-4-1 CGCT prévoit, depuis la loi " responsabilités locales " d'août 2004, les modalités de mutualisation des moyens des établissements publics de coopération intercommunale.

A cet égard, il précise dans quelles conditions les services d'un tel établissement peuvent être mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.

Ce dispositif prévoit qu'une convention conclue entre l'établissement et les communes intéressées fixe les modalités de cette mise à disposition. Cette convention prévoit notamment les conditions de remboursement par la commune des frais de fonctionnement du service. Dans les mêmes conditions, les services d'une commune membre peuvent être, mis à disposition d'un établissement public de coopération intercommunale pour l'exercice de ces compétences.

Rép.min. à Q.E., J.O.A.N. du 18 octobre 2005, page 9753

#### Conditions de reclassement. (23/11/2005)

Les agents de la fonction publique territoriale, à l'issue d'une maladie, sont dans l'obligation de reprendre sur un poste de reclassement. Lorsque leur collectivité employeur n'est pas en mesure de les intégrer sur ce type d'emploi, aucune solution n'est envisagée pour le devenir de ces fonctionnaires territoriaux. Ils doivent entreprendre eux-mêmes les démarches nécessaires pour être candidat dans une autre collectivité susceptible de les accueillir. Le centre de gestion pour sa part prend en compte leur dossier et diffuse leur candidature. Mais il serait souhaitable que cet organisme gestionnaire des collectivités territoriales et de leurs agents qui assure un rôle de solidarité puisse également avoir la possibilité de prendre en charge ces agents jusqu'à leur intégration dans une structure

Réponse : Le fonctionnaire territorial reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, à l'issue d'un congé de maladie peut, à sa demande, faire l'objet d'un reclassement dans les conditions prévues par les articles 81 à 86 du titre III du statut général de la fonction publique et par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux.

Si la collectivité territoriale doit examiner les possibilités de reclassement du fonctionnaire avant de le mettre en disponibilité d'office, de prononcer sa retraite pour invalidité ou de le licencier, elle n'a pas obligation d'y parvenir. Ainsi, la collectivité est tenue par une obligation de moyen et non par une obligation de résultat, en matière de reclassement de ses fonctionnaires.

La jurisprudence a récemment rappelé cette obligation de moyen à plusieurs reprises, que le fonctionnaire occupe un emploi à temps complet ou non complet (CE n° 189839 du 16 février 2000 ou CE n° 234156 du 3 février 2003).

Pour sa part, le centre de gestion participe au reclassement des fonctionnaires, en application de l'article 23 du titre III du statut général de la fonction publique, informant notamment les

intéressés des postes à pourvoir qui sont compatibles avec leur état de santé. L'article 97 du titre III du statut général organise la prise en charge par le centre de gestion des fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé. Pendant toute la période de prise en charge, le centre de gestion rémunère l'agent, lui communique les postes vacants et exerce à son endroit les prérogatives dévolues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. A cet effet, il bénéficie d'une cotisation versée par la collectivité d'origine de l'agent dont le montant prévu à l'article 97 bis du titre III du statut général varie entre trois quarts et deux fois le traitement brut du fonctionnaire augmenté des cotisations sociales afférentes à ce traitement.

Il ne saurait être question d'organiser le reclassement des fonctionnaires territoriaux sur ce modèle en raison de son coût budgétaire élevé pour les collectivités territoriales qui ont déjà dû, pendant parfois plusieurs années, indemniser la maladie du fonctionnaire à reclasser. Une telle mesure serait disproportionnée au regard de l'obligation de moyen que constitue le reclassement.

Toutefois, le reclassement des fonctionnaires doit constituer une priorité pour les collectivités publiques, tant pour faire droit aux demandes des agents qui ont manifesté le souhait de continuer à travailler, que pour l'équilibre des finances locales, l'échec d'un reclassement, débouchant, en règle générale, sur la mise à la retraite anticipée de l'intéressé. Par ailleurs, la mise en place en 2006 du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, institué par 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, devrait encourager les collectivités territoriales à concrétiser mieux qu'elles ne le font leur obligation statutaire de recherche de reclassement.

En effet, les employeurs publics employant au moins 20 agents verseront à ce fonds une contribution proportionnelle aux effectifs manquants au regard de l'obligation d'emploi de personnes handicapées, fixée à 6 % des effectifs. Or, les agents qui ont fait l'objet d'un reclassement, en application des articles 81 à 86 du titre III du statut général de la fonction publique, rentrent dans les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ainsi, chaque fonctionnaire reclassé dans une collectivité territoriale d'au moins 20 agents concourt directement à réduire le montant de la contribution à verser au fonds. Ces collectivités auront non seulement intérêt à reclasser leurs propres fonctionnaires mais aussi à examiner les candidatures de ceux provenant des collectivités de moins de 20 agents afin de diminuer le montant de leur contribution. Par conséquent, le reclassement des agents territoriaux sera encouragé dans toutes les collectivités quels que soient leurs effectifs.

Dans ce système, le centre de gestion aura un rôle primordial, en tant qu'instance de centralisation et diffusion des emplois vacants, pour favoriser la mobilité des agents à la recherche d'un reclassement. En outre, tout employeur d'un fonctionnaire reclassé pourra ensuite bénéficier des aides financières du fonds aux personnes handicapées (aménagement de poste, formations de reconversion...).

Réponse publiée au JO le : 22/11/2005 page : 10869





**Eric IONARD** notre trésorier

2005

## Les échelles de rémunération des carrières de la catégorie C ont changé.

Quelles sont les nouvelles données ?

Quels grades changent ?

Les agents sont reclassés à l'indice qui était le leur avant le changement, sauf pour ceux des premiers échelons de l'échelle 3.

Il n'y a plus de 11ème échelon.

Le tableau ci-après en rappelle les grandes lignes.

Anciennes dispositions			Nouvelles dispositions		
Anciens cadres d'emplois	Anciens grades	Anciennes échelles	Nouveaux cadres d'emplois	Nouveaux grades	Nouvelles échelles
Agents administratifs territoriaux	Agent administratif Agent administratif qualifié	échelle 2 échelle 3	Agents administratifs territoriaux	Agent administratif qualifié	échelle 3
Agents d'entretien territoriaux	Agent d'entretien Agent d'entretien qualifié	échelle 2 échelle 3	Agents territoriaux des services techniques	Agent des services techniques	échelle 3
Agents territoriaux du patrimoine	Agent territorial du patrimoine de 2 <sup>e</sup> classe Agent territorial du patrimoine de 1 <sup>re</sup> classe	échelle 2 échelle 3	Agents territoriaux du patrimoine	Agent territorial du patrimoine	échelle 3
Agents sociaux territoriaux	Agent social Agent social qualifié de 2 <sup>e</sup> classe Agent social qualifié de 1 <sup>re</sup> classe	échelle 2 échelle 3 échelle 4	Agents sociaux territoriaux	Agent social qualifié de 2 <sup>e</sup> classe Agent social qualifié de 1 <sup>re</sup> classe	échelle 3 échelle 4
Aides médico-techniques territoriaux	Aide médico-technique Aide médico-technique qualifié	échelle 2 échelle 3	Aides médico-techniques territoriaux	Aide médico-technique qualifié	échelle 3
Agents territoriaux d'animation	Agent d'animation Agent d'animation qualifié	échelle 2 échelle 3	Agents territoriaux d'animation	Agent d'animation qualifié	échelle 3
Conducteurs territoriaux de véhicules	Conducteur	échelle 2	Agents des services techniques	Agent des services techniques	échelle 3
Statut abrogé le 1 <sup>er</sup> novembre 2005	Conducteur spécialisé de 1 <sup>er</sup> niveau	échelle 3	Agents techniques	Agent technique	échelle 3
	Conducteur spécialisé de 2 <sup>e</sup> niveau	échelle 4		Agent technique qualifié	échelle 4
	Chef de garage Chef de garage principal	échelle 5 nouvel espace indiciaire		Agent technique principal Agent technique chef	échelle 5 ...

### Le refus d'une formation inscrite au plan. (07/12/2005)

Une autorité administrative peut refuser une formation promotionnelle inscrite au plan de formation au regard notamment des nécessités de fonctionnement du service et de l'adéquation de celle-ci au profil de l'agent.

Une puéricultrice titulaire avait réussi le concours d'entrée à l'institut de formation en soins infirmiers en vue d'obtenir le diplôme de cadre de santé. Elle avait en conséquence sollicité, du centre hospitalier dont elle dépendait, la prise en charge de sa formation. Sa demande avait été rejetée à deux

reprises (en 1997 et 1998) avant que l'intéressée n'obtienne une disponibilité pour convenances personnelles.

L'agent avait alors contesté le refus de prise en charge de sa formation.

La juridiction administrative a considéré que pour admettre qu'un agent suive (tout en restant en position d'activité) une des formations inscrites dans le plan de formation et notamment des études promotionnelles débouchant sur l'accès à certains diplômes, " l'autorité compétente est en droit de tenir compte non seulement des perturbations qu'apporte dans le fonctionnement du service l'absence de l'agent, mais encore de l'utilité, pour l'agent, de ces études, et de l'adéquation entre ces dernières et le profil de l'agent ".

La légalité du refus de prise en charge de la formation (notamment motivé par l'absence d'expérience de l'agent en unité de soins), a été confirmée en appel.

(CAA Lyon – 22 février 2005 – n° 00 LY 02690).

## **Indemnité pour travaux de nuit : pas de revalorisation. (23/11/2005)**

Les fonctionnaires stagiaires, titulaires et non titulaires de la fonction publique territoriale peuvent pour certains types d'emplois, bénéficier d'une indemnité pour travail de nuit dans le cas d'un service accompli entre 21 h et 6 h du matin, dans le cadre de la durée légale du travail. Le montant de cette indemnité s'élève à 0,80 EUR par heure pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni. Dans certains cas, la pénibilité du travail demandé est importante et le montant de l'indemnité ne paraît pas adapté.

Le décret n° 61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit prévoit la possibilité d'attribuer une indemnité horaire pour les agents effectuant une durée normale de service entre vingt et une heures et six heures. En application de ce décret, l'arrêté ministériel du 30 août 2001 prévoit que ce taux horaire est porté à 0,17 euro et qu'il peut être majoré en cas de travail intensif, ce qui le porte dans ce cas à 0,80 euro. L'article 88 de la loi n° 84-53, du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pose comme principe que les régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux sont fixés par les organes délibérants des collectivités territoriales dans la limite de ceux applicables aux fonctionnaires des services de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Dès lors, les fonctionnaires territoriaux peuvent également bénéficier de l'indemnité horaire pour travail de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif à condition que l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale en délibère ainsi. Il n'est pour l'instant pas envisagé de modifier les montants de cette indemnité.

## **Régime indemnitaire de la fonction publique territoriale (15/11/2005)**

Répondant à une question du député Thierry LAZARO relative au régime indemnitaire applicable dans la fonction publique territoriale, le Ministre de la fonction publique précise qu'aucune distinction ne peut être opérée entre des primes à caractère forfaitaire et d'autres liées à l'exercice du service fait.

En l'état, le statut de la fonction publique territoriale ne permet pas de lier le montant des primes versées à l'effectivité des services faits, autrement dit à des résultats.

Rép. Min. à Q.E., J.O.A.N. du 25 octobre 2005, p. 10003

**Agents territoriaux d'entretien et d'accueil**  
Plusieurs décrets du 30 novembre 2005 (n° [2005-1482](#), n° [2005-1483](#) et n° [2005-1484](#)) publiés au JO du 2 décembre créent les cadres d'emplois attendus pour le transfert des TOS.

## **La Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ...**

... compte environ 1 700 000 cotisants pour 700.000 pensionnés. Les transferts de compétences aux collectivités locales vont modifier cet équilibre avec le passage de plus de 100 000 fonctionnaires de l'État vers la fonction publique territoriale. Ces agents auront la possibilité de percevoir leur retraite au titre des collectivités locales alors qu'ils n'auront cotisé que pendant une période limitée à la caisse correspondante. Elle souhaiterait donc qu'il lui précise les modalités de la compensation qui sera effectuée au profit de la CNRACL.

En application des dispositions de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les

collectivités territoriales sont appelées à exercer de nouvelles compétences. L'exercice de ces compétences s'accompagne d'un transfert de personnels de l'État vers les collectivités territoriales. Ces personnels que l'on peut évaluer à 125 000 fonctionnaires se répartissent principalement entre le ministère chargé de l'éducation nationale et le ministère chargé de l'équipement de la façon suivante : 90 000 et 35 000. L'âge moyen des personnels concernés, situé aux alentours de quarante-cinq ans, fait apparaître que ceux-ci entament la seconde partie de leur activité professionnelle.

Compte tenu de l'entrée souvent tardive dans la fonction publique, on peut donc considérer, dans la perspective de l'allongement des carrières lié à la loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites, que la durée d'affiliation au régime de la CNRACL des personnels intégrés sera voisine de celle constatée au régime du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Par ailleurs, rien ne permet d'anticiper sur l'option qui sera effectuée par les personnels transférés, qui pourront choisir soit l'intégration au sein de la fonction publique territoriale, soit le détachement sans limitation de durée.

Tout porte à croire cependant que les personnels en fin de carrière préféreront conserver leur lien statutaire avec la fonction publique de l'État, sous la forme du détachement, et que les personnels plus jeunes, c'est-à-dire ceux qui cotiseront le plus longtemps à la CNRACL, demanderont leur intégration à la fonction publique territoriale afin de bénéficier d'une évolution de carrière en son sein.

Par ailleurs, en matière de droit à retraite, le droit d'option emporte des conséquences pour la CNRACL et le régime de pension de retraites des fonctionnaires de l'État. Dans ce contexte, si les fonctionnaires de l'État optent pour le statut de fonctionnaire territorial, la pension de retraite des intéressés sera versée par la CNRACL, pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique (avec un taux de contribution employeur de 27,3 % à partir de 2005).

Ceux de ces agents qui opteront pour le statut de fonctionnaire territorial seront affiliés à la CNRACL à compter de la date de leur intégration dans leur nouveau cadre d'emploi.

En application du principe d'interpénétration des carrières, la pension des intéressés sera versée par la CNRACL pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique.

Si les fonctionnaires de l'État optent pour le maintien de leur statut, en matière de droit à retraite, la pension des intéressés sera versée par le budget de l'État pour la totalité de leur carrière (avec un taux de contribution employeur payé par les employeurs locaux de 33 %).

Cette intégration générera une croissance immédiate du montant des cotisations salariales et des contributions employeurs versées à la CNRACL mais c'est ce dernier régime qui en tout état de cause versera les pensions de retraite des intéressés. Les missions étant transférées de façon définitive, les anciens agents de l'État, qu'ils aient ou non opté pour leur intégration dans la fonction publique territoriale, ont vocation à être remplacés par de nouveaux fonctionnaires territoriaux lorsqu'ils partiront à la retraite, générant de ce fait des ressources pérennes pour la CNRACL.

Enfin, les conséquences de l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnels transférés sur l'équilibre du régime de retraite de la CNRACL seront mesurées chaque année dans un rapport établi par le Gouvernement et remis au Parlement afin que ce dernier, conformément aux dispositions de l'article 108 de la loi du 13 août 2004 précitée, puisse ainsi avoir connaissance pleinement des effets de la décentralisation sur ce régime de retraite.

Réponse publiée au JO le : 13/12/2005 page : 11596

## **OPHLM - OPAC : un nouveau statut d'OPH. (25/11/2005)**

Le statut des OPHLM et des OPAC devrait être unifié en un nouveau statut des offices publics de l'habitat qui seront des EPIC.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a été amené à indiquer que le projet de loi "habitat pour tous" prévoyait de moderniser le statut des OPHLM et des OPAC, en les unifiant sous un nouveau statut des "offices publics de l'habitat" (OPH) qui seront des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Le ministre a précisé que ce projet ne remettait pas en cause le statut des fonctionnaires en poste dans ces organismes. Les agents conserveront tous les droits attachés à leur statut dont celui de faire carrière dans leur propre établissement ou dans un autre établissement, voire une collectivité. Les intéressés pourront également, s'ils le souhaitent, être soumis aux conditions d'emploi et de rémunération des salariés employés au sein de l'établissement selon les règles du droit du travail.

Le ministre a ajouté que si le statut d'EPIC ne permet plus (depuis la réforme du statut général de la fonction publique survenue en 1983) le recrutement direct de fonctionnaires, les OPH pourront recruter des fonctionnaires par la voie du détachement ou par mutation à la suite d'une promotion ou d'un concours.

(QE n° 66551 - JO AN du 30 août 2005 - p. 8189).

## **Emploi des enfants des élus/agents en tant que saisonniers. (16/11/2005)**

Certaines collectivités, pour des emplois saisonniers, accordent une priorité de recrutement au profit des enfants de leurs employés et élus. Ceci répond souvent à une tradition. Au regard des règles et principes d'égalité des candidats qui régissent les recrutements dans la fonction publique, l'application de cette dernière n'est-elle pas contraire aux réglementations concernant les conditions de recrutement dans une collectivité publique.

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels pour l'exercice de fonctions correspondant soit à un besoin saisonnier, soit à un besoin occasionnel. Dans le premier cas, les agents sont recrutés pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois, dans le second cas, la durée maximale est de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel. La création d'emploi doit être autorisée par l'assemblée délibérante qui doit préciser le motif de recrutement invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

À l'instar du fonctionnaire, l'agent non titulaire, y compris celui recruté dans le cadre du deuxième alinéa de l'article 3 de la loi précitée, doit remplir un certain nombre de conditions générales pour pouvoir être recruté, qui sont rappelées par l'article 2 du décret du 15 février 1988 (aptitude physique, jouissance de ses droits civiques s'il est de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration s'il est de nationalité étrangère, mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions).

Par ailleurs, si le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes nécessaires pour être admis à participer au concours externe donnant accès aux emplois titulaires de la même catégorie, l'expérience professionnelle acquise par l'agent ne doit pas être

manifestement insuffisante pour exercer les responsabilités afférentes au poste. Les dispositions réglementant le recours à des agents non titulaires n'abordent pas les conditions dans lesquelles il pourrait être fait appel à de proches parents des élus ou des agents de la collectivité territoriale et donc ne le prohibent pas. Il convient toutefois de rappeler que le recrutement des agents non titulaires est soumis au principe constitutionnel d'égalité d'accès aux emplois publics. La décision du Conseil constitutionnel du 14 janvier 1983 rappelle que ce principe, inscrit à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, interdit toute discrimination dans l'accès aux emplois publics.

Réponse publiée au JO le : 08/11/2005 page : 10374

## **Validation des acquis de l'expérience. (04/11/2005)**

Les personnes qui intègrent la fonction publique après avoir passé une partie de leur vie professionnelle dans le secteur privé. Ces personnes entrent dans la fonction publique en exerçant le même métier qui était le leur sous contrat privé.

Exemple : une auxiliaire de soins intégrant un CCAS passe de l'échelle 3 à l'échelle 1. Elles doivent recommencer leur carrière sans que soient prises en compte les années d'expérience acquises ultérieurement. Les conséquences de ce dysfonctionnement sont une perte de salaire dans l'immédiat et une autre au moment du départ à la retraite.

Des mesures destinées à élargir et à diversifier l'accès à la fonction publique territoriale en tenant compte des années d'expérience acquises notamment dans le secteur privé ou associatif ont d'ores et déjà été mises en place.

Ainsi le principe de la reconnaissance de l'expérience professionnelle qui a été posé par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique trouve son application dans l'instauration des troisièmes concours dans dix-sept cadres d'emplois relevant de filières différentes afin de couvrir un éventail de métiers suffisamment large. Il s'agit des filières administratives (adjoints administratifs, rédacteurs, attachés, administrateurs), techniques (gardiens d'immeubles, agents techniques, agents de maîtrise, contrôleurs de travaux, techniciens supérieurs), animations (adjoints d'animation, animateurs) et culturelles (agents qualifiés du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, assistants d'enseignement artistique, assistants spécialisés d'enseignement artistique).

Ces concours sont ouverts aux candidats justifiant pendant une durée, généralement de quatre années, d'une ou de plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

Au moment de la titularisation des lauréats de ces concours, une partie de l'ancienneté qu'ils ont acquise au titre de leur activité antérieure est prise en compte. Ainsi, pour les cadres d'emplois précités relevant de la catégorie C, le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987, modifié par le décret n° 2002-869 du 3 mai 2002, prévoit que les intéressés peuvent bénéficier, sur leur demande, selon la durée de cette activité, d'une bonification d'ancienneté d'un an, de deux ans ou de trois ans.

Ces dispositions s'appliquent de façon similaire aux cadres d'emplois de catégories A et B aux termes des décrets, respectivement, n° 2002-872 et n° 2002-870 du 3 mai 2002.

En outre, la prise en compte de l'expérience professionnelle dont la nature et la durée peuvent venir en équivalence de titres ou de diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois permet des

recrutements par la voie de l'intégration directe ou des concours réservés d'agents de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, certains statuts particuliers prévoient une reprise d'ancienneté au titre de l'exercice d'une activité professionnelle antérieure de même nature que celle des membres du cadre d'emplois, accomplie dans un établissement privé ou public. Tel est le cas lors de la titularisation dans les cadres d'emplois suivants : infirmiers, rééducateurs, assistants médicaux techniques, éducateurs de jeunes enfants, assistants socio-éducatifs, puéricultrices, cadres de santé (deux cadres d'emplois), sages-femmes, psychologues, médecins. Enfin, dans le cadre de la refonte du bas de la grille de rémunération des fonctionnaires de catégorie C, le projet de décret portant modification du décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 va ouvrir des droits nouveaux lors du classement dans un cadre d'emplois afin de favoriser le passage entre le secteur privé et la fonction publique. Il prévoit en effet que les personnes nommées fonctionnaires dans un grade de catégorie C doté des nouvelles échelles de rémunération 3, 4 ou 5 qui travaillent ou ont travaillé en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif bénéficient d'une reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de leur durée de travail. Ce décret sera publié au cours du dernier trimestre de cette année. L'ensemble de ces dispositions devrait permettre d'assurer une meilleure fluidité entre la fonction publique et le secteur privé.

Réponse publiée au JO le : 01/11/2005 page : 10206

## **Département de la Loire : un régime indemnitaire lié aux fonctions. (03/11/2005)**

Le département de la Loire a voulu dépasser la logique du grade en créant un régime indemnitaire qui intègre les notions de métiers et de missions des agents départementaux.

La prime liée aux fonctions mise en place au département de la Loire est basée sur une classification des métiers du département.

Cette démarche a nécessité la cotation de 121 métiers et leur répartition en plusieurs classes. Le répertoire des métiers, commencé en 2000, a ainsi été finalisé et est destiné à évoluer notamment au travers du comité de suivi instauré pour juger des ajustements et améliorations à apporter au dispositif.

En termes de chiffres, un agent de catégorie C peut percevoir un régime indemnitaire variant de 2960 à 3635 euros (par an), un agent de catégorie B de 3420 à 5320 euros et un agent de catégorie A de 4125 à 8625 euros.

A titre d'exemple, le régime indemnitaire d'un rédacteur exerçant le métier de gestionnaire de dossiers s'élève à 3570 euros / an, alors qu'il atteint 4270 euros pour un rédacteur responsable de cellule. Certains cadres non encadrants exerçant un métier spécifique tel que celui de chef de projet bénéficient également d'un régime indemnitaire de fonction.

Le département de la Loire a voulu mettre en place cette réforme avant l'arrivée des nouveaux personnels (agents de la DDE et TOS de l'éducation nationale) pour permettre leur accueil et la prise en compte de leurs spécificités.

C'est un effort budgétaire de 1,3 millions d'euros en 2004 qui a été consenti par la collectivité et qui a concerné 87 % des agents du département qui ont bénéficié d'une augmentation de régime indemnitaire.

## **Droit de grève et continuité du service : la réquisition !**

Les agents publics remplissent une mission de service public. Il en découle un statut juridique nettement distinct des salariés de

droit privé, car les règles du service public peuvent limiter le droit de grève.

Les fonctionnaires et agents publics sont ainsi dans une situation légale et réglementaire.

L'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 précise que les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. En l'absence de textes généraux sur ce point, il revient à l'autorité territoriale de concilier, sous le contrôle du juge, les principes constitutionnels du droit de grève et de continuité du service public.

Ce principe a été fixé par le Conseil d'État en 1950 dans une décision restée célèbre (CE, 7 juillet 1950, Dehaene) et confirmé par le Conseil constitutionnel en 1987 (Cons. const., décision n° 87-230 du 28 juillet 1987)

Les pouvoirs de l'autorité territoriale :

Des restrictions au droit de grève peuvent être établies par l'autorité territoriale lorsque les nécessités du service l'exigent.

La jurisprudence a peu à peu dégagé les limites de la procédure dite de « désignation ».

Selon la jurisprudence, des restrictions au droit de grève ne peuvent avoir pour objet que :

- d'éviter un usage abusif et contraire à l'ordre public de ce droit (CE, 4 février 1966, syndicat national des fonctionnaires et agents du groupement des contrôles radioélectriques);

- de préserver la sécurité des personnes Droit de grève et continuité du service : la réquisition est d'assurer la conservation des installations et du matériel.

Ces restrictions ne peuvent avoir un caractère général.

Elles doivent être limitées aux emplois des services strictement indispensables à la continuité du service public.

Elles ne peuvent porter sur l'ensemble des agents d'une catégorie hiérarchique par exemple, même si le juge admet plus facilement les restrictions à l'égard des fonctionnaires d'autorité (CE, 16 décembre 1966, syndicat national des fonctionnaires et agents des préfectures et sous-préfectures).

Le juge administratif contrôle strictement si la privation du droit de grève n'affecte que les agents indispensables au fonctionnement des activités dont le maintien est nécessaire.

Si le juge a reconnu à l'autorité territoriale le pouvoir de déterminer des limitations à l'exercice du droit de grève afin d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public, il a cependant rappelé l'interdiction, « à moins que des circonstances exceptionnelles ne le justifient », de recruter des agents de droit privé sous contrat à durée déterminée pour faire face à une grève (CAA Nancy, 18 décembre 2003, syndicat Sud PTT).

## **Juridique**

### **Délai de notification d'un recours administratif (08/11/2005)**

A défaut de l'accomplissement des formalités de notification qu'elles prévoient, un recours administratif dirigé contre un document d'urbanisme ou une décision relative à l'occupation ou l'utilisation du sol ne proroge pas le délai du recours contentieux.

Le Conseil d'Etat saisi d'une demande d'avis sur une question de droit nouvelle a estimé, dans un avis du 6 juillet 2005 (n° 277276), que si un permis de construire modificatif pouvait être requalifié du fait de son objet et de sa portée, en nouveau permis de construire, qui se substitue alors au permis initial, la délivrance d'un tel permis n'entraîne pas dans le champ de la jurisprudence Ternon, dans la mesure où elle intervenait sur la demande du bénéficiaire qui entendait modifier son projet de



construction. D'autre part, le Conseil d'Etat a précisé qu'à défaut de l'accomplissement, dans le délai de 15 jours, des formalités de notification, à l'auteur de la décision, et le cas échéant, au titulaire de l'autorisation, prévues par l'art. R. 600-1 du code de l'urbanisme, un recours administratif dirigé contre un document d'urbanisme ou une décision relative à l'occupation ou l'utilisation du sol ne prorogeait pas le délai du recours contentieux et il ne pouvait y être remédié par la présentation d'un nouveau recours administratif assorti des formalités de notification après l'expiration d'un délai de quinze jours réservé à l'accomplissement de cette formalité pour le premier recours administratif.

### **La procédure de mutation interne d'office (22/11/2005)**

La qualification de mutation interne :

Lorsqu'une autorité territoriale souhaite réorganiser un service en modifiant les affectations d'un ou de plusieurs agents, ou bien lorsque le comportement d'un agent s'avère incompatible avec les exigences des fonctions qui lui sont confiées, il est possible de procéder à la mutation de celui-ci, en s'assurant de justifier convenablement une telle mesure.

L'acte qui va consister à changer l'affectation de l'agent concerné constitue une mutation interne au sens de l'article 52 de loi n°84-53, disposition selon laquelle " l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ".

La mutation interne est décidée la plupart du temps " dans l'intérêt du service ", ce dernier étant lui-même analysé en prenant en considération l'agent. Il est donc nécessaire de bien formuler la justification de cette mutation. En effet, la prise en considération de la personne même de l'agent emporte un certain nombre de conséquences sur la procédure à adopter.

La procédure de mutation interne :

La mutation interne ne fait pas l'objet d'une procédure particulière. C'est l'autorité territoriale qui procède à la mutation et qui notifie au fonctionnaire muté sa nouvelle affectation. En effet, la mutation interne est considérée comme une mesure d'ordre intérieur. L'agent est tenu de s'y conformer en vertu de son devoir d'obéissance hiérarchique. Le refus de déférer à un ordre de mutation constitue une faute disciplinaire, sauf si l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (CE, 9 février 1949, Marrach).

Toutefois, afin d'éviter qu'elle ne prenne la forme d'une " sanction disciplinaire déguisée ", des mesures s'imposent pour protéger un agent muté.

Ainsi, une mutation qui induit un changement de résidence ou une modification de la situation de l'intéressé est soumise à l'avis de la commission administrative paritaire. La notion de " changement de résidence " englobe le changement de résidence administrative (le lieu de travail) ainsi que celui de " résidence familiale ".

La mutation peut aussi entraîner une modification de la rémunération de l'agent muté ainsi que la perte d'avantages, et des contraintes différentes, d'horaires ou de responsabilités. Par exemple. " Une mutation qui comporte une diminution sensible du niveau des attributions et des responsabilités n'a pas le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur. Cette mutation est intervenue en considération de la personne et devait, en conséquence, être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé " (CE, 28 octobre 1992, " Département de la Guyane ", n° 94894).

En cas de mutation prise en " considération de la personne ", à la suite d'incidents ou à cause de l'organisation du service par exemple, l'agent muté a droit à la communication de son dossier.

Il y a enfin consultation de la commission administrative paritaire, postérieurement à la décision de mutation, lorsqu'il s'agit de remplir en cas d'urgence une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service, et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même postérieurement.

### **Difficultés relationnelles et harcèlement moral. (08/11/2005)**

Des difficultés professionnelles relationnelles récurrentes ressortissant à la catégorie des conflits du travail, ne sont pas constitutives d'un harcèlement moral.

Le ministre de la justice avait rejeté une demande de réparation des conséquences de faits de harcèlement moral dont un chef de services pénitentiaires alléguait avoir été victime (d'avril 2001 à septembre 2003) de la part du directeur du centre pénitentiaire.

La juridiction administrative a constaté qu'il ressortait du dossier administratif de l'agent et de ses notations, que celui-ci avait connu des difficultés professionnelles relationnelles antérieures et postérieures à la période concernée par ses demandes indemnitaires. Il a été estimé que les tensions vécues ressortissaient à la catégorie des conflits du travail et s'étaient notablement accentuées à partir du moment où l'agent avait considéré que le poste de directeur adjoint du centre pénitentiaire devait lui être attribué.

Le Tribunal Administratif a conclu que l'agent qui avait conservé la jouissance d'un logement de fonction ainsi que des missions conséquentes au sein de l'établissement, n'avait pas été victime d'un harcèlement moral. Cette décision a été rendue bien que le TA ait estimé regrettable une insuffisance de moyens matériels (absence de poste informatique à disposition de l'agent dans un bureau adéquat) et constaté que l'intéressé était écarté des réunions de direction au motif qu'il ne respectait pas le devoir de réserve attendu d'un personnel de son grade.

(TA Nouvelle-Calédonie - 10 septembre 2004 - n° 040012)

### **La relation directe et déterminante d'un accident avec le service. (08/11/2005)**

Un accident mortel ne peut être qualifié d'accident de service que si des pièces médicales établissent la relation directe et déterminante de l'accident avec le service.

Le ministre de l'éducation nationale avait rejeté une demande de versement d'une rente viagère d'invalidité.

La veuve du défunt soutenait que l'accident mortel dont avait été victime son mari (chef du département "ski" à l'Ecole Nationale de Ski et d'Alpinisme), survenu alors qu'il effectuait un entraînement de vélo, était un accident de service.

La requérante alléguait qu'un ordre de mission (délivré le 10 juin 2000) indiquait notamment un "entraînement personnalisé". L'intéressée soutenait que l'entraînement avait eu lieu en milieu de journée et s'était bien déroulé dans le cadre du service.

La juridiction administrative a considéré que, même si l'accident est survenu à l'occasion du service, l'origine de l'arrêt circuloire de l'agent n'était pas connue. Il a été précisé qu'en l'absence notamment de production de pièces médicales établissant l'état du système circuloire de l'agent avant l'accident, sa veuve ne pouvait être regardée comme établissant la relation directe et déterminante de cet accident avec le service.

(TA Grenoble - 22 octobre 2004 - n° 012 491).

NDLR : Mais à quoi servent les visites médicales annuelles ? On peut se le demander !! Les agents des métiers du sport, qu'ils soient publics ou privés DOIVENT subir des examens poussés, compte tenu des risque inhérents à la profession.

## **Circulaires - Espaces remarquables du littoral (07/11/2005)**

La circulaire n° 2005-57 du 15 septembre a pour objet de préciser les modalités d'application du décret du 29 mars 2004 qui vient lui-même déterminer les conditions dans lesquelles des aménagements légers peuvent être implantés dans les espaces protégés au titre de la loi littoral : " lorsqu'ils sont nécessaires à leur gestion, à leur mise en valeur notamment économique ou, le cas échéant, à leur ouverture au public ".

Circulaire UHC/PS1 no 2005-57 du 15 septembre 2005 relative aux nouvelles dispositions prévues par le décret n° 2004-310 du 29 mars 2004 relatif aux espaces remarquables du littoral et modifiant le code de l'urbanisme

## **Sécurité**

### **La mise en commun des services de plusieurs polices municipales. (17/11/2005) C'est possible mais ...**

Les services de police municipale de plusieurs communes limitrophes peuvent être occasionnellement mis en commun en cas d'événement exceptionnel.

Le ministre de l'intérieur a été amené à indiquer qu'en cas de manifestation exceptionnelle, le CGCT (article L 2212-9) prévoit la possibilité d'une mise en commun occasionnelle des services de police municipale de plusieurs communes. L'utilisation commune de tout ou partie des effectifs de police municipale est possible s'il s'agit d'un événement exceptionnel ou d'un flux important de population lié à la saison touristique. Ce sont les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération qui sont concernées par ces dispositions.

Il a été précisé qu'une fois associés, les agents de police municipale de la commune tiers amenés à intervenir sur le territoire d'une autre commune ne disposent pas de la plénitude de leurs compétences (la mise en commun ne concerne en effet que le domaine de la police administrative).

Dans ces conditions, et sur le territoire d'une commune donnée, seuls les agents de police municipale du service de cette commune pourront verbaliser les infractions aux arrêtés du maire.

C'est un arrêté préfectoral qui autorise cette forme de coopération et en fixe les modalités pratiques (durée, aire géographique, moyens humains et matériels concernés).

(QE n° 16568 - JO Sénat du 31 mai 2005 - p. 1577).

NDLR : Vous pouvez venir, mais surtout ne faites pas de vagues!!

### **Gardes-champêtres : l'étendue du pouvoir de verbalisation. (25/11/2005)**

Les gardes-champêtres ont une compétence générale en matière de circulation routière et peuvent également constater les manquements à la réglementation concernant la pollution sonore des véhicules à moteur.

Le ministre de l'intérieur a été amené à rappeler que les gardes-champêtres pouvaient constater par procès-verbal un nombre important de contraventions, si elles sont commises à l'intérieur du territoire communal et sur des voies autres que les autoroutes (inobservation des feux de signalisation, des stops, des vitesses maximales, des dispositions réglementant l'arrêt et le

stationnement, le port du casque pour tout conducteur ou passager d'une motocyclette...). D'une manière générale, leur compétence est étendue à l'essentiel des contraventions concernant la circulation routière.

Il a toutefois été précisé que leur compétence n'était pas alignée sur celle des agents de police municipale dont la formation est plus longue (6 mois au lieu de 3 pour les gardes-champêtres). C'est ainsi que leur compétence ne s'étend notamment pas à l'inobservation des règles de priorité.

Par contre, ils peuvent constater l'absence du panneau dont doivent être surmontées les machines agricoles automotrices et les matériels de travaux publics automoteurs. Ils peuvent également constater les manquements à la réglementation concernant la pollution sonore causée par le bruit d'échappement des véhicules à moteur, dans la mesure où ils sont désignés à cet effet par le maire et sous réserve qu'ils soient agréés par le procureur de la république et assermentés.

(QE n° 31425 - JO AN du 26 avril 2005 - p. 4306).

## **Technique**

### **Le risque inondation en centre-ville**

Le CERTU vient de faire paraître une étude sur la prise en compte du risque inondation dans ces centres villes. Si les constructions sont désormais interdites dans les zones inondables avec la mise en place des PPR, il est nécessaire de s'attaquer à cette question dans les centres villes en proposant des solutions qui permettent de maintenir à la fois les habitants et les activités.

Il s'agit d'aider les collectivités à " gérer " les zones inondables en valorisant le patrimoine urbain qui s'est souvent " constitué dans sa relation avec l'eau ".

Le document propose donc des pistes de réflexion et des outils ainsi que des retours d'expériences : par exemple, la surélévation des surfaces habitables, la création d'étapes refuges (avec un nouvel usage des bâtiments) ou les traitements ponctuels du bâti.



### **Décrets, arrêtés, circulaires**

#### **Textes généraux**

#### **Ministère de l'écologie et du développement durable**

Décret n° 2005-1472 du 29 novembre 2005 modifiant le décret n° 96-1008 du 18 novembre 1996 relatif aux plans d'élimination des déchets ménagers et assimilés

NOR: DEVP0530070D

## Séisme : le danger est loin d'être exclu

Selon l'état des lieux réalisé, il y aurait trente deux départements qui pourraient être l'objet d'un séisme. Dans ce contexte, le Ministère de l'environnement et du développement durable, a souhaité disposer d'un outil d'aide à la décision pour l'ensemble des acteurs locaux.

Il a donc confié au BRGM (?) un travail à l'échelle départementale qui permette d'élaborer des outils pratiques. Ces derniers ont pour objectif d'évaluer les conséquences sur un quartier en fonction du type d'habitations (âge, hauteur...) et de leur vulnérabilité. Le logiciel devrait donc permettre de faire des simulations sur une zone choisie.

Outre le fait d'être un outil pour l'utilisateur local, le logiciel devrait permettre de préciser les zones prioritaires.

Fin et rendu de l'étude début 2006.

## Des nouveaux filtres à particules pour moteur diesel

En prévision, une future norme européenne (Euro 5) sur les émissions de moteurs diesel devrait imposer (d'ici 2010) une réduction très significative (plus de 80 %) des émissions de particules, soit 5 mg/km au lieu de 25 mg/km à l'heure actuelle.

Les constructeurs de filtres à particules devront donc connaître un marché en pleine " explosion " dans les années à venir. Lors du dernier salon de Francfort, la société CTI (Céramiques techniques industrielles) a donc annoncé la production industrielle d'un nouveau filtre à particules pour diesel à base de carbure de silicium.

Ce résultat est le fruit de plusieurs années de recherches et s'appuie sur des processus différents de ceux mis en œuvre dans les filtres actuels (support nid d'abeille composé à plus de 30 % de silicium lié à un composé inorganique spécial). Il a été testé sur les Mercedes C220 CDI et la Peugeot HDI 2.0.

Le marché vise désormais les véhicules de plus de 3,5 tonnes (camions, bus, véhicules utilitaires).

## Biocarburants et véhicules propres : un rapport interministériel (03/11/2005)

La Commission interministérielle sur les véhicules propres et économes (Civepe) avait été créée le 3 décembre 2003. elle vient de sortir son second rapport qui porte (en particulier) sur deux sujets : les biocarburants et la définition d'un véhicule propre et économe.

Elle s'est mise d'accord sur un étiquetage des émissions de CO2 des véhicules, étiquetage similaire à celui mis en place pour la consommation énergétique des appareils électroménagers. Sept catégories (de A à G) ont été définies, depuis " moins de 100 grammes par kilomètre " jusqu'à " plus de 250 g/km ". La commission estime que A et B sont des catégories vertueuses, les D et E sont " passables " ou " fréquentables " et les F et G sont " à proscrire ". D'après la ministre de l'Ecologie et du développement durable, cet étiquetage devrait être effectif au plus tard l'été prochain.

Mais, le groupe de travail a aussi constaté que la disposition de la loi sur l'air imposant à l'Etat et aux collectivités de se doter d'au moins de 20 % de véhicules propres (GPL, GNV ou électriques) n'était pas effective. Le taux ne serait que de 10 %. La ministre a donc rappelé par circulaire cette obligation et la nécessité d'être exemplaire. Il faut que le secteur public opte pour des véhicules émettant moins de 140 g/km. Mais il faut

aussi faire évoluer le contexte car l'offre des constructeurs est actuellement insuffisante.

Concernant les biocarburants, 12 propositions ont été faites, notamment pour augmenter les ressources et réduire les coûts de production. Le rapport évoque aussi les nouvelles générations de biocarburants, comme la filière ligno-cellulosique (à l'état de recherche actuellement). L'expérimentation de nouveaux véhicules électriques (plus grande autonomie) chez EDF ou à la Poste est suivie de près.

Les services de l'Etat... et des collectivités pourraient être rapidement concernés.

## France canicules à répétition ?

D'ici une centaine d'année, le climat français sera quasiment équivalent à l'actuel climat de l'Atlas Marocain.

Des étés plus secs, des hivers plus courts, et des enneigements réguliers au dessus de...2500m, contre 1500 actuellement.

Des scénarios les plus extrêmes des climatologues envisagent une température moyenne de 2 à 3,5 degrés de plus que ces dix dernières années.

Cette évolution est énorme si l'on considère qu'à la dernière période glaciaire il y a 20.000 ans, avec cinq degrés de moins sur la Terre, la banquise recouvrait l'Europe. En 2001, le dernier rapport d'un groupe d'experts de l'ONU prévoyait une augmentation moyenne planétaire de 1,4 à 5,8 degrés en 2100 par rapport à 1990, selon les scénarios. Pour la France, les experts ont calculé les changements de température pour la phase 1960/1989 et pour 2070/2099, soit deux périodes de 30 ans. Etés secs, étés chauds : alors que de 1960 à 1989, une seule journée d'été dépassait chaque année les 35 degrés en moyenne nationale -indépendamment des surchauffes observées localement-, on pourrait compter de 1 à 7 jours de grosse chaleur , et jusqu'à 14 jours , à la fin du 21<sup>e</sup> siècle.

Dans ce cas, un été sur deux serait au moins aussi chaud que l'été 2003. Le nombre de jours de sécheresse pourrait atteindre un mois par an.

La France ne sera ni épargnée ni particulièrement exposée au réchauffement climatique, mais ses régions sud, comme tout le pourtour méditerranéen, courront des risques accrus de sécheresse et, par conséquent, d'incendies. Les Régions de la côte Atlantique seraient plus tempérées La fonte accélérée des glaciers et de la calotte glaciaire observée depuis plus de dix ans pourra provoquer, par exemple, en 2100 le même phénomène de marées à MARSEILLE, qu'à VENISE actuellement.

Quant à VENISE, La place Saint MARC serait en permanence au dessous du niveau de la mer. L'économie touristique sera entièrement à reconsidérer, à la mer comme à la montagne.

## Culture

### Etat des lieux des enseignements au théâtre

Aidée d'experts, la cellule-conseil "Enseignements artistiques et territoires" a réalisé un outil méthodologique téléchargeable, destiné aux états des lieux de l'offre de formation en théâtre (offre qui présente une organisation en structures, lieux et

objectifs très différente de celle de la musique).

Il permet de recueillir des informations précises, des commentaires et des points de vue, de la part de tous ceux qui portent une offre de formation au théâtre sur le terrain.

# Quoi de neuf au SAFPT ?

Le bureau National se réunira dans la deuxième quinzaine du mois de janvier.

Au programme des discussions :

La prochaine Assemblée Générale nationale qui devrait se tenir dans les environs de **TOULOUSE/BLAGNAC** en juin prochain, ainsi que le devenir de votre journal .