

GUIDES PRATIQUES VIE PUBLIQUE

# LE PERSONNEL COMMUNAL

S. BODARD H. MAISL

MASSON



VIE PUBLIQUE

22

143  
oct. 77

# Le personnel communal

80R  
7061b

## **Chez le même éditeur**

*Dans la même collection*

**Le guide du conseiller municipal**, sous la direction de P. Cabanes. 1974, 184 pages.

**Guide des prêts**. Numéro spécial de la revue « Vie Publique » (2<sup>e</sup> édition en préparation).

**Guide des subventions**. 1975, 2<sup>e</sup> édition revue et corrigée, 250 pages, nombreux tableaux. Numéro spécial de la revue « Vie Publique ».

**Le syndicat de communes**, par R. Maurice, 1976, 164 pages, nombreux tableaux.

Collection Guides Pratiques Vie Publique

# Le personnel communal

par

**Serge Bodard**

Secrétaire général du SIVOM de l'agglomération orléanaise  
Chargé d'enseignement à la Faculté de Droit  
et des Sciences Economiques d'Orléans  
Directeur adjoint du C.U.R.E.M. d'Orléans

et

**Herbert Maisl**

Professeur agrégé  
Doyen de la Faculté de Droit  
et des Sciences Economiques d'Orléans  
Directeur du C.U.R.E.M. d'Orléans

MASSON

Paris New York Barcelone Milan

VIE PUBLIQUE

1977

DL-28.02-1977-04530

MASSON S.A. 120 bd Saint-Germain, 75280 Paris Cedex 06  
MASSON PUBLISHING USA Inc. 14 East, 60th Street, New York, N.Y. 10022  
TORAY-MASSON S.A. Balmes 151, Barcelona 8  
MASSON ITALIA EDITORI S.p.A. Via Giovanni Pascoli 55, 20133 Milano

Le personnel  
commun



Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés réservés pour tous pays.

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants-droit ou ayants-cause, est illicite » (alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

---

© Masson et Vie Publique S.A., Paris 1977  
I.S.B.N. 2-225 46090-6  
ISSN : 0338-9871

---

Imprimé en France

# Table des matières

Introduction .....	9
<b>Chapitre 1. — Qu'est-ce qu'un agent communal ? .....</b>	<b>11</b>
<i>Section 1. Les agents communaux sont parfois des fonctionnaires ..</i>	<i>11</i>
§ I. Les fonctionnaires communaux à temps complet, 13	
§ II. Les fonctionnaires communaux à temps non complet, 14	
<i>Section 2. Les agents communaux parfois ne sont pas fonctionnaires</i>	<i>16</i>
§ I. La diversité des agents non titulaires, 16	
§ II. La situation administrative des agents non titulaires, 17	
<b>Chapitre 2. — Quelle est la structure de la fonction publique communale ?</b>	<b>19</b>
<i>Section 1. L'aménagement interne de la fonction publique communale</i>	<i>19</i>
§ I. L'emploi, 19	
§ II. Le grade, 19	
§ III. Les catégories, 20	
§ IV. Le corps ou le cadre, 21	
<i>Section 2. Les différents types d'emplois communaux .....</i>	<i>21</i>
§ I. Les emplois permanents à temps complet, 22	
§ II. Les emplois permanents à temps non complet, 27	
<i>Section 3. Tableaux des effectifs du personnel communal .....</i>	<i>27</i>
<b>Chapitre 3. — Les cadres institutionnels .....</b>	<b>29</b>
<i>Section 1. Les institutions au plan national .....</i>	<i>30</i>
§ I. La répartition de compétence entre le législateur et le pouvoir réglementaire, 30	
§ II. L'intervention du ministre de l'Intérieur et éventuellement d'autres ministres, 31	
§ III. Les organismes consultatifs, 33	
§ IV. Le Centre de Formation des Personnels Communaux, 34	
§ V. La Bourse de l'Emploi, 38	
§ VI. L'Institut International des Collectivités publiques, 38	
<i>Section 2. Les institutions au plan local .....</i>	<i>39</i>
§ I. Les autorités locales, 39	
§ II. Le Syndicat de Communes pour le personnel, 40	
§ III. Les Commissions d'établissements des listes d'aptitude, 42	
§ IV. Les organismes consultatifs, 43	
<b>Chapitre 4. — Comment devient-on un agent communal ? .....</b>	<b>50</b>
<i>Section 1. Les conditions générales d'accès .....</i>	<i>50</i>
§ I. Le principe d'égalité admissibilité, 50	
§ II. Le décret du 5 mai 1962, 51	
<i>Section 2. Les procédés de recrutement .....</i>	<i>56</i>
§ I. Les différentes modalités de recrutement, 56	
§ II. Le système de la liste d'aptitude de la loi du 13 juillet 1972, 58	

Section 3. La préparation aux concours .....	65
§ I. Les formules de préparation, 66	
§ II. Les cycles de préparation, 66	
§ III. Les conditions de participation à ces préparations, 68	
Section 4. La nomination de l'agent .....	68
§ I. L'autorité compétente, 68	
§ II. Les conditions de la nomination, 69	
§ III. Les effets de la nomination, 69	
<b>Chapitre 5. — Le déroulement de la carrière .....</b>	<b>70</b>
Section 1. Les positions administratives .....	70
§ I. La position d'activité, 70	
§ II. Le détachement, 75	
§ III. La position hors cadre, 76	
§ IV. La disponibilité, 77	
§ V. La position sous les drapeaux, 79	
Section 2. Notation et avancement .....	79
§ I. La notation, 80	
§ II. L'avancement d'échelon, 81	
§ III. L'avancement de grade, 82	
§ IV. Le chevonnement, 85	
Section 3. Le caractère intercommunal de la carrière .....	87
§ I. Le principe, 87	
§ II. Les modalités, 88	
Section 4. La formation et le perfectionnement des agents communaux	90
§ I. Le rôle du CFPC, 90	
§ II. La participation de l'Université, 92	
<b>Chapitre 6. — Les avantages financiers et divers d'activité - Les pensions</b>	<b>94</b>
Section 1. Les avantages pécuniaires d'activité .....	94
§ I. Les principes, 94	
§ II. Les éléments permanents de la rémunération, 96	
§ III. Les indemnités, 99	
Section 2. Les avantages matériels .....	112
§ I. Le droit d'occupation d'un logement, 112	
§ II. L'attribution de vêtements ou de chaussures, 113	
Section 3. Autres avantages d'activités .....	114
§ I. Les avantages statutaires particuliers, 114	
§ II. Les distinctions honorifiques, 114	
§ III. L'aménagement des temps d'horaire, 115	
Section 4. Les avantages financiers postérieurs à l'activité: les pensions	115
§ I. Définition et caractères des pensions de retraite, 115	
§ II. La mise à la retraite, 116	
§ III. La constitution du droit à pension, 118	
§ IV. La liquidation de la pension, 118	
§ V. L'entrée en jouissance de la pension, 119	
§ VI. Les pensions d'invalidité, 120	
§ VII. La reversion des pensions, 121	
§ VIII. Le régime de retraites complémentaires facultatif, 122	
<b>Chapitre 7. — Les congés et avantages sociaux .....</b>	<b>123</b>
Section 1. Le droit aux congés .....	123
§ I. Le congé annuel, 123	
§ II. Les congés de maladie, 124	
§ III. Les congés de maternité, 126	
§ IV. Les autorisations d'absence, 127	

Section 2. Les avantages sociaux .....	129
§ I. Les prestations de caractère familial, 129	
§ II. Le régime de sécurité sociale applicable, 134	
§ III. Autres avantages sociaux applicables obligatoirement, 135	
§ IV. Autres avantages sociaux susceptibles d'être attribués, 136	
<b>Chapitre 8. — Quelles sont les obligations de l'agent communal? ....</b>	<b>139</b>
Section 1. Les obligations de l'agent communal dans le service .....	139
§ I. L'obligation de servir dans le respect du pouvoir hiérarchique, 139	
§ II. L'obligation de servir de façon continue et le droit de grève, 141	
§ III. L'obligation de servir en faisant preuve de discrétion professionnelle, 144	
§ IV. L'obligation de servir de façon désintéressée et honnête, 146	
Section 2. Les obligations en dehors du service .....	147
§ I. L'obligation de se consacrer entièrement à la fonction, 147	
§ II. L'obligation de réserve et la liberté d'opinion, 149	
<b>Chapitre 9. — Quel est le régime disciplinaire applicable au personnel communal? .....</b>	<b>152</b>
Section 1. La faute disciplinaire .....	152
§ I. La notion de faute disciplinaire, 152	
§ II. Faute disciplinaire et faute pénale, 154	
Section 2. Les sanctions disciplinaires .....	155
§ I. Les sanctions disciplinaires de l'article 524 du CAC, 155	
§ II. Sanctions disciplinaires et suspension, 157	
§ III. Le contrôle juridictionnel, 158	
Section 3. La procédure disciplinaire .....	159
§ I. La communication du dossier, 159	
§ II. L'intervention du Conseil de discipline, 161	
§ III. Le contrôle du juge et ses effets, 163	
<b>Chapitre 10. — Quand l'agent communal est-il responsable? .....</b>	<b>166</b>
Section 1. La responsabilité civile .....	166
§ I. La responsabilité civile à l'égard des tiers, 166	
§ II. La responsabilité à l'égard de la commune, 168	
Section 2. La responsabilité pénale de l'agent .....	169
§ I. Les dispositions particulières du Code pénal, 169	
§ II. Les dispositions générales du Code pénal, 170	
<b>Chapitre 11. — La défense des intérêts des fonctionnaires communaux</b>	<b>171</b>
Section 1. L'intervention des commissions paritaires .....	171
Section 2. Les syndicats .....	171
§ I. La constitution, 172	
§ II. L'exercice des droits syndicaux, 172	
§ III. L'action des syndicats, 173	
Section 3. Le recours au Maire .....	174
Section 4. Les recours contentieux .....	174
§ I. Le recours pour excès de pouvoir, 175	
§ II. Le recours de plein contentieux, 177	

<b>Chapitre 12. — Comment perd-on la qualité d'agent communal ?</b> .....	178
<b>Section 1. La démission</b> .....	178
§ I. Les formes de la démission, 178	
§ II. Les conséquences de la démission, 179	
<b>Section 2. Le licenciement</b> .....	179
§ I. Le licenciement pour suppression d'emploi, 179	
§ II. Le licenciement pour insuffisance professionnelle, 183	
<b>Section 3. La retraite</b> .....	185
§ I. Les conditions, 185	
§ II. Les effets de la retraite, 186	
 <b>Chapitre 13. — Les agents des communes et établissements publics communaux non soumis au statut</b> .....	188
<b>Section 1. Les agents permanents à temps non complet</b> .....	188
§. Situation statutaire, 188	
§ II. Fixation des tableaux d'effectifs d'agents à temps non complet, 189	
§ III. Dispositions organiques applicables, 190	
§ IV. Conditions de recrutement et de formation, 190	
§ V. La rémunération, 190	
§ VI. L'avancement, 191	
§ VII. Les congés, 192	
§ VIII. Les garanties disciplinaires, 193	
§ IX. La position d'activité, 193	
§ X. La cessation de fonctions, 193	
<b>Section 2. Les agents des établissements publics de regroupement et l'incidence des fusions</b> .....	195
§ I. L'application du statut de droit commun, 195	
§ II. Le cas des communautés urbaines, 195	
§ III. Le cas des fusions de communes, 196	
<b>Section 3. Les agents non titulaires</b> .....	196
§ I. Le mode de rémunération et l'avancement, 196	
§ II. La titularisation, 198	
§ III. La cessation de fonctions, 199	
<b>Section 4. Le personnel des établissements publics communaux</b> ....	201
 Annexes .....	203
Table des sigles .....	218
Index .....	219



## Introduction

Lorsqu'on parle du personnel communal, quelques images viennent à l'esprit de beaucoup : celle du secrétaire de mairie instituteur, celle du garde champêtre, celle du cantonnier de la petite commune rurale. Mais, inéluctablement, les communes entrent, elles aussi, dans l'ère du *management* ; leurs missions ne cessent de s'accroître ; il leur faut se soucier d'urbanisme et de développement économique. Aussi, les emplois qu'elles offrent à leur personnel se diversifient et nécessitent des compétences étendues dans les domaines juridique, technique et comptable. Il est d'ailleurs caractéristique que la fonction publique communale connaisse aujourd'hui un regain d'intérêt très net, notamment chez certains fonctionnaires de l'Etat et chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche de responsabilités, alors que pendant longtemps elle est restée méconnue.

La loi du 5 avril 1884 se bornait à reconnaître au maire le pouvoir de nommer les agents communaux. Il revint au Conseil d'Etat de préciser leurs droits et obligations et, surtout, de définir le critère du fonctionnaire communal ; différents textes complétèrent cette réglementation, des statuts apparurent dans un grand nombre de communes. Ce n'est qu'en 1952, quatre ans après la promulgation du statut général des fonctionnaires de l'Etat, que le législateur adopta un statut du personnel communal.

La loi du 28 avril 1952 a accordé aux agents communaux des garanties comparables à celles des fonctionnaires de l'Etat ; elle a nécessité de très nombreux textes d'application. Peut-on considérer, toutefois, qu'elle a donné naissance à une véritable fonction publique communale et, d'ailleurs, une fonction publique communale est-elle compatible avec l'existence de 36 500 autonomies communales ? Il n'est pas dans notre intention d'entrer dans ce débat délicat, mais intéressant. Sans doute, toute mesure en faveur du personnel communal décidée à l'échelon central tend à atténuer le lien qui unit l'agent communal au Maire. Mais d'autre part, la commune ne peut préserver son autonomie que si elle dispose d'un personnel de qualité qui lui permette de dialoguer avec les services de l'Etat sur un pied d'égalité ; or, ce personnel revendique des avantages de carrières.

L'essentiel, dans les réformes de ces dernières années, consiste à avoir offert de réelles possibilités de carrière intercommunale et défini les conditions de recrutements d'un personnel compétent dans des conditions indiscutables. A cet égard, la loi du 13 juillet 1972, doit jouer un rôle décisif ; il n'est pas sans importance que l'organe chargé du recrutement, de la formation et du perfectionnement soit un établissement public intercommunal, le Centre de Formation des Personnels Communaux, géré par un Conseil d'Administration à composition paritaire.

La loi de 1952 intégrée dans le Code de l'Administration communale a été, à plusieurs reprises, modifiée ; sur son fondement, de nombreuses mesures réglementaires sont intervenues. L'ensemble de ces textes est réuni dans une brochure mise à jour régulièrement par la Direction des *Journaux Officiels* ; elle dépasse aujourd'hui les 600 pages et a dû éclater en deux fascicules. Pourtant, malgré son important volume, elle ne contient pas tout le droit applicable au personnel communal. Elle ne reproduit — ce n'est d'ailleurs par son objet — ni les règles posées par le juge ni celles qui concernent les fonctionnaires de l'Etat et sont transposables aux agents communaux.

Aussi a-t-il semblé que le présent *Guide* était de nature à répondre à un besoin. Il se veut d'abord une *synthèse* d'une matière mouvante, aux éléments souvent épars et donc d'accès malaisé. Se plaçant ensuite sur un plan essentiellement *pratique*, il cherche, avant tout, à répondre aux questions que se posent à la fois tous ceux qui veulent entrer dans la carrière communale, ceux qui sont déjà agents communaux et ceux qui participent à leur gestion. Peut-être, enfin, de surcroît, aidera-t-il également à convaincre les observateurs de notre vie administrative qu'une véritable décentralisation passe par l'existence d'un personnel communal dynamique et compétent dont on aura su rendre la carrière séduisante tant par les tâches proposées que par les droits accordés. Il est vrai que le système qui sera décrit ici — notamment celui résultant de la loi du 13 juillet 1972 — se présente comme un « compromis inachevé » ; aux « politiques » de faire preuve d'imagination...

# Qu'est-ce qu'un agent communal ?

Un agent communal est la personne qui est au service soit d'une commune ou de plusieurs communes, soit d'un établissement public dépendant d'une commune ou de plusieurs communes. Par exemple, le personnel du Bureau d'Aide Sociale, de la Caisse des écoles, d'un Syndicat de communes.

Cette expression est dénuée de valeur juridique. Elle s'applique à des personnels dans une situation statutaire ou non statutaire.

— *Dans une situation statutaire*, comme les personnels relevant du statut général du personnel communal (cf. art. 477 et suivants du Code de l'Administration communale désigné dans ce *Guide* par le sigle CAC), les personnels relevant d'un statut spécial comme les sapeurs pompiers (décret du 7 mars 1953), les agents de la Ville de Paris (loi du 31 décembre 1975)<sup>1</sup>.

— *Dans une situation non statutaire* comme les agents contractuels. Elle ne s'applique pas au Maire et à ses adjoints qui sont des autorités électives.

On distinguera ici deux grandes catégories d'agents communaux : les fonctionnaires et les non-fonctionnaires.

## Section 1

### **Les agents communaux sont parfois des fonctionnaires**

Pour qu'un agent communal soit considéré comme un fonctionnaire, il faut que trois éléments soient réunis.

#### 1. *L'occupation à titre permanent d'un emploi permanent*

La liste de ces emplois permanents est fixée :

— soit par le Conseil municipal par délibération soumise à la seule approbation préfectorale pour les emplois permanents à temps complet (cf. art. 478, al. I du Code de l'Administration communale)<sup>2</sup> ;

1. Les receveurs municipaux dont les fonctions sont par définition de caractère communal sont en réalité des fonctionnaires d'Etat (cf. loi du 14 septembre 1941).

2. Il a été jugé récemment que ces dispositions avaient été en réalité abrogées par la loi du 31 décembre 1970 (C.E. 19 février 1975 in *Gazette des Communes*, septembre 1975, p. 26).

— soit par arrêté du ministre de l'Intérieur pris après avis de la Commission nationale paritaire prévue à l'art. 492 du CAC pour les emplois permanents à temps incomplet (cf. art. 616, al. 1 et arrêté du 8 février 1971); cet arrêté présente un caractère indicatif pour le Conseil municipal, compétent en la matière (cf. infra).

Comme on le verra, temps permanent ne signifie pas temps complet mais permet de distinguer ces agents :

- des auxiliaires engagés temporairement ;
- des employés occasionnels ;
- des agents employés à titre spécial pour les courtes périodes comme, par exemple, les personnes faisant l'objet d'une réquisition en cas de péril ou de nécessité.

Le fonctionnaire communal, comme tout fonctionnaire, est recruté pour exercer des fonctions durables.

## 2. La titularisation

Le fonctionnaire communal est intégré dans la hiérarchie administrative ; un grade lui est attribué. Avant d'être titularisé, le fonctionnaire est pendant un an au moins dans la situation de stagiaire. Sa nomination ne revêt alors qu'un caractère conditionnel ; si l'intéressé ne donne pas satisfaction au cours de cette période d'un an renouvelable une fois, elle peut être annulée.

L'art. 506 du Code de l'Administration communale dispense de stage l'agent qui :

- est nommé dans une nouvelle collectivité si dans sa commune d'origine il occupait depuis deux ans au moins un emploi immédiatement inférieur et de même nature.
- est nommé dans un emploi supérieur et de même nature à l'intérieur de la même collectivité.

Cette disposition récente appelle des commentaires qui ont été donnés par l'arrêté du 13 mars 1973 et par la circulaire n° 73-175 du 22 mars 1973. On notera, en particulier que :

- un emploi de même nature est un emploi énuméré sous une même rubrique de services communaux (par exemple : services administratifs, personnels de service, services techniques, police municipale et rurale, etc. cf. tableaux annexés à l'arrêté du 5 novembre 1959 fixant les classements indiciaires) ;
- pour définir les emplois inférieurs et supérieurs, il faut se référer d'abord aux indices dont sont dotés les sommets des échelles indiciaires respectives de chacun de ces emplois. Ainsi, l'agent qui est nommé Secrétaire général d'une ville de 5 000 à 10 000 habitants voit son échelle indiciaire culminer à l'indice brut 605 ; il sera dispensé de stages s'il était chef de bureau d'une ville de 10 000 à 400 000 habitants, emploi dont l'indice terminal 570 est immédiatement inférieur au précédent. Il faut se référer également, pour les emplois inférieurs, aux catégories A, B, C et D des emplois d'Etat, la dispense de stage jouant à l'intérieur de chaque catégorie.

## 3. L'appartenance à un service public

Cet élément est souvent pris en considération par le juge ; celui-ci tient compte de la nature des fonctions exercées par l'agent en cause. Il s'attache également au mode de gestion du service public.

— Si le service public est géré en *régie*, l'agent aura, en principe, la qualité de fonctionnaire. Lorsque la régie a un caractère industriel et commercial (enlèvement des ordures ménagères, par exemple) et qu'elle n'a pas de personnalité civile distincte de la commune ou du syndicat de communes dont elle relève, le personnel, et en tout cas le directeur, sera considéré comme fonctionnaire (cf. avis du Conseil d'Etat du 13 juillet 1966, CE 24 janvier 1964, Ville de Montpellier, Rec. p. 40 et CE 4 octobre 1967, Régie municipale de Narbonne).

En revanche, est exclu de ce statut le personnel des mêmes régies qui ont la personnalité juridique, directeur compris (cf. la jurisprudence sur les industries municipales électriques et gazières, CE 22-1-1954, Wittwer, Rec. p. 42).

— Si le service public est géré sous forme d'*établissement public*, il y a lieu de distinguer selon que cet établissement a une nature administrative ou industrielle et commerciale. Dans le premier cas, l'agent est fonctionnaire, il ne l'est pas dans le second (cf. art. 477 dernier alinéa, CAC). Est compris dans le personnel de l'établissements public industriel et commercial ou soumis au statut de fonctionnaire même le directeur.

— Si le service public est géré par un particulier, sous forme de *concession*, le personnel ne sera pas fonctionnaire.

Le fonctionnaire communal est placé dans une situation statutaire et réglementaire de droit public.

Il relève d'un statut — le plus souvent le statut général des articles 477 et suivants, CAC et de textes d'application ; ce statut, et par contrecoup sa propre situation, sont modifiables à tout instant à l'initiative de l'administration.

Le Code du Travail ne lui est pas applicable.

Les juridictions administratives (Tribunaux administratifs et Conseil d'Etat) sont seules compétentes pour connaître des litiges qui l'opposent à son administration.

La fonction publique communale présente une originalité par rapport à la fonction publique d'Etat. Du fait de la diversité des communes, il a fallu prévoir à côté des fonctionnaires exerçant à temps complet la possibilité pour certains de n'exercer qu'à temps incomplet.

## § I. Les fonctionnaires communaux à temps complet

Le fonctionnaire communal à temps complet occupe un emploi permanent dont la liste est établie par le Conseil municipal en respectant la nomenclature et la définition fixée par arrêté ministériel (cf. *infra*). Il est recruté dans les quelques 3 200 communes de plus de 2 000 habitants et, le cas échéant, dans les communes de 1 000 à 2 000 habitants.

### A. La durée de travail

La durée totale hebdomadaire de travail du fonctionnaire communal à temps complet correspond à celle du fonctionnaire de l'Etat. Elle était au 1<sup>er</sup> octobre 1973 de 45 heures pour le personnel de service et de 42 heures 30 pour les autres personnels (par personnels de service, on vise les agents affectés à une tâche exigeant de la présence comme les huissiers du maire, les gardiens ou garçons de bureaux). Elle est passée à 41 heures 30 au 1<sup>er</sup> octobre 1975.

Pour le calcul de cette durée de travail, on ne retient que le service communal de l'agent. Ainsi l'instituteur qui, souvent dans les petites communes, est secrétaire de mairie, sera regardé comme un agent à temps incomplet, le temps qu'il consacre à la mairie n'atteignant pas ces 42 heures 30 hebdomadaires.

Quelques textes ont exceptionnellement qualifié d'agents à temps complet des catégories de personnels ayant une activité spécifique. Par exemple, les professeurs d'écoles de musique effectuant 16 heures de cours par semaine sont considérés comme occupant un emploi à temps complet (circulaire n° 73-181 du 27 mars 1973).

## B. Le statut

Le statut de ces fonctionnaires à temps complet est en principe constitué par les dispositions de la loi du 28 avril 1952 souvent modifiées et aujourd'hui reprises dans le livre IV du CAC.

Ce statut est complété par de nombreux textes d'application édictés au niveau central ; ils sont regroupés dans une Brochure publiée par le *Journal officiel* et intitulée « Statut général du personnel communal ». Ces textes règlent différentes questions (recrutement, rémunération, notation et avancement, garanties disciplinaires, positions, etc.).

Enfin, dans ce cadre très précis, viendront s'inscrire les nombreuses mesures particulières édictées par l'autorité locale.

Certains fonctionnaires communaux ne relèvent pas de ce statut général mais d'un statut spécial. Tel est notamment le cas des sapeurs pompiers (décret du 7 mars 1953), des fonctionnaires des Offices publics d'HLM (décret 54-1023 du 13 octobre 1954), des fonctionnaires des Caisses de Crédit municipal (décret du 17 mai 1961), du personnel des hôpitaux (cf. *infra*).

## § II. Les fonctionnaires communaux à temps non complet

La création de cette catégorie d'agents se justifie par l'existence d'un grand nombre de communes faiblement peuplées ; celles-ci ne sont en mesure ni d'utiliser ni de rémunérer un personnel à temps complet. C'est le cas des communes de moins de 1 000 habitants et souvent de celles de 1 000 à 2 000 habitants.

L'agent permanent à temps non complet présente trois caractères :

### A. La permanence de l'emploi

L'emploi est rempli par l'agent à titre permanent ; l'exercice de la fonction est continu et non pas temporaire.

### B. La titularisation

L'analyse doit être faite cas par cas parce que tous les agents permanents à temps non complet ne sont pas titulaires et, de ce fait, ne sont pas considérés comme des fonctionnaires.

L'agent sera titulaire si cette qualité est affirmée nettement dans l'acte écrit du maire le recrutant ou le titularisant ; à défaut de volonté manifestée expressément, le juge s'attachera à l'exercice prolongé des fonctions. Si l'agent exerce de façon permanente depuis plus de deux ans, la qualité de fonctionnaire lui sera attribuée (cf. Tribunal Confl. 20 avril 1959, Delle Salle, Rec. p. 98). On notera que certains textes qui leur sont applicables utilisent l'expression d'agent titulaire (voir, par exemple, le décret du 9 octobre 1959).

L'agent ne sera pas titulaire si l'acte le recrutant le fait « à titre temporaire » ou « à titre précaire » ; ainsi une femme de service d'école maternelle peut être une auxiliaire (CE 5 mai 1965, Vve Camus, Rec. p. 22).

### C. La réduction de la durée du travail

L'agent permanent à temps non complet a un service d'une durée inférieure à celle prévue par les textes en vigueur pour les fonctionnaires. Il est fréquent que dans les communes rurales certains agents effectuent moins de 36 heures de travail chaque semaine<sup>3</sup>. Ils n'en sont pas moins des fonctionnaires. Cette situation aura des conséquences pour le calcul de leur rémunération, puis de leur retraite.

A titre d'exemple, on indiquera que le syndicat des Secrétaires de mairie instituteurs (cf. *Le Greffier municipal*, 4<sup>e</sup> trimestre 1974) a proposé des temps hebdomadaires de travail en fonction du nombre d'habitants. Ainsi, dans une commune de moins de 100 habitants, le secrétaire de mairie instituteur consacrerait 11 heures par semaine à sa mairie, 12 heures dans les communes de 100 à 149 habitants, 13 heures dans les communes de 150 à 199 habitants, et ainsi de suite jusqu'à 33 heures pour les communes de 1 000 habitants et plus.

Ces agents à temps non complet peuvent être au service de plusieurs communes. Rien ne s'oppose à ce que la durée effective du travail au titre de plusieurs communes excède la durée légale de 41 heures 30. Il n'existe pas, en effet, de limite maximum à la durée hebdomadaire d'activité cumulée au service de plusieurs collectivités. Dans ce cas, le traitement sera déterminé au prorata du temps de travail dans chaque commune, le montant des autres éléments de rémunération ne pouvant dépasser celui prévu pour un agent à temps complet.

L'agent permanent à temps non complet se voit appliquer quelques textes de nature législative et réglementaire, connus sous le nom de « petit statut » ; ces textes qui apportent des garanties à cette catégorie d'agents permettent également le préciser les fonctions exercées à ce titre.

La liste de ces emplois est très hétéroclite ; elle ne concerne que les communes de moins de 5 000 habitants.

Ces agents seraient au nombre d'environ 185 000, soit près de 25 % des agents des communes. Environ 10 000 seraient des secrétaires de mairie instituteurs.

Sont *exclus* du bénéfice de ce régime :

— les agents d'établissements publics industriels et commerciaux qui, d'une façon générale, relèvent du droit privé (cf. décret 29 novembre 1955) ;

3. 36 heures hebdomadaires correspondent à la durée minimum pour être affilié à la Caisse Nationale de Retraite (cf. *infra*).

- les agents qui assurent leur service sous le contrôle et pour le compte d'une autre administration. Ainsi, l'Etat est amené à « prêter » certains de ses fonctionnaires aux communes ; ceux-ci ne deviennent pas pour autant agents communaux ;
- les agents liés à la commune par contrat (*infra*) ;
- les agents dont le travail ne présente aucun caractère de régularité et qui sont rémunérés sous forme d'indemnités.

Il sera traité du statut de ces personnels plus en détail au chapitre 13.

## Section 2

### **Les agents communaux parfois ne sont pas fonctionnaires**

Beaucoup d'agents communaux n'ont pas la qualité de fonctionnaire ; recrutés, en général, pour occuper des emplois temporaires, ces agents ne sont pas titularisés dans un grade de la hiérarchie. Leur situation revêt une grande diversité ; des textes leur ont accordé certaines garanties.

#### **§ I. La diversité des agents non titulaires**

##### **A. Les auxiliaires**

L'agent auxiliaire est recruté, en principe, pour une période temporaire ; il ne doit pas être affecté à un emploi permanent de la commune. Il assurera une suppléance ou un intérim ; le cas échéant, et exceptionnellement, il sera chargé de remplacer un agent titulaire momentanément indisponible.

Le recrutement de l'agent auxiliaire ne répond à aucune règle particulière ; ses droits sont limités et le maire dispose à son égard d'un pouvoir quasi-discrétionnaire.

Normalement, les effectifs de cette catégorie devraient être minimes et en renouvellement constant ; or il n'en est rien. Au recensement des agents des collectivités locales du 1<sup>er</sup> mars 1967, on dénombrait un auxiliaire pour quatre agents communaux à temps complet. Il y a certainement des recrutements abusifs d'auxiliaires, parfois dans un but louable — procurer un emploi d'exécution à une personne dans le besoin qui ne remplit pas les conditions exigées par le recrutement, parfois dans un but qui l'est moins, un maire préférant recruter un auxiliaire sur un emploi permanent afin de disposer de larges pouvoirs sur lui.

Face à une situation qui n'est pas toujours très saine, les pouvoirs publics ont pris conscience de la nécessité de résorber en partie cette catégorie ; des mesures de titularisation sont régulièrement adoptées essentiellement à l'égard d'agents de catégories C et D ; elles permettent la titularisation sans condition d'âge d'auxiliaires occupant certains emplois d'exécution depuis au moins 4 ans (cf. arrêtés du 26 décembre 1968 et du 10 juillet 1969), (cf. *infra* p. 198).

Il ressort d'une étude récente qu'« entrent dans la catégorie des auxiliaires les personnels d'exécution les plus subalternes dans les différents services (...)

et que les auxiliaires constituent de loin la catégorie de non titulaires la plus nombreuse » (cf. M. Voisset, in *Les agents non titulaires dans l'administration*, Institut Français des Sciences administratives, éd. Cujas, 1976, p. 68 et s.).

## B. Les agents contractuels

L'idée est ancienne dans la fonction publique d'Etat et dans la fonction publique communale de recruter des collaborateurs occasionnels en dehors des règles statutaires. En réalité, la collaboration peut être assez durable. De toute façon, l'agent contractuel ne doit pas avoir pour ambition de faire carrière ; en contrepartie, il bénéficiera parfois d'une rémunération intéressante. Le contrat que passera la commune avec cet agent sera tantôt de droit privé, tantôt de droit public.

a) *Si le contrat est de droit privé*, c'est un contrat de louage de services au sens où l'entend le Code civil pour n'importe quel salarié.

Tel est le cas, dans les communes, de personnels le plus souvent manuels recrutés et employés dans les conditions du droit privé : jardiniers, cantonniers, fontainiers, femmes de ménage, ouvriers du service des eaux, ouvriers des régies industrielles ou des industries municipales électriques et gazières.

b) *Si le contrat est de droit public*, les litiges qui viennent à naître entre l'agent et la commune seront portés devant les tribunaux administratifs.

Le juge considérera que le contrat est un contrat administratif s'il contient une clause exorbitante du droit commun et surtout si les fonctions exercées par l'agent le font « participer directement à l'exécution du service public » (formule utilisée dans les arrêtes).

Ainsi, un concierge recruté par un Office public d'HLM pour assurer la surveillance d'un groupe d'immeubles est considéré comme participant directement à un service public et comme lié, de ce fait, à l'administration par un contrat administratif (CE 20 mars 1959, Lauthier, RDP 1959, p. 122, concl. M. Bernard).

Ainsi, une femme de ménage d'une école d'une petite commune a été considérée comme engagée par un contrat soumis en partie, au droit public et, en partie, au droit privé. Lorsqu'elle était chargée de la garderie des enfants, elle participait à l'exécution du service public et son contrat était administratif ; en revanche, lorsqu'elle s'occupait du nettoyage et du chauffage de l'école, son contrat était soumis au droit privé (TC 25, Dame Vve Mazerand, Rec. 792).

On a pu noter que « la catégorie des contractuels comprend des personnels de tous niveaux. Ils ont souvent en commun une certaine qualification technique ou générale. C'est pourquoi on y rencontre aussi bien des ouvriers, des sténodactylographes que des ingénieurs ou des chefs de cabinet des maires » (M. Voisset, *op cit.*).

## § II. La situation administrative des agents non titulaires

Comparée à la situation des fonctionnaires communaux, celle des non titulaires peut apparaître comme moins intéressante et même parfois dangereuse sous certains aspects. En effet, leur position est essentiellement précaire ; ils

n'ont aucune garantie de ne pas être licenciés sans motif. De plus, certaines municipalités peuvent être tentées de faire appel à des auxiliaires ou à des contractuels afin surtout d'échapper à des règles contraignantes du droit de la fonction publique. Aussi quelques textes sont-ils venus reconnaître des droits à ces agents.

a) *En ce qui concerne les agents contractuels*, en réalité, aucun texte ne détermine expressément leurs droits. Ceux-ci découlent donc essentiellement du contrat et des principes généraux posés par le juge administratif.

Récemment, le ministre de l'Intérieur précisait que « ces personnels sont recrutés à titre temporaire pour résoudre des problèmes fonctionnels ou pour faire face aux besoins nouveaux des municipalités » et ajoutait-il, « il est de règle qu'ils soient rétribués sur la base de l'incide de début de l'emploi occupé sans qu'il soit possible, en aucun cas, de leur allouer un traitement supérieur tenant compte d'échelons d'ancienneté (question écrite, dans *J.O.*, Sénat, déb. parl., 1971, p. 2590).

b) *En ce qui concerne les agents auxiliaires*, quatre articles du Code leur sont consacrés, les articles 622 à 625. Ces dispositions rappellent que ces agents ne peuvent être recrutés qu'à titre temporaire pour assurer le remplacement de titulaires momentanément indisponibles.

Cette exigence n'est pas toujours respectée scrupuleusement. Elles indiquent également les articles du Code qui, édictés à l'intention des fonctionnaires, s'appliquent également à cette catégorie d'agents.

On a déjà mentionné que des textes particuliers étaient intervenus récemment pour permettre, dans certains cas, la titularisation d'auxiliaires.

La situation des agents non titulaires n'est pas sans poser des problèmes ; cette catégorie de personnels ne bénéficie ni des garanties des fonctionnaires ni de la protection que le Code du Travail accorde aux salariés de droit privé. L'agent contractuel s'appuiera sur les stipulations propres à son contrat, l'auxiliaire sur les dispositions générales adoptées au niveau central ou au niveau local ; cette protection n'est cependant pas complète. Ainsi, récemment, était licencié un agent auxiliaire qui était en état de grossesse ; l'intéressée, en l'espèce, ne pouvait invoquer aucune disposition maintenant les femmes enceintes dans leur emploi. Cette situation était particulièrement choquante alors qu'elle n'existe ni pour les salariés du secteur privé, ni pour les fonctionnaires. Aussi, le Conseil d'Etat a-t-il décidé que « le principal général, dont s'inspire l'article 25 du Livre I<sup>er</sup> du Code du Travail, selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsque comme en l'espèce, aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose » (Conseil d'Etat 8 juin 1973, Dame Peynet, *AJDA* 1973, p. 608).

## **Quelle est la structure de la fonction publique communale ?**

La fonction publique communale regroupe des emplois d'une grande diversité ; on en montrera les différents types. Cependant, l'aménagement interne de cette fonction publique se réalise également autour d'autres notions.

### *Section 1*

#### **L'aménagement interne de la fonction publique communale**

Les fonctionnaires communaux occupent des emplois qui comprennent un ou plusieurs grades. Les carrières communales ne sont pas organisées de façon aussi rigide que celles des fonctionnaires de l'Etat ; on peut aussi classer le personnel communal en catégories mais il est plus délicat de le regrouper par corps.

#### **§ I. L'emploi**

L'emploi est une « fonction administrative juridiquement et budgétairement isolée des autres pour être confiée à une personne » (A. Plantey, *Traité pratique de la fonction publique*, n° 1146). C'est à la fois le poste de travail et le poste budgétaire. Pour reprendre l'expression d'un auteur, c'est le fauteuil sur lequel le fonctionnaire s'assoit.

Comme on le verra, les emplois sont créés en fonction des besoins des communes. Celles-ci sont très largement maîtresses des emplois, alors qu'elles sont tenues de respecter le grade de leurs agents. L'emploi est une notion large : le personnel non fonctionnaire comme les agents contractuels et les auxiliaires est nommé dans un emploi, alors qu'il ne sera jamais titularisé dans un grade.

#### **§ II. Le grade**

Le grade est le titre qui est personnellement conféré au fonctionnaire du fait de sa titularisation ; il indique le rang occupé dans la hiérarchie. La

carrière du fonctionnaire se déroulera de grade en grade, en bénéficiant d'avancements de grade dans les conditions déterminées par son statut. C'est du grade que dépendent tous les avantages de carrière auxquels le fonctionnaire peut prétendre, notamment le traitement et l'avancement. Le grade donne vocation à occuper certains emplois.

Ainsi, l'agent recruté pour un emploi de rédacteur passera du grade de rédacteur à celui de rédacteur principal puis de chef de bureau ; l'accès à ces grades est limité aux seuls rédacteurs. De même, le chef de bureau pourra passer par les grades de directeur de service administratif, secrétaire général adjoint et secrétaire général.

Le décret du 5 mai 1962 qui a abrogé et remplacé l'article 520 du CAC précise que « l'avancement de *grade* a lieu exclusivement au choix » et l'arrêté d'application du 5 novembre 1959 fixe les conditions minima d'ancienneté à remplir pour bénéficier d'une promotion par voie d'avancement au grade immédiatement supérieur.

La distinction du grade et de l'emploi ne revêt pas ici l'importance qu'elle a dans la fonction publique d'Etat. Elle ne joue qu'exceptionnellement ; il est rare qu'il y ait dans la fonction publique communale dissociation entre ces deux notions. On peut, toutefois, en donner deux exemples.

Le premier concerne l'hypothèse où l'on veut affecter l'agent dans un emploi qui n'existe pas dans le tableau indicatif des emplois communaux. L'agent a alors un grade dans la nomenclature qui ne correspond pas à l'emploi qu'il exerce. Tel a été le cas, pendant un certain temps, des informaticiens ayant le grade, par exemple, d'ingénieur. Une affaire venue devant le Conseil d'Etat fournit une illustration supplémentaire. La ville de Toulon avait créé un service de mécanographie dirigé par un chef d'atelier, emploi ne figurant pas au tableau. Elle nomme à ce poste un rédacteur. Ultérieurement, se pose la question de savoir si cette nomination avait rompu le lien qui le rattachait à son cadre d'origine, celui de rédacteur. Réponse négative du juge : « Le chef d'atelier qui n'est pas nommé par voie d'avancement parmi les agents du service de mécanographie selon des règles qui seraient propres à ce service ne fait pas partie en cette qualité d'un cadre mais occupe un *emploi* ; par suite, la nomination à cet emploi n'a pas pour effet de mettre un terme à l'appartenance de son titulaire à son cadre d'origine ». L'intéressé a donc été reclassé dans son *grade* de rédacteur puis promu chef de bureau et directeur de service administratif (affaire Ville de Toulon, 2 juin 1967).

De même, en cas de suppression d'emploi, l'agent peut être affecté à un emploi inférieur à son grade. Si le grade est un titre personnel conféré au fonctionnaire, titre que l'administration doit respecter, en revanche, celle-ci est maîtresse de l'emploi dans l'intérêt du service. Encore faut-il que l'emploi soit « équivalent » au sens de l'article 585 CAC (cf *infra* p. 182).

### § III. Les catégories

Depuis 1946, on a continué dans la fonction publique d'Etat de classer les fonctionnaires par catégories ; ces catégories sont au nombre de quatre.

La *catégorie A* correspond à des fonctions d'études générales, de conception et de direction ; le recrutement s'effectue au niveau de la licence. Dans la *catégorie B* sont classés les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'application ; le niveau de recrutement est celui du baccalauréat. Enfin, les diplômés

d'enseignement primaire permettent d'accéder aux catégories C et D, la première étant une catégorie d'exécution spécialisée, la seconde étant une catégorie de simple exécution.

Cette classification est malaisée à transporter au personnel communal. En effet, elle est établie en fonction du niveau de recrutement qui n'est pas toujours comparable. Cependant, on retrouve cette distinction dans les arrêtés instituant les échelles de rémunération. C'est ainsi que l'arrêté du 25 mai 1970 répartit les grades et emplois communaux d'exécution des catégories C et D en sept groupes de rémunération (échelles indiciaires 178 à 390).

Il existe également d'autres classifications propres au personnel communal. Le tableau-type des emplois distingue les services administratifs, le personnel de service, les services techniques, les services sociaux et d'hygiène, la régie des droits de place, le service d'inhumation, la police municipale et rurale. De même, pour la désignation des membres des commissions paritaires, le personnel est réparti en catégories prévues par l'arrêté du 24 novembre 1966.

#### § IV. Le corps ou le cadre

Dans la fonction publique d'Etat, la notion de corps a remplacé celle de cadre. Le corps groupe « les fonctionnaires qui, soumis au même statut particulier, ont vocation normale aux mêmes grades par avancement au choix ». Ainsi parle-t-on du corps préfectoral et du corps des administrateurs civils. La notion de cadre est moins large. Un cadre est l'ensemble des emplois hiérarchisés existant dans les services et offerts aux fonctionnaires de certains grades ; les emplois groupés dans le cadre ne correspondent pas toujours à des fonctions distinctes.

On peut considérer que forment un corps ou plutôt un cadre les grades, par exemple, de rédacteur, rédacteur principal, chef de bureau puisque l'accès à ces grades est réservé aux rédacteurs. Comme on l'a noté, le juge dans l'affaire Ville de Toulon précitée utilise cette notion de cadre.

Lors du vote de la loi du 13 juillet 1972 modifiant les articles 500 et suivants CAC, certains parlementaires voulaient créer des « cadres d'emploi » assurant une certitude dans la garantie de carrière et une mobilité dans l'affectation d'emploi. Le gouvernement s'opposa à cette réforme pour ne pas « séparer le maire de son personnel » et pour ne pas créer une structure quasi indépendante de la commune. Aussi l'article 503 évite et le terme de corps et celui de cadre et se borne de façon quelque peu ambiguë à dire que « l'appartenance d'un agent à l'administration communale résulte d'une titularisation dans un emploi de l'intéressé, quelle que soit l'autorité qui l'ait prononcée ».

#### Section 2

#### **Les différents types d'emplois communaux**

On s'attachera surtout aux emplois permanents à temps complet ; cependant, les emplois permanents à temps non complet appellent quelques observations.

## **Index**

- Accès à la fonction communale, 50.  
Accidents du travail, 134.  
Activité, 70.  
Activité privée lucrative, 148.  
Adjoint technique, 84.  
Affectation à un emploi moins pénible, 114.  
Aide à la construction, 138.  
Age d'ouverture du droit à pension, 116.  
Agent contractuel, 17.  
Agents non titulaires, 16.  
Agents permanents à temps complet, 13.  
Agents permanents à temps non complet, 14.  
Allocations d'éducation spécialisée, 132.  
Allocations familiales, 130.  
Allocation pour frais de garde, 132, 133.  
Allocation logement, 131.  
Allocation d'orphelin, 132.  
Allocations post-natales, 130.  
Allocations prénatales, 130.  
Allocation de rentrée scolaire, 133.  
Allocation de salaire unique, 131.  
Allocation spéciale, 134.  
Allocation temporaire d'invalidité, 135.  
Ancienneté d'échelon, 83.  
Association Nationale d'Etudes Municipales, (voir Institut International des Collectivités Publiques).  
Assurance-maladie, 134.  
Autorisations d'absence, 127.  
Auxiliaires, 16, 196.  
Avancement d'échelon, 81, 191.  
Avancement de grade, 82.  
  
Bicyclette (indemnité de), 102, 103.  
Bourse de l'emploi, 38, 88.  
Bureau d'aide sociale, 201.  
  
Caisse nationale de retraites - Affiliation, 72, 115.  
Caisse des Ecoles, 202.  
Capital-décès, 136.  
  
Centre de formation des personnels communaux, 34.  
Cessation de fonctions, 193, 199.  
Chaussures (attribution de), 113.  
Chevronnement, 85.  
Comité d'hygiène et de sécurité, 48.  
Comité médical départemental, 47.  
Comité national des œuvres sociales, 36.  
Commission de classement aux emplois réservés des victimes de guerre, 49.  
Commission départementale de réforme, 47.  
Commission d'établissement des listes d'aptitude, 42.  
Commission paritaire communale, 44, 190.  
Commission paritaire intercommunale, 45, 190.  
Commission paritaire nationale, 33.  
Commission technique d'orientation et de reclassement professionnels, 49.  
Communautés urbaines, 195.  
Concession de logement, 112.  
Concours et examens, 56.  
Congé annuel, 123, 192.  
Congés d'éducation ouvrière, 128.  
Congé pour favoriser la formation des cadres et animateurs, 128.  
Congé de longue durée, 125.  
Congés de maladie et de longue maladie, 124, 192.  
Congés de maladie pour blessures de guerre, 126, 192.  
Congés pour couches et allaitement, 126.  
Conseil Municipal, 39.  
Conseil national des services publics départementaux et communaux, 33.  
Conseils de discipline, 46, 161.  
Construction (aide à la), 138.  
Contractuels, 17.  
Culture (Ministre ou Secrétaire d'Etat à la), 32.

- Cumuls, 148.  
Centres universitaires régionaux d'études municipales, 66.
- Délégation, 75.  
Délégations du C.F.P.C., 37.  
Démission, 178, 193.  
Détachement, 75.  
Diplôme d'études supérieures spécialisées, 92.  
Direction générale des collectivités locales, 32.  
Discipline des fonctionnaires, 152.  
Discretion professionnelle, 144.  
Disponibilité, 77.  
Distinctions honorifiques, 114.  
Dossier individuel, 159.  
Drapeaux (position sous les), 79.  
Droit syndical, 150.  
Durée de carrière, 81.  
Durée de travail, 13, 189.
- Echelons, 81.  
Economie et Finances (Ministère de l'), 32.  
Emplois communaux, 21.  
Emplois réservés, 49, 57.  
Evénements familiaux, 27.
- Faute disciplinaire, 152.  
Faute de service, 166.  
Fonctionnaire  
— *définition*, 11.  
— *à temps complet*, 13.  
— *à temps incomplet*, 14.  
Formation des personnels communaux, 65, 90, 127.  
Frais de changement de résidence, 99.  
Frais de déplacement, 101.  
Frais de séjour, 101.  
Fusions de communes, 196.
- Garanties disciplinaires, 193.  
Grade, 19, 82.  
Grève, 141.
- Horaires (aménagement des), 115.  
Hors cadre, 76.
- Inaptitude, 55.  
Indemnités  
— *d'astreinte*, 105.  
— *complémentaire au traitement*, 97.  
— *complémentaire du personnel informaticien*, 110.
- *de chaussure, de vêtements de travail et d'outillage*, 103.  
— *de déplacement*, 101.  
— *d'enseignement*, 111.  
— *d'exhumation*, 107.  
— *forfaitaire de changement de résidence*, 99.  
— *forfaitaire pour travaux supplémentaires*, 106.  
— *forfaitaire de sujétion des assistantes sociales*, 106.  
— *forfaitaire propre aux agents des services des parcs et jardins*, 106.  
— *horaires de nuit*, 105.  
— *horaires pour travaux supplémentaires*, 103.  
— *horaires pour travail de dimanche*, 105.  
— *horaire spécial aux agents affectés au traitement de l'informatique*, 105.  
— *d'outillage personnel*, 103.  
— *de panier*, 107.  
— *de permanence*, 104.  
— *de première mise et d'entretien*, 102.  
— *de préparation aux concours*, 111.  
— *de résidence*, 97.  
— *de responsabilité*, 111.  
— *spéciale de fonction des agents de police*, 108.  
— *de technicité*, 108.  
— *pour travail dominical des agents des musées*, 108.  
— *pour travaux dangereux, insalubres ou salissants*, 107.  
— *pour travaux électoraux*, 107.  
— *pour utilisation de véhicules*, 102.
- Indices nets, bruts, nouveaux, majorés, 96.  
Inspecteur de salubrité, 84.  
Institut international des collectivités publiques, 38.  
Insuffisance professionnelle, 183, 194.  
Intérieur (Ministre de l'), 31.
- Liberté d'opinion, 149.  
Licenciement, 179.  
Licenciement des stagiaires, 71.  
Licenciement des auxiliaires, 200.  
Limite d'âge, 117, 194.  
Listes d'aptitude, 58.
- Maire (rôle du), 40.  
Maladie, 124.  
Médaille d'honneur départementale et communale, 114.  
Mi-temps, 73.  
Mobilité de la carrière, 88.