



HAL
open science

La gestion des ressources humaines dans l'armée française : une tradition d'innovation

Frederic Colin

► **To cite this version:**

Frederic Colin. La gestion des ressources humaines dans l'armée française : une tradition d'innovation. Les Cahiers du Centre de recherches administratives, 2006, p. 12. hal-00324168

HAL Id: hal-00324168

<https://hal.science/hal-00324168v1>

Submitted on 24 Sep 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ARMÉE FRANÇAISE : UNE TRADITION D'INNOVATION

Par Frédéric COLIN
*Maître de conférences de droit public,
Université Paul Cézanne Aix Marseille III
Faculté de Droit et de Science Politique
Centre de Recherches Administratives*

Le renversement universel, produit par la révolution, permettait à des hommes nés dans les dernières classes de la société de s'élever à des commandements militaires dignes de leur courage et de leurs talents, mais dont l'obscurité de leur naissance les aurait écartés dans un autre ordre de choses.

Joseph de Maistre, *Considérations sur la France*, 1797.

L'Armée a toujours été confrontée à la nécessité de recruter un personnel prêt à sacrifier sa vie pour garantir l'intégrité du territoire national et la sécurité des citoyens, ce qui a conduit les pouvoirs publics à créer des organes et à élaborer des règles juridiques spécifiques. La fonction militaire a servi de terrain d'expérimentation et de réflexion en matière de gestion des ressources humaines, et a été l'occasion de solutions avant-gardistes. Ainsi, la plupart des grandes écoles administratives créées dès la première moitié du 18^e siècle ont une origine militaire : école du génie de Mézières (1748), école d'artillerie (1756), école des ponts et chaussées (1747), école des mines (1783), école polytechnique (1794). Au-delà de la formation en école, les règles juridiques liées à l'emploi dans les forces armées révèlent très tôt la préoccupation des pouvoirs publics de mettre en place un lien d'emploi formalisé, dérogatoire du droit commun, et

garantissant l'efficacité du service public de la Défense. Par ailleurs, le lien entre l'armée et la société civile a toujours été préservé.

I - LA MODERNITÉ DES RÈGLES JURIDIQUES APPLICABLES À LA FONCTION MILITAIRE

La définition des conditions d'emploi des militaires n'a pas été systématiquement en avance sur son temps. Mais elle a fortement contribué, ponctuellement, au-delà même du strict champ de la condition militaire, à la construction d'une fonction publique moderne, tant dans les textes que la jurisprudence.

A - Des textes précurseurs

Le législateur a commencé à réellement réglementer la fonction publique au XVIII^e siècle. Même si aucune consécration de statut général n'intervient alors, de nombreux textes ponctuels jalonnent la période. Les militaires

constituent alors la moitié des effectifs. Il est donc « naturel » que nombre de ces textes concernent la fonction militaire. La prégnance des militaires dans la société française de l'époque a conduit le législateur à élaborer des conditions d'emploi modernes, compromis entre la volonté de disposer d'un encadrement de qualité (consécration d'une condition de capacité professionnelle lors du recrutement), tout et celle de garantir la subordination hiérarchique de ce personnel chargé d'une mission régalienne sensible (le statut garantissant par ailleurs contre l'arbitraire du pouvoir politique).

a) La pose des jalons de la fonction publique moderne

Les textes sont nombreux à innover, en matière de fonction militaire. La loi du 3 germinal an V constitue le premier texte législatif protégeant la carrière du militaire investi d'un mandat électif national : il se voit interdire toute activité militaire pendant son mandat,

son seul revenu étant celui de membre du Corps législatif. La loi Gouvion Saint Cyr du 10 mars 1918 relative au recrutement de l'armée innove dans son titre 6 relatif à l'avancement, instaurant des conditions d'accès aux emplois d'officier et de sous-officier et subordonnant l'avancement à une condition d'ancienneté, et interdisant le saut de grade (et même d'emploi).

Le statut des officiers de 19 mai 1834 sur l'état des officiers fut un texte précurseur en termes de fonction publique, puisqu'il établit pour la première fois dans un texte législatif le principe de la séparation du grade et de l'emploi et pose les bases de la titularisation : « Si le grade appartient à l'officier, l'emploi appartient au Roi ». L'armée avait besoin après les purges de la période post-napoléonienne d'être structurée pour accomplir ses missions d'autorité, tout en offrant des garanties d'obéissance. L'organisation d'un « titulariat » constitue une solution juridiquement novatrice, même si elle peut s'inspirer de pratiques d'Ancien Régime (la lettre de provision ; l'Office). Cette loi constitue un véritable statut, pas encore général, mais qui s'applique aussi bien aux officiers de l'armée de mer que de terre. Le corps des sous-officiers de carrière de 1928 s'inspirera du statut des officiers. Et le gouvernement de Vichy, lorsqu'il édicte le 17 septembre 1941 le premier statut des fonctionnaires, s'inspire lui aussi fortement de la loi relative aux officiers des armées. Jusqu'en 1984, le statut de la fonction publique reste unique, à l'image de la

solution retenue pour la fonction militaire.

La loi du 11 juillet 1938 dite « Paul-Boncour » relative à l'organisation de la nation en temps de guerre instaure un engagement féminin dans les armées (sous statut civil). Texte intéressant lorsqu'on le compare à la politique du gouvernement en matière d'accès des femmes à la fonction publique, et à la situation faite alors aux femmes dans la jurisprudence (cf. infra).

La loi du 4 août 1839 sur l'organisation de l'état-major général de l'armée établit l'âge de 65 ans comme âge de la retraite ; elle formalise différentes positions du titulaire.

La Constitution du 4 octobre 1958 consacre dans son article 34, au titre de la réserve de loi, les sujétions imposées par la défense nationale aux citoyens, ainsi que les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État. L'article a engendré une importante jurisprudence du Conseil d'État et du Conseil constitutionnel.

La période postérieure, c'est-à-dire celle initiée par le statut de la loi n° 72-662 du 13 juillet 1972, n'a pas permis réellement une refondation des principes statutaires, même si ce statut tentait de revaloriser la condition militaire. Il s'agissait notamment de compiler des textes jusque-là épars en établissant le premier « statut général des militaires », de faire du militaire un citoyen « normal » tout en reconnaissant les spécificités de la condition militaire. Il faut attendre 2005 pour retrouver quelques pistes novatrices.

b) La refondation statutaire

La professionnalisation des armées entraîne un bouleversement des conditions d'emploi dans la fonction militaire. La disparition des appelés du contingent suite à la suspension du service national implique une optique prospective (notamment dans l'hypothèse d'un retour à la conscription). Le commandement doit aussi évoluer vers plus d'échanges avec des professionnels. Suite à une longue concertation et au travail approfondi d'une commission de réforme, le statut des militaires a fait l'objet d'une profonde mutation en 2005. Sans reprendre ici l'ensemble des modifications apportées, notamment les « rattrapages » de certains retards (p. ex. en matière de participation), on mentionnera simplement les dispositions qui sont significatives de la volonté des pouvoirs publics de faire de la fonction militaire une branche de la fonction publique tournée vers une gestion « de pointe » de ses personnels.

Le projet visait surtout à combler le retard pris par la fonction militaire par rapport à l'évolution de la société française, mais il consacre aussi quelques principes qui ouvrent de nouvelles perspectives. Ce sont ces dernières que nous évoquerons. Le communiqué du Conseil des ministres en date du 16 juin 2004 dégage ainsi certaines caractéristiques en modernisant les règles statutaires de gestion. La loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 établit au final un nouveau statut général des militaires. Elle offre ponctuellement des pistes de réflexion intéressantes. Elle est

significative du mouvement actuel de rapprochement des conditions d'emploi des contractuels et des militaires de carrière.

Parmi les mesures qui semblent autoriser une gestion des ressources humaines prévisionnelle et moderne, en pointe par rapport aux autres branches de la fonction publique, on peut relever notamment :

- la création d'un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, chargé d'établir un rapport annuel adressé au Président de la République et transmis au Parlement ;

- la consécration explicite de l'existence de sanctions professionnelles prévues par décret en Conseil d'État, qui peuvent comporter le retrait partiel ou total, temporaire ou définitif, d'une qualification professionnelle (après avis d'un conseil d'examen des faits professionnels avant le prononcé du retrait) ;

- la consécration explicite de la position de « non activité », catégorie rassemblant divers congés ainsi que la disponibilité.

B - Une jurisprudence novatrice

La jurisprudence relative aux conditions d'emploi et à la carrière des militaires a permis de consacrer des garanties nouvelles, parfois inédites pour les agents publics, ou a été l'occasion d'étendre le contrôle du juge.

a) La consécration de garanties

Nous relèverons les exemples les plus célèbres et significatifs de cette

contribution à l'amélioration du contrôle du juge. Dès l'arrêt Prince napoléon du 19 février 1875, le Conseil d'État, en acceptant la recevabilité du recours pour excès de pouvoirs contre une décision du Ministre de la Guerre repoussant une réclamation du requérant contre l'omission de son nom sur la liste des généraux de division, abandonne la théorie du mobile politique des actes de gouvernement, réduisant à cette occasion considérablement leur champ d'application. L'arrêt Cames du 21 juin 1895, concernant un ouvrier d'arsenal, a consacré la théorie du risque professionnel au bénéfice des collaborateurs permanents de l'administration. L'arrêt d'Assemblée Laruelle du Conseil d'État du 28 juillet 1951 a été l'occasion d'établir clairement la distinction entre la faute de service dont le fonctionnaire ne peut être tenu pour responsable, et la faute personnelle, détachable du service, qu'il doit assumer.

Les militaires ont contribué à ouvrir le prétoire du juge administratif, par le biais de l'élargissement de l'intérêt à agir aux officiers contestant une décision prévoyant que les officiers du corps des intéressés pourraient être placés sous l'autorité d'officiers de rang moins élevé (CE, 6 novembre 1964, Monier).

Malgré l'exigence d'obéissance renforcée, le revirement opéré par les arrêts Hardouin et Marie du 17 février 1995 par le Conseil d'État ont permis de consacrer le contrôle, même minimum de l'erreur manifeste d'appréciation, sur les mesures d'ordre intérieur prises par les armées, au rang desquelles figurent les punitions disciplinaires. Il examine aussi les conséquences sur les libertés

fondamentales des militaires (p. ex. liberté d'aller et venir : CE, 12 juillet 1995, Maufroy).

Le Conseil d'État a aussi écarté, appliquant l'article 1 du premier protocole additionnel à la CEDH proclamant le droit de toute personne au respect de ses biens, la loi française qui devait faire échec à sa décision qui avait reconnu le droit de militaires à une prime de qualification et de service (CE, Ass., 11 juillet 2001, Ministre de la Défense c/ Préaud).

b) Une interprétation dynamique de la parité

Lorsque les textes ou le gouvernement ne sont pas assez rapides dans la consécration de l'égalité professionnelle hommes-femmes, la juridiction administrative intervient activement. Là encore, l'armée donne l'occasion d'élaborer une politique jurisprudentielle d'avant-garde. Ainsi, le célèbre arrêt du Conseil d'État d'Assemblée du 3 juillet 1936, Demoiselle Bobard est l'occasion d'affirmer « l'aptitude légale » des femmes aux emplois des administrations centrales des ministères, et qu'il appartient au gouvernement, mais seulement si des raisons de service le justifient, de décider de restrictions d'accès à leur admission et à leur avancement. Cet arrêt est l'occasion d'élargir le champ du contrôle normal de la Haute juridiction. Notons que c'est le ministère de la guerre qui a été l'occasion de cette amélioration du contrôle contentieux (et que comme souvent, la requérante, malgré la consécration d'un nouveau principe dans l'arrêt, n'en a pas bénéficié personnellement).

C'est ensuite la pression communautaire qui conduira le

Conseil d'État à modifier sa jurisprudence en matière d'égalité des sexes dans la fonction publique. Deux arrêts sont remarquables à ce sujet : dans celui du 29 décembre 1993, Mlle Martel, le Conseil d'État juge illégales les dispositions du statut instaurant une discrimination injustifiée entre élèves masculins et féminins de l'École de l'Air pour l'accès au corps des officiers de l'air ; dans celui du 11 mai 1998, Mlle Aldige, la limitation à 20 % du recrutement des femmes dans le corps des commissaires de l'armée de terre est jugée discriminatoire, et justifie une injonction. La Cour de Justice des Communautés européennes elle-même accepte certaines restrictions d'accès à des corps de l'armée, dans les unités de combat comme celle des « Royal marines » anglais (CJCE, 26 octobre 1999, Mme Sirdar).

La parité va jusqu'à l'acceptation de discriminations positives ; ainsi, le Conseil d'État a considéré légale la disposition du décret instaurant une bonification ayant pour objet de compenser les inconvénients en termes de carrière qui sont subis par les fonctionnaires du fait de l'interruption de leur service en raison de la naissance ou de l'éducation des enfants alors même que ce dispositif bénéficierait en fait principalement aux fonctionnaires de sexe féminin, considérant le décret n'a pas méconnu les stipulations de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CE, 29 décembre 2004, M. X et al., n° 265097).

Confirmant sa sévérité classique en matière de

principes généraux du droit, le Conseil d'État a par ailleurs récemment précisé qu'une décision affectant à titre rétroactif un militaire en congé de reconversion au groupement administratif des personnels isolés n'est pas nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de ce militaire et ne présente pas non plus le caractère d'une mesure de régularisation. Elle est par suite entachée d'une rétroactivité illégale en tant qu'elle porte sur une période antérieure à son intervention (CE, 17 mars 2004, n° 225426).

II - L'INVENTION DE NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ÉCHANGE AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les liens Nation-Défense ont toujours fait l'objet d'une particulière attention de la part des pouvoirs publics. La construction d'un lien professionnel moderne entre l'Administration et ses personnels y participe directement.

A - La confirmation du lien avec la Nation

Dans le cadre de la professionnalisation des armées, décidée par le Président de la République, et pour remplacer le service militaire obligatoire, la loi du 28 octobre 1997 a créé des obligations s'adressant à tous les jeunes Français, garçons et filles.

a) *Le « parcours de citoyenneté »*

La loi n°97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national a institué un nouveau "service national" et créé un ensemble

d'obligations pour tous les jeunes Français, garçons et filles, à travers un « parcours de citoyenneté ». Celui-ci se décline en trois étapes : l'enseignement de défense, le recensement, la Journée d'Appel de Préparation de Défense (JAPD). La JAPD s'inscrit dans la continuité de l'enseignement sur les fondements de la défense nationale dispensé dans les établissements scolaires et propose aux jeunes gens la possibilité d'exprimer leur volonté de prendre une part active à la défense. Elle contribue enfin à renforcer le lien avec les armées. De nouveaux modules sont mis en œuvre depuis le 14 mai 2005, l'un relatif aux responsabilités du citoyen et l'autre ayant trait au secourisme et aux gestes qui sauvent.

Le Secrétariat Général pour l'Administration (SGA) est responsable de la mise en œuvre de la JAPD dans le cadre des attributions de la Direction du Service National (DSN). La DSN est chargée de l'organisation de la JAPD (consolidation et mise à jour des données du recensement recueillies auprès des mairies, établissement et expédition des convocations aux jeunes, coordination nationale des sessions), de l'encadrement des sessions JAPD (formalités administratives, tests d'évaluation des acquis fondamentaux de la langue française, entretiens individuels avec les jeunes détectés en difficulté à l'issue des tests, remise des certificats de participation), du suivi des jeunes après la JAPD (transmission aux services des demandes d'informations sur les métiers de la Défense formulées par les jeunes, transmission aux

inspections académiques, à la direction régionale de l'agriculture et des forêts, aux directions départementales de l'enseignement catholique et aux missions locales des coordonnées des jeunes détectés en difficulté à l'issue des tests d'évaluation des acquis fondamentaux de la langue française, et suivi des actions), et de l'accueil de sessions JAPD ainsi que d'une partie des interventions.

b) Une vocation d'insertion en évolution

Dans la continuation de la JAPD, les pouvoirs publics ont estimé nécessaire de participer à l'insertion sociale des jeunes citoyens en difficulté. L'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

L'art. L. 130-1 du code du Service National crée dans cette perspective un contrat de droit public intitulé : « contrat de volontariat pour l'insertion », qui permet de recevoir une formation générale et professionnelle dispensée par l'établissement public d'insertion de la défense. Peut faire acte de candidature, en vue de souscrire ce contrat avec *l'établissement public d'insertion de la défense*, toute personne de dix-huit à vingt et un ans révolus, ayant sa résidence habituelle en métropole, dont il apparaît, notamment à l'issue de la journée d'appel de préparation à la défense, qu'elle rencontre des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Cette formation est

délivrée dans les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, dont le régime est l'internat.

Dès la fin septembre 2005, un premier centre de formation a ouvert en Seine-et-Marne, qui doit pouvoir accueillir 700 jeunes. A terme, 20 000 volontaires pourront bénéficier du dispositif (cf. Décret 2005-885 relatif au volontariat pour l'insertion, Décret 2005-886 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'établissement public d'insertion de la défense, Décret 2005-887 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense, Décret 2005-888 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion).

Par ailleurs, chaque année, plusieurs centaines de stages Armées-Jeunesse rémunérés sont destinés aux jeunes de moins de 27 ans de niveau bac à bac + 6 et sont proposés par la Délégation Générale pour l'Armement (DGA), le Secrétariat Général de l'Administration (SGA), les armées, la Gendarmerie et les services communs du ministère de la Défense (tuteurs de stage), et particulièrement à ceux désirant effectuer un stage d'application pendant leur scolarité.

B - Une mobilité professionnelle renforcée

Le caractère traditionnellement bref des carrières au sein de l'armée a conduit le ministère de la Défense à élaborer des solutions juridiques spécifiques permettant à ses personnels de trouver des

débouchés tant dans le secteur privé que dans les autres fonctions publiques. Il a aussi été nécessaire de proposer des postes attractifs à certains spécialistes du secteur privé.

a) Les dispositifs d'échange avec le secteur privé

1) Le recours aux salariés du privé

La technicité requise par la fonction militaire a souvent conduit les pouvoirs publics à autoriser le recrutement de personnels issus du secteur privé, et à les intégrer à la mission de Défense, aussi bien en qualité de militaire que de civil. C'est notamment le cas de scientifiques, qui peuvent se voir proposer des engagements comme contractuel ou bien une intégration directe dans la carrière militaire.

Les voies d'accès sont nombreuses, le mode contractuel privilégié. Ainsi, par exemple, La DGA recrute des jeunes de toutes filières à partir de BAC+2, ayant entre 18 et 26 ans, pour travailler, sous statut militaire en qualité de volontaire de haut niveau (VHN), dans tous les domaines techniques et fonctionnels.

2) L'aide au départ

Symétriquement, la loi du 24 mars 2005 formalise explicitement des dispositifs d'aide au départ au profit des militaires, inconnus dans les autres branches de la fonction publique.

Le militaire peut ainsi bénéficier après au moins quatre ans de services militaires effectifs, sur demande agréée, de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile, ou d'une formation professionnelle ou d'un

accompagnement vers l'emploi, afin de le préparer à l'exercice d'un métier civil. Il est aussi possible d'acquérir une formation professionnelle ou un accompagnement vers l'emploi, grâce à un congé de reconversion et d'un congé complémentaire de reconversion, d'une durée maximale de six mois chacun. Durant ces congés, d'une durée maximale de douze mois consécutifs, le militaire perçoit la rémunération de son grade. Celle-ci est suspendue ou réduite lorsque le bénéficiaire perçoit une rémunération publique ou privée. A l'expiration du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion, selon le cas, le militaire est radié des cadres ou rayé des contrôles à titre définitif.

b) L'accès à la fonction publique civile

Par ailleurs, les militaires peuvent vouloir terminer leur carrière dans la fonction publique civile. Ils peuvent passer par la voie du concours. Il s'agit en principe de la voie du concours externe puisqu'ils ne sont pas des fonctionnaires intégrés au statut général. Ils peuvent néanmoins bénéficier de nombreux concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts plus largement aux agents publics. La loi « 70-2 » du 4 janvier 1970 donnait aussi la possibilité pour les officiers d'accéder à la fonction publique civile sans concours, après stage de deux mois et détachement (en principe d'une année).

La loi du 24 mars 2005 modernise le dispositif. La demande de mise en détachement du militaire lauréat d'un concours de l'une des fonctions publiques civiles ou d'accès à la magistrature est acceptée,

sous réserve que l'intéressé ait accompli au moins quatre ans de services militaires, ait informé son autorité d'emploi de son inscription au concours et ait atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en position d'activité à la suite d'une formation spécialisée ou de la perception d'une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.

Le militaire lauréat de l'un de ces concours est titularisé et reclassé, dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil dans des conditions équivalentes, à celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce corps ou de ce cadre d'emploi.

Le militaire, remplissant les conditions de grade et d'ancienneté nécessaires, peut, sur demande agréée par le ministre de la défense et par l'autorité dont relève l'emploi d'accueil, après un stage probatoire, être détaché pour occuper des emplois vacants et correspondant à ses qualifications au sein des administrations de l'État, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif, nonobstant les règles de recrutement pour ces emplois. Les contingents annuels de ces emplois sont fixés par voie réglementaire, compte tenu des possibilités d'accueil.

Après un an de détachement, le militaire peut demander son intégration ou sa titularisation dans le corps ou le cadre d'emploi dont relève l'emploi considéré, sous réserve de la vérification de son aptitude. En cas d'intégration ou de titularisation, l'intéressé est reclassé à un indice égal ou, à défaut,

immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

Le militaire non intégré ou non titularisé est réintégré, même en surnombre, dans son corps d'origine ou sa formation de rattachement.

Bibliographie :

- Colin (F.), *La révision du statut des militaires – Rapport du 4 novembre 2003 de la Commission de révision du statut général des militaires*, JCP A n° 5, 26 janvier 2004, p. 114.
- Coutant (P.), *La fonction publique militaire*, Lavauzelle, 1976.
- D'Ainval (Ch.), *Gouvion Saint Cyr : soldat de l'an II, maréchal d'Empire, réorganisateur de l'armée*, Copernic, 1981, 298 p.
- Fouquet-Lapar (Ph.), *Histoire de l'armée française*, PUF, 2e éd., 1998.
- Fouquet-Lapar (Ph.), *Armés du XIXe siècle*, *Revue historique des armées*, 1991.
- Herry (J.-L.), *La fonction militaire*, Berger-Levrault, 1976.
- Masson (Ph.), *Histoire de l'armée française*, Perrin, 1999, 507 p.
- Pascallon (P.) (dir.), *Les armées françaises à l'aube du 21e siècle*, L'Harmattan, 2004.
- Planchais (J.), Cohen (S.), Chantebout (B.), Buffotot (P.) (et al.), *L'armée*, PUF, Pouvoirs n° 38, 1986.
- Thomas-Tual (B.), *Le droit de la fonction militaire*, Ellipses, coll. Mise au point, Paris, 2004, 128 p.
- Thomas-Tual (B.), Fascicules 195 du juriste administratif, 740, 750, 760 du juriste fonctions publiques.