

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Arrêté du 12 septembre 2003 portant désignation du site Natura 2000 de la colonie de goélands d'Audouin d'Aspretto/Ajaccio (zone de protection spéciale)

NOR : DEVN0320258A

La ministre de la défense et la ministre de l'écologie et du développement durable.

Vu la directive 79/409/CEE du Conseil du 2 avril 1970 modifiée concernant la conservation des oiseaux sauvages, notamment son article 4 et son annexe I ;

Vu le code de l'environnement, notamment ses articles L. 414-1-II et L. 414-1-III, R. 214-16, R. 214-18, R. 214-20, R. 214-21 et R. 214-22 ;

Vu l'arrêté du 16 novembre 2001 relatif à la liste des espèces d'oiseaux qui peuvent justifier la désignation de zones de protection spéciale au titre du réseau écologique européen Natura 2000 selon l'article L. 414-1-II (1^{er} alinéa) du code de l'environnement ;

Vu l'avis du commandant de la région Terre Sud-Est, de la commune d'Ajaccio et de l'établissement public de coopération intercommunale concerné,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Est désigné sous l'appellation « site Natura 2000 de la colonie de goélands d'Audouin d'Aspretto/Ajaccio » (zone de protection spéciale FR9412001) le territoire délimité sur la carte au 1/100 000 ci-jointe, s'étendant sur une partie du territoire de la commune d'Ajaccio dans le département de la Corse-du-Sud.

Art. 2. – La désignation de la zone de protection spéciale de la colonie de goélands d'Audouin d'Aspretto/Ajaccio est justifiée par une espèce, le goéland d'Audouin (*Larus audouinii*), espèce figurant sur la liste de l'arrêté du 16 novembre 2001 susvisé, pris en application de l'article L. 414-1-II (1^{er} alinéa) du code de l'environnement.

La carte visée à l'article 1^{er} ci-dessus peut être consultée à la préfecture de la Corse-du-Sud, à la direction régionale de l'environnement de Corse ainsi qu'à la direction de la nature et des paysages au ministère de l'écologie et du développement durable.

Art. 3. – Le directeur de la nature et des paysages au ministère de l'écologie et du développement durable et la directrice des affaires juridiques au ministère de la défense sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 septembre 2003.

*La ministre de l'écologie
et du développement durable,*
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

La ministre de la défense,
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DE LA FAMILLE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Arrêté du 25 août 2003 relatif au bilan de compétences des personnels des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

NOR : SANH0323333A

Le ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées,

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et constituant le titre IV du statut général des fonctionnaires, et notamment l'article 41 (6^o), modifié par l'article 2 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

Vu le décret n° 2003-759 du 1^{er} août 2003 relatif au bilan de compétences des agents de la fonction publique hospitalière et modifiant le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière, notamment l'article 16,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le bilan de compétences prévu par l'article 41 (6^o) de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et par l'article 16 du décret du 5 avril 1990 susvisé doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les phases suivantes :

- a) Une phrase préliminaire qui a pour objet :
 - de faire le point avec l'agent sur ses souhaits d'évolution ou de changement ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques, adaptées à ses besoins, qui seront mises en œuvre ;
 - de définir avec l'agent les modalités de déroulement du bilan en précisant les différentes étapes à accomplir par le prestataire et par l'agent ainsi que leur engagement réciproque ;
- b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - de déterminer la place qu'il souhaite accorder à la sphère professionnelle en fonction de ses aspirations, de ses objectifs et des satisfactions qu'il en escompte ;
 - d'identifier, à partir de l'analyse de ses expériences professionnelles et personnelles, des compétences et des ressources mobilisables dans la sphère professionnelle ;

- de déterminer clairement les champs professionnels où les compétences et les ressources précédemment identifiées pourraient être mises en œuvre et de construire un projet d'évolution ou de changement ;
- d'être guidé dans ses démarches auprès de professionnels dans le but de connaître les différents aspects du métier ou de l'activité envisagée ainsi que les perspectives d'emploi qui y sont liées afin d'envisager concrètement la faisabilité de son projet ;
- d'identifier les compétences restant à acquérir pour atteindre l'objectif visé et d'évaluer, le cas échéant, au moyen de contacts avec des organismes de formation les modalités de leur acquisition ;

c) Une phase de conclusion du bilan et d'engagement du projet qui permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser et de s'appropriier les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de déterminer les actions concrètes à engager et les stratégies à mettre en œuvre pour parvenir à réaliser son projet et de prévoir la planification détaillée des différentes étapes à accomplir.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés du bilan et du document de synthèse.

Art. 2. – Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusion du bilan de compétences et d'engagement du projet, à partir des éléments recueillis à chaque étape du bilan. Il ne peut comporter d'autres indications que celles figurant ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences ;
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des objectifs professionnels clairement identifiés. Ceux-ci ont été définis dans le bilan réalisé à partir de l'analyse des différentes expériences de la personne, de ses aspirations et des recoupements qui peuvent être faits ;
- projet ou pistes de projets ayant émergé durant le bilan assortis, s'il y a lieu, d'un projet de formation ;
- planification détaillée des différentes étapes de mise en œuvre du ou des projets.