

Centre de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



N°2014-04

Publié fin octobre 2014

CDG INFO

Instances Paritaires

- **CTP** : le jeudi 27 novembre 2014.
La date de fin de réception des dossiers est fixée au 7 novembre 2014.
- **CAP** : le mardi 20 novembre 2014.
(La date limite de réception des dossiers est fixée au 23 octobre 2014.)

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 4 novembre 2014.
- **Commission de réforme** : le jeudi 6 novembre 2014.

Dans ce numéro :

Textes officiels	9
Circulaires	-
Jurisprudence	12
Réponses ministérielles	3
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
sur le site
www.cdg49.fr

Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Jurisprudence, page 6
- Réponses ministérielles, page 12

Un index thématique est disponible dans la [partie documentation du site CDG 49](#).



Textes officiels

[Décret n° 2014-1129 du 3 octobre 2014 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés](#)

« Le montant mensuel de l'allocation aux adultes handicapés mentionné à l'article

L. 821-3-1 du code de la sécurité sociale est porté à 800,45 euros à compter des allocations dues au titre du mois de septembre 2014. »

[Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires](#)

Ce décret précise les conditions d'octroi d'un congé de maladie. Le fonctionnaire doit transmettre à l'administration, dont il relève, un avis d'interruption de travail **dans un délai de quarante-huit heures**. En cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois.

Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.

[Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation](#)

Le présent décret vise à préciser les modalités de constitution et de contrôle

des listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation n'est pas ouvert aux fonctionnaires, mais aux agents de droit privé.

Pour mémoire, la loi du 5 mars 2004 prévoit que, outre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE, les

formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux.

[Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation](#)

Le présent décret dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2015 précise, en premier lieu, les modalités d'alimentation du compte personnel de formation (CPF), en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail.

Il détermine, en deuxième lieu, les modalités de mobilisation du CPF par le salarié et les délais de réponse de l'employeur, lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail.

Il pose, en dernier lieu, les conditions et modalités de prise en charge des frais de formation au titre du CPF ainsi que de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.

[Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

Ce décret pris pour l'application des dispositions législatives du code du travail issues des articles 10 à 14 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, concerne les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le **personnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé**.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Le présent décret détermine en premier lieu les **modalités d'acquisition de points** au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Ainsi, les salariés employés durant toute l'année et

exposés à un seul facteur de risque professionnel acquièrent quatre points par année civile et ceux exposés à plusieurs facteurs, huit points. Les salariés dont le contrat commence ou s'achève au cours de l'année civile acquièrent, par période de trois mois d'exposition, un point s'ils sont exposés à un seul facteur et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs. Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié est fixé à 100 points. Le barème d'acquisition des points fait l'objet d'un aménagement pour les assurés nés avant le 1er juillet 1956.

Le décret définit en second lieu les **modalités d'utilisation des points acquis**. Ces derniers peuvent d'abord être utilisés pour financer une formation professionnelle en vue d'accéder à un

emploi non exposé ou moins exposé dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation, chaque point permettant d'acquérir 25 heures de formation. Les points peuvent également financer une réduction du temps de travail, 10 points permettant de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50 % pendant un trimestre. Enfin, les points acquis peuvent être utilisés pour majorer la durée d'assurance vieillesse, 10 points permettant d'acquérir un trimestre d'assurance. Les vingt premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation professionnelle. Le salarié effectue sa demande d'utilisation des

points auprès de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence. Des modalités particulières pour les règles d'utilisation des points sont aménagées pour les assurés nés avant le 1er janvier 1963.

Le décret précise enfin que le paiement de la **cotisation additionnelle due par les employeurs au titre de la pénibilité** est effectué au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, pour les employeurs de salariés agricoles, le 15 février de l'année suivante.

[Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

Ce décret concerne la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), les employeurs et salariés de droit privé, et les **personnes publiques employant des personnels de droit privé**.

le texte entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

Le présent décret fixe l'organisation et le fonctionnement du fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, les modalités

de sa gestion administrative, financière et comptable ainsi que les règles afférentes à ses dépenses et ses recettes.

Il **fixe également le taux de la cotisation** appliquée à l'ensemble des employeurs dont les salariés entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité ainsi que le taux de la cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, pour les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité et pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

Le décret est pris pour l'application des dispositions législatives du code du travail issues de l'[article 10 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#) garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

[Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité](#)

Le présent texte, applicable au salarié de droit privé, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

L'article 7 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit que pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil, l'employeur établit une fiche de prévention des expositions. Le

présent décret vise à renforcer l'articulation entre les fiches de prévention des expositions et le document unique d'évaluation des risques, dont il précise également le contenu. Il procède en outre, en application de l'article 10 de la même loi, à la création de trois sections au sein du [code du travail](#) relatives à la procédure applicable aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité, en reprenant des dispositions qui figurent actuellement dans le [code de la sécurité sociale](#).

[Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité](#)

Le décret, applicable au salarié de droit privé, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015 à l'exception du 1^o et des a, c et d du 2^o de l'article D. 4161-2 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

L'article 7 de la loi du 20 janvier 2014

garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit que pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil l'employeur établit une fiche de prévention des expositions. Le présent décret fixe la liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité et les seuils associés à chacun d'eux. Il précise également la périodicité et les modalités de la traçabilité ainsi réalisée.

[Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité](#)

Dernier décret relatif à la prévention de la pénibilité et à destination des salariés de droit privé.

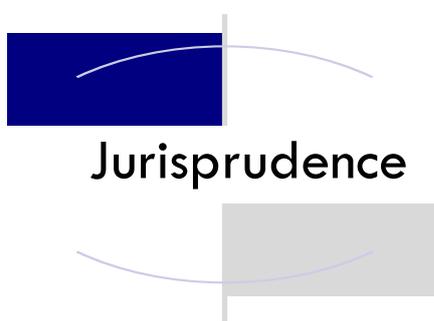
Son entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2018, à l'exception de

l'article 1^{er}, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

L'article 10 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié le régime de l'obligation de négocier en faveur de la prévention de la pénibilité. Le présent décret procède d'abord au transfert, dans

le [code du travail](#), des dispositions réglementaires en cause qui figurent actuellement dans le [code de la sécurité sociale](#). Il abaisse en outre à 25 % la proportion minimale de salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier (à compter du 1er janvier 2018). Il aménage enfin le contenu des accords et plans d'action afin de renforcer les actions de

réduction des expositions et d'établir un lien avec le compte personnel de prévention de la pénibilité. Références : le présent décret est pris pour l'application des dispositions législatives du code du travail issues de l'article 10 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.



Jurisprudence

Entretien préalable au licenciement de l'agent - convocation - report de l'entretien

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre \(formation à 3\), 06/05/2014, 12BX03238, Inédit au recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 42 du décret du 15 février 1988 modifié : " Le licenciement ne peut intervenir **qu'à l'issue d'un entretien préalable**. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. "

En l'espèce, l'intéressé a demandé le report de la date de cet entretien, en raison d'un arrêt de travail.

« Hormis le cas où l'intéressé est dans l'impossibilité d'assister à l'entretien préalable auquel il a été convoqué, son absence à cet entretien n'oblige pas l'administration à procéder à une nouvelle convocation ou à répondre favorablement à une demande de report. »

L'agent avait été autorisé à sortir de chez lui par le médecin qui l'avait déclaré malade et aucun élément ne permet d'établir qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assister à l'entretien à la date prévue ou de s'y faire représenter.

Ainsi, en ne reportant pas la date de l'entretien, la commune n'a pas privé l'agent d'une garantie essentielle et ni méconnu le principe des droits de la défense (considérant 3)

Agent non-titulaire / Indemnité compensatrice

[Conseil d'État, 3ème SSJS, 29/04/2014, 355671, Inédit au recueil Lebon](#)

L'agent non titulaire qui, du fait de l'administration, ne peut bénéficier à la fin

de son contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire, de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice pour les congés non pris au titre de l'année en cours et des années antérieures si leur report a été autorisé. (Considérant 6)

Création d'un nouvel emploi / respect du formalisme

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre \(formation à 3\), 08/04/2014, 12BX03004, Inédit au recueil Lebon](#)

Un conseil municipal a décidé de " reconduire " un emploi contractuel, déjà reconduit par une précédente délibération, sous la forme d'un emploi permanent de catégorie A et une nouvelle appellation, ainsi que de fixer les conditions de rémunération de l'emploi et de préciser la nature du contrat destiné à y pourvoir.

Une fonctionnaire de la commune travaillant dans le service concerné a présenté au maire, une " demande de reconsidération " de cette délibération, dont elle indiquait qu'elle lui apparaissait " méconnaître la légalité " sur les points qu'elle développait.

Le maire de la commune a rejeté ce recours en relevant que la contestation de la délibération n'était pas fondée.

Les juges considèrent que la délibération contestée n'a pas pour objet la simple transformation de la dénomination de l'emploi mais a pour objet de faire figurer au tableau des effectifs de la commune un emploi qui n'entraîne pas dans la même catégorie que celui qu'elle disait « reconduire » et qui relevait, à la différence de ce précédent emploi, des dispositions du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. (Considérant 8).

Cette délibération créait un nouvel emploi et devait comporter les précisions prévues aux dispositions de l'article 34 de la même loi. Or, la délibération litigieuse ne précise pas le motif invoqué pour cette création. Elle est donc illégale et c'est donc à tort que le maire de la commune a refusé d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine séance du conseil municipal la question de l'abrogation de cette délibération.

Indépendance des procédures pénale et disciplinaire

[Cour administrative d'appel de Paris, 4ème chambre, 15/04/2014, 11PA03319, Inédit au recueil Lebon](#)

La procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale. Ainsi, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué à l'issue de la procédure pénale (Considérant 2)

Stage / refus de titularisation / réalisation de la formation d'intégration

[CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 07/05/2014, 13NC01397, Inédit au recueil Lebon](#)

Le président d'un Conseil Général a mis fin au stage d'un agent recruté en qualité d'adjoint technique territorial de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement et a prononcé le licenciement de l'agent pour insuffisance professionnelle.

Les juges rappellent que « tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné ».

Il est également rappelé que la formation d'intégration vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

En l'espèce, l'agent a suivi quatre des cinq jours de la formation obligatoire prévue par la législation.

La seule circonstance qu'il a été absent, en raison d'un accident de la circulation, au dernier module portant sur le dispositif de formation continue des agents titulaires, **ne l'a privé d'aucune garantie et n'est pas de nature à entacher d'irrégularité la décision contestée.**

En outre, si ses compétences techniques n'ont pas été remises en cause, l'agent a rencontré de graves difficultés relationnelles tant avec ses collègues que sa hiérarchie et il a notamment fait preuve d'opposition systématique, d'arrogance et d'agressivité envers l'équipe dirigeante du collège où il était affecté.

Ainsi, en prenant en compte le comportement de l'intéressé dans ses relations de travail, pour apprécier sa manière de servir et refuser de le titulariser, le président du conseil général n'a pas pris une décision illégale, susceptible d'être annulée.

Absence de renouvellement d'un contrat / Promesse de nomination stagiaire / intérêt du service

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 06/05/2014, 12MA02870, Inédit au recueil Lebon](#)

« si un agent non titulaire bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, l'administration **doit néanmoins justifier de l'intérêt du service à ne pas procéder audit renouvellement** » (considérant 6)

En l'espèce, la commune justifie bien de l'intérêt du service à ne pas renouveler, du fait de contraintes budgétaires importantes.

Il avait été fait, à l'intéressé, une promesse de mise en stage. Ce dernier produit d'ailleurs des éléments constituant un faisceau d'indices concordants qui ne sont pas sérieusement contestés par la commune.

En donnant à l'agent non-titulaire l'assurance qu'il serait placé en stage alors que tel ne pouvait pas être le cas, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Sanction disciplinaire / motivation / reproduction d'un avis dans la décision

[CAA de DOUAI, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 29/04/2014, 13DA01516, Inédit au recueil Lebon](#)

« L'autorité qui prononce une sanction disciplinaire a l'obligation de préciser elle-

même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre du fonctionnaire intéressé, de sorte que ce dernier puisse à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction qui le frappe ; que **si l'autorité qui prononce la sanction entend se référer à un avis, le texte de cet avis doit être incorporé et joint à sa décision** » (Considérant 2)

Présomption de faute grave / suspension d'un agent

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre \(formation à 3\), 06/05/2014, 12BX02505, Inédit au recueil Lebon](#)

Un recteur d'académie a suspendu, pour 4 mois, un professeur certifié de sciences de la vie et de la terre exerçant dans un collège sur le fondement de l'article 30 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.

Il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent, en attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation.

Cette suspension peut être légalement prise, même sans texte et sans qu'il soit

porté atteinte au principe de présomption d'innocence, dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'agent des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave (2^{ème} considérant)

Refus de titularisation d'un agent en congé de maladie

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 06/05/2014, 13MA03507, Inédit au recueil Lebon](#)

Aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe de droit n'interdit à l'administration de se prononcer sur le refus de titularisation et le licenciement en fin de stage d'un agent stagiaire en congé de maladie (3^{ème} considérant)

Agent non-titulaire / article 25 / convention de mise à disposition

[Conseil d'État, 3ème et 8ème sous-sections réunies, 28/05/2014, 361155, Inédit au recueil Lebon](#)

La légalité des dispositions de la convention de mise à disposition, relatives aux relations financières entre le CDG et la commune concernée ne peut être appréciée au regard de [l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983](#).

convention de mise à disposition a été signée entre le CDG et une commune. La commune ayant mis fin à cette mise à disposition, un litige est né de la charge financière de l'agent entre le CDG et la commune.

Le CDG a émis à l'encontre de la commune des titres de recettes pour obtenir le remboursement des charges financières induites par la fin de la mise à disposition de l'agent, en se fondant sur les stipulations de la convention de mise à disposition.

En l'espèce, un agent a été recruté par un CDG (article 25) pour le mettre à disposition d'une collectivité. Une

En effet, la convention prévoyait que « toute modification de la présente convention ne pourra être envisagée qu'après information réciproque des

parties et concertation préalable tendant à maintenir la nature du service mis en place par le centre de gestion à la demande des collectivités affiliées. Si la modification demandée par la collectivité d'accueil a pour objet de diminuer le temps de travail de l'agent ou de mettre fin à sa mise à disposition, les charges financières induites seront acquittées par la collectivité d'accueil jusqu'à ce que l'agent soit réemployé à concurrence de la durée légale du travail. »

La cour d'appel a commis une erreur de droit en considérant que les stipulations méconnaissent les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, qui concernent la rémunération d'un fonctionnaire par la personne publique qui l'emploie. Ces stipulations ne visent que les relations financières entre le CDG et la commune.

Insuffisance professionnelle d'un agent contractuel / licenciement

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE LYON, 3ème chambre - formation à 3, 20/05/2014, 13LY01118, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent contractuel recruté par un syndicat intercommunal et chargé d'animer un projet de territoire conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Ce licenciement a été prononcé en raison d'un manque de rigueur dans le travail, d'un manque d'efficacité et d'initiatives pertinentes, d'un manque de prise de recul préalablement aux initiatives et décisions prises, de fait inadéquates, du manque de communication et de coordination avec ses collègues ainsi que

de l'absence totale de concertation et de restitution spontanées auprès de sa hiérarchie.

Ces carences dans l'exercice de ses missions ont été constatées par sa hiérarchie avant l'engagement de la procédure de licenciement et ont fait l'objet de plusieurs observations qui lui ont été adressées soit oralement, soit au travers de mails.

Si l'intéressé fait valoir qu'il n'a pas bénéficié de formation en management, il ressort des pièces du dossier qu'il n'en a jamais fait la demande.

Ainsi, en décidant de le licencier pour insuffisance professionnelle, l'autorité territoriale, qui ne s'est pas fondée sur des faits matériellement inexacts, n'a pas entaché d'erreur l'appréciation à laquelle elle s'est livrée de l'aptitude professionnelle de l'agent.

Non renouvellement d'un contrat / motif tiré de l'intérêt du service

[CAA de PARIS, 10ème chambre, 31/07/2014, 13PA03702, Inédit au recueil Lebon](#)

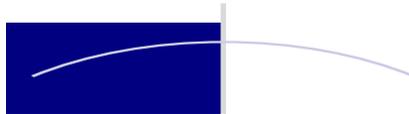
L'administration peut toujours, **pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne**, ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée, et, par là même, mettre fin aux fonctions de cet agent.

Il appartient à l'autorité administrative, lorsque l'agent soutient que la décision de renouvellement n'a pas été prise dans l'intérêt du service, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs

pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat.

A défaut de fournir ces motifs, la décision de non renouvellement doit être regardée alors comme ne reposant pas sur des motifs tirés de l'intérêt du service.

En l'espèce, la requérante titulaire du diplôme CAP Petite Enfance occupait un poste d'ATSEM en CDD. La décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante est motivée par la volonté de la commune de recruter des agents titulaires du diplôme d'auxiliaire de puériculture pour occuper les fonctions précédemment exercées par cet agent. Ainsi la requérante n'est pas fondée à soutenir que la décision attaquée aurait été prise pour un motif étranger à l'intérêt du service ou qu'elle serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.



Réponses ministérielles



ASVP / missions

[Question écrite de Jacques Cresta, n°58004, JO de l'Assemblée nationale du 26 août 2014.](#)

Au nombre de 6100 environ, les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ne

sont pas inclus dans un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes champêtres.

Contractuels ou issus d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique territoriale, les ASVP interviennent sur la voie publique aux

côtés des agents de police municipale **après agrément** par le procureur de la République et **assermentation** par le tribunal de police.

Les missions des ASVP sont différentes de celles des policiers municipaux. En effet, leur compétence de verbalisation est encadrée :

- les articles [L.130-4](#) et [R.130-4](#) du code de la route prévoient qu'ils peuvent verbaliser les cas d'arrêts, de stationnement gênants, abusifs ou interdits, à l'exclusion des arrêts ou stationnements dangereux ;
- l'article [R.211-21-5](#) du code des assurances leur donne compétence pour verbaliser les contraventions relatives au défaut d'apposition du certificat d'assurances sur le véhicule ;
- l'article [L.1312-1](#) du code de la santé publique, leur permet de constater les contraventions aux dispositions des règlements sanitaires relatifs à la propreté des voies et espaces publics ;
- l'[article 2](#) du décret n°95-409 du 18 avril 1995 pris en application de l'[article 21](#) de la loi n°92-1444 du 31 décembre 1992 relative à la lutte contre le bruit, prévoit qu'ils peuvent être désignés par le maire pour rechercher et constater les infractions aux règles relatives à la lutte contre les bruits de voisinage ;

- enfin, l'article [L.2241-1](#) du code des transports, issu de l'[ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010](#), leur donne compétence pour rechercher et constater les contraventions relatives à la circulation, l'arrêt et le stationnement des véhicules dans les cours des gares.

La tenue des ASVP est différente des uniformes réglementaires des policiers municipaux, le port d'arme de toute catégorie est interdit, la conduite d'un véhicule disposant d'une sérigraphie réglementaire et la possibilité de procéder à des investigations ne sont pas autorisées.

Une [proposition de loi](#) visant à créer des polices territoriales prévoit en son article 22 que les ASVP, sans pour autant être investis d'une mission générale de surveillance de la voie publique, peuvent, si les lois et règlements le prévoient, constater les contraventions et que leur entrée en fonction sera subordonnée à l'accomplissement d'une formation initiale d'application.

Il est prévu dans le projet de texte qu'un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions de leur emploi sur la voie publique, la nature de leurs missions, les modalités de leur équipement et les conditions de leur formation.

Compte épargne temps / mobilité inter-fonctions publiques

[Question N° : 53268 de M. Guy Delcourt](#)
[Réponse publiée au JO AN](#)
[le 02/09/2014 page : 7395](#)

« Dans la fonction publique territoriale, le compte épargne-temps (CET) a été créé par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 et modifié par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Afin de ne pas imposer aux collectivités territoriales une charge

financière supplémentaire, le décret prévoit que l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET n'est possible que si une délibération le prévoit. L'article 11 du décret de 2004 prévoit que les collectivités territoriales ou les établissements peuvent, par convention, prévoir les modalités financières des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET lorsqu'il change de collectivité par voie de mutation ou de détachement. **Cette disposition n'a pas été étendue en cas de mobilité inter-fonctions publiques.** »

Temps de travail des sapeurs-pompiers

[Question N° : 53121 de Mme Colette Capdevielle](#)
[publiée au JOAN le : 01/04/2014 page : 2919.](#)
[Réponse publiée au JOAN le : 02/09/2014](#)
[page : 7425](#)

Le décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 modifié définit les règles applicables au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels (SPP). Il permet aux services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) d'organiser des cycles de travail rentrant strictement dans le cadre du droit commun de la fonction publique, soit 1607 heures annuelles de travail effectif, avec une durée quotidienne de 10 heures maximum et de respecter les garanties minimales dont celle sur la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, de 48 heures maximum et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Il

prévoit également la possibilité pour les SDIS d'instaurer des gardes de 12 heures et en détermine la contrepartie à accorder aux SPP travaillant dans ce cadre en faisant suivre obligatoirement une période de 12 heures de travail effectif journalier d'une interruption de service d'une durée au moins égale. Ce décret du 31 décembre 2001 permet également de déroger, conformément à l'article 3-II du décret du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, et sous réserve de certaines conditions, au droit commun du temps de travail des fonctionnaires. Ainsi, à titre dérogatoire, les SPP peuvent travailler sur la base d'un régime de gardes de 24 heures. La mise en place de ce régime est soumise à la définition d'un temps d'équivalence. En effet, un temps d'équivalence peut être appliqué dès lors que les plages d'inaction sont identifiées. Toutefois, dans le respect des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, le temps de présence équivaut au temps de travail

effectif selon la définition de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Le décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 avait donc pour objet de rendre compatible le régime du temps de travail des SPP, notamment quand ils travaillent en régime d'équivalence, en garde de 24 heures, avec les prescriptions de cette directive. La période de référence pour l'appréciation de la durée moyenne de travail de 48 heures maximum pour chaque période de sept jours, y compris les heures supplémentaires, a ainsi été ramenée à 6 mois. Un plafond semestriel de 1128 heures a ainsi été fixé pour respecter la limite maximale de 48 heures hebdomadaires travaillées en moyenne sur 47 semaines de travail. Ce décret du 18 décembre 2013, qui abaisse le plafond

annuel du temps de travail des SPP à 2256 heures (au lieu des 2400 heures fixées auparavant) et maintient l'encadrement du recours aux gardes de 12 heures et de 24 heures par le respect de périodes de repos au moins équivalentes, ne constitue pas un danger pour la sécurité et la santé des SPP et a précisément pour objet de la préserver. Le cadre réglementaire ainsi fixé est ensuite décliné par les conseils d'administration des SDIS, qui définissent le temps de travail des SPP. **En conclusion, le régime de travail choisi par chaque SDIS, qui dépend des sollicitations opérationnelles et de l'organisation mise en place, repose sur une seule norme, le décret n° 2001-1382 modifié susvisé, lequel permet une organisation du travail selon le schéma type de la fonction publique ou dérogatoire.**