



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	3
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	6
Informations générales	-

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

**CT** : le lundi 14 décembre 2015.

*La date de fin de réception des dossiers est fixée au 20 novembre 2015.*

**CAP** : le mardi 1<sup>er</sup> décembre 2015.

*La date de fin de réception des dossiers est fixée au 03 novembre 2015.*

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 3 novembre 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 5 novembre 2015

---

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Réponses ministérielles page 8
- Annuaire des services page 14



## Textes officiels

[Décret n° 2015-1228 du 2 octobre 2015 modifiant le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail](#)

Modification du calcul du plafonnement de la prise en charge des déplacements

effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 07 octobre 2015.

Notice : suite à l'évolution des tarifs des zonages en Ile-de-France, le décret modifie la formule de calcul du plafonnement du montant du remboursement des frais de transport pris en charge par l'employeur.

\*\*\*

[Arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

La liste des informations devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité, prévu par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, est annexée à l'arrêté.

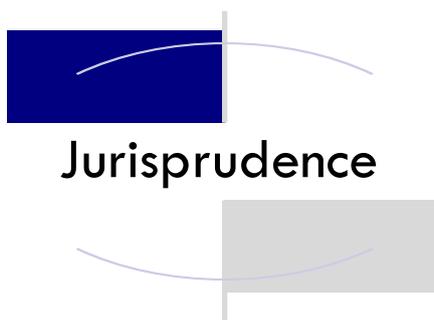
\*\*\*

Arrêté du 1er octobre 2015 portant modification de l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en

accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme

Le présent arrêté complète la liste des diplômes figurant dans l'arrêté du 9 février 2007.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Discipline – Motifs - Faits de nature à justifier une sanction**

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 16/06/2015, 14MA01155, Inédit au recueil Lebon](#)

Un attaché de conservation du patrimoine, exerçant les fonctions de responsable du service des archives dans une commune, a été exclu temporairement de ses fonctions pour une durée d'un an, par un arrêté du maire. Le tribunal administratif de Marseille a, par jugement, annulé cet arrêté. La collectivité interjette appel de cette décision.

Il est reproché à l'agent son refus de mise en oeuvre du projet de numérisation, un irrespect envers sa hiérarchie. La commune soutient que les prétendues difficultés auxquelles se heurtait l'agent étaient imaginaires, dès lors que l'agent qui l'a remplacé a réussi à établir un récolement, un rapport annuel d'activité

et a élaboré un guide pratique de l'archivage à destination des services municipaux. Elle considère que le tribunal a occulté de nombreuses fautes qui avaient également été reprochées telles qu'une insubordination caractérisée, un non-respect de sa hiérarchie, un refus de se présenter aux entretiens d'évaluation, une absence de production des documents exigés par le code général des collectivités territoriales et une violation du devoir de réserve par la prise de contact direct avec la société chargée de l'audit des archives de la ville.

Les magistrats de la Cour Administrative d'Appel de Marseille considèrent que les faits reprochés à l'agent sont établis, et qu'ils sont, par ailleurs, constitutifs de fautes disciplinaires. La seule vétusté des locaux ne justifie pas le fait que le récolement des archives n'ait pas été effectué. Le jugement est annulé et les conclusions de l'agent sont rejetées.

\*\*\*

### **Abandon de poste – radiation des cadres – absence d'intention.**

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre \(formation à 3\), 30/06/2015, 13BX01492, Inédit au recueil Lebon](#)

*Une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre*

*son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.*

*Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par cet agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que ce lien a été rompu du fait de l'intéressé.*

En l'espèce, le président d'un conseil général a radié des cadres départementaux, pour abandon de poste, un adjoint technique territorial, après avoir enjoint par deux fois, ce dernier, de reprendre son poste.

Toutefois, les juges relèvent que l'agent a répondu à la première mise en demeure, informant le président de ce qu'il se mettait en relation avec le chef d'établissement du collège où il devait reprendre son poste. Après une semaine, le président du conseil général constatant que le poste n'était pas vacant, lui

demandait de remplir un formulaire nécessaire à un changement d'affectation.

Eu égard au contenu de cette mise en demeure qui **proposait un choix** au requérant, dont celui de demander une nouvelle affectation **sans fixer de délai** précis, et aux réponses apportées par le requérant, ce dernier ne pouvait être regardé comme ayant manifesté la volonté de rompre les liens qui l'unissaient avec le service.

Le président a présenté une « ultime proposition d'affectation » au sein d'un nouveau collège, priant l'adjoint technique de bien vouloir lui faire connaître par écrit sa décision quant à cette nouvelle affectation et précisant que sans décision explicite de sa part dans le délai d'un mois, il ferait l'objet d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Néanmoins cette lettre **ne mettant pas en demeure** l'agent de rejoindre son poste, ni de reprendre son service, **à une date déterminée** ne saurait être regardée comme la mise en demeure requise qui doit être adressée avant que puisse être prononcée une révocation pour abandon de poste.

Au regard de ces éléments, les juges annulent la décision du président prononçant la radiation du requérant pour abandon de poste.

\*\*\*

## **Changement d'affectation ou des tâches d'un agent public - Mesure d'ordre intérieur.**

[Conseil d'État, Section du Contentieux, 25/09/2015, 372624, Publié au recueil Lebon](#)

*Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils*

*tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération... Le recours contre une telle mesure, à moins qu'elle ne traduise une discrimination, est irrecevable, alors même que la mesure de changement d'affectation aurait été prise pour des motifs tenant au comportement de l'agent public concerné.*

En l'espèce, la mesure a été prise, dans l'intérêt du service, en vue de mettre fin à des difficultés relationnelles entre l'agente

et plusieurs de ses collègues. Ce changement d'affectation, qui ne présente pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée et dont il n'est ni démontré ni même soutenu qu'il traduirait une discrimination, n'a entraîné, pour la requérante, ni diminution de ses responsabilités ni perte de rémunération. Il est intervenu au sein de la même commune et sans que soit portée atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de la requérante.

\*\*\*

## **Reprise d'activité - Poursuite d'une entité économique autonome – Juge judiciaire – Juge administratif**

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 septembre 2015, 13-26.032, Publié au bulletin](#)

*Un licenciement économique prononcé à l'occasion du transfert de l'entité économique dont relève le salarié étant dépourvu d'effet, le cessionnaire est tenu de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu. La cour d'appel ayant constaté que le licenciement de la salariée n'avait été motivé que par la baisse importante de la subvention de la commune pour l'activité d'accueil et de loisirs sans hébergement et que la commune avait repris immédiatement la même activité sur les mêmes lieux, a fait ressortir que le licenciement était intervenu à l'occasion du transfert de l'entité économique, peu important l'absence de collusion frauduleuse, et qu'il était privé d'effet.*

*Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est,*

*par transfert de cette activité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer aux salariés un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur contrat, notamment concernant la rémunération, et qu'en cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement dans les conditions prévues par le code du travail et par leur contrat.*

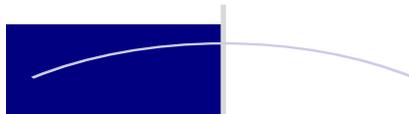
***Si le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des deux employeurs successifs de poursuivre l'exécution du contrat de travail, qui ne mettent en cause, jusqu'à la mise en œuvre du régime de droit public, que des rapports de droit privé et, partant, pour apprécier les conditions d'application des dispositions légales, notamment l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie, la teneur des offres faites aux salariés par la personne publique, ainsi que pour tirer les conséquences indemnitaires d'une rupture***

*des contrats par cette personne résultant de son refus illégal de proposer des contrats de droit public lorsque les salariés se prévalent d'une telle rupture, il ne peut faire injonction à la personne publique de proposer de tels contrats.*

***Lorsque les salariés se prévalent de la poursuite de leur emploi au service de la personne de droit public, le juge judiciaire, après avoir constaté la réunion des conditions requises, doit renvoyer les salariés à mieux se pourvoir afin que soit faite injonction à la personne publique de faire les offres de contrat auxquelles elle est tenue.***

*Après avoir retenu que le licenciement de la salariée était privé d'effet, l'arrêt condamne sous astreinte la commune à la réintégrer et à lui proposer un contrat de droit public, mais en statuant ainsi, la cour d'appel, qui ne pouvait faire injonction à la commune de proposer un contrat de droit public à la salariée, ni de la réintégrer, a violé les textes et le principe susvisés. La cours de cassation annule l'arrêt en ce qu'il condamne la commune à réintégrer la salarié et à lui proposer un contrat de travail de droit public.*

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### Conditions de recrutement des animateurs périscolaires.

[Question écrite n° 15039 de M. Yves Détraigne \(Marne - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 26/02/2015 - page 425 ; Réponse du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 24/09/2015 - page 2244.](#)

*Les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Ce principe essentiel de la fonction publique de carrière s'applique dans tous domaines, y compris celui des rythmes scolaires. Toutes les souplesses permises par le statut général peuvent, par ailleurs, être mobilisées. Ainsi, il est possible de recruter un agent non titulaire pour pallier une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et, dans les communes de moins de 1 000 habitants, lorsque la quotité de travail est inférieure à 50 %. Pour l'organisation des activités périscolaires, le temps de travail des agents concernés peut être annualisé, sauf pour les professeurs et les assistants d'enseignement artistique pour lesquels l'annualisation n'est pas réglementaire. En outre, il peut être envisagé de faire appel à*

*des agents territoriaux qui exercent déjà dans la collectivité en qualité de titulaire ou de stagiaire de la fonction publique territoriale, en modifiant leur quotité de temps de travail lorsqu'ils exercent à temps non complet. S'agissant des enseignants qui effectuent des heures supplémentaires pour le compte des collectivités territoriales, la réglementation applicable est spécifique puisqu'il s'agit d'une activité accessoire. Concernant les agents vacataires, aucune disposition législative ou réglementaire ne donne une définition de la qualité de vacataire. C'est la jurisprudence administrative qui a dégagé trois critères cumulatifs pour qualifier un agent de vacataire : être engagé pour une mission précise et non pas sur un emploi permanent, pour une durée discontinue dans le temps et percevoir une rémunération à l'acte effectué. Les emplois évoqués ne répondent pas à tous ces critères. De plus, le recours à ce type de recrutement doit rester strictement limité aux situations le justifiant réellement car les agents concernés se trouvent dans une situation précaire dans la fonction publique, sans droit à congé, à la formation ni à complément de rémunération. Pour ces raisons, il n'est pas envisageable de permettre le recrutement d'animateurs en qualité de vacataires.*

\*\*\*

**Présence des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles au sein des établissements scolaires.**

[Question écrite n° 16580 de Mme Catherine Troendlé \(Haut-Rhin - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 04/06/2015 - page 1288 ; Réponse du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 24/09/2015 - page 2245.](#)

*Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont des fonctionnaires territoriaux de catégorie C, chargés, selon l'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 qui les régit, « de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative. Ils peuvent, également, être chargés de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Ils peuvent, en outre, être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés ». Ils sont soumis aux*

*dispositions du statut de la fonction publique territoriale et nommés par le maire après avis du directeur de l'école (R. 421-127 alinéa 2 du code des communes). Les ATSEM sont donc régis par la même durée du temps de travail (1 607 heures annuelles pour un agent à temps complet) que celle des autres fonctionnaires territoriaux, telle que prévue par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Conformément à l'article 4 du décret précité, la collectivité définit, par voie de délibération et après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM. Si l'article R. 412-127 alinéa 1 du code des communes précise que : « Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes infantiles », il n'est cependant pas prévu un temps de présence obligatoire auprès des enseignants des écoles maternelles. Leur présence est décidée par le directeur ou la directrice, article R. 412-127 alinéa 4 du code des communes prévoyant que « pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice ». En dehors de l'assistance au personnel enseignant, les ATSEM exercent les autres missions prévues pour leur cadre d'emplois et rappelées ci-dessus.*

\*\*\*

**Entretien professionnel des agents de la fonction publique territoriale et adaptation des mesures réglementaires.**

[Question écrite n° 16948 de M. Daniel Laurent \(Charente-Maritime - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 25/06/2015 - page 1497 ; Réponse du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 24/09/2015 - page 2246.](#)

*Les conditions dans lesquelles se déroule l'entretien professionnel des fonctionnaires territoriaux ont été précisées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 à la suite de la modification de l'article 76 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 par la loi du 27 janvier 2014. Aux termes de cet article, l'entretien doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Dans les communes comprenant un seul agent, c'est au maire qu'il appartient de mener cet entretien de la même façon qu'il devait jusque là procéder à la notation. Les conditions de délai spécifiées par le décret*

*du 16 décembre 2014 ont été simplifiées par rapport à celles prévues pendant la période d'expérimentation de l'entretien professionnel entre 2010 et 2014. En effet, pendant cette période, l'autorité territoriale devait notifier dans les dix jours à l'agent le compte rendu visé par elle, le cas échéant avec ses observations : ce délai avait entraîné des difficultés d'application signalées par les employeurs territoriaux. Le décret du 16 décembre 2014 ne fixe plus qu'un délai de quinze jours pour que le compte rendu de l'entretien professionnel soit adressé à l'agent. Ensuite, l'agent le complète de ses observations, puis il est visé par l'autorité territoriale, sans condition de délai, et enfin versé au dossier de l'agent. Les dispositions de cette procédure étant suffisamment précises dans le décret, au demeurant assez proches du dispositif transitoire, le gouvernement n'envisage pas de prendre une circulaire d'application, d'autant que la plupart des précisions apportées par la circulaire du 6 août 2010, adoptée pour la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel, demeurent valables.*

\*\*\*

**Rupture amiable – absence - fonction publique territoriale - contractuels - rupture du contrat de travail - Réglementation.**

[Question écrite n° 79424 de M. Bertrand Pancher \(Union des démocrates et indépendants - Meuse \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 12/05/2015 page : 3520, Réponse de Madame la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le](#)

[JO Assemblée Nationale 22/09/2015 page : 7196](#)

*Les dispositions générales régissant les agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont définies par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique*

territoriale. Ce texte ne prévoit pas, contrairement au secteur privé, la possibilité pour un contractuel de négocier avec son employeur une rupture de contrat telle que définie aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. Le juge administratif considère qu'il ne peut être prévu par accord des parties au contrat des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement qui dérogeraient aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (CE n° 250695 du 4 juin 2004). Pour des raisons de garantie de l'égalité de traitement entre agents et d'efficacité des missions de service public qui leur sont confiées, il n'est pas envisagé d'étendre à la fonction publique territoriale les règles relatives à la rupture amiable des contrats, qui ne sont pas adaptées à l'action

publique. Néanmoins, il convient de rappeler qu'un dispositif d'accompagnement au départ volontaire de la fonction publique a été mis en place en 2009. Les fonctionnaires et agents contractuels sous contrat à durée indéterminée, qui souhaitent quitter définitivement la fonction publique territoriale en vue de créer ou reprendre une entreprise ou de réaliser un projet personnel, peuvent bénéficier, à la suite d'une démission régulièrement acceptée, d'une indemnité de départ volontaire. Ce dispositif, qui permet de percevoir un montant pouvant aller jusqu'à deux années de la rémunération brute, est régi par le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.

\*\*\*

**Sécurité sociale - assurances complémentaires - participation employeurs - collectivités territoriales - perspectives.**

[Question écrite n° 77727 de M. Jacques Valax \(Socialiste, républicain et citoyen - Tarn \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 07/04/2015- page 2605, Réponse e Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 22/09/2015 - page 7196](#)

En vertu de l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les

administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. L'article 1er du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents précise : « la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics mentionnée à l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée bénéficie aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé relevant des collectivités et établissements mentionnés aux articles 2 et 12 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui adhèrent à des règlements ou

souscrivent des contrats garantissant la mise en oeuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, agents et retraités, dans les conditions prévues au présent décret ». Les agents recrutés par les collectivités territoriales sur des contrats aidés de droit privé dans le cadre du contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), ou des emplois d'avenir, font donc partie des agents qui peuvent bénéficier des dispositions du décret n° 2011-1474 et recevoir une participation de la collectivité qui les emploie. En revanche, ils ne relèvent pas de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

Conformément à l'article 35 du décret du 8 novembre 2011, un rapport interministériel d'évaluation du dispositif doit être remis pour novembre 2015. Il portera notamment sur les effets sociaux de celui-ci en terme de meilleur accès des agents à la protection sociale complémentaire et sur un état des lieux des collectivités territoriales ayant accordé une participation et des agents ayant pu accéder à une protection sociale complémentaire. Par ailleurs, en l'état actuel du droit, le caractère facultatif de la participation est prévu par l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée portant droits et obligations des fonctionnaires et il n'est pas envisagé de le modifier.

\*\*\*

## **Missions des agents de sécurité de la voie publique.**

[Question écrite n° 14925 de M. Francis Delattre \(Val-d'Oise - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 19/02/2015 - page 358,](#)  
[Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 01/10/2015 - page 2313](#)

Au nombre de 6 100 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 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, adoptée le 17 juin 2014 en première lecture par le Sénat, visant à créer des polices territoriales prévoit que les ASVP, sans pour autant être investis d'une mission*

*générale de surveillance de la voie publique, peuvent, lorsque 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'État 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. Une telle disposition, à laquelle le Gouvernement est favorable, serait de nature à préciser le cadre juridique entourant l'exercice, par les ASVP, de leurs missions et à leur donner une reconnaissance législative.*

\*\*\*

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 90

Courriel :

- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)
- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 94
- 02 41 24 18 84

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

---

\* 16H00 le vendredi