



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	9
Circulaires	-
Jurisprudence	6
Réponses ministérielles	2
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 12 juin 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 19 mai.

CAP : le jeudi 4 juillet 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 29 mai 2017.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 9 mai 2017
le mardi 13 juin 2017
- **Commission de réforme** : le jeudi 1er juin 2017
le jeudi 29 juin 2017

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 14



Textes officiels

[Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif](#)

L'utilisation des cigarettes électroniques (« vapotage ») est interdite dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans **les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif**.

Dans les bâtiments abritant les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, une **signalisation apparente** rappelle le principe de l'interdiction de vapoter et, le

cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux.

Le fait de vapoter dans les lieux mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 3513-6 en méconnaissance de l'interdiction prévue au même article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe.

Le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article L. 3513-6, **de ne pas mettre en place la signalisation** prévue à l'article R. 3513-3 **est puni** de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe. »

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

[Décret n° 2017-685 du 28 avril 2017 modifiant le décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale](#)

Ce décret, entrant en vigueur le 1^{er} mai, vise à préciser le nombre et la nature des épreuves des nouveaux concours internes prévus par le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.

[Arrêté du 28 avril 2017 modifiant l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves du concours pour le recrutement des agents de police municipale](#)

Cet arrêté, entrant en vigueur le 1^{er} mai, vise à préciser le programme des matières des épreuves des nouveaux concours internes prévus par le décret portant

statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.

[Décret n° 2017-664 du 27 avril 2017 modifiant le décret n° 2012-1019 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des assistants territoriaux d'enseignement artistique et le décret n° 2012-1017 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 16-II du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique](#)

Ce décret, entrant en vigueur le 30 avril 2017, redéfinit les modalités d'évaluation des candidats aux concours externe, interne et troisième concours au grade d'assistant territorial d'enseignement artistique et au grade d'assistant territorial

d'enseignement artistique principal de 2e classe. Les modalités d'évaluation des candidats tiennent compte de l'exercice réel des missions qui consistent, pour les titulaires du grade d'assistant territorial d'enseignement artistique, à accompagner et à assister les enseignants et, pour les titulaires des grades d'avancement d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2e ou de 1re classe, à enseigner.

Par ailleurs, la mention de l'existence d'un examen professionnel entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade est supprimée pour la spécialité « danse », qui concerne la profession réglementée de professeur de danse, pour laquelle le diplôme d'État de professeur de danse est obligatoirement requis pour enseigner.

[Arrêté du 27 avril 2017 fixant le programme des épreuves des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique principal de 2e classe](#)

Cet arrêté vise à préciser le programme des matières des épreuves des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique principal de 2e classe.

[Décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret, entrant en vigueur le 5 mai 2017, supprime la proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre la réussite à un examen professionnel et l'avancement au choix. Il pourra s'appliquer aux tableaux d'avancement de grades établis pour 2018.

[Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade](#)

Ce décret prévoit, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, que les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de trois ans

d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu fassent l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente.

Ce texte entre en vigueur le 5 mai 2017.

Il s'appliquera à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

[Décret n° 2017-689 du 28 avril 2017 modifiant la partie réglementaire du code du service national relative au service civique](#)

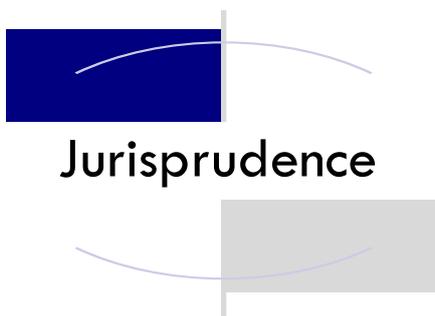
Ce décret tire les conséquences de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. Il précise les modalités par lesquelles est établi et délivré le document intitulé « carte du volontaire ». Il détermine la durée minimale de la formation civique et citoyenne mentionnée à l'article L. 120-14 du code

du service national et renvoie à un arrêté du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé du budget la fixation du montant de l'aide mensuelle versée aux personnes morales agréées accueillant des engagés de service civique pour l'organisation de cette formation. Enfin, le présent décret met en cohérence juridique certaines dispositions du code du service national avec les nouvelles dispositions de la même loi et du code du travail.

[Décret n° 2017-692 du 2 mai 2017 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage](#)

Ce dans le cadre de la renégociation de la convention sur l'assurance chômage, les partenaires sociaux ont porté à 53 ans l'âge à partir duquel un travailleur involontairement privé d'emploi senior

peut bénéficier d'une durée maximale d'indemnisation plus longue. La durée maximale de cette indemnisation est fixée selon leur âge à la fin du contrat de travail. Le décret a pour objet de tirer les conséquences de ces évolutions sur les dispositions réglementaires du code du travail régissant les règles d'indemnisation.



Jurisprudence

Discipline – Blâme - Faits de nature à justifier une sanction – motifs.

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 28/02/2017, 16MA02270, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint d'animation de deuxième classe exerçant les fonctions de responsable d'équipe et/ou d'équipement socio-culturel, a été provisoirement affecté à la mairie des 9ème et 10ème arrondissements par arrêté du 6 mai 2013. Il ressort des pièces du dossier, notamment du rapport figurant au dossier de première instance, établi le 16 septembre 2013 par le directeur

général des services que, l'agent a refusé d'exécuter l'injonction faite par son supérieur hiérarchique de se rendre dans son nouveau poste d'affectation. Dès lors, compte tenu de ce que l'ordre en cause n'était ni manifestement illégal ni de nature à compromettre gravement un intérêt public, ce refus opposé par l'intéressé caractérise un manquement au devoir d'obéissance. Le blâme qui lui a été infligé à ce titre n'est, ainsi que l'ont estimé à bon droit les premiers juges, nullement disproportionné à cette faute. Il en résulte que l'agent n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Marseille a rejeté sa demande.

Discipline – Blâme - Faits de nature à justifier une sanction – motifs.

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 10/02/2017, 15NT02118, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été recrutée en mars 2012 par une commune en qualité d'attachée territoriale non titulaire afin d'exercer les

fonctions de responsable du service communication. Par un arrêté du 6 août 2013, le maire a infligé à l'agente un blâme pour « comportement inconvenant et inacceptable constituant un manquement au devoir d'obéissance hiérarchique » et induisant « des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service ».

Par un jugement du 12 mai 2015, le tribunal administratif d'Orléans a rejeté la

demande de la requérante tendant à l'annulation de cette sanction. L'agente relève appel de ce jugement.

La sanction de blâme est fondée en l'espèce sur le manquement de l'agent au devoir d'obéissance, pour avoir le 4 avril 2013, refusé d'écouter ses supérieurs hiérarchiques et avoir, aussitôt après avoir quitté la réunion au bout de deux minutes, transmis aux représentants du personnel un courriel faisant état de menaces qui auraient été proférées à son encontre et de la remise en cause de son management, comportement de l'agent qualifié « d'inacceptable, d'inconvenant et de diffamatoire par la commune et comme induisant des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service ». Si l'agente, qui ne conteste pas la réalité des faits qui lui sont reprochés, soutient en appel pour justifier de son comportement qu'il se serait agi « d'un réflexe de protection » face à la situation de danger grave que constituaient pour elle les circonstances dans lesquelles s'est déroulée la réunion du 4 avril 2013, ces affirmations ne sont toutefois étayées par aucune pièce versée au dossier. En particulier, il ne ressort d'aucun élément versé aux débats que, lors de cette réunion

qui visait à mettre fin aux blocages et tensions apparus dans le fonctionnement du service de communication et à clarifier les priorités sur le fonctionnement de ce service et les obligations professionnelles de l'agente, son supérieur hiérarchique aurait proféré des menaces à son encontre. Le grief d'un « comportement sexiste et autoritaire » formulé par la requérante à l'encontre de ce dernier n'est pas davantage corroboré matériellement. Ainsi, l'agente n'établit pas relever d'un cas où l'ordre donné serait manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public l'autorisant, le cas échéant, à se soustraire aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Le comportement reproché à l'agente à la suite de la réunion du 4 avril 2013, qui manifestait, pour le moins, une contestation sérieuse de ses obligations professionnelles, constitue, sans qu'il soit besoin de discuter de la qualification de "diffamatoire", qui relève du seul juge pénal, une faute qui est de nature à justifier une sanction disciplinaire. En infligeant par l'arrêté contesté du 6 août 2013 un blâme, le maire a, en l'espèce, pris une sanction proportionnée à la faute commise.

ATSEM – vaccination contre l'Hépatite B – Responsabilité en raison des différentes activités des services publics.

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre - formation à 3, 04/04/2017, 15BX02829, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente spécialisée des écoles maternelles a subi des vaccinations contre l'hépatite B les 6 septembre et 11 octobre 1995, puis le 26 avril 1996. Moins de quatre mois après, elle a présenté les premiers signes cliniques de la sclérose en plaques qui a été diagnostiquée l'année suivante, en mai 1996. Imputant cette pathologie à la vaccination, elle a saisi l'ONIAM, le 30 janvier 2012, sur le

fondement de l'article L. 3111-9 du code de la santé publique, d'une demande d'indemnisation de ses préjudices.

Suite au rejet de cette demande, par un courrier du 20 avril 2012, elle a saisi le tribunal administratif de Toulouse d'une demande indemnitaire et relève appel du jugement du 25 juin 2015 par lequel le tribunal a rejeté sa demande.

*Une agente qui exerçait l'activité d'agent spécialisé des écoles maternelles ne relevant d'aucune des catégories d'établissements et organismes limitativement énumérés par l'arrêté du 15 mars 1991, ne peut être regardée comme ayant reçu une vaccination obligatoire contre l'hépatite B au sens des dispositions précitées de l'article L. 3111-4 du code de la santé publique, lui ouvrant droit au régime de réparation par la solidarité nationale prévu à l'article L. 3111-9 du même code, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas. **La circonstance à la supposer établie, que son employeur l'aurait fortement incitée à se faire vacciner eu égard à la nature de son***

activité au contact de jeunes enfants ne saurait avoir pour effet de conférer à la vaccination en cause le caractère d'une vaccination obligatoire au sens des dispositions précitées du code de la santé publique. Si la requérante, qui ne se trouvait pas dans la même situation que les agents soumis à une obligation légale de vaccination, invoque la différence de traitement instaurée par la loi avec les personnes, il n'appartient pas au juge administratif, en dehors des cas où il est saisi dans les conditions prévues par les dispositions de l'article R. 771-3 du code de justice administrative, de se prononcer sur un moyen tiré de la non-conformité de dispositions législatives aux droits et libertés garantis par la Constitution. Les moyens tirés de la méconnaissance du principe de bonne administration de la justice et du droit à un procès équitable ne peuvent qu'être écartés.

Il en résulte que l'agente n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté sa demande.

Article 3 de la Loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - Compatibilité avec la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée obligeant les Etats membres à prévenir les renouvellements abusifs - Existence.

[Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 20/03/2017, 392792, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

la directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union Européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée vise à mettre en oeuvre l'accord cadre sur le travail à durée déterminée. L'article 3 de la loi n° 84-53 du 24 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale subordonne la conclusion et le renouvellement de

contrats à durée déterminée à la nécessité de remplacer des fonctionnaires temporairement ou partiellement indisponibles. Il se réfère ainsi à une raison objective de la nature de celles auxquelles la directive renvoie. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de sa relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Ces dispositions ne sont donc pas incompatibles avec les objectifs de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999.

En l'espèce, une agente a été recrutée en janvier 1999 en qualité de rédacteur non titulaire au sein des services techniques pour une durée d'un an, sur un emploi vacant à temps plein. Son contrat a été renouvelé annuellement. A compter de janvier 2008, elle a été recrutée dans les mêmes conditions au sein de la direction

des affaires culturelles. Ce contrat a été renouvelé à deux reprises. Toutefois, par lettre du 6 décembre 2010, le maire lui a fait savoir que, à son terme, le 11 janvier 2011, son contrat ne serait pas renouvelé.

La cour administrative d'appel a, par une appréciation souveraine des pièces du dossier estimé que le recrutement de l'agente avait été effectué pour faire face au remplacement momentané d'agents. Ce type de contrat ne sont pas de ceux qui entraîne la conclusion d'un CDI en cas de renouvellement au delà de 6 années. La nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que **le nombre et la durée cumulée des contrats en cause ne donnaient pas à eux seuls à l'intéressée un droit au renouvellement de son contrat** et qu'en l'absence de tout texte instaurant un droit au renouvellement des contrats à durée déterminée ou à leur transformation en contrat à durée indéterminée, le refus de renouvellement qui avait été opposé à l'agente n'était entaché d'aucune illégalité. Ainsi, l'agente est déboutée de son recours.

Cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie.

[Conseil d'État, Avis n° 406009 du 26 avril 2017, NOR: CETX1712747V, JORF n°0100 du 28 avril 2017, texte n° 148](#)

Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du

Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail : « 1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales / 2. **La période minimale de congé annuel payé ne peut**



être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ». Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ces dispositions font obstacle à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci.



Le droit au report des congés annuels non exercés pour ce motif n'est toutefois pas illimité dans le temps. Si, selon la Cour, la durée de la période de report **doit dépasser substantiellement** celle de la période au cours de laquelle le droit peut être exercé, pour permettre à l'agent d'exercer effectivement son droit à congé **sans perturber le fonctionnement du service**, la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de bénéficier d'un temps de repos ainsi que d'un temps de détente et de loisirs, s'oppose à ce qu'un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, puisse avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

2. Aux termes de l'article 1er du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat visé ci-dessus : « Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service ». Aux termes de l'article 5 du même décret : « Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année

suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service./ Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ». Ces dispositions réglementaires, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive citée au point 1 et, par suite, illégales.

3. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, **que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année.** La Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, **dans la limite de quatre semaines** prévue par cet article 7.



Le présent avis sera notifié à la cour administrative d'appel de Bordeaux, au ministre de l'intérieur et à M. C...

Il sera publié au Journal officiel de la République française.

**Rémunération – temps de travail –
Modification du poste à la
demande de l'agent – Recevabilité
du recours de l'agent – procédure
suppression de poste.**

[Conseil d'État, 5ème chambre,
01/02/2017, 396810, Inédit au recueil
Lebon](#)

Le conseil d'Etat rappelle que 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 ; qu'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 ; que le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, Un maire a titularisé une agente dans un emploi d'agent des services techniques dont la quotité de temps de travail était de 20/35ème et dont l'objet était de surveiller les entrées et les sorties d'école. Ultérieurement, le maire lui a confié, en outre, la

responsabilité des régies de recettes des sanitaires automatiques et des droits de place. Pour tenir compte de ces missions supplémentaires, l'agente a été nommée, sur un emploi d'agent technique dont la quotité était de 30/35^{ème}.

Quatre ans plus tard, l'agente a fait savoir au maire qu'elle souhaitait voir ramener son temps de travail à sa mission de surveillance des entrées et sorties d'école, mais elle ne lui a pas demandé qu'il soit réduit au 13/35ème de la durée légale annuelle du temps de travail. Ainsi, l'arrêté fixant à 13h la durée hebdomadaire de travail de l'agente à compter du 1^{er} juillet 2012 emportait donc pour l'intéressée une perte de rémunération à laquelle elle n'avait pas consenti. L'arrêté du 29 juin 2012 et la décision du 27 décembre 2012 rejetant son recours gracieux contre cet arrêté lui faisaient grief. Ainsi, la requête de l'agent contre l'arrêté est recevable.

L'avis du comité technique a été recueilli le 6 juin 2012 sur la création d'un poste à temps non complet de 13 heures hebdomadaires. Toutefois, la modification du temps de travail de 30 à 13h par l'arrêté du 29 juin 2012 a toutefois excédé 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi occupé par l'intéressée.

En outre, la quotité de 13/35ème de la durée légale annuelle du temps de travail est inférieure au seuil d'affiliation à la CNRACL. Ainsi, cette diminution du temps de travail doit être assimilée à une suppression d'emploi rendant nécessaire le recueil de l'avis du comité technique.

Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre

obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

En estimant que l'absence de consultation du comité technique sur une suppression de poste avait été, en l'espèce, susceptible de priver Mme B...d'une garantie, la cour administrative d'appel n'a pas dénaturé les pièces du dossier.



Réponses ministérielles



Astreintes applicables aux fonctionnaires territoriaux

[Question écrite n° 24798 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 26/01/2017 - page 249 ; Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 20/04/2017 - page 1511](#)

Les articles L. 3121-9 et L. 3121-10 du code du travail ne s'appliquent pas aux astreintes dans la fonction publique, celle-ci étant régie par des dispositions qui lui sont propres. Aux termes de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant de la collectivité territoriale détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur

organisation et la liste des emplois concernés. Par ailleurs, l'article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, définit la période d'astreinte. Elle s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. L'article 1^{er} du décret précité prévoit en outre que les agents qui sont appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient d'une indemnité non soumise à retenue pour pension, ou, à défaut, d'un repos compensateur..

Sapeurs-pompiers et services d'urgences

[Question écrite n° 24947 de M. Jean Pierre Vogel \(Sarthe - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 09/02/2017 - page 495 ; Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 20/04/2017 - page 1512](#)

L'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales dispose au deuxième alinéa que « les services d'incendie et de secours (SIS) concourent, avec les autres services et professionnels concernés [...] aux secours d'urgence ». De même, le 4° de cet article précise que « dans le cadre de leurs compétences, les services d'incendie et de secours exercent les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation ». Aujourd'hui, les SIS font face à une évolution croissante de leur activité dans ce domaine en raison du défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés lié à l'insuffisance d'organisation de leur profession dans de nombreux départements. D'autre part, des demandes croissantes d'interventions à caractère social apparaissent suite aux évolutions sociétales : vieillissement de la population, développement de l'hospitalisation à domicile, désertification

médicale, etc. La circulaire du 5 juin 2015 afférente à l'application de l'arrêté du 24 avril 2009, relatif à la mise en œuvre du référentiel portant sur l'organisation du secours à personne et de l'aide médicale urgente, définit des axes d'amélioration dont la mise en œuvre facilite la complémentarité des acteurs du secours, au quotidien et en cas de crise. À cette fin, les ministères chargés de la santé et de l'intérieur, en lien avec les professionnels concernés, ont poursuivi les travaux engagés par la diffusion auprès des services d'incendie et de secours et des préfets de départements en 2016 « d'arbres décisionnels » dans le cadre des départs réflexes des moyens d'incendie et de secours et de protocoles infirmiers de soins d'urgence. Ces recommandations permettent de réduire les délais d'engagement des moyens des SIS auprès des usagers par l'engagement réflexe suivant des critères définis. Par ailleurs, les protocoles infirmiers de soins d'urgence permettent d'initier des gestes spécifiques, sous certaines conditions en raison du bénéfice attendu pour le patient jusqu'à l'intervention d'un médecin. Des travaux sont d'ores et déjà engagés sur l'intervention des SIS en matière de carences des transporteurs sanitaires privés ainsi qu'en matière d'interventions à caractère social (relevage de personnes âgées, ...).

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

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
- 02 41 24 18 84

Courriel : 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

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 90 (concours)
- 02 72 47 02 25 (article 25)

Courriel :

- concours@cdg49.fr
- article25@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 23 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Réforme (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- 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
- 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

* 16H00 le vendredi