

Centre Départemental
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



Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels	3
Circulaires	1
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	1
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr

N°2016-03

Publié en mars 2016



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 14 mars 2016. (*rappel*)

Délai d'envoi forclos.

CAP : le mardi 22 mars 2016. (*rappel*)

Délai d'envoi forclos.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 8 mars 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 31 mars 2016

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Circulaires page 12
- Informations générales page 13
- Réponse ministérielle page 14
- Annuaire des services page 16



Textes officiels

[Décret n° 2016-102 du 2 février 2016 relatif aux conventions de mise à disposition de fonctionnaires ou d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent](#)

Publics concernés : agents titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale.

Objet : conventions de mise à disposition des fonctionnaires ou des agents contractuels territoriaux auprès des personnes morales participant à des maisons de services au public ou qui les gèrent.

Entrée en vigueur : le 05/02/2016.

Notice : ce décret autorise les conventions de mise à disposition des fonctionnaires ou des agents contractuels territoriaux auprès des personnes morales participant aux maisons de services au public ou qui

les gèrent, à déroger, pour les modalités de remboursement et d'exercice de l'autorité hiérarchique, au régime de la mise à disposition des personnels territoriaux tel que fixé par l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et son décret d'application n° 2008-580 du 18 juin 2008.

La convention peut prévoir que la mise à disposition des personnels donne lieu au versement d'un remboursement forfaitaire en vue de compenser les dépenses afférentes à la rémunération des agents mis à disposition affectés aux maisons de services au public.

La convention peut également déroger à la procédure de droit commun d'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires mis à disposition en prévoyant que celle-ci est établie par l'administration d'origine sur la base des informations transmises par l'administration ou l'organisme d'accueil.

[Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

Publics concernés : agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique, magistrats.

Objet : conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Entrée en vigueur : le 13 février 2016.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Ce décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

L'article 7 du décret prévoit qu'une délibération de l'organe délibérant prise après avis du comité technique, fixe :

- Les activités éligibles au télétravail
- La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements
- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données
- Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé
- Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de

s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci
- Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail
- La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique.

Sont exclues du champ d'application du présent décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

[Décret n° 2016-117 du 5 février 2016 relatif au reversement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés qui justifient d'une faible durée d'assurance](#)

Publics concernés : assurés du **régime général**, des régimes alignés (salariés agricoles, artisans, commerçants), du régime des travailleurs non salariés agricoles, du régime des professions

libérales, du régime des avocats, du régime des fonctionnaires de l'État et des militaires, du régime des **fonctionnaires territoriaux** et hospitaliers, du régime des ouvriers des établissements industriels de l'État, du régime social des ministres des cultes, du régime du personnel de la Régie autonome des transports parisiens, du régime spécial de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer

CDG INFO

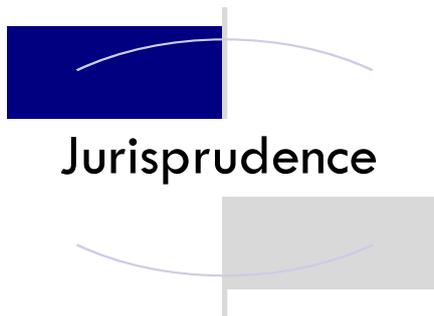
français, du régime des industries électriques et gazières, du régime de la Banque de France, du régime des clercs et employés de notaires, du régime de l'Opéra national de Paris et du régime de la Comédie-Française.

Objet : conditions de reversement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés relevant d'un seul régime qui justifient d'une faible durée d'assurance.

Entrée en vigueur : le présent décret s'applique aux assurés dont la pension de

retraite prend effet à compter du 1er janvier 2016.

Notice : les assurés qui ont validé une faible durée d'assurance auprès d'un seul régime de retraite de base, quel qu'il soit, peuvent bénéficier, à leur demande, d'un reversement de cotisations d'assurance vieillesse en lieu et place du service d'une pension. **Le présent décret fixe à huit trimestres la durée d'assurance maximale ouvrant droit à ce dispositif.**



Jurisprudence

Changement d'affectation – mesure d'ordre intérieure – nomination – mesure insusceptible de recours.

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre \(formation à 3\), 23/11/2015, 14BX02118, Inédit au recueil Lebon](#)

Une titulaire du grade de directeur territorial, occupait un poste de cadre à la direction des affaires juridiques au sein de services d'un département. Par arrêté, le président du conseil général l'a affectée sur le poste de directrice des affaires juridiques.

Il ressort des pièces du dossier que le président du conseil général a modifié l'organisation de certains services du département et a, ainsi, redéfini les directions, sous-directions et différents bureaux composant l'administration départementale. Le département fait valoir qu'il a ainsi procédé à une réorganisation de ses services, sans création de poste et sans qu'un poste ait été vacant.

L'agente étant déjà titulaire du grade de directeur territorial, la décision contestée ne saurait être regardée comme portant nomination à un grade ou à un emploi

distinct de celui qu'occupait jusque-là l'intéressée et ne porte atteinte ni aux prérogatives attachées à son emploi, ni aux droits qu'elle tire de son statut, ni n'entraîne de conséquences pécuniaires, le département faisant valoir sans être contredit que l'affectation en litige ne s'est pas accompagnée d'une augmentation de sa rémunération. Par suite, cette affectation ne peut être regardée comme une mutation interne, susceptible de recours.

*En outre, comme l'ont déjà relevé à bon droit les premiers juges, le changement d'affectation est intervenu dans le cadre d'une permutation des agents sur les différents postes d'encadrement issus de la nouvelle organisation collective des services, sans qu'il soit procédé à des recrutements d'agents extérieurs à la collectivité. Ainsi, le changement d'affectation de l'agente ne résulte pas de la création ou de la vacance d'un nouvel emploi au sens des dispositions précitées et, par suite, n'exigeait pas l'accomplissement préalable des formalités de publicité prévues par l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, alors même que cette affectation donne vocation à ce fonctionnaire à **assurer des prérogatives sensiblement plus étendues***

*que celles précédemment exercées. En conséquence, la décision attaquée constitue une **mesure d'ordre intérieur,***

prise dans l'intérêt du service, et donc insusceptible de recours.

Discipline - sanction – erreur manifeste d’appréciation – absences injustifiées.

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre \(formation à 3\), 23/11/2015, 13BX03261, Inédit au recueil Lebon](#)

Un conducteur territorial de véhicules, a été placé à sa demande en position de détachement auprès d'une société spécialisée dans la gestion et la valorisation des déchets, pour une durée de cinq ans. En raison des absences injustifiées de cet agent, la société a demandé à la communauté de communes de mettre fin à son détachement.

L'agent a alors été réintégré au sein de la communauté de communes et, faute d'emploi vacant, a été placé en position de disponibilité d'office par un arrêté du président de la communauté de communes. La communauté de communes a saisi le conseil de discipline départemental en vue du licenciement de son agent pour insuffisance professionnelle. Le conseil de discipline ayant émis, à l'unanimité, un avis favorable à la sanction d'exclusion temporaire pour une durée de sept jours, le président de la communauté de communes a décidé de ne pas suivre cet avis. Saisi par l'intéressé, le conseil de discipline de recours a émis un avis

favorable à une sanction du deuxième groupe.

Il ressort des pièces du dossier que l'intéressé a multiplié les absences injustifiées et a persisté dans son comportement en dépit d'un avertissement, d'une mise en garde et d'une mise à pied de deux jours, décidées par la société de gestion et de valorisation des déchets. Il a négligé de se rendre aux convocations à un entretien adressées par le directeur général des services de la communauté de communes, a pris des arrêts maladie sans en informer ses supérieurs hiérarchiques dans les délais légaux et a obtenu un arrêt maladie qui s'est révélé injustifié à la suite d'un contrôle médical.

Eu égard à leur **gravité et à leur caractère répété**, ces manifestations d'insubordination constituent un **comportement incompatible** avec les fonctions de l'agent.

La circonstance que l'intéressé soit un agent d'exécution ne saurait atténuer la gravité des fautes qui lui sont reprochées.

Dans ces circonstances, la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatorze jours dont sept jours avec sursis, proposée par le conseil de discipline de recours, était entachée d'une erreur d'appréciation.

Protection fonctionnelle – droits – garanties – grève – lien entre les attaques et les fonctions.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 27/11/2015, 14MA03966, Inédit au recueil Lebon](#)

Le requérant a sollicité le bénéfice de la protection issue de l'article 11 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 afin d'intenter, devant un tribunal de grande instance, une action en diffamation. Cet agent ayant participé au mouvement de grève au cours de la rentrée scolaire 2012, a présenté une demande de protection légale dans le but de saisir le tribunal de grande instance d'une plainte en diffamation à la suite de la publication, dans un quotidien, d'un article critiquant les revendications des enseignants grévistes.

L'autorité territoriale lui a refusé le bénéfice de cette protection fonctionnelle. L'intéressé relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du maire.

Pour refuser le bénéfice de la protection fonctionnelle à cet agent, le maire s'est fondé sur la circonstance que ce dernier était en grève au moment des faits et qu'il avait rompu momentanément tout lien avec le service.

Toutefois, la circonstance qu'à la date des agissements dont il affirme avoir été victime, le requérant était en **situation de grève, n'est pas, par elle-même, de nature à exclure l'existence d'un lien entre les attaques et les fonctions de l'agent** et donc à écarter tout droit au bénéfice de la protection fonctionnelle.

A supposer même que la commune ait entendu dans ses écritures soutenir que la décision attaquée pouvait légalement se fonder sur le motif tiré de ce que les attaques avaient cessées, une telle circonstance au demeurant non établie, ne pouvait justifier une décision de refus d'accorder la protection issue de la loi du 13 juillet 1983.

Ainsi, le jugement du tribunal administratif, la décision lui refusant la protection fonctionnelle et celle rejetant le recours gracieux formé contre le refus sont annulés.

Contractuels – Absence de droit à recrutement.

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 24/11/2015, 14MA02459, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a demandé au tribunal administratif d'annuler la décision par laquelle un recteur d'académie a refusé de

la réemployer en qualité de professeur contractuel au titre de l'année scolaire 2012-2013 et de condamner l'Etat à lui verser la somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts.

Le refus de procéder au recrutement, par contrat, d'un agent ne constitue pas une décision refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit.

Fiche de poste – Recours – Cadre d’emploi – Grade – Missions – Décision faisant grief.

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 03/11/2015, 15MA01527, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été nommée par un arrêté au grade d'adjoint administratif 1^{ère} classe du cadre d'emplois adjoints administratifs territoriaux dans un EHPAD.

A la suite du changement de direction de l'établissement et de difficultés relationnelles avec la nouvelle direction, l'agente a été placée en congé de longue maladie. En vue de son retour à son poste au sein de l'établissement l'agente a sollicité son placement en temps partiel thérapeutique pour lequel le comité médical a rendu un avis favorable. A son retour de congé maladie la directrice de l'établissement lui a communiqué une nouvelle fiche de poste prenant en compte ce passage à mi-temps et l'affectant désormais au poste d' « hôtesse de maison ».

L'agente a saisi un tribunal administratif d'un recours en annulation contre cette

décision de changement d'affectation. Ayant rejeté son recours comme irrecevable, la requérante fait appel de l'ordonnance devant la Cour Administrative d'Appel de Marseille.

En l'espèce, la fiche de poste **matérialise un passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps-partiel**. Elle confie à l'intéressée de nouvelles missions telles que l'aide au repas et aux gestes de la vie quotidienne des résidents de l'établissement, l'animation et le développement des relations avec les résidents **qui n'entrent pas dans les attributions inhérentes à son cadre d'emplois**.

Ainsi, cette fiche de poste doit être regardée **comme révélant une décision** affectant substantiellement les responsabilités de la requérante et sa situation administrative, dont elle est de ce fait recevable à demander l'annulation.

Les juges de la cour d'appel annulent l'ordonnance attaquée et font droit aux conclusions principales de la requérante tendant au renvoi de l'affaire devant le tribunal administratif.

Rémunération – Agent contractuel – Spécificité.

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 03/11/2015, 14MA01760, Inédit au recueil Lebon](#)

Les agents contractuels et les fonctionnaires ne se trouvant pas dans la même situation juridique au regard du service public, l'administration n'est pas tenue de faire bénéficier les agents contractuels d'un régime de rémunération

similaire ou même seulement comparable à celui des fonctionnaires.

En l'absence de disposition législative ou réglementaire sur les modalités de

rémunération des agents contractuels, ces dernières ne sont régies que par les stipulations de leur contrat.

Contractuel – absence de signature par le cocontractant – validité des stipulations – intention de démissionner - rupture irrégulière par la collectivité.

[CAA de PARIS, 1ère chambre, 11/06/2015, 14PA01816, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent contractuel exerçait les fonctions de permanencier auxiliaire de régulation médicale au sein d'un centre hospitalier dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs. Il a été renouvelé dans ses fonctions dans les mêmes conditions par deux contrats successifs.

En dépit de plusieurs relances, l'intéressé n'a pas signé ses deux derniers contrats de travail. Le centre hospitalier lui a demandé de régulariser sa situation dans les plus brefs délais. Après une dernière mise en demeure de signer ses contrats de travail, le centre hospitalier l'a informé, qu'il était considéré comme démissionnaire en raison de son refus de signer ses contrats de travail.

Le requérant a saisi le Tribunal administratif de Melun d'une demande tendant à ce que le centre hospitalier l'indemnise des préjudices qu'il estimait

avoir subis en raison de son éviction illégale. Par jugement, dont le requérant relève appel, ce tribunal a rejeté sa demande.

Les contrats passés en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. Ainsi, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

Lorsque le centre hospitalier a pris la décision par laquelle il a considéré le requérant comme démissionnaire, celui-ci exerçait effectivement ses fonctions, pour lesquelles il était rémunéré dans le cadre du contrat à durée déterminée et se trouvait ainsi dans une relation contractuelle avec le centre hospitalier.

Dans les deux courriers adressés par le requérant au centre hospitalier, l'agent affirme de manière réitérée qu'il n'entend pas signer les deux contrats à durée déterminée en cause compte tenu de ce qu'ils sont antédats, mais souhaite

bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée. En réponse au courrier du centre hospitalier l'informant que s'il refusait de signer ses contrats, il serait considéré comme démissionnaire, l'intéressé a précisé, dans son dernier courrier, qu'il n'aspirait qu'à conserver son emploi « et ce en contrat indéterminé ». Ainsi, contrairement, à ce qu'ont estimé les premiers juges, ce courrier ne pouvait en l'absence de volonté explicite de la part du requérant, être regardé comme une démission.

Si l'intéressé avait refusé de signer son contrat, cette circonstance n'était pas de nature à priver d'effet les stipulations de ce contrat dès lors que l'agent continuait à s'acquitter des missions en découlant et n'avait nullement indiqué qu'il cesserait de les exercer. De là, quand bien même sa situation était irrégulière, cette circonstance ne faisait pas obstacle à ce qu'il continue à occuper son emploi.

Dans ces conditions, la décision du directeur adjoint du centre hospitalier déclarant l'agent démissionnaire, avant l'expiration du contrat en cours, **est constitutive d'un licenciement intervenu au terme d'une procédure irrégulière**, en dépit de la circonstance que, par ses refus réitérés de signer le dernier contrat en cours d'exécution, l'agent s'est placé dans une situation qui a conduit l'administration à interrompre la relation contractuelle qu'elle entretenait avec lui, et a ainsi, par son propre comportement, concouru au préjudice dont il demande réparation.

En l'espèce, la faute commise par le centre hospitalier, en procédant irrégulièrement au licenciement de l'intéressé, est de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier. Ce dernier est condamné à verser les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement.

Contractuel – modification des conditions substantielles du contrat – mesure d'ordre intérieur – démission – licenciement.

[Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, N° 384308 du 30 décembre 2015, Mentionné aux tables du recueil Lebon](#)

Un agent contractuel, ayant exercé les fonctions de directeur général de l'urbanisme et de l'habitat, s'est vu changé d'affectation et nommé, par arrêté, inspecteur général des services. Cet agent

a alors adressé à son employeur une lettre par laquelle il indiquait prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait de cet arrêté.

L'agent a présenté à la commune une demande tendant à être indemnisé d'une part, du préjudice qu'il estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail imputable selon lui à la commune de Marseille, et, d'autre part, du préjudice moral qu'il estime avoir subi du fait de son

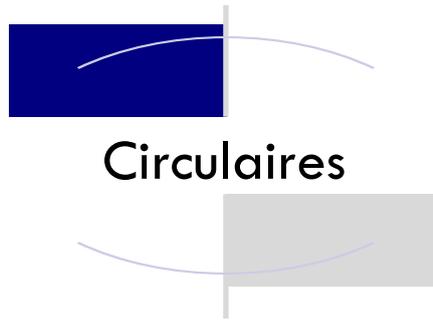
affectation pendant six mois sur un poste d'inspecteur général des services.

Il a alors saisi le tribunal administratif de Marseille, qui ne fait pas droit à ses demandes indemnitaires, ni à sa demande tendant à ce que la décision par laquelle il a indiqué prendre acte de la rupture de son contrat de travail le liant à la commune de Marseille soit reconnue comme imputable à l'administration.

La cour administrative d'appel de Marseille, après avoir relevé que l'arrêté le nommant inspecteur général des services constituait une **modification substantielle de son contrat** de travail, a jugé qu'il n'était pas fondé à soutenir que sa **décision de cesser son activité** devait être regardée comme un **licenciement imputable à son employeur** au motif qu'il

devait être regardé comme ayant accepté la modification de son contrat.

Le Conseil d'État a confirmé l'arrêt de la cour, jugeant qu'*il appartient au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'un agent non titulaire estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail résultant de modifications substantielles des clauses du contrat en cause, d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent non titulaire doit être regardée comme un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité.* Le pourvoi a été rejeté.



Circulaires

[Lettre-circulaire n° 2016-000002 du 15 janvier 2016, Acoss, relative aux Revenus de remplacement – Barèmes CSG 2016.](#)

L'article 7 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015 (loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014) a modifié les seuils d'assujettissement à la CSG/CRDS et le seuil d'application du taux réduit de la CSG.

Le taux de la CSG varie en fonction de la nature du revenu de remplacement perçu par le bénéficiaire et de sa situation fiscale en retenant, désormais, le critère de revenu fiscal de référence.

Les revenus de remplacement sont dès lors soit assujettis au taux plein de la CSG qui s'élève à 6,20% pour les **allocations chômage** et IJSS, soit soumis au taux réduit de la CSG égal à 3,8%.



Informations générales

Rappel :

Dématérialisation de la saisine de la commission de déontologie

À partir du 1er janvier 2016, la saisine du secrétariat de la commission de déontologie de la fonction publique pour les demandes de cumul d'activités et de départ dans le secteur privé sera entièrement dématérialisée.

Les formulaires de télé-déclarations d'exercice d'une activité privée, ou de création ou de reprise d'entreprise, et de poursuite d'une activité privée seront mis en ligne sur <http://www.fonction-publique.gouv.fr>. De même, les pièces constitutives de tout dossier de saisine de la commission de déontologie pourront être chargées sur cette interface.

Un accusé de réception sera envoyé automatiquement après réception et enregistrement du dossier par la commission de déontologie.

Jusqu'au 31 décembre 2015 :

Tous les dossiers de saisine de la commission de déontologie, quelle que soit la fonction publique d'appartenance de l'agent intéressé, doivent être adressés à :

Ministère de la décentralisation et de la fonction publique
Direction générale de l'administration et de la fonction publique
Bureau du statut général et du dialogue social
Commission de déontologie
139 rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12
Téléphone : 01 55 07 42 58
ou 01 55 07 42 61

À partir du 1^{er} janvier 2016 :

La procédure de saisine de la commission de déontologie se fera par voie dématérialisée.



Réponses ministérielles



Contractuels – Agents régis par le droit privé – convention collective – Stipulation.

[Question écrite n° 27519 de de Mme Marie-Jo Zimmermann \(Les Républicains - Moselle\) publiée dans le JO Assemblée nationale du 28/05/2013, page : 5459, Réponse de Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée nationale du 01/12/2015, page : 9636](#)

La question de l'assujettissement à des conventions collectives des agents contractuels de la fonction publique dépend de la nature juridique du contrat de l'agent. Le principe est que les dispositions des conventions collectives de travail ne sont pas applicables aux agents publics qui sont régis par des dispositions du statut général et des dispositions réglementaires. Les conventions collectives de travail ne s'appliquent normalement qu'aux salariés du secteur privé. En effet, une convention collective de travail (CCT) est un texte relevant du droit du travail définissant chacun des

statuts des employés d'une branche professionnelle, après une négociation conduite entre les organisations représentant les employeurs et les organisations représentant les salariés et ayant conduit à la signature d'un accord. Toutefois, les employeurs publics peuvent recruter des **agents régis par le droit privé** en application de dispositifs particuliers instaurés par la loi (contrats aidés : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat d'avenir (CA), contrat unique d'insertion (CUI), les apprentis recrutés en application de la loi no 92-675 du 17 juillet 1992, les agents contractuels ayant opté pour un contrat de droit privé lors du changement de la nature juridique de la structure dans laquelle ils travaillaient...). La situation des agents contractuels de droit public est définie par des textes de caractère réglementaire. Dans le silence de ces textes et dans certains cas très spécifiques, certains éléments de la situation de ces agents peuvent être fixés par les stipulations de leur contrat. **Dans ces circonstances, les contrats peuvent, le cas échéant, comporter des clauses renvoyant à certains éléments de conventions collectives, dès lors que ces**

derniers ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires applicables de plein droit aux agents contractuels concernés. Ce renvoi à des conventions collectives ne peut donc avoir en droit qu'un **caractère supplétif**, ne

portant que sur des éléments de la situation des agents qui ne font pas l'objet d'un cadrage législatif ou réglementaire, et doit pouvoir **en opportunité être justifié** au regard des conditions d'emploi des agents.

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

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