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	1
Circulaires	-
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	-
Informations générales	1

Retrouvez le CDG INFO et son index thématique

sur le site
www.cdg49.fr

N°2016-13

Publié en août 2016

CDG INFO

Instances Paritaires

CT : le lundi 17 octobre 2016.
La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 23 septembre.

CAP : le lundi 04 octobre 2016.
La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 31 août.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 23 août 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 08 septembre 2016

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Information générale page 12
- Annuaire des services page 13

***

Décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi

Publics concernés : demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage.

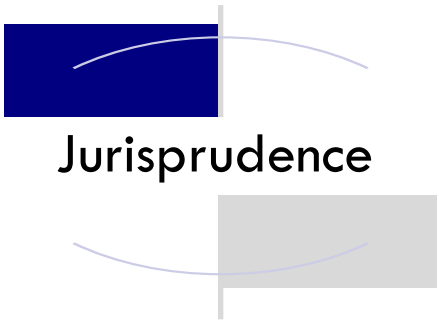
Objet : détermination des règles d'indemnisation du chômage applicables aux travailleurs involontairement privés d'emploi.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er août 2016.

Notice : le présent décret a pour objet, d'une part, de proroger les effets de la convention relative à l'indemnisation du chômage arrivée à échéance le 30 juin 2016, d'autre part, de fixer les nouvelles règles applicables aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle telles que résultant de l'accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle complété par avenant du 23 mai 2016.

Ainsi, à compter du 1er août 2016, les dispositions de la convention modifiée du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, du règlement général annexé à cette convention, des annexes à ce règlement à l'exception des annexes VIII et X, des accords d'application en vigueur au 30 juin 2016 et des accords du 14 mai 2014 relatifs, d'une part, au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, d'autre part, au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire, continuent de s'appliquer.

***



Temps de travail effectif – Permanence – liberté de vaquer à ses occupations personnelles (non) – Organisation des services communaux – Concession de logement pour nécessité absolue de service.

CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 31/05/2016, 14MA05029, Inédit au recueil Lebon

Un agent d'entretien, a été affecté par un centre communal d'action sociale à l'exercice des fonctions *de concierge d'une résidence d'accueil pour personnes âgées.* Cet agent *a saisi le CCAS d'une demande tendant au versement d'un rappel de rémunérations correspondant aux heures qu'il estimait avoir travaillées au-delà de son cycle de 39 heures 30 hebdomadaires. Sa demande ayant été implicitement rejetée,* il a saisi *le tribunal administratif de Marseille. Ce tribunal administratif a condamné le CCAS à verser* au demandeur *la somme correspondant à la totalité des heures de travail effectuées de nuit et en fin de semaine, en sus du cycle de travail établi à 39 heures 30 par semaine. Le CCAS de la commune de Marseille interjette appel de ce jugement.*

La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 modifiée, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, définit, au 1 de son article 2, le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». Ces dispositions font obstacle à ce que soient regardées comme du temps de repos les périodes durant lesquelles un salarié présent sur son lieu de travail en vue d'y accomplir un service de garde n'est pas effectivement sollicité, dès lors qu'il demeure, pendant ce temps d'inaction, à la disposition de son employeur.

Aux termes de l'article 2 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 dans la magistrature, applicable aux agents de la fonction publique territoriale en vertu de l'article 1er du décret 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 : « La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Il résulte des dispositions du code général des collectivités territoriales ***qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de régler l'organisation des services communaux et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel communal, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables. Ils peuvent notamment, dans ce cadre, fixer des équivalences en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions****.*

Il résulte de l'instruction, que la résidence accueille près de cinquante personnes âgées, atteintes pour la plupart de pathologies physiques ou psychiatriques graves. Les directeurs de logements-foyers ainsi que les concierges bénéficient d'un logement de fonction attribué par nécessité absolue de service en contrepartie d'astreintes assurées dans la semaine afin de permettre la présence permanente au sein des logements foyers. Ceux-ci doivent également travailler un week-end sur trois par roulement avec un agent territorial d'animation et les agents logés doivent assurer une présence 24h/24 à tour de rôle « tout en respectant l'équité ». Une note interne précise que *le temps de travail effectif correspond à la durée de travail hebdomadaire effectif calculée sur la base de trois semaines et qu'il est fixé à 39 heures 30 pour tenir compte de l'avantage concédé par le logement de fonctions, cette durée se répartissant du lundi au samedi matin ainsi qu'un week-end sur trois avec un jour de repos hebdomadaire. Il y est fait référence à la « présence responsable de nuit, des week-end et jour férié » des trois agents en question, lesquels sont notamment tenus d'assurer l'ouverture et la fermeture du foyer, de répondre, à toute heure du jour et de la nuit aux sollicitations diverses des résidents ainsi qu'aux appels téléphoniques, d'intervenir en cas d'urgence, ou encore d'effectuer des visites de sécurité, le soir, entre 20h et 23h, auprès des personnes fragilisées ou temporairement souffrantes, notamment lors d'un retour d'hospitalisation.*

Le CCAS ne conteste pas la réalité des interventions régulières réalisées. Il est ainsi établi que, une semaine toutes les trois semaines, l'agent a assuré son obligation d'être, pendant les nuits, week-end et jours fériés, à la disposition permanente et immédiate des personnes résidentes de l'établissement pour leur apporter aide et assistance et répondre à leurs sollicitations ***sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles****.*

La Cours Administrative d'Appel confirme que *le CCAS avait commis une illégalité fautive en refusant d'indemniser l'agent à raison du* ***préjudice né pour lui de la réalisation de ces heures de travail effectif supplémentaires au-delà de son cycle hebdomadaire de 39 heures 30****, et ce, alors même qu'il bénéficiait d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.*

***

Titulaire - Contractuel – Congé de grave maladie - principe d'égalité – différence de traitement possible – Situations différentes.

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 04/05/2016, 389688, Inédit au recueil Lebon

L'article 8 du décret 88-145 du 15 février 1988 prévoit qu'un agent non titulaire en activité employé comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

La requérante *a demandé au Premier ministre d'abroger cette disposition, en tant qu'elle fait obligation à un agent non titulaire souhaitant bénéficier d'un congé de grave maladie d'avoir accompli au moins trois années de services, au motif que cette condition porterait illégalement atteinte à l'égalité de traitement entre les agents non titulaires et les agents titulaires, ceux-ci n'ayant pas à justifier d'une telle durée de services pour pouvoir prétendre à ce congé.*

La différence de traitement critiquée par l'agente *est fondée, non pas sur la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail, mais sur le caractère statutaire ou contractuel de celle-ci. Le principe de non-discrimination mentionné à la clause n° 4 de l'accord-cadre figurant en annexe à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée a pour seule portée de proscrire les différences de traitement opérées entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée placés dans une situation comparable.* ***Dès lors qu'au regard de cette directive les agents titulaires régis par un statut et les non titulaires recrutés par contrat ne sont pas placés dans une situation comparable,*** **l'agente** ***ne saurait utilement s'en prévaloir****.*

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire ***règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme*** *qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier. La différence de traitement appliqué, en matière de congé de grave maladie, entre fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de la fonction publique territoriale, est justifiée par la spécificité des conditions d'emploi de ces derniers ainsi que par le fait que ces deux catégories d'agents bénéficient de régimes de protection différents. Elle est ainsi en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit. Elle n'est pas manifestement disproportionnée au regard des motifs qui la justifient.* Ainsi, *en refusant d'abroger une telle mesure réglementaire adaptant le droit au congé de grave maladie à la situation particulière des agents non titulaires de la fonction publique territoriale, le Premier ministre n'a pas porté illégalement atteinte au principe d'égalité de traitement entre les agents publics, qu'ils soient titulaires ou non titulaires.*

Attribution effective d'un agent – Faute de l'administration – Comportement fautif de l'agent – situation d'inactivité.

CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 05/04/2016, 14MA04815 - 15MA05015, Inédit au recueil Lebon

Un agent soutient que la commune qui l'employait ne lui a confié que très ponctuellement des attributions de mars 2006 à décembre 2013. L'instruction a mis en évidence *que l'intéressé, attaché principal et chef de projet à la direction de l'éducation ayant en charge le projet « réussite éducative », a demandé à ce qu'il soit mis fin à ces fonctions par courrier du 1er mars 2006. Le directeur général des services a accepté le principe d'une mobilité mais a également rappelé que la commune n'avait pas décidé de mettre un terme à ce projet et a invité l'intéressé à en poursuivre le pilotage. En outre, l'intéressé a été placé en arrêt de maladie pendant plus de cinq mois, entre le 10 avril 2006 et le 31 juillet 2007. Il résulte de l'instruction que ses fonctions au titre de ce projet ont pris fin au plus tôt en octobre 2008. Ainsi, la réalité de l'absence d'attribution de fonctions ne peut être regardée comme établie avant novembre 2008.*

En revanche que ce n'est que deux ans après la fin effective de son activité de chef de projet que l'agent *a été affecté à la « cellule d'appui de la direction des ressources humaines » au service « management prospective RH ». Il résulte de l'instruction que tant au cours de ces deux années qu'ensuite,* l'agent *a fait acte de candidature sur divers emplois et n'a jamais été retenu. S'il résulte de l'instruction que* l'agent *a parfois mis en avant des éléments propres à dissuader les chefs de service de retenir sa candidature, la commune, qui est tenue de confier des tâches à chacun de ses agents en position d'activité, n'est pas fondée à soutenir qu'elle ne peut « imposer à un directeur de service de recruter une personne en particulier ». **Il appartient au contraire à la commune de prendre les mesures nécessaires pour qu'un agent ne demeure pas durablement sans attributions effectives**.*

La situation d'inactivité de fait a, en dehors de quelques mois où il a reçu quelques attributions ponctuelles, perduré de novembre 2008 jusqu'au départ de l'intéressé à la retraite en décembre 2013, engageant *à ce titre la responsabilité de la commune.*

Cependant, s'agissant de l'étendue du préjudice, il résulte de l'instruction que, l'agent *avait exprimé le souhait de ne pas occuper un emploi permanent. Si peu de propositions de mission ont été suivies d'effet, **c'est largement en raison du comportement de l'intéressé. Il y a lieu de tenir compte de la part de responsabilité de l'agent dans la survenance de la situation d'inactivité dont il demande à être indemnisé.***

Le maintien sans attributions et le sous-emploi de l'intéressé ne lui a pas causé, dans les circonstances particulières de l'espèce, un préjudice moral excédant la somme de 3 000 euros qui lui a été, par une juste appréciation, accordée par le jugement contesté. Les éléments de fait produit par l'agent *sont très insuffisants pour que l'existence d'un harcèlement moral puisse être en l'espèce présumé.*

Changement de fonctions – décharge totale de service – activité syndicale – Rémunération.

Conseil d'État, 5ème - 4ème chambres réunies, 27/06/2016, 391825, Mentionné dans les tables du recueil Lebon

Le fonctionnaire de l'Etat qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupe à la date à laquelle il est déchargé de l'exercice des fonctions correspondantes pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service. En application de ces principes, le fonctionnaire qui, bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'une activité syndicale, est affecté, en cours de décharge, sur un nouvel emploi, a droit au bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à ce nouvel emploi, y compris l'équivalent du montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), à l'exception des indemnités représentatives de frais et indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions.

***

Reclassement – principe général du droit – inaptitude physique définitive – contrat à durée indéterminée – caractéristiques du contrat.

Conseil d'État, 3ème et 8ème chambres réunies, 13/06/2016, 387373, Publié au recueil Lebon

Il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement. Ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public. Dans le cas où un tel agent, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire

obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels.

***

Rémunération – Contractuel – remplacement d'un agent titulaire.

Conseil d'État, 3ème SSJS, 29/04/2014, 355672, Inédit au recueil Lebon

Il appartient à l'autorité territoriale qui recrute un agent non titulaire pour occuper un emploi vacant de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de cet agent ***en prenant en compte principalement la rémunération accordée à l'agent titulaire occupant normalement cet emploi et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que la nature des fonctions exercées, le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle de l'agent non titulaire recruté****.*

***

Contractuel – adéquation du grade de recrutement - rémunération – niveau réglementaire de rémunération – erreur manifeste d'appréciation.

Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 09/04/2013, 11MA00840, Inédit au recueil Lebon

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ses agents recrutés par contrat à durée déterminée, en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non-titulaires ainsi recrutés.

Dans le cas où le contractuel est recruté en contrat à durée indéterminée dans le cadre législatif prévu par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de son agent en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires exerçant des fonctions équivalentes et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des autres agents non titulaires recrutés en contrat à durée indéterminée pour exercer des fonctions équivalentes.

Il ressort des pièces du dossier que l'agent recruté en juillet 2001 en qualité de technicien territorial par un contrat à

durée déterminée, a vu son contrat à durée déterminée continuellement renouvelé, avant que cet engagement contractuel soit transformé, au bout de six années et en application de l'article 15 de la loi susvisée n° 2008-843, en un contrat à durée indéterminée. Ce contrat à durée indéterminée fait état d'une rémunération correspondant au 9ème échelon du grade de technicien supérieur territorial.

L'agent a rapidement été chargé d'une mission de sécurisation du réseau informatique communal. Pour assumer également cette mission de sécurité, un informaticien a par ailleurs été recruté en 2003 en qualité d'ingénieur territorial titulaire et qu'un courrier du directeur de l'exploitation de la direction des systèmes d'information et de télécommunication indique, à cet égard, que le requérant, au sein d'une équipe alors composée de deux informaticiens chargés de la sécurité du réseau informatique, exerçait déjà, de fait, des fonctions dévolues, non pas à un technicien, mais à un ingénieur. En outre, toujours pour assumer cette mission de sécurité, un troisième informaticien a été recruté en décembre 2008 comme ingénieur territorial contractuel en contrat à durée indéterminée. Une attestation du directeur général adjoint au sein de la direction générale de la logistique, direction des systèmes d'information et de télécommunication, indique à cet égard que le requérant, au sein d'une équipe désormais composée de trois informaticiens chargés de la sécurité du réseau informatique communal, exerçait toujours de fait des fonctions dévolues, non pas à un technicien, mais à un ingénieur.

La mission de sécurisation ne peut ainsi être regardée comme une mission relevant du simple cadre d'emploi d'un technicien territorial, chargé à titre principal de missions d'entretien, de maintenance du parc ou de suivi, mais comme une mission relevant du cadre d'emploi d'un ingénieur territorial, chargé de missions de conception et de mise en oeuvre des procédures de sécurité étendues à l'ensemble d'un important réseau. Les intitulés fonctionnels du poste font état au demeurant de "responsable sécurité réseaux" ou "administrateur sécurité réseaux".

Si, lors de son recrutement en 2001, le requérant ne pouvait se prévaloir de la possession d'un diplôme de niveau « bac + 5 », il a pu ensuite obtenir au titre de l'année universitaire 2004/2005 un master en sciences, spécialité "réseaux et télécommunications", diplôme de niveau « bac + 5 » l'autorisant à se présenter au concours d'ingénieur territorial. Il avait déjà demandé, lors de la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, que soit revu le niveau de sa rémunération, en s'appuyant alors sur le courrier susmentionné du 19 mars 2007. Bien qu'ayant alors refusé cette demande, l'administration communale a recruté contractuellement en décembre 2008, en qualité d'ingénieur territorial, au 8ème échelon de ce grade un informaticien exerçant les mêmes missions que l'appelant tout en ayant même une expérience moindre.

Dans ces conditions, en refusant de prendre en compte les modalités

d'exécution du contrat à durée indéterminée et de le modifier, la commune a commis ***une erreur manifeste d'appréciation de l'adéquation entre le niveau de rémunération de l'intéressé et le niveau des fonctions réellement effectuées par ce dernier.***

***

Accident de service – consolidation – remboursement des frais médicaux - preuve.

CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 19/05/2016, 14VE01552, Inédit au recueil Lebon

Une rédactrice territorial a été victime d'un accident sur son lieu de travail, imputé au service par décision en date du 29 avril 2010. Par une lettre en date du 9 décembre 2010, son employeur a fixé la date de consolidation de l'état de santé de l'intéressée au 9 novembre 2010, a décidé de ne plus prendre en charge les frais éventuels afférents à l'accident de service à compter de cette même date et l'a informée qu'elle ne remplissait pas les conditions pour prétendre à une éventuelle allocation temporaire d'invalidité suite aux conclusions de l'expert écartant toute invalidité permanente partielle imputable au service.

Pour contester la date de la consilidation, la requérante fait valoir qu'elle continue à subir d'intenses douleurs et à se voir appliquer des traitements lourds du fait de cet accident. Toutefois, les juges considèrent qu'elle ne produit aucun élément de nature à établir que les douleurs postérieures au 9 novembre 2010 qui justifient des traitements lourds auraient un lien direct et certain avec ledit accident et non avec son état antérieur, ni que son état de santé n'était pas consolidé à la date de l'expertise ; que, par suite, l'autorité compétente n'a commis aucune erreur d'appréciation.

Aux termes de l'article 57 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 : « Le fonctionnaire en activité a droit : (...) 2° A des congés de maladie (...) / Toutefois, si la maladie provient (...) d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire (...) a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident ». Ces dispositions comportent pour les fonctionnaires le droit au remboursement des frais réels exposés par eux **y compris après la date de consolidation sous la condition que les soins aient pour objet le traitement d'une aggravation effective des séquelles ou une modification de l'état pathologique antérieur**. La requérante n'apporte aucun élément permettant de conclure à l'aggravation effective des séquelles ou à une modification de l'état pathologique antérieur en lien avec l'accident de

service. Ainsi, elle n'est pas fondée à soutenir que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit ou d'une erreur d'appréciation.

À rapprocher de la décision du Conseil d'État du 27/03/2015 (6ème / 1ère SSR, n°362407, Mentionné dans les tables du recueil Lebon) : « *il résulte du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qu'en cas de maladie consécutive à un accident de service, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident et que l'imputation au service de l'accident est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales ; qu'il résulte de ces dispositions que doivent être pris en charge au titre de l'accident de service les honoraires médicaux et frais directement entraînés par celui-ci, y compris,* ***le cas échéant, s'ils sont exposés postérieurement à la date de consolidation constatée par l'autorité compétente*** ». En l'espèce, l'état de santé de l'agente n'était pas stabilisé à la date de consolidation retenue par l'administration, ainsi, le tribunal administratif c'est justement abstenu de rechercher s'il y avait eu une aggravation de l'état de santé de l'agente après cette date.

***

Informations générales

Modification des règles de prise en charge des demandes de financement d'accessibilité aux locaux professionnels

Le Comité National du FIPHFP a entériné, lors de sa séance du 10 mars 2016, la modification des règles de prise en charge des demandes de financement d'accessibilité aux locaux professionnels.

Pour rappel, le FIPHFP finance toutes opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation des locaux à tous les types de handicaps, à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments professionnels. Sont exclus les locaux d'enseignement, les lieux de culte, les locaux à usage d'activités socioculturelles et les constructions neuves.

Un employeur peut solliciter le FIPHFP pour plusieurs opérations dans la limite d'une enveloppe déterminée en fonction de son effectif (ETR).

Les enveloppes globales par employeur restent inchangées.

La prise en charge du FIPHFP s'établira désormais sur la base des tarifs définis par l'étude menée par un économiste de la construction. La prise en charge se fera en prenant compte l'usage (professionnel, professionnel/public).

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