



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	6
Circulaires	-
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	4
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 13 avril 2017 .

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 20 février.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 7 mars 2017
le mardi 4 avril 2017
- **Commission de réforme** : le jeudi 23 mars 2017
le jeudi 27 avril 2017

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 13



Textes officiels

[Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)

Entrée en vigueur : les dispositions du décret sont applicables à compter du 19 février 2017.

Ce décret qui concerne les employeurs du secteur public non industriel et commercial, codifie, essentiellement à droit constant, les dispositions réglementaires relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, concernant la rémunération des apprentis et la possibilité de passer convention avec une personne morale de droit public ou un employeur soumis aux

dispositions du code du travail pour compléter la formation de l'apprenti.

Il limite pour une personne morale de droit public, qui n'est pas en mesure de proposer l'ensemble des tâches ou équipements techniques nécessaires au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti, la possibilité de conclure une convention avec un seul partenaire public ou privé.

Il précise les conditions de transmission de la convention d'apprentissage.

Il prévoit la possibilité d'accorder pour les apprentis qui préparent un diplôme de niveau II ou I une majoration de 20 points des pourcentages de rémunération.

[Décret n° 2017-163 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le décret est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels sont régis par les dispositions du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Les modalités de classement lors des nominations et de déroulement de carrière fixées par ce texte ont été

actualisées pour prendre en compte le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Elles s'appliquent donc aux lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Le décret introduit un nouvel article concernant l'entretien professionnel.

[Décret n° 2017-164 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le décret est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ce décret tient compte, à compter du 1^{er} janvier 2017, de la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C définie au décret

n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Il introduit la référence aux nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3 et précise les nouvelles dénominations des grades correspondants (passage de 4 à 3 grades).

Il fixe des conditions d'avancement renouvelées pour tenir compte de la nouvelle architecture du cadre d'emplois.

[Décret n° 2017-165 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le décret est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le présent décret définit, dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), un cadencement unique pour l'avancement d'échelon des sergents et des adjudants et modifie les conditions d'avancement de grade.

[Décret n° 2017-166 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-524 du 20 avril 2012 fixant les indices de rémunération pour certains grades des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le décret est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 .

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, ce décret revalorise les grilles indiciaires des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels, suivant un

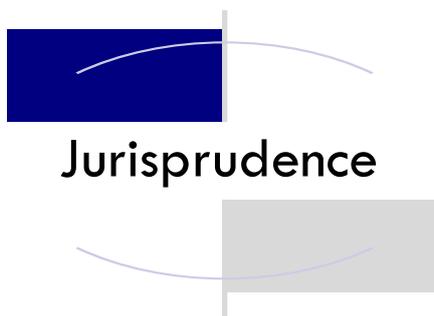
cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

[Décret n° 2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

(anciennement de 16 %) du traitement soumis à retenue pour pension le montant de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Les collectivités territoriales pourront porter à un taux maximum de 20%

Ce décret entre en vigueur le 24 février 2017.



Jurisprudence

Répartition des compétences entre les deux ordres de juridictions – Reprise de l'activité d'une entité économique par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif – salarié restant sous un régime de droit privé jusqu'à leur placement sous un régime de droit public – compétence du seul juge judiciaire – Exception – demande d'injonction à la personne publique – compétence du juge administratif.

[Tribunal des Conflits, 09/01/2017, C4073, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

En vertu de l'article L. 1224-3 du code du travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires et en reprenant leurs clauses substantielles, en particulier

celles relatives à la rémunération. En cas de refus des salariés d'accepter ces offres, le contrat prend fin de plein droit et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. Il en résulte que tant que les salariés concernés n'ont pas été placés sous un régime de droit public, leurs contrats demeurent des contrats de droit privé de sorte que 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 de ces contrats de travail, qui ne mettent en cause, jusqu'à la mise en oeuvre du régime de droit public, que des rapports de droit privé et, partant, pour apprécier les conditions d'application des dispositions légales et leurs conséquences, notamment l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie et la teneur des offres faites aux salariés.

Cependant, conformément au principe de la séparation des autorités administratives et judiciaires, le juge judiciaire ne peut faire injonction à la personne publique de proposer de tels contrats. Il s'ensuit que lorsque le juge administratif est saisi de recours en annulation dirigés contre un refus de la personne publique d'accueillir les demandes des salariés et qu'il lui est demandé d'enjoindre à la personne

publique de leur proposer des contrats de droit public, il ne peut statuer, en cas de différend sur la réunion des conditions du

transfert, qu'à l'issue de la décision du juge judiciaire, saisi à titre préjudiciel.

Accident de service - Faits de nature à détacher les troubles du service – absence de caractère privé de l'altercation.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 22/11/2016, 15MA00994, Inédit au recueil Lebon](#)

Une altercation entre un agent de police municipale et son supérieur hiérarchique est intervenue sur le lieu et dans le temps du service. L'agent s'est vu prescrire quatre arrêts de travail successifs en raison d'un syndrome dépressif secondaire, dont l'expert diligenté par la commune a admis, dans son rapport, l'imputabilité au service. La commission de réforme a estimé que les arrêts de travail relevaient de la maladie ordinaire. L'autorité territoriale a refusé de reconnaître l'imputabilité au service des arrêts de travail.

Les pièces soumises aux juges d'appel ne permettent ni de démontrer que le différend qui oppose l'agent à son

supérieur hiérarchique est d'ordre privé, ni que les troubles survenus après l'altercation trouvent leur cause dans la faute personnelle du supérieur hiérarchique. Il ne ressort des pièces du dossier aucune circonstance particulière détachant cet acte du service. Ainsi les moyens de défense tirés du caractère privé du litige opposant l'agent à son supérieur hiérarchique et de la faute personnelle commise par ce dernier, doivent être écartés.

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Les juges de la Cour Administrative d'Appel confirme l'annulation de l'arrêté de l'autorité territoriale prononcée par les juges de première instance, qui lui ont enjoint de se prononcer sur l'imputabilité.

Reclassement – Disponibilité d'office - procédure.

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 29/12/2016, 14VE03100, Inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe d'animation territorial de 2^{ème} classe titulaire a rencontré des difficultés de santé occasionnant, à plusieurs reprises, son placement en congés de maladie ordinaire. Alors que l'agente avait été reconnue apte à la

reprise de ses fonctions, par avis du comité médical départemental, elle a présenté à la commune de nouveaux arrêts de travail au titre de la période considérée. Par décision de l'autorité territoriale, l'agente a été placée puis maintenue en disponibilité d'office du 14 juin au 31 décembre 2007. De nouveau consulté, à l'issue de cette période, par la commune, le comité médical départemental, par avis du 15 janvier 2008, a estimé que l'agente était désormais définitivement inapte à ses fonctions et a préconisé, d'une part, le placement rétroactif de l'intéressée en congé de longue durée, pour une période de 27 mois à compter du 15 février 2006, et, d'autre part, son reclassement sur un autre emploi sans contacts avec les enfants. Par 3 arrêtés, le maire a, de nouveau, maintenu l'agente en disponibilité d'office pour la période du 1er janvier 2008 au 31 mars 2009. Par un jugement n° 0904705 du 10 juillet 2014, le Tribunal administratif de Versailles a rejeté la demande de l'agente tendant à l'annulation de ces trois arrêtés. Cette dernière fait appel du jugement.

Aux termes de l'article 72 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, « la disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 (...) ». Il résulte de l'article 81 de cette même loi que les « fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé ». Il ressort de l'article 4 du décret 87-602 du 30 juillet 1987, que le

comité médical départemental donne un avis « sur l'octroi et le renouvellement des congés de maladie et la réintégration à l'issue des congés de maladie » et est obligatoirement consulté pour la « mise en disponibilité d'office pour raison de santé (...) ». L'article 37 de ce décret prévoit que « le fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée attribuable, reprendre son service est soit reclassé (...), soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme (...) » ". L'article 38 du même décret précise que « La mise en disponibilité est prononcée après avis du comité médical (...) sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions (...) » Enfin, aux termes de l'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 « lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, **l'autorité territoriale (...), après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** ».

Ces dispositions impliquent que **lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise de ses fonctions, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.**



L'agente était déjà placée en disponibilité d'office, bien qu'alors reconnue apte, pour la période du 14 juin au 31 décembre 2007, elle a été reconnue définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par avis rendu par le comité médical départemental le 15 janvier 2008. **A compter de cette date, l'agente ne pouvait être légalement placée ou maintenue en disponibilité d'office sans avoir, au préalable, été invitée à**



présenter une demande de reclassement.

La commune n'établit, ni même n'allègue avoir invité l'agente à présenter une telle demande avant de décider, par les 3 arrêtés contestés, son maintien en disponibilité d'office.

Les juges de la Cours Administrative d'Appel annule le jugement du tribunal et les 3 arrêtés contestés.



Réponses ministérielles



Chèques-déjeuners et restaurants administratifs

[Question écrite n° 23395 de M. Jean-Pierre Godefroy \(Manche - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4239 / Réponse du Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/12/2016 - page 5318](#)

Au titre de la politique d'action sociale définie par chaque collectivité territoriale, les agents territoriaux peuvent, dans certaines conditions, bénéficier, soit de l'accès à une restauration collective, soit de l'attribution de titres-déjeuner. Aux termes de l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967, les collectivités territoriales ont la possibilité d'attribuer à leurs agents des titres-restaurant (chèques-déjeuner) lorsqu'elles n'ont pas mis en place de dispositif propre

de restauration collective et qu'elles ne peuvent faire bénéficier leurs agents d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur poste de travail par contrat passé avec des gestionnaires de restaurants publics ou privés. La délivrance des titres-restaurant est également possible en cas de mise en place d'un dispositif propre (ou par contrat) de restauration collective, pour les agents qui ne peuvent en bénéficier compte tenu de la localisation de leur lieu de travail. Ces dispositions visent à garantir une réponse adaptée en matière de restauration, aux besoins de chaque agent de la collectivité, en fonction de la localisation de son lieu de travail. La réglementation en vigueur permet ainsi de faire coexister au sein d'une même collectivité, et selon les conditions précitées, l'octroi de chèques-déjeuner avec un système de restauration collective.

Protection sociale complémentaire des agents publics

[Question écrite n° 21902 de M. Jacques Cornano \(Guadeloupe - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2161 / Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 09/02/2017 - page 530](#)

La politique de protection sociale complémentaire des agents publics répond à un objectif social destiné à améliorer les conditions de vie des agents publics en leur permettant d'accéder à une protection sociale complémentaire de qualité. Concernant les agents de la fonction publique d'État, le dispositif de référencement mis en place par le décret du 19 septembre 2007 organise la participation financière des administrations de l'État sur la base d'un financement réservé aux contrats satisfaisant aux critères de solidarité intergénérationnels, familiaux et entre les revenus, ainsi qu'à un degré de mutualisation des risques suffisant entre les bénéficiaires, actifs et retraités. Ce sont bien ces principes de solidarité qui doivent guider les référencements. La circulaire du 27 juin 2016, qui précise la méthodologie et les préconisations de préparation, de mise en œuvre et de suivi de la procédure de référencement des organismes de protection sociale complémentaire permettant aux administrations de l'État et à leurs établissements publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, s'inscrit pleinement dans le

cadre juridique défini par le décret du 19 septembre 2007 et reprend l'ensemble des principes de solidarité qui sous-tendent notre système de protection sociale complémentaire, permettant la continuité de la mutualisation des risques la plus large possible et des transferts solidaires. Le référencement n'interdit pas aux organismes de proposer des garanties distinctes du champ retenu par l'employeur public, dont le risque « dépendance ». Dans ce cas, il est rappelé que ces garanties ne font pas partie du dispositif solidaire et ne peuvent donner lieu ni à un engagement tarifaire au sein de la convention ni à une participation financière de l'employeur public. Ainsi, la circulaire ne recommande nullement de proscrire l'inclusion d'une garantie dépendance dans les offres déposées par les différents organismes candidats ; elle rappelle simplement le droit, les risques éligibles à une participation de l'État et la nécessité pour les organismes de référence qui souhaitent proposer des contrats couvrant le risque dépendance de clairement identifier ces offres comme n'appartenant pas à l'offre de référence sélectionnée par l'employeur public. Enfin, deux éléments méritent d'être soulignés concernant le risque dépendance : - l'inclusion d'un risque long tel que la perte d'autonomie conduit à s'intéresser encore davantage aux questions de portabilité des droits en cas de changement d'opérateur ; - l'inclusion de plusieurs risques (il y en a déjà cinq dans le référencement alors que l'Accord national interprofessionnel n'en couvre que deux : maladie et maternité) est certes intéressante pour une couverture

complète des agents mais elle est de nature à faire augmenter sensiblement le coût de la complémentaire pour eux. Or, dans un système tel que le référencement où la mise en concurrence et la participation financière de l'employeur n'ont aucun effet sur le prix des contrats, l'augmentation des tarifs conduit

nécessairement à un effet d'anti-sélection ; les plus jeunes ou les moins favorisés préférant se couvrir à minima compte tenu du coût d'une couverture complète. L'érosion des adhérents actifs dans les mutuelles de la fonction publique en est un indicateur, qui doit nous conduire à une certaine prudence en la matière.

Codes d'accès à l'ordinateur professionnel d'un fonctionnaire territorial absent pour cause de maladie

[Question écrite n° 19576 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 14/01/2016 - page 119 / Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 08/12/2016 - page 5384](#)

Selon une jurisprudence judiciaire constante, les dossiers et fichiers créés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour l'exécution de ses fonctions, sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme personnels, avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est libre de les consulter, même en l'absence de l'intéressé (Cass, social, 18 octobre 2006, n°04-48.025). Si l'on applique cette jurisprudence aux employeurs publics, ces derniers sont ainsi en droit d'accéder aux informations contenues dans l'ordinateur et le matériel informatique mis à disposition d'un agent,

lorsque celui-ci est absent. En particulier, l'employeur peut exiger de l'agent en congés de maladie qu'il lui communique les codes d'accès à son ordinateur (Cass.soc, 18 mars 2003, n°01-41.343). Ce droit d'accès s'exerce sous réserve des restrictions résultant du respect dû à la vie privée et à la protection des données personnelles. La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un salarié absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens. En outre, l'employeur ne peut en principe accéder, hors de la présence de l'intéressé, aux fichiers « personnels » expressément identifiés comme tels. Il n'a pas non plus le droit de prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par l'agent grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail (Cass.soc, 2 octobre 2011, n°99-42.942).

Armement des agents de surveillance de la voie publique

[Question écrite n° 23902 de M. Jean-Pierre Grand \(Hérault - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 10/11/2016 - page 4913 / Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 09/02/2017 - page 537](#)

Les 7 000 agents de surveillance de la voie publique (ASVP) recensés en 2015 sont des agents communaux. Les ASVP peuvent être en fonction dans des communes, non nécessairement pourvues d'un service de police municipale (3 900 services de police municipale en France en 2015). Ils sont désignés dans leur fonction de police par le maire. Ils ne possèdent pas la qualité d'agent de police judiciaire adjoint définie par l'article 21 du code de procédure pénale. La loi leur confie néanmoins certaines fonctions de police judiciaire, en application des dispositions des articles 15 (3°) et 28 du code de procédure pénale. En l'état des dispositions réglementaires applicables, les ASVP ne peuvent être armés, à l'instar d'autres agents relevant

de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, comme les sapeurs-pompiers qui ont un uniforme et interviennent également sur la voie publique. De même, certains acteurs privés, investis de prérogatives de puissance publique et intervenants sous un commissionnement en milieu rural, comme les gardes particuliers, ne sont pas non plus armés. Si, a contrario, un dispositif facultatif d'armement existe pour les agents de police municipale, ce régime est fondé et proportionné au regard des missions de police administrative et de police judiciaire qui leurs sont confiées. L'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure prévoit notamment que, sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

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