



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	1
Circulaires	1
Jurisprudence	9
Réponses ministérielles	1
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 16 octobre 2017 .

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 22 septembre.

CAP : le jeudi 4 juillet 2017.

Le délai de réception des dossiers est forclos.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 4 juillet 2017
le mardi 12 septembre 2017
- **Commission de réforme** : le jeudi 29 juin 2017
le jeudi 7 septembre 2017

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Circulaire page 12
- Réponses ministérielles page 13
- Annuaire des services page 14



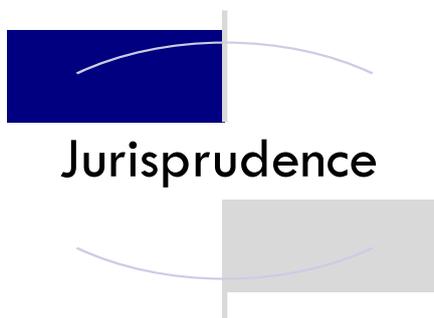
Textes officiels

[Décret n° 2017-829 du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil](#)

Ce décret qui crée une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil visant à compenser une attractivité insuffisante qui affecte les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement, d'accueil du public ou d'accueil des étrangers dans les préfectures et les sous-préfectures, **abroge** le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 portant création d'une

indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP).

Cette abrogation contraint les collectivités qui verseraient l'IEMP, à mettre en place, dans un délai raisonnable, pour remplacer cette indemnité, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La mise en place du nouveau régime indemnitaire doit être réalisée par délibération, après avis du comité technique. (Rappel)



Jurisprudence

Pensions civiles et militaires de retraite – ayant cause - veuves - pension de réversion - règles applicables à la restitution de sommes indûment versées à ce titre - règles en vigueur à la date de la répétition des sommes.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 19/04/2017, 398382, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Si, en principe, le droit à pension de réversion est régi par les dispositions en vigueur à la date du décès de l'ayant cause, **la restitution des sommes payées indûment au titre d'une pension est soumise, en l'absence de disposition contraire, aux dispositions en vigueur à la date à laquelle l'autorité compétente décide de procéder à la répétition des sommes indûment versées.**

En l'espèce, une veuve a perçu à compter de la date du décès de son mari, le 13 mai 1985, une pension de réversion versée par la Caisse nationale de retraite des agents

des collectivités locales (CNRACL). En réponse à une demande de renseignements sur sa situation, elle a indiqué vivre en concubinage notoire depuis le 17 mars 2009. Par une décision du 26 août 2014, la CNRACL a mis fin au versement de la pension de réversion de l'intéressée à compter du mois d'août 2014 et l'a informée qu'il serait procédé à la récupération des sommes indûment versées pour la période du 17 mars 2009 au 31 juillet 2014. La Caisse des dépôts et consignations se pourvoit en cassation contre le jugement du 2 février 2016 par lequel le tribunal administratif de Lille a annulé cette décision en tant qu'elle met à la charge de la veuve la restitution des sommes qui lui ont été versées à tort pour la période antérieure au 31 décembre 2010.

Un décret de 2003 prévoit que « Sauf le cas de fraude, omission, déclaration inexacte ou de mauvaise foi de la part du bénéficiaire, la restitution des sommes payées indûment au titre des pensions, de leurs accessoires ou d'avances provisoires sur pensions, attribués en application des dispositions du présent code, ne peut être exigée que pour celles de ces sommes correspondant aux arrérages afférents à

l'année au cours de laquelle le trop-perçu a été constaté et aux trois années antérieures ». Ces dispositions étaient applicables au présent litige à la date de

l'action en répétition de l'indu, ainsi, le tribunal administratif de Lille n'a pas commis d'erreur de droit et a suffisamment motivé son jugement.

Handicap sensoriel - Discrimination - Emploi public - Fonction publique hospitalière - Embauche.

[Décision 2017-070 du 7 avril 2017 relative à un refus de recrutement en raison de la nécessité d'aménager le poste de travail du candidat à l'hôpital](#)

Le Défenseur des droits a été saisi par une candidate au recrutement sur un poste d'agent contractuel dans les services administratifs d'un hôpital. La réclamante est atteinte d'une déficience auditive qui justifie la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé.

Elle présente sa candidature en janvier 2015 et fait état, aussitôt, de son handicap à l'employeur public. A l'issue d'un entretien, son recrutement semble validé. Il lui est demandé de fournir les pièces administratives nécessaires à l'élaboration du contrat de travail. Le médecin du travail confirme son aptitude au poste, sous réserve de mettre en place certains aménagements. Le jour supposé de sa prise de poste, la réclamante apprend que son recrutement est finalement interrompu.

L'hôpital soutient alors que l'aménagement du poste de travail aurait été trop coûteux et trop long à mettre en

place, d'autant que le recrutement visait uniquement à pallier une absence de personnel pendant deux mois.

Or, l'instruction du Défenseur des droits montre que la réclamante avait vocation à être recrutée sur une période bien plus longue et que, par suite, l'argument de l'hôpital tenant à l'investissement excessif que représenterait l'aménagement du poste n'est pas recevable. En outre, l'hôpital ne démontre pas qu'il serait inéligible aux aides accordées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

L'interruption du recrutement de la réclamante en raison du refus de l'hôpital de prendre les mesures appropriées pour aménager le poste de travail est constitutive d'une discrimination à raison du handicap.

Dès lors, le Défenseur des droits recommande à la directrice de l'hôpital de verser à la réclamante la somme correspondant aux frais engagés en vue de sa prise de poste, à savoir ses abonnements pour le stationnement et pour ses déplacements et de se rapprocher d'elle afin d'examiner les modalités de réparation intégrale du dommage subi.

**Recouvrement - Emploi public -
Carrière - Rémunération - Direction
générale des Finances publiques
(DGFIP).**

**[Décision 2017-100 du 24 mars 2017
relative au recouvrement à l'encontre
d'une fonctionnaire retraitée depuis cinq
ans d'une créance de rémunération
prescrite](#)**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à une créance de rémunération indue d'un montant de 3 450,34 € datant de 2010, que Madame X. a contesté devoir et que la direction départementale des Finances publiques lui a réclamé tardivement en mars 2016. Madame X. a demandé un dégrèvement de cette somme, considérant que celle-ci avait été réglée en décembre 2010 par compensation avec une prime qui lui était due mais qui ne lui avait pas été payée. En août 2016, l'ancien employeur de Madame X. a réduit la créance à la somme de 2 979,04 €. Considérant toujours que cette somme n'était pas due, Madame X. a néanmoins proposé un échéancier de paiement en août 2016 à la direction départementale des Finances publiques, afin d'éviter une saisie de sa pension de retraite. Cet échéancier a été accepté en décembre 2016.

Sans même qu'il y ait lieu de s'interroger sur le bien-fondé de la créance, les services du Défenseur des droits ont constaté qu'en l'absence de diligences de l'administration visant au recouvrement de la créance entre février 2011, date d'émission du titre de perception et mars 2016, celle-ci était prescrite à cette dernière date, conformément à l'article 94 de la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011, qui enferme dans un délai de deux ans à compter du versement erroné l'action en recouvrement des sommes indument versées aux agents publics par les administrations et ce, nonobstant les dénégations de la direction départementale des Finances publiques, qui s'accorde un délai de cinq ans à compter de la prise en charge d'un titre de perception ou de l'édition d'un commandement de payer pour procéder au recouvrement. Or, cette position est illégale et régulièrement sanctionnée par la juridiction administrative.

Le Défenseur des droits recommande au directeur départemental des Finances publiques de mettre fin à cette procédure de recouvrement et de restituer à Madame X. les sommes qu'elle aura versées.

**Travailleur handicapé -
Aménagement raisonnable -
Discrimination - Emploi public -
Médecine du travail - Fonction
publique hospitalière.**

**[Décision 2017-080 du 16 mars 2017
relative à un refus de réintégrer un
fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité
pour convenances personnelles en raison
de son handicap.](#)**

Le Défenseur des droits a été saisi par un fonctionnaire hospitalier, reconnu travailleur handicapé, placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis mars 2011, dont les demandes de réintégration à compter d'octobre 2013 auraient été refusées pour un motif discriminatoire. En avril 2013, le réclamant adresse une demande pour être réintégré au 1er octobre 2013. Dans cette perspective, il est reçu par le médecin du travail, le 25 juillet 2013. Celui-ci le déclare apte à ses fonctions, tout en préconisant une affectation sur un poste de travail aménagé. Le 18 octobre 2013, le centre hospitalier informe le réclamant qu'il ne peut pas faire droit à sa demande de réintégration, et qu'il est maintenu en position de disponibilité, pour les raisons suivantes : « je suis au regret de ne pouvoir vous donner satisfaction, compte-tenu des restrictions relevées sur la fiche d'aptitude médicale établie par le médecin du travail ».

L'enquête du Défenseur des droits confirme que le centre hospitalier ne pouvait pas prétendre qu'il n'y avait pas de postes vacants correspondant au grade du réclamant au regard du nombre de recrutements sur des postes

correspondant à ce grade depuis la demande de réintégration. Le centre hospitalier ne saurait davantage prétendre que les aménagements préconisés par le médecin du travail sont trop conséquents pour permettre de réintégrer le réclamant dans la mesure où celui-ci bénéficiait bien d'un poste aménagé, selon les mêmes recommandations médicales, avant sa mise en disponibilité.

Il convient de noter que, suite à l'intervention du Défenseur des droits, le centre hospitalier a décidé de réintégrer le réclamant sur un poste aménagé, au 1er octobre 2016.

Il n'en demeure pas moins que, du fait de son maintien en disponibilité, le réclamant n'a perçu que l'allocation d'aide au retour à l'emploi entre octobre 2013 et octobre 2016, ce qui a entraîné une perte financière. En effet, le montant de l'allocation ne correspondait qu'à 50% du traitement qu'il percevait quand il est en position d'activité. Dès lors, le Défenseur des droits recommande au centre hospitalier de se rapprocher du réclamant afin d'examiner avec lui les moyens de procéder à une réparation juste et équitable des préjudices subis..

Discrimination - Maternité - Emploi public - Carrière -Promotion.

[Décision 2017-042 du 13 février 2017 relative au changement d'affectation d'une fonctionnaire à son retour de congé de maternité](#)

Le Défenseur des droits est saisi de la situation d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, qui assure les fonctions de directrice des services techniques jusqu'à son placement en congé de maternité. Son remplacement

est assuré par son adjoint pendant son congé. Le jour de son retour au travail, elle apprend qu'elle ne retrouvera pas ses fonctions aux services techniques de la commune, qui seront désormais assurées par son adjoint, et qu'elle sera affectée sur un nouveau poste.

Tant le droit de l'Union européenne que le droit interne imposent la réintégration dans son ancien emploi à l'issue du congé de maternité. En cas d'impossibilité, l'agent doit être réaffecté sur un emploi équivalent.

La collectivité entend faire valoir que, pendant le congé de maternité de la réclamante, une réorganisation des services et un transfert de compétences à l'EPCI, ont modifié les attributions du poste précédemment occupé par la réclamante. Or, l'enquête du Défenseur des droits démontre que les circonstances invoquées par la collectivité n'ont pas emporté de changements si considérables que le profil du poste devait être modifié. Surtout, en indiquant que l'adjoint de la réclamante, qui a assuré son remplacement pendant son congé de maternité, donne satisfaction sur le poste, la commune applique un raisonnement discriminatoire. En effet, elle confirme ainsi que la réclamante est désavantagée du fait de son absence pour cause de maternité.

Au surplus, le poste sur lequel la réclamante serait désormais affectée ne comprend pas le même niveau de responsabilité. En effet, le poste, désormais occupé par son ancien adjoint, conduit à encadrer environ 80 agents alors que la réclamante n'encadrerait plus que 10 agents.

Cette décision de changement d'affectation porte atteinte à la dignité de la réclamante, et crée un environnement professionnel humiliant et dégradant. La réclamante est d'ailleurs placée en arrêt maladie 4 jours après sa reprise, et son état pathologique est, par suite, reconnu imputable au service.

Dès lors, le Défenseur des droits considère que la décision de changement d'affectation, au regard de son objet et de ses effets, est constitutive d'un harcèlement discriminatoire au sens de la Directive du 5 juillet 2006 et de la loi du 27 mai 2008.

Il recommande à la collectivité d'inviter la réclamante à faire une demande d'indemnisation pour les préjudices subis, en vue de trouver une solution amiable à ce litige ; et de veiller à l'application du principe de non-discrimination dans l'emploi tel qu'il est posé à l'article 1er de la loi du 27 mai 2008.

Contrat – non renouvellement – intérêt du service.

[Conseil d'État, 4ème chambre, 17/05/2017, 405871, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement ; que, toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Pour suspendre l'exécution de la décision d'un département de ne pas renouveler le

contrat à durée déterminée d'un agent, le juge des référés a jugé qu'il était de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de cette décision le moyen tiré de ce qu'elle devait être regardée comme entachée d'erreur manifeste d'appréciation au motif que les éléments invoqués par le département n'étaient pas de nature à établir l'existence d'un obstacle manifeste au renouvellement de ce contrat. Ainsi, **en ne recherchant pas si les arguments avancés par le département suffisaient à établir un motif tiré de l'intérêt du service de nature à justifier légalement sa décision** de non-renouvellement du contrat, et en exigeant qu'ils soient de nature à établir l'existence d'un obstacle manifeste à un tel renouvellement, le juge des référés a entaché son ordonnance d'erreur de droit. De fait, le département est fondé à en demander l'annulation.

Possibilité pour un agent en grève de bénéficier de la protection fonctionnelle.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 22/05/2017, 396453, Publié au recueil Lebon](#)

Les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ne font pas

obstacle à ce qu'un agent public demande à bénéficier de la protection fonctionnelle pour des faits survenus à une date à laquelle il participait à un mouvement de cessation collective et concertée du travail. Il appartient alors à cet agent d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions, au sens de ces mêmes dispositions.

Mutation d'office – sanction déguisée – caractéristiques.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 14/03/2017, 15MA01248, Inédit au recueil Lebon](#)

Une commandante des sapeurs pompiers professionnels, a demandé au tribunal administratif de Montpellier d'annuler la décision par laquelle le président du conseil d'administration d'un SDIS l'a affectée au poste d'adjoint au chef du service de la prévention ERP /IGH au siège du SDIS, et de condamner le SDIS à l'indemniser du préjudice moral qu'elle estime avoir subi du fait de cette décision. Par un jugement du 23 janvier 2015, dont l'agente relève appel, le tribunal administratif de Montpellier a rejeté ses demandes.

Il ressort des pièces du dossier que l'agente a exprimé le voeu auprès du médecin chef du SDIS, lors d'une visite médicale périodique du 2 octobre 2012, de quitter ses fonctions de chargée de mission développement durable pour exercer d'autres fonctions au sein du SDIS. Toutefois, elle n'a pas formellement sollicité de mutation, ni postulé pour le poste d'adjoint au chef du service de la prévention ERP/IGH au siège du SDIS . L'agente n'a pas donné suite à la proposition qui lui a été faite en ce sens par le SDIS, et a, d'ailleurs, adressé une lettre le 20 novembre 2012 au président de la commission administrative paritaire nationale compétente pour les agents de catégorie A, en lui exposant les raisons motivant son refus du poste proposé, et

en demandant que la commission administrative paritaire émette un avis défavorable à sa mutation sur le poste en cause. Le SDIS a été informé de cette démarche ainsi qu'il résulte de la lettre adressée le 23 novembre 2012 par le président du conseil d'administration du SDIS au président de la commission administrative paritaire nationale. Contrairement à ce qu'a jugé le tribunal administratif de Montpellier, la mutation n'est donc pas intervenue à la demande de l'intéressée. Cette mutation a, dès lors, revêtu le caractère d'une mutation d'office.

Une mutation d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

D'une part, en l'espèce, si l'agente a exercé au cours de sa carrière des fonctions de chef de corps des sapeurs pompiers professionnels, elle exerçait dans sa dernière affectation des missions de chargée de mission sans responsabilités d'encadrement. Rien ne contredit que le poste d'adjoint au chef du service de la prévention ERP/IGH qui lui a été attribué ne correspondrait pas aux responsabilités d'un commandant de sapeurs pompiers professionnels, alors que ce poste était déjà occupé précédemment par un commandant des sapeurs pompiers professionnels. Dans ces conditions, il ne

ressort pas des pièces du dossier que cette mutation était susceptible d'entraîner une dégradation de la situation professionnelle de l'agente.

D'autre part, l'agente a rencontré des difficultés dans son dernier poste de chargée de mission en matière de développement durable. La volonté de la changer d'affectation correspondait à **l'intérêt du service**, alors même que les difficultés rencontrées par l'intéressée

auraient trouvé leur origine dans l'insuffisance des moyens mis à sa disposition. Les juges considèrent en l'espèce que l'intention poursuivie par le SDIS ne révèle pas une volonté de sanctionner l'agente.

Il en résulte que l'agente est déboutée, la décision attaquée ne représentant pas une sanction déguisée et n'étant pas entachée de détournement de pouvoir.

Opposabilité des délais de recours - condition - mention des voies et délais de recours - notification de la décision par remise en mains propres à l'intéressé par voie hiérarchique - refus de la notification par l'agent - circonstance de nature à induire en erreur l'intéressé sur le terme du délai.

[Conseil d'État, 5ème - 4ème chambres réunies, 10/05/2017, 396279, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

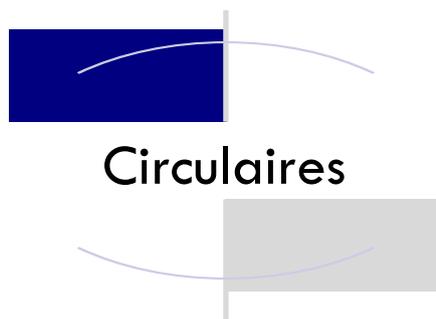
Lorsque l'administration prend toute disposition pour notifier une décision à un agent public par une remise en mains propres par la voie hiérarchique et que l'intéressé refuse de recevoir la décision, la notification doit être regardée comme ayant été régulièrement effectuée, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si le document qui devait être remis en mains propres comportait la mention des voies et délais de recours.

En l'espèce, convoqué le 25 février 2013 par le directeur départemental de la sécurité publique de Guadeloupe en vue de se voir notifier en mains propres l'arrêté ministériel du 17 janvier 2013 le révoquant de ses fonctions, un agent avait non seulement refusé de signer le procès-verbal de notification mais aussi refusé de recevoir l'arrêté. La cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en retenant que le délai de recours contentieux **avait couru à compter de la date de cette tentative de remise en mains propres de la décision.** Elle n'a pas davantage commis d'erreur de droit en estimant que **la notification par voie postale ultérieure n'était pas, en principe, de nature à faire courir un nouveau délai de recours.**

Il ressortait toutefois des pièces du dossier qui lui était soumis que la notification par voie postale, reçue moins de deux mois après la tentative de notification en mains propres, et donc avant que l'arrêté contesté soit devenu définitif, indiquait

que cet arrêté pouvait faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois. En s'abstenant de rechercher si cette mention avait pu induire en erreur l'agent sur le terme du délai, alors que celui-ci n'était

pas encore expiré, la cour a commis une erreur de droit qui doit entraîner l'annulation de son arrêt en tant qu'il confirme le rejet pour tardiveté des conclusions de l'intéressé tendant à l'annulation de l'arrêté.



Circulaires

[Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique. NOR : RDFS1713973C](#)

La présente circulaire présente les enjeux et les principes du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique, lequel comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC).

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits

préalablement acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. Il en est de même pour les agents publics qui exerceraient désormais dans le secteur privé et pourraient dès lors faire valoir leurs droits auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel leur nouvelle activité les rattache.

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) à la date du 31 décembre 2016 sont transférées sur le CPF et dès lors mobilisables selon les conditions prévues par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, notamment en ce qui concerne l'éligibilité des formations.



Réponses ministérielles



Logements de fonction. Réglementation.

[Question écrite N° 98610 de M. Yves Foulon \(Les Républicains - Gironde\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 30/08/2016 page : 7595 ; Réponse de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre des finances et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 11/04/2017 page : 2914](#)

Le décret no 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement des agents de l'Etat redéfinit le régime de la concession par nécessité absolue de service et remplace celui de la concession par utilité de service par un régime de convention d'occupation à titre précaire. L'article 88 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) prévoit que les assemblées délibérantes

doivent fixer les régimes indemnitaires de leurs agents « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». En application de ce principe de parité, le Conseil d'Etat précise que les collectivités « ne peuvent [...] attribuer à leurs agents des prestations, fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes » (CE, 2 décembre 1994, Préfet de la région Nord Pas-de-Calais, no 147962 ou CE, 30 octobre 1996, commune de muret, no 153679). Or, un logement de fonction constitue un avantage en nature. Dès lors, le respect des dispositions du décret du 9 mai 2012 précité s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics lorsqu'ils souhaitent faire bénéficier certains de leurs agents d'un logement de fonction.

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