



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

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

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 11 décembre 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 17 novembre

CAP : le mardi 12 décembre 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 06 novembre

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 7 novembre 2017
- **Commission de réforme** : le jeudi 16 novembre 2017

Sommaire :

- Jurisprudence page 2
- Réponses ministérielles page 3
- Annuaire des services page 12

Contrat d'assurance groupe (rappel)

Merci aux collectivités, ayant participé à la consultation et souhaitant adhérer au contrat d'assurance groupe, de renvoyer le plus rapidement possible la convention signée, obligatoirement accompagnée de la délibération.



Jurisprudence

Aptitude à la reprise – comité médical – avis - visite médicale de reprise – certificat médical inopposable en l'absence d'éléments nouveaux – CLM.

[Conseil d'État, 7ème chambre, 16/10/2017, 409577, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint administratif de deuxième classe a été placé en congé longue maladie à compter du 31 août 2010. Le 25 octobre 2012, le comité médical départemental a émis un avis favorable à la prolongation de son congé de maladie de longue durée jusqu'au 30 novembre 2012 avec reprise à compter de cette date. Le 10 janvier 2013, le comité médical départemental a confirmé son avis de reprise à temps plein au 1^e décembre 2012. À la demande de l'agent, le comité médical départemental a confirmé cet avis le 21 mars 2013, de même que le comité médical supérieur par un avis du 25 février 2014. L'agent a été mis en demeure, par courrier du 21 juillet

2014, de reprendre son service le 4 août 2014 à neuf heures. Il a été informé, par le même courrier qu'à défaut de reprendre son service, il serait procédé à sa radiation des cadres. L'agent ne s'est pas présenté à son service, pour la visite médicale de reprise, mais a produit un avis de prolongation d'arrêt de travail daté du 1^{er} août 2014 et courant jusqu'au 7 octobre 2014. Par une décision du 4 août 2014, le directeur général a prononcé sa radiation des cadres à compter du même jour.

Les juges de Cassation confirment que dès lors que le certificat médical produit par l'agent dans son courrier du 1^{er} août 2014 n'apportait aucun élément nouveau par rapport à la situation qu'avaient constatée les comités médicaux départemental et supérieur, son employeur n'était pas tenu de procéder à une contre-visite. Dans ces circonstances, l'agent s'est placé en situation irrégulière en ne se présentant pas à la visite médicale de reprise le 4 août 2014. Le directeur général Nièvre était donc fondé à le radier des cadres.



Réponses ministérielles



Fonctionnaires et agents publics - Application de l'article 13 du décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 modifiant l'article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant sur les nouvelles dispositions statutaires des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

[Question N° 350 de M. Patrick Hetzel \(Les Républicains - Bas-Rhin \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 14/05/2015 – page 1123 - Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée au JO le : 03/10/2017 page : 4716](#)

Les règles de classement d'un agent contractuel dans un cadre d'emplois de catégorie B sont prévues par l'article 23 du décret no 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. Ces règles prévoient que l'agent classé à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait avant sa nomination, conserve

à titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de sa rémunération antérieure. L'agent conserve cet indice jusqu'au jour où il bénéficie, dans son grade, d'un indice conduisant à une rémunération au moins égale au montant de la rémunération maintenue. L'indice brut déterminé ne peut néanmoins excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade du cadre d'emplois auquel appartient l'agent. La rémunération prise en compte pour la détermination de l'indice est la moyenne des six meilleures rémunérations perçues par l'agent en tant que contractuel au cours de l'année précédant sa nomination. Cette rémunération ne comprend pas les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de résidence et aux frais de transport de l'agent. Par ailleurs, afin de respecter le principe du maintien de la rémunération antérieure et de ne pas accorder d'avantage financier, l'indice brut maintenu doit être fixé en prenant en compte les primes versées dans le cadre d'emplois d'accueil. Le régime indemnitaire perçu dans le cadre d'emplois d'accueil ne vient donc pas en complément de la rémunération

antérieure car il doit être déduit de l'indice brut maintenu. L'agent conserve donc à titre personnel un indice brut si la rémunération (traitement dans l'indice de reclassement et régime indemnitaire) perçue en qualité de titulaire à l'occasion de sa nomination est inférieure à la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles (traitement et régime indemnitaire) perçues en qualité

de contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination. **La mise en œuvre du protocole parcours, carrières et rémunérations (PPCR) a remplacé la référence au maintien du traitement indiciaire par celle du maintien de la rémunération antérieure pour tenir compte du régime indemnitaire versé aux contractuels**, mais sans créer d'effet d'aubaine pour les agents.

Indemnité de résidence pour la fonction publique

[Question N° 198 de Mme Florence Lasserre-David \(Mouvement Démocrate et apparentés - Pyrénées-Atlantiques \) publiée dans le JO Assemblée Nationale le 25/07/2017 page : 3903 - Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO du 10/10/2017 page : 4831](#)

Les zones territoriales d'abattement de salaires, qui servent encore aujourd'hui à la répartition des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence, ont été créées par l'article 3 du décret no 62-1263 du 30 octobre 1962, dans le souci d'instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de

travail, apprécié au regard du prix des biens à la consommation. Ce critère de référence n'apparaît plus pleinement pertinent pour véritablement apprécier les disparités actuelles du coût de la vie, eu égard au fait notamment qu'il ne prend pas en compte le prix de l'immobilier et que les zones territoriales d'abattement de salaires n'ont pas été révisées depuis les années 1960. A l'heure actuelle, néanmoins, les différents travaux engagés ces dernières années pour réformer le dispositif de l'indemnité de résidence n'ont pas abouti, compte tenu notamment de la difficulté de mettre en place un indicateur de cherté de la vie facilement mesurable et agréé par tous les acteurs concernés. Aussi, si la nécessité d'une réforme du dispositif de l'indemnité de résidence demeure incontournable à terme, celle-ci ne semble néanmoins pas pouvoir être menée à brève échéance.

Conditions de travail - Statut - ATSEM

[Question N° 806 de Mme Marietta Karamanli \(Nouvelle Gauche - Sarthe \) Question publiée au JO Assemblée Nationale le : 29/08/2017 page : 4210 - Réponse publiée au JO le : 17/10/2017 page : 4998](#)

A la suite du rapport en auto-saisine du conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) remis en février 2017, un groupe de travail réunissant les organisations syndicales et les employeurs territoriaux s'est tenu jusqu'en juillet 2017. Il était chargé de préciser les missions confiées aux ATSEM ; de proposer des mesures sur les conditions de travail, la pénibilité du métier et les outils de prévention et d'offrir la possibilité aux ATSEM qui le souhaitent de suivre une formation professionnelle et d'accéder à un cadre d'emploi de catégorie B. Le

Gouvernement a parallèlement confié à l'inspection générale de l'administration (IGA) et à l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) une mission pour préciser les missions des ATSEM et mieux définir le rôle respectif du maire et de l'enseignant, dont le rapport a été remis en septembre 2017. Le Gouvernement envisage de modifier l'écriture des missions des ATSEM afin de reconnaître l'évolution de leur métier. Il se propose également de faire évoluer leur statut pour faciliter le déroulement de leur carrière. Ainsi, l'accès à des grades supérieurs leur serait facilité ou, selon le cas, ouvert, afin de reconnaître les missions de coordination qu'exercent certaines d'entre elles. Les modifications du décret portant statut du cadre d'emploi des ATSEM sont en cours de concertation. Concernant l'amélioration des conditions de travail, le Gouvernement a proposé à l'association des maires de France (AMF) d'élaborer et de signer un document d'engagement, afin de valoriser les bonnes pratiques et d'inciter à leur développement dans l'ensemble des territoires.

Contractuels de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 01163 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/09/2017 - page 2791 - Réponse du Ministère de l'intérieur](#)

[publiée dans le JO Sénat du 19/10/2017 - page 3253](#)

Les agents de droit public des établissements publics de coopération intercommunale relèvent de la fonction publique territoriale. Le juge administratif est compétent pour connaître des

contentieux qui opposent ces personnels à leur employeur. Toutefois, ces établissements peuvent, dans certains cas, employer des agents dans les conditions du droit privé : personnels mis à disposition en application de l'article 61-2 de la loi du 26 janvier 1984 lorsque les fonctions nécessitent une qualification

technique spécialisée ou agents recrutés par contrats de travail aidés prévus par les articles L. 5134-24 et suivants du code du travail. Dans ces cas, les litiges qui opposent les agents de droit privé à leur employeur relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Fusion de communes et postes vacants

[Question écrite n° 01140 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/09/2017 - page 2789 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 19/10/2017 - page 3253](#)

Les articles L. 5211-41-3 et L. 5212-27 du code général des collectivités territoriales prévoient que l'ensemble des personnels, selon le cas, des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou des syndicats mixtes fusionnés, est réputé

relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes. Cet article pose le principe de la reprise de tous les personnels des EPCI fusionnés par l'EPCI issu de la fusion. La fusion n'emporte pas transfert des emplois, qu'ils soient pourvus ou vacants, mais transfert des agents dans l'EPCI issu de la fusion. **Par conséquent, les emplois vacants dans les EPCI fusionnés ne deviennent pas des emplois vacants dans l'EPCI issu de la fusion à qui il appartient d'adopter, par délibération, un nouveau tableau des emplois.**

Obligation de présence d'un agent municipal

[Question écrite n° 01135 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/09/2017 - page 2789 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/10/2017 - page 3336](#)

En application de l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris en 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, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents

des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Aux termes de ces dispositions, l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes : la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ; la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ; les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ; l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ; le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ; aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ; le repos hebdomadaire,

comprenant en principe le dimanche, est au moins égal à trente-cinq heures. Dans ce cadre légal, l'organe délibérant de la collectivité territoriale détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail. Il peut tenir compte des sujétions liées à la nature des missions assurées par les agents pour fixer des cycles de travail adaptés aux sujétions concernées. Le cycle de travail peut être hebdomadaire ou annuel, la durée annuelle de travail effectif étant fixée à 1607 heures maximum. Toutefois, en cas notamment de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, la durée annuelle de travail peut être réduite par l'organe délibérant, après avis du comité technique compétent. En l'occurrence, le conseil municipal peut donc fixer le cycle de travail d'un agent chargé du gardiennage d'une salle destinée à la location pour les fêtes et les mariages sur la base des samedis et dimanches des périodes pendant lesquelles la salle est louée, en veillant au respect des dispositions rappelées ci-dessus et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail.

Réforme des rythmes scolaires et activités périscolaires

[Question écrite n° 01096 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 31/08/2017 - page 2742 -](#)

[Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 05/10/2017 - page 3073](#)

Les accueils de loisirs sans hébergement, placés sous la protection du préfet de département au titre de l'article L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles,

sont de deux types : les accueils de loisirs périscolaires et les accueils de loisirs extrascolaires. Dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires, le décret n° 2014-1320 du 3 novembre 2014 modifiant les articles R. 227-1 et R. 227-16 du code de l'action sociale et des familles a redéfini la limite entre périscolaire et extrascolaire pour les accueils de loisirs déclarés en préfecture. Les accueils de loisirs extrascolaires sont désormais ceux qui se déroulent pendant les temps où les enfants n'ont pas école (journée entière sans école, vacances scolaires) alors que les accueils de loisirs périscolaires sont ceux qui ont lieu lorsqu'il y a école dans la journée, même pour une demi-journée. Cette clarification s'accompagne de plusieurs assouplissements de la réglementation relative aux accueils collectifs de mineurs destinés à faciliter la mise en place d'accueils périscolaires. Ainsi, la capacité maximale des accueils périscolaires a été élargie par le décret du 3 novembre 2014 précité. Précédemment fixée à trois cents enfants, cette capacité est à présent égale à celle de l'école à laquelle vient s'adosser l'accueil périscolaire. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si l'accueil se déroule sur plusieurs sites ou lorsqu'il regroupe des enfants de plusieurs écoles, auquel cas

l'effectif maximum accueilli reste limité à trois cents enfants afin de garantir la sécurité des mineurs accueillis. Les modalités de déclaration des accueils de loisirs ont été simplifiées, en particulier pour les accueils périscolaires : une fiche unique de déclaration, valable un an, est désormais prévue contre deux précédemment et le délai de déclaration est ramené de deux mois à huit jours avant la date prévue du premier accueil. En outre, la liste des qualifications permettant d'animer et de diriger un accueil périscolaire a été étendue par l'arrêté du 1^{er} octobre 2015 modifiant l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueil sans hébergement et en accueil de scoutisme, en vue de faciliter les recrutements. Enfin, le décret n° 2016-1051 du 1^{er} août 2016 relatif au projet éducatif territorial et à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre est venu assouplir le taux d'encadrement des accueils périscolaires mis en place au titre d'un projet éducatif territorial, dans les limites d'un animateur pour quatorze mineurs âgés de moins de six ans, et d'un animateur pour dix-huit mineurs âgés de six ans ou plus.

Transfert de la compétence scolaire au sein des communautés de communes fusionnées

[Question écrite n° 00830 de M. Alain Houpert \(Côte-d'Or - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 03/08/2017 - page 2493 - Réponse du Ministère de](#)

[l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 21/09/2017 - page 2922](#)

La loi accorde des délais aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) fusionnés à la suite de l'adoption d'un schéma départemental de coopération intercommunale (SDCI), pour harmoniser l'exercice de leurs compétences. Il en est ainsi de la compétence scolaire. Ces délais peuvent être distincts selon que la compétence est optionnelle ou facultative. Il résulte du 4° du II de l'article L. 5214-16 du code général des collectivités territoriales que, pour les communautés de communes, la compétence relative à la construction, à l'entretien et au fonctionnement des équipements d'enseignement préélémentaire et élémentaire est une compétence optionnelle. En application du III de l'article 35 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe), c'est alors un délai d'un an qui est en principe laissé à l'EPCI issu de la fusion pour se prononcer sur la manière dont il entend exercer sa compétence, soit en vue de la restituer à ses communes membres, soit pour l'exercer en propre. Toutefois, le III de l'article L. 5211-41-3 du code général des collectivités territoriales prévoit que ce délai est porté à deux ans lorsque l'exercice de la compétence est subordonné à la définition d'un intérêt communautaire, ce qui est le cas de la compétence relative aux bâtiments scolaires. Par conséquent, l'EPCI né le 1^{er} janvier 2017 (date d'entrée en vigueur du schéma départemental de coopération intercommunale) a jusqu'au 31 décembre 2018 pour se prononcer. Jusqu'à cette

échéance, l'exercice de la compétence relative aux bâtiments scolaires peut se poursuivre dans les mêmes termes qu'auparavant, dans les anciens périmètres correspondant à chacun des EPCI ayant fusionnés. Au-delà, la définition de l'intérêt communautaire donne des marges de manœuvre, à condition de retenir des critères objectifs. La compétence relative au « service des écoles », au sens de l'article L. 212-5 du code de l'éducation, recouvre quant à elle le logement des instituteurs, l'acquisition du mobilier et des fournitures, le recrutement et la gestion des personnels de service et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, notamment. Pour la communauté de communes, elle a un caractère facultatif, la loi ne la définissant ni comme une compétence obligatoire, ni comme une compétence optionnelle. Il en résulte qu'en cas de fusion, le nouvel établissement dispose, en application de l'article L. 5211-41-3 précité, d'un délai de deux ans pour se prononcer. À la différence de la compétence relative aux bâtiments scolaires, pour laquelle la loi n'a pas prévu cette facilité, l'organe délibérant du nouvel EPCI peut ici prévoir de ne restituer que partiellement la compétence à ses communes membres. Au surplus, la loi offre des opportunités permettant de faciliter l'exercice de la compétence. Ainsi, si la communauté de communes souhaite restituer l'exercice de sa compétence à ses communes membres, ces dernières peuvent la confier à un service commun porté par la communauté. Cette possibilité, issue de l'article 72 de la loi NOTRe et codifiée à l'article L. 5111-1-1 du

code général des collectivités territoriales, permet de conserver le service scolaire intercommunal à l'échelle du périmètre antérieur, sans que les communes ne soient obligées ni de l'uniformiser ni d'y renoncer. Elle peut ne concerner que certaines communes, par exemple celles qui avaient confié précédemment la compétence à une ancienne communauté.

Grâce à ce mécanisme, les communes concernées n'ont pas besoin de créer un syndicat intercommunal à vocation scolaire. Rien n'interdit que, plus tard, les communes décident de transférer à nouveau la compétence à la communauté. La loi ouvre donc un éventail de solutions variées et adaptées, ne nécessitant pas de la modifier.

Formation des policiers municipaux

[Question écrite n° 00664 de M. Louis-Jean de Nicolaÿ \(Sarthe - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 27/07/2017 - page 2405 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 19/10/2017 - page 3244](#)

Compte tenu de la spécificité des missions des policiers municipaux, le législateur a entendu soumettre l'ensemble de ceux qui les exercent à un dispositif particulier de formation. La formation initiale des agents de police municipale doit permettre aux agents détachés, notamment ceux bénéficiant d'une expérience dans la police ou la gendarmerie, de connaître leur nouvel environnement professionnel et les missions du cadre d'emplois. Ainsi, ils doivent acquérir une connaissance du fonctionnement institutionnel de la police municipale, des pouvoirs de police du maire et des conditions de l'exercice des missions spécifiques qui leur seront dévolues. En effet, cette formation a pour principal objet de s'assurer que tous les

agents de police municipale aient une claire connaissance de la réglementation et de son application au vu des missions pouvant être confiées aux policiers municipaux par leur employeur territorial dans le respect de la législation en vigueur. Il convient de préciser que le champ de compétences confié aux élus locaux en matière de police est très différent de celui dont disposent, au niveau de l'État, la police et gendarmerie nationales. C'est la raison pour laquelle tous les nouveaux agents de police municipale doivent suivre une formation commune, adaptée aux différents parcours professionnels des stagiaires antérieurement à leur prise de fonction au sein de la police municipale. Son contenu tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent préalablement à son recrutement, en application de l'article 2 du décret n° 94-933 du 25 octobre 1994 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application pour les agents du cadre d'emplois des agents de police municipale. En outre, la durée de la formation dépend du cadre d'emplois

qu'intègre l'agent. Le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale mentionne une durée de six mois pour ceux-ci. Elle est, en revanche, de neuf mois pour les cadres d'emplois des chefs de service et des directeurs de police municipale. Il n'est

pas envisagé de modifier la réglementation relative à la formation des policiers municipaux en introduisant un régime dérogatoire pour les fonctionnaires détachés ou anciens fonctionnaires issus de la gendarmerie ou de la police nationale.

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

* 16H00 le vendredi

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. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (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