



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

| | |
|------------------------|---|
| Textes officiels | 4 |
| Circulaire | 2 |
| Jurisprudence | 8 |
| Réponse ministérielle | 1 |
| Informations générales | 3 |

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 12 mars 2018. (rappel)
Le délai de réception est forclos

CAP : le mardi 27 mars 2018. (rappel)
Le délai de réception est forclos

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 20 mars 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 22 février 2018 (rappel)
le jeudi 29 mars 2018

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Circulaire page 11
- Informations générales page 13
- Réponse ministérielle page 14
- Annuaire des services page 16



Textes officiels

[Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux](#)

Mise en place, à titre expérimental sur une partie du territoire, d'une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux.

Seront concernés les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux situés dans un nombre limité de circonscriptions départementales ***dont la liste sera fixée*** par un arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé des collectivités territoriales, qui auront conclu avant le 1^{er} septembre 2018 avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent une convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire en cas de litige avec leurs agents.

Les dispositions du décret seront applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions intervenues à compter du 1^{er} avril 2018, relatives :

- Aux décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Aux refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret 88-145 du 15 février 1988 ;
- Aux décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;
- Aux décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;
- Aux décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Aux décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en

- application de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Aux décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des

fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 1^{er} des décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.

[Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret entre en vigueur au titre du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique territoriale.

Ce texte vise à modifier et préciser des règles électorales applicables au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale.

La date de publication de la liste électorale est avancée de 30 jours à 60 jours avant le

scrutin, ainsi que celle de la liste des agents appelés à voter par correspondance de 20 jours à 30 jours avant le scrutin. Par voie de conséquence, la date limite de rectification de ces listes est également modifiée.

Par ailleurs, le nombre minimum de candidats pour l'élection des représentants dans les commissions consultatives paritaires compétentes pour moins de 11 agents est fixé à un.

Pour les élections des représentants dans les comités techniques, les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

[LOI n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap](#)

À noter, **un décret en Conseil d'État est attendu pour fixer les conditions d'application des dispositions ci-dessous aux agents publics.** Ceci viendra en complément du [dispositif existant](#).

Cette loi prévoit pour le secteur privé la possibilité de donner des congés à un

autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et

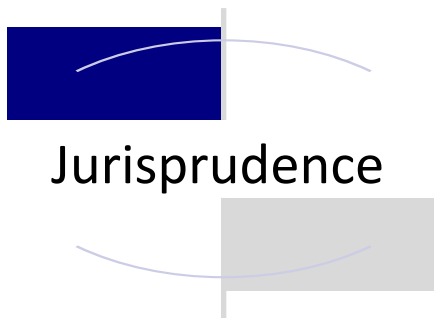
fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, ou un ascendant, un descendant ou un collatéral

jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

[Décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours »](#)

Ce décret fixe la liste des données, collectées par les organisateurs de concours administratifs, relatives aux caractéristiques et au processus de

sélection des candidats à l'accès aux emplois des trois versants de la fonction publique, les modalités de leur collecte et de leur conservation. Ces données sont collectées par le service statistique ministériel du ministre chargé de la fonction publique à des fins d'analyses statistiques et de recherches, dans des conditions garantissant l'anonymat des candidats. Ce décret s'applique au plus tard aux recrutements ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020 .



Jurisprudence

Discipline – Faits de nature à justifier une sanction – proportionnalité de la sanction – pluralité de motifs.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 15/11/2017, 15BX02694, Inédit au recueil Lebon](#)

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. En cas de pluralité de motifs fondant une décision, il appartient également au juge de l'excès de pouvoir, de vérifier si l'administration aurait pris la même décision si elle n'avait pas retenu le motif erroné en fait.

En l'espèce, un brigadier municipal a fait l'objet d'une sanction de révocation. Il était tout d'abord reproché à l'agent, alors qu'il était en arrêt de maladie, d'avoir voulu créer une entreprise de bâtiment. L'agent fait valoir qu'il n'a pas pu débiter cette activité en raison de ses problèmes

de santé, mais n'a pas contredit son intention de mener cette démarche non autorisée à son terme.

Il est ensuite reproché à l'agent d'avoir *abusé de sa qualité de brigadier municipal pour tenter de visionner des images de vidéosurveillance à des fins privées.*

En outre, l'agent *a usurpé la qualité de lieutenant de police lors d'une transaction marchande auprès d'un vendeur de véhicule, dans le cadre d'une discussion visant à obtenir un certificat de cession préétabli.*

Il lui est également reproché à deux reprises, de n'avoir *pas rejoint son poste sans en informer sa hiérarchie et sans autorisation préalable. Si le requérant fait valoir qu'il a déposé des congés a posteriori dans les délais réglementaires pour régulariser sa situation, l'absence d'information préalable de sa part, qui a eu pour effet de désorganiser le service de police dans lequel il était affecté, et dont il n'établit ni même n'allègue qu'elle était impossible, n'en constitue pas un moins un comportement fautif.*

Enfin, il est reproché à l'agent une utilisation abusive du téléphone du service.

Au regard de ces fautes et compte tenu notamment de la gravité de celle d'entre

elles résidant dans l'intention d'exercer une activité privée non autorisée et, par ailleurs, de la nature des fonctions exercées par l'intéressé, tenu à une obligation particulière de moralité et

d'honorabilité, nonobstant les mérites passés de l'intéressé, les juges de la Cour Administrative d'appel estiment que la sanction de révocation n'est pas disproportionnée.

Acte administratif - motivation – décharge de fonction.

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 28/12/2017, 15VE01902, Inédit au recueil Lebon](#)

Aux termes des dispositions, alors en vigueur, de l'article 1^{er} de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 susvisée : « Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui : (...) - retirent ou abrogent une

décision créatrice de droits (...) ». « La motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ».

En l'espèce, pour décharger un directeur général des services de ses fonctions sur un emploi fonctionnel, l'arrêté contesté ne mentionnait que le fait que cette décharge de fonctions était basé sur « la perte de la relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services communaux », sans préciser les faits sur lesquels se fonde cette décision ; que le requérant est, dès lors, fondé à soutenir que ledit arrêté est insuffisamment motivé

Avancement de grade – entretien professionnel – appréciation par l'employeur – faculté de ne pas suivre l'avis du supérieur hiérarchique – procédure.

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 09/06/2017, 16NT00030, Inédit au recueil Lebon](#)

En l'espèce, une agente demande l'annulation d'une décision portant

évaluation professionnelle. L'agente conteste également le refus implicite de l'autorité territoriale de l'inscrire au tableau d'avancement au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe et par conséquent, demande l'annulation d'un tableau d'avancement à ce grade, son nom n'y figurant pas.

Les juges de la cours administrative rappellent tout d'abord *que si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure*

administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie. L'agente n'a pas démontré que sa convocation, réalisée par remise en main propre du courrier 7 jours avant la date de l'entretien, et non 8 jours tel que prévu par la réglementation, aurait eu des conséquences sur la décision où l'aurait privée de garantie.

Ensuite, les juges relèvent que l'autorité territoriale a fait partiellement droit au recours gracieux de la requérante en modifiant l'évaluation. Néanmoins, la requérante n'apporte aucun élément permettant de contester devant eux le contenu de cette évaluation.

Enfin, il est rappelé que *l'avancement au choix ne constitue pas un droit. Il n'est pas établi que la commission administrative paritaire, qui avait accès au dossier de l'agente, et la collectivité, qui conservait la faculté de ne pas suivre l'avis favorable du chef de service de l'intéressée, se seraient prononcées de manière erronée sur la base de l'évaluation professionnelle de celle-ci telle qu'établie avant les modifications apportées à la suite de son recours gracieux. La circonstance que l'intéressée a été promue l'année suivante demeure sans incidence sur la légalité du refus de l'inscrire au tableau d'avancement au titre de l'année 2013.*

L'agente est ainsi déboutée de sa demande, *les décisions contestées n'étant entachées ni d'erreur de droit ni d'erreur manifeste d'appréciation.*

Obligations en matière de neutralité religieuse – signe d'appartenance religieuse – port d'une barbe – Discipline.

[Cour administrative d'appel de Versailles, 4ème Chambre, 19/12/2017, 15VE03582, Inédit au recueil Lebon](#)

Les juges de la Cour Administrative d'Appel, commencent par rappeler que *le port d'une barbe, même longue, ne saurait à lui seul constituer un signe d'appartenance religieuse en dehors d'éléments justifiant qu'il représente effectivement, dans les circonstances propres à l'espèce, la manifestation d'une*

revendication ou d'une appartenance religieuse.

En l'espèce, la direction d'un centre hospitalier, après avoir indiqué à un agent que sa barbe, très imposante, était perçue par les membres du personnel comme un signe d'appartenance religieuse et que l'environnement multiculturel de l'établissement rendait l'application des principes de neutralité et de laïcité du service public d'autant plus importante, lui a demandé de tailler sa barbe afin qu'elle ne soit plus de nature à manifester, de façon ostentatoire, une appartenance religieuse. Cette demande reposée sur la nécessité d'assurer, par l'ensemble du

personnel, le respect de leurs obligations en matière de neutralité religieuse.

*L'agent, en réponse à ces demandes, s'est borné à invoquer le respect de sa vie privée sans pour autant nier que son apparence physique était de nature à manifester ostensiblement un engagement religieux. Ainsi, les juges retiennent que l'agent **doit être regardé comme ayant manqué à ses obligations au regard du respect de la laïcité et du principe de***

neutralité du service public, alors même que le port de sa barbe ne s'est accompagné d'aucun acte de prosélytisme ni d'observations des usagers du service.

Ce manquement justifiait une sanction disciplinaire et la sanction de résiliation de la convention *n'était pas disproportionnée mais légalement justifiée par les faits* et prise en considération de l'intérêt du service.

Discipline – vol dans l'exercice des fonctions – atteinte à l'image de la collectivité – probité – sanction de révocation.

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre - formation à 3, 13/06/2017, 15BX01815, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent technique chargé du transport des matériaux issus des déchetteries vers les sites des repreneurs a commis des vols

dans l'exercice de ses fonctions, chez ces repreneurs et a adressé une menace adressée à un responsable d'un des sites. Ces faits étant contraires à la probité et de nature à porter atteinte à l'image de l'administration, l'agent a fait l'objet de rappel à l'ordre.

Les juges déboutent l'intéressé, la sanction de la révocation étant suffisamment étayée par les faits de l'espèce.

Discipline – droit de la défense.

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre - formation à 3, 13/06/2017, 15BX00193, Inédit au recueil Lebon](#)

Les juges ont annulé une sanction disciplinaire d'exclusion, faute pour un agent d'avoir été en mesure de présenter utilement sa défense.

En l'espèce, si le droit à communication du dossier et le droit d'être assisté ont été respectés, une confusion sur une éventuelle suspension de la procédure a résulté d'un entretien, dont il n'existe aucune transcription des échanges. L'agent ayant raisonnablement pu croire à l'interruption de la procédure, il n'a pas pu organiser sa défense.

Nouvelle bonification indiciaire – condition de versement – 10 points pour fonctions d'accueil exercées à titre principal [...] dans les communes de plus de 5000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6ème chambre \(formation à 3\), 18/12/2017, 16BX01411, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent revendiquait le versement d'une NBI de 10 points pour fonction d'accueil exercée à titre principal.

En l'espèce, il ressort très clairement de la fiche de présentation de son poste et de son planning que les activités liées au secrétariat / bureau consistant, notamment, dans le suivi et mise en place des projets CMEJ, la préparation d'activités, et la rédaction de compte rendus et de courriers, représentent 16 h 30 du temps de travail de l'agente, contre 6 h 30 en ce qui concerne l'accueil public et l'accès au local.

Les juges d'appel relèvent que l'agente n'exerçant pas pour au moins la moitié de son temps de travail, des fonctions d'accueil du public, son autorité territoriale a pu légitimement lui refuser le bénéfice de cette NBI.

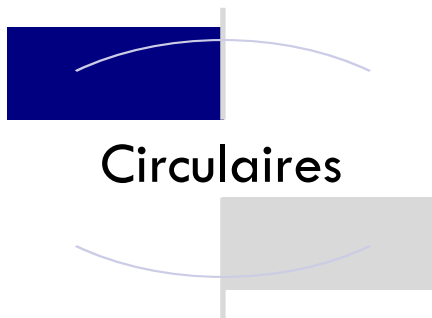
Discipline – délai de prescription de 3 ans – création d'un délai de prescription par une loi – date de publication de la loi.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 20/12/2017, 403046](#)

Lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère

rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle.

En l'espèce, un militaire invoquait le délai de prescription de 3 ans pour des faits qui lui étaient reprochés datant de 2008-2009. Les juges rappellent que le délai de prescription ne doit être comptabilisé à compter de la commission de ces faits mais à compter de la date d'effet de la loi instituant ce délai de prescription. Ainsi, une procédure disciplinaire a pu légitimement être engagée à son encontre.



Circulaires

[Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires. Date de signature : 15/02/2018 | Date de mise en ligne : 19/02/2018. NOR CPAF1802864C](#)

Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics à compter du 1er janvier 2018. Par principe, le délai de carence s'applique à tous les congés maladie. Par exception, il n'est pas applicable au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures, au congé pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée, au congé de longue durée pour maladie des militaires, et au congé de grave maladie, quand l'arrêt de travail présenté par l'agent public correspond à des blessures ou à une maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, aux congés de maladie accordés postérieurement à un

premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD), au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

Les agents publics civils et militaires en congé de maladie ne bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Ce premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

Le point 4 de la circulaire concerne l'assiette de la retenue, ainsi que l'application de la journée de carence aux temps partiels et temps non complet.

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie et est placé, rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie ou de longue durée, il a droit au remboursement de la retenue effectuée au titre du délai de carence.

Ce remboursement s'applique également dès lors que la situation de l'agent peut être requalifiée et relever, ainsi, de l'une des exceptions.

Note de la DGFIP concernant le régime de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante Date de signature : 12/12/2017 | Date de mise en ligne : 13/02/2018 NOR : CPAE1802245C | Numéro interne : INS18006.

La présente note a pour objet de présenter aux services et bureaux chargés des pensions le dispositif prévu par

l'article 146 de la loi n° 2015-1785 de finances pour 2016 et le décret n° 2017-435 du 28 mars 2017. Un régime commun est instauré pour les demandes de cessation anticipée d'activité de l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels des trois versants de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.



Informations générales

À compter de la fin du 1^{er} semestre 2018, chaque agent public pourra visualiser les droits acquis au titre du **CPF**, en activant directement son compte en ligne via le portail moncompteactivite.gouv.fr

Pour le déploiement numérique du CPF, les employeurs publics territoriaux doivent conduire un certain nombre de chantiers d'ici le mois de juin 2018. Trois processus sont identifiés, à savoir :

- la reprise du droit individuel à la formation
- l'alimentation annuelle du compte
- la décrémentation des droits.

Chacun de ces processus va faire l'objet d'un fascicule afin de le présenter de manière synthétique.

Guide pour le déploiement du SI du compte personnel dans la fonction publique.

[Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation \(PDF\)](#)

[Fascicule 2 : l'alimentation annuelle du CPF \(PDF\)](#)

Les modèles de contrat présent sur le site du CDG viennent d'être modifiés : le modèle de contrat relatif au remplacement d'agent public comportera désormais les références à la délibération créant le poste de l'agent remplacé (« **Vu**

la délibération n°.....en date du créant l'emploi de ... »), conformément aux demandes de certains trésoriers, faisant suite aux conclusions de la note de la DGFIP à destination des comptables publics, fixant les thèmes de contrôles.

La DGCL a publié une [Foire Aux Questions](#), concernant la **compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)**. Il y est notamment rappelé les modalités de calcul. On pourra noter

qu'en cas d'absence pour raison de santé, le montant de l'indemnité évolue dans les mêmes proportions que le traitement ou encore les modalités de prises en compte des changements de situation.



Réponses ministérielles



Délégation de service public et procédure de licenciement

[Question écrite n° 00487 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 13/07/2017 - page 2251 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 15/02/2018 - page 676](#)

(La question porte sur la situation d'une commune ayant acquis un bâtiment à usage de restaurant dont l'exploitation a été organisée dans le cadre d'une délégation de service public. Le délégataire ayant été placé en liquidation judiciaire, il est demandé si c'est la commune qui doit procéder au licenciement des salariés et prendre en charge les frais correspondants).

La délégation de service public (DSP), définie à l'article L. 1411-1 du code général des collectivités territoriales, est un contrat de concession au sens de l'ordonnance n° 2016-65 du 29 janvier 2016 relative aux contrats de concession, conclu par écrit, par lequel une autorité délégante confie la gestion d'un service public à un ou plusieurs opérateurs économiques, à qui est transféré un risque lié à l'exploitation du service, en contrepartie soit du droit d'exploiter le

service qui fait l'objet du contrat, soit de ce droit assorti d'un prix. La délégation de service public se distingue de la régie qui constitue un mode de gestion par lequel la collectivité territoriale gère directement un service public, soit à caractère administratif (SPA), soit à caractère industriel et commercial (SPIC). La cour administrative d'appel (CAA) de Lyon a rendu une décision le 8 juin 2017 (n° 16LY01714) relative aux conditions de reprise des contrats de travail à la suite de la résiliation d'une convention de DSP. La cour rappelle les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail qui indique que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». Elle fait également application du premier alinéa de l'article L. 1224-3 du même code, selon lequel « 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 publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires ». La cour en déduit que « les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail trouvent à s'appliquer en cas de transfert par un employeur à un autre employeur d'une entité économique autonome, conservant son identité, et dont l'activité est poursuivie et reprise par le nouvel employeur ». La CAA a jugé que **la commune n'entrait pas dans le champ d'application de ce texte puisqu'elle n'a ni poursuivi ni repris en régie l'activité de**

bar-restaurant après résiliation de la DSP.

Une commune qui gère un service public sous forme de DSP n'étant pas l'employeur du personnel du délégataire, elle n'entrerait pas dans le champ d'application des dispositions précitées. En revanche, un nouveau délégataire qui se substituerait à l'ancien à la suite d'opérations de restructuration du délégataire initial, s'il justifie bien des capacités économiques, financières, techniques et professionnelles fixées initialement par l'autorité délégante, et si la cession n'entraîne pas d'autres modifications substantielles du contrat, relèverait de ces dispositions..

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 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

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
- 02 72 47 02 26

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. 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 93
- 02 72 47 02 27

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