

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels	0
Circulaires	1
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	4
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2018-08

Publié le 12 juillet 2018



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 15 octobre 2018

La date limite de réception des dossiers est fixée au 21 septembre 2018.

CAP : le mardi 23 octobre 2018

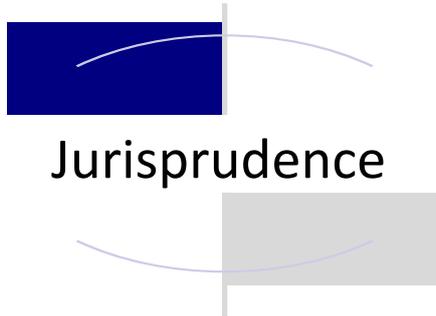
La date limite de réception des dossiers est fixée au 14 septembre 2018.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 28 août 2018
 - **Commission de réforme** : le jeudi 06 septembre 2018
-



2^{ème} campagne de reprise des droits DIF à compter du 15 août
(voir en page 9)



Jurisprudence

Courrier adressé à un agent – Décision – Respect des procédures disciplinaire– Mesure d’ordre intérieur (non).

[CAA de NANCY, 1ère chambre - formation
à 3, 18/04/2018, 16NC02021, inédit au
recueil Lebon](#)

Une autorité territoriale a, par courrier adressé à un agent exerçant une activité syndicale, reproché à cet agent *de s'être rendu, à plusieurs reprises, dans les locaux du service informatique, pendant et en dehors des heures de travail, pour y discuter avec un agent, distrayant celui-ci de ses tâches administratives et de perturber l'activité du service.* Le maire rappelle ensuite qu'un local syndical a été mis à sa disposition pour organiser ses réunions syndicales. Enfin, il lui demande de cesser immédiatement de perturber le service informatique.

Le requérant a demandé au tribunal administratif de Châlons-en-Champagne d'annuler la décision par laquelle le maire de La Chapelle Saint-Luc lui a ordonné de

cesser de perturber le service informatique, et d'ordonner le retrait de son dossier administratif de toutes les pièces afférentes à cet avertissement, ainsi que des courriers faisant état de son activité syndicale.

L'agent fait appel du jugement du tribunal qui a rejeté ses demandes, en estimant que le courrier était une simple mesure d'ordre intérieur.

Les juges de la cour administrative d'appel relèvent que le courrier *fondé sur le reproche fait au requérant de perturber l'activité du service informatique, comporte une appréciation négative sur la manière de servir de l'agent et a été versé au dossier individuel de l'intéressé. Par suite, il s'analyse comme une mesure disciplinaire susceptible d'être déférée à la juridiction administrative par la voie du recours pour excès de pouvoir. C'est donc à tort que le tribunal administratif a jugé son pourvoi comme irrecevable.*

La décision litigieuse a été prise en l'absence de procédure disciplinaire préalable, aussi la cour annule la décision litigieuse.

Reprise, par une personne publique gestionnaire d'un service public administratif, d'une activité exercée jusque-là par une personne employant des salariés de droit privé – Proposition de contrat public – refus - licenciement – salarié protégé.

[Conseil d'État, 4ème et 1ère chambres réunies, 06/06/2018, 391860, Publié au recueil Lebon](#)

D'une part, en vertu de l'article L. 1224-3 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 4 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 qu'il transpose, dans le cas où la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé résulte de son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application de l'article L.1224-3, cette rupture doit être regardée **comme intervenant du fait de l'employeur**. D'autre part, en application des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent. A ce titre, leur licenciement, ou toute autre forme de rupture de leur contrat de travail, suppose, dès lors qu'il doit être regardé comme intervenant du fait de l'employeur, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Lorsque ce licenciement est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou

l'appartenance syndicale de l'intéressé. En outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence. **Il en résulte que la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé qui fait suite à son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application des dispositions de l'article L.1224-3 du code du travail est soumise à l'ensemble de la procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé et est, dès lors, subordonnée à l'obtention d'une autorisation administrative préalable.** A ce titre, il appartient à l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, au ministre chargé du travail saisi par la voie du recours hiérarchique, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'une part, que les conditions légales de cette rupture sont remplies, notamment le respect par le nouvel employeur public de son obligation de proposer au salarié une offre reprenant les clauses substantielles de son contrat antérieur sauf si des dispositions régissant l'emploi des agents publics ou les conditions générales de leur rémunération y font obstacle, d'autre part, que la mesure envisagée n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale et, enfin, qu'aucun motif d'intérêt général ne s'oppose à ce que l'autorisation soit accordée.

Hygiène et sécurité – Obligation de sécurité de résultat – travail en hauteur – accident du travail – responsabilité pénale.

[Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 29 mai 2018, 18-81.673, Inédit](#)

En cas d'accident, la responsabilité pénale d'une commune, personne morale, est susceptible d'être engagée si l'activité ayant généré l'accident entre dans la catégorie de celles pouvant être déléguées.

Un employé communal a été victime d'une chute mortelle alors qu'il avait entrepris, empruntant une échelle, de remplacer une ampoule à 4 mètres de hauteur dans l'école de la commune. Il apparaît que l'utilisation d'une simple échelle pour une telle opération était manifestement risquée, ce d'autant que la commune disposait bien d'un échafaudage roulant, équipement adapté aux travaux en hauteur, à disposition de ses employés. Il ressort toutefois des témoignages qu'il aurait fallu démonter l'échafaudage afin d'avoir accès au couloir et que le recours à l'échelle permettait d'aller plus vite. En outre au moment des faits, un agent technique utilisait l'échafaudage. Aucune urgence n'était toutefois signalée pour le remplacement de l'ampoule.

*Si la victime était très expérimentée et disposait non seulement d'un pouvoir d'initiative relativement étendu notamment dans l'organisation de ses interventions de maintenance au sein de l'école publique mais également d'un droit de retrait prévu dans le règlement d'hygiène et de sécurité, force est de constater que l'information **a permis de mettre en lumière des manquements de l'employeur quant à la formation***

*spécifique à la sécurité pour les travaux en hauteur, mais aussi quant à la vérification des équipements de travail, n'étant pas contesté que l'échelle en cause aurait dû être retirée. En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat** pour ce qui concerne la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.*

*L'employeur organise et dispense une formation des travailleurs sur les risques, pour la santé et la sécurité et les mesures pour y remédier. En l'espèce, si quelques formations avaient pu être proposées aux employés communaux, **la victime n'avait bénéficié d'aucune formation spécifique à la sécurité pour les travaux en hauteur** et c'est manifestement l'accident dramatique dont il a été victime qui a permis une véritable prise de conscience à ce sujet.*

*Concernant l'échelle utilisée, ce n'est pas ici sa qualité (les enquêteurs l'ont testée) qui est remise en question, **mais le fait que, malgré la décision du maire de [...] de la déclasser, elle est demeurée dans le matériel communal et a ainsi pu être utilisée par la victime.** L'article R. 4323-22 du code du travail prévoit que **l'employeur doit procéder ou faire procéder à une vérification initiale, lors de la mise en service des équipements de travail, en vue de s'assurer qu'ils ont été installés conformément aux spécifications prévues et qu'ils peuvent être utilisés en sécurité.***

*L'article R. 4323-23 prévoit des **vérifications périodiques** de ces équipements. L'article 221-5 du code pénal dispose que « le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3 », par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation « de prudence, ou de sécurité » imposée par la loi « ou le règlement », la mort d'autrui constitue un **homicide involontaire.***



L'article 121-3 alinéa 2 et 3 du code pénal dispose que "il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. La faute caractérisée désigne une faute dont les éléments sont bien marqués et d'une certaine gravité, ce qui indique que l'imprudence ou la négligence doit présenter une particulière évidence. Elle consiste à exposer autrui, en toute connaissance de cause, que ce soit par un acte positif ou par une abstention grave, à un danger. **En l'espèce, le maire, qui n'a pas causé directement le dommage, n'a pas pris les mesures permettant d'éviter la réalisation de l'accident ; que, pour autant, les carences relevées ne constituent pas des fautes suffisamment caractérisées pour engager sa responsabilité personnelle** (pas plus qu'aucune autre personne physique) au sens de l'article 121-3 alinéa 3 précité. L'article 221-6 du code pénal dispose que « le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article

121-3 », par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation « de prudence, ou de sécurité » imposée par la loi « ou le règlement », la mort d'autrui constitue un homicide involontaire. Il ressort des dispositions de l'article 121-2 que « les personnes morales, à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants. Que toutefois, les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public ». La délégation de service public définie par la loi Murceff du 11 décembre 2001 est un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé dont la rémunération est substantiellement liée aux résultats de l'exploitation du service. Le délégataire peut être chargé de construire des ouvrages ou d'acquérir des biens nécessaires au service. Il existe bien, comme le soutient la commune, une différence fondamentale entre un marché public et une délégation de service public qui résulte du mode de rémunération retenu. Pour un marché public, le paiement intégral et immédiat est effectué par l'acheteur public tandis que pour une délégation de service public, la rémunération est tirée de l'exploitation du service. Néanmoins, **le juge pénal doit se placer dans une perspective très différente de celle du juge administratif. La question qui se pose à lui étant de savoir si l'activité en cause aurait pu faire l'objet d'une délégation de service public, il doit rechercher, non l'existence, mais la possibilité de celle-ci.** Dans cette perspective, le critère tiré de la

rémunération du cocontractant, essentiel pour le juge administratif lorsqu'il recherche la nature d'un contrat, est secondaire pour le juge pénal. La victime, employé communal, avait pour tâche d'effectuer des travaux d'entretien dans les locaux communaux, de réparation des bâtiments de la commune en général et pas uniquement de ceux de l'école publique. L'activité au cours de laquelle l'agent est décédé n'est pas une activité régaliennne indissociable de la puissance publique ni du service public de l'enseignement. Aucun obstacle de droit ou de fait ne permet d'exclure que l'activité liée aux travaux d'entretien des locaux communaux, de réparation des bâtiments de la commune en général puisse faire l'objet d'un mode de financement, de

gestion et d'exploitation permettant de générer des recettes pour un éventuel délégataire. Rien n'interdirait que l'activité liée aux travaux d'entretien des locaux communaux, de réparation des bâtiments de la commune, soit rémunérée de façon plurielle par des redevances des usagers et des subventions publiques. Les arguments de la commune relatifs aux dépenses obligatoires et à la gratuité du service public de l'enseignement sont dès lors inopérants. Par ailleurs, la personne morale mise en examen, ne fait aucune observation quant aux manquements relevés quand à son obligation de sécurité.

Les juges considèrent qu'il existait à l'encontre la commune des charges suffisantes d'homicide involontaire.

Permanence – temps de travail effectif – notions.

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 16/03/2018, 16NT01717, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent adjoint technique, assurant la maintenance et la surveillance des équipements sportifs, demande le bénéfice de l'indemnité de permanence au titre des permanences assurées les samedis, dimanches et les soirs de la semaine.

Le tableau de service, le règlement intérieur et une fiche informative à l'attention des usagers des équipements sportifs mentionnent cette permanence. Toutefois, cette indemnité lui a été refusée par son autorité territoriale, arguant de son cycle de travail et du

décompte de ces heures comme du temps de travail effectif.

Les juges rappellent que *la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* tandis que *l'article 2 du décret du 19 mai 2005 définit la permanence comme correspondant : « à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié »*. Ainsi, *si le fait pour un agent de travailler un jour comme les samedis ou les dimanches est une condition nécessaire pour que le régime de la permanence que prévoit ce texte puisse trouver à s'appliquer, il faut également qu'il soit établi que le temps de*

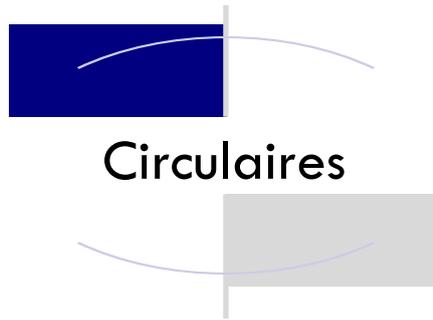
travail de cet agent ait été accompli en dehors des périodes de travail effectif.

En l'espèce, il est établi que les heures effectuées le week-end par l'agent correspondent à des missions figurant dans sa fiche de poste et assimilées à du temps de travail effectif.

L'agent doit être regardé, ainsi que l'ont justement estimé les premiers juges, comme étant à la disposition de son employeur et tenu de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles et comme n'assurant dès lors pas des permanences ces jours-là, au sens de l'article 2 du décret du 19 mai 2005. La circonstance que le tableau de service, le règlement intérieur

et une fiche informative à l'attention des usagers des équipements sportifs utilisent, dans son sens courant source de confusion, le terme de « permanences » lorsque sont évoqués les temps de travail assurés par les agents en soirée et les fins de semaine, pour regrettable qu'elle soit, demeure sans incidence sur cette appréciation. Ainsi, la totalité du temps de travail effectué par l'agent correspond à du temps de travail effectif, sur des temps de travail décalés et caractérisant un cycle de travail atypique, compte tenu des plages d'ouverture au public des installations sportives.

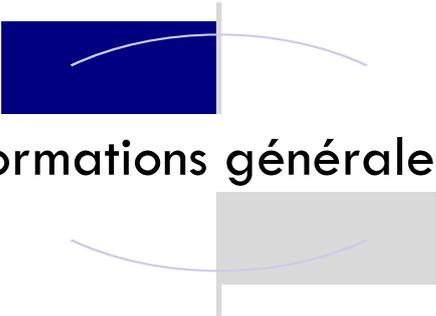
La demande de l'agent est par conséquent rejetée.



Circulaires

[Note d'information INTB1816517N relative à l'organisation des élections des représentants du personnel aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.](#)

Cette note apporte des précisions relatives aux modalités d'organisation des élections professionnelles. En outre, elle dispose en annexe d'exemples et de modèles.



Informations générales

Chômage

[Le Conseil d'Administration de l'UNEDIC a procédé à la revalorisation à compter du 1^{er} juillet 2018 des allocations d'assurance chômage.](#)

À partir du 1^{er} juillet 2018, l'allocation minimale, la partie fixe de l'allocation

d'aide au retour à l'emploi (ARE), et le seuil minimum de l'ARE pour les allocataires effectuant une formation sont revalorisés de 0,70 %. De même, les salaires de référence intégralement constitués par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois servant au calcul de l'allocation augmentent de 0,70 %.

Compte Personnel de Formation - DIF

[La DGAFP informe d'une 2^{ème} campagne de reprise des droits DIF du 15 août au 15 octobre 2018.](#)

Pour les employeurs qui n'auraient pu transmettre ou saisir leurs données relatives au DIF des agents contractuels nous vous informons qu'une seconde campagne de reprise des droits DIF sera ouverte du 15 août au 15 octobre 2018.

Pour les données déjà chargées, et si des erreurs ont été identifiées, vous aurez

également la possibilité de procéder à la mise à jour des compteurs via le dépôt d'un nouveau fichier sur la plateforme " E-services ", ou via l'espace gestionnaire CPF.

Pour mémoire :

Des fiches détaillant les différents processus de gestion de la reprise des droits DIF sont [disponibles dans l'espace employeurs du site moncompteactivite.gouv.fr.](#)

Vous pouvez également accéder à des informations et des guides sur le CPF sur le [portail de la fonction publique.](#)



Réponses ministérielles



Décompte des congés d'un agent territorial - pris sous la forme de demi-journées

[Question écrite n° 04139 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1449 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 21/06/2018 - page 3129](#)

Conformément à l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, tout fonctionnaire territorial en activité a droit pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, durée appréciée en nombre de jours effectivement ouverts. Toutefois, l'article 2 du même texte dispose que « les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis ». En outre, la mise en place de la réduction du temps de travail dans les collectivités territoriales peut se traduire par l'octroi, au-delà des

jours de congés annuels légaux, de jours de repos appelés journées d'aménagement et de réduction du temps de travail. Ces dernières sont attribuées en contrepartie d'une durée hebdomadaire supérieure à la durée légale du travail. Ainsi, il appartient aux employeurs territoriaux de mettre en place un décompte du temps de travail accompli quotidiennement par les agents. De plus, les journées d'aménagement et de réduction du temps de travail sont, comme les congés annuels, accordées par l'autorité hiérarchique, et sous réserve des nécessités du service (Conseil d'État, 19 juin 1996, n° 120426 ; cour administrative d'appel de Paris, 7 septembre 2000, n° 97PA03057). En effet, aux termes de l'article 3 du décret précité, « le calendrier des congés [...] est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires ». Par conséquent, le décompte des congés d'un agent territorial employé à temps plein et prenant une partie de ses congés sous forme de demi-journées devra s'effectuer dans le respect des présentes conditions..

Répartition des indemnités de résidence pour les agents de la fonction publique sur le territoire

[Question écrite n° 03437 de Mme Nathalie Delattre \(Gironde - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 22/02/2018 - page 755 ; Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 14/06/2018 - page 2963](#)

L'indemnité de résidence a été créée par un décret du 11 décembre 1919, afin de compenser, pour les agents publics, les disparités du coût de la vie sur le territoire national. Ses modalités d'attribution sont actuellement fixées à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales, qui prévoit que le montant de l'indemnité de résidence est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. La répartition actuelle des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence correspond aux zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962 portant majoration du salaire minimum national interprofessionnel garanti, c'est-à-dire au classement opéré après-guerre par le ministère du travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans

chaque localité de travail. Un correctif a toutefois été introduit par l'article 9 du décret du 24 octobre 1985, qui prévoit la possibilité pour les communes d'être périodiquement reclassées, après chaque recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour tenir compte des modifications intervenues dans la composition des agglomérations urbaines et des agglomérations nouvelles. Depuis 2001, cependant, la circulaire retraçant le classement des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence n'a fait l'objet d'aucune actualisation, l'administration n'en ayant matériellement plus la possibilité au regard des conditions posées par le décret du 24 octobre 1985. En effet, si l'INSEE a procédé, jusqu'en 1999, à des recensements généraux de la population tous les cinq ans, ce n'est plus le cas depuis 2004, date à laquelle leur ont été substitués des recensements annuels partiels qui ne permettent plus de faire évoluer simultanément le classement des communes. Or, un reclassement différé serait susceptible de générer des contentieux pour rupture du principe d'égalité de traitement. Une évolution du dispositif de l'indemnité de résidence semble donc incontournable à terme. En outre, toute réflexion sur l'indemnité de résidence doit s'inscrire dans le cadre d'une concertation plus large sur la politique de rémunération des agents publics. Cette concertation s'inscrit dans le cadre de la démarche de refondation du contrat social avec les agents publics, lancée en février 2018 par le comité

interministériel de la transformation publique (CITP). Le Gouvernement prévoit

que celle-ci aboutira à un projet de loi au 1er semestre 2019.

Compte épargne temps

[Question écrite n° 04137 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1448 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 21/06/2018 - page 3128](#)

Dans la fonction publique territoriale, le dispositif du compte épargne-temps est réglementé par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Si l'ouverture d'un compte épargne-temps est de droit pour un agent en faisant la demande, il appartient toutefois à l'organe délibérant de la collectivité de préciser certaines règles applicables et notamment d'autoriser, par délibération, une consommation des jours

épargnés autrement que sous forme de congés. À ce titre, l'article 10 du décret précité dispose que « l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent ». Si la collectivité choisit de ne pas délibérer, les jours épargnés ne pourront être ni indemnisés, ni pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, mais seulement utilisés sous forme de congés. De même, à défaut de délibération, les jours de repos compensateur ne pourront pas alimenter le compte épargne-temps.

Résidence administrative d'un fonctionnaire territorial

[Question écrite n° 04715 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 26/04/2018 - page 2032 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 21/06/2018 - page 3134](#)

La notion de résidence administrative est définie dans le cadre de la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux. Aux termes des dispositions de l'article 4 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°

84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991, la résidence administrative s'entend comme « le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou lorsqu'un centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale assurent la prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou le siège des délégations régionales ou interdépartementales du centre national de la fonction publique territoriale ». Pour l'indemnisation des frais de changement de résidence prévue par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990, sont considérées comme constituant une seule et même

commune « la Ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes pour les frais de changement de résidence ». Pour la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels prévue par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, est considéré comme constituant une seule et même commune « toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs pour les frais de déplacement temporaire. Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut déroger à l'application de cette disposition. ».

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
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@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 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Médical (non 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 25

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