

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	1
Circulaires	-
Décisions de justice	5
Réponses ministérielles	6
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

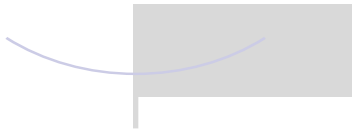
sur le site
www.cdg49.fr

N°2019-06

Publié le 17 juin 2019



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le lundi 03/06/2019 - Délai forclos
 - le lundi 14/10/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 13/09/2019
 - le lundi 02/12/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 31/10/2019
- **Commission Administrative Paritaire :** le jeudi 4 juillet 2019
 - délai forclos

Instances Médicales

- **Comité Médical :** - le mardi 2 juillet 2019
- **Commission de réforme :** - le jeudi 27 juin 2019

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Réponses ministérielles page 7
- Annuaire des services page 17



Texte officiel



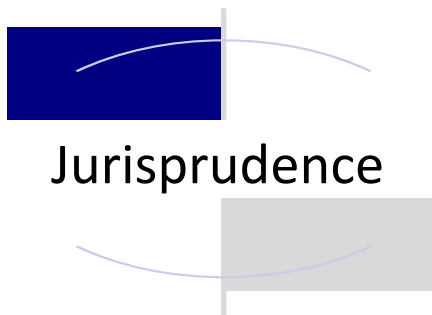
[Arrêté du 27 mai 2019 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine](#)

Le suivi sérologique des personnes victimes d'un accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'un accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine permet le rattachement d'une éventuelle séroconversion à l'accident. Il comporte, d'une part, un premier test sérologique qui sera nécessairement effectué avant le huitième jour suivant l'accident pour constater une sérologie négative et, d'autre part, un deuxième test sérologique pratiqué six semaines à compter de la date de l'accident ; le cas échéant, lorsqu'un traitement post-exposition a été prescrit à la personne, un troisième test sérologique de dépistage du virus sera réalisé douze

semaines à compter de la date de l'accident.

Dans le cadre de ce suivi, les résultats des tests sont communiqués par ces personnes, sous pli confidentiel, respectivement au médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale auquel elles sont affiliées et, pour les fonctionnaires civils, au médecin inspecteur de la santé chargé du secrétariat de la commission de réforme compétente.

L'arrêté du 21 janvier 1994 fixant les modalités de suivi sérologique des fonctionnaires civils victimes d'accidents de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine et l'arrêté du 1^{er} août 2007 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accidents du travail entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine sont abrogés.



Jurisprudence

Travailleur handicapé – Période d'essai – insuffisances constatées – Aménagement raisonnable – Discrimination.

[Défenseur des Droits Décision 2019-028 du 9 avril 2019 relative au non renouvellement d'une période d'essai alors que, travailleur handicapé, le réclamant n'a pas bénéficié de manière effective des aménagements nécessaires à l'exercice de ses fonctions](#)

Le Défenseur des droits a été saisi par un travailleur handicapé d'une réclamation relative à la décision de son employeur de ne pas renouveler sa période d'essai arrivée à terme et de mettre fin à la relation contractuelle alors qu'il n'a disposé que de deux semaines, à compter du moment où l'ensemble de son matériel lui a été remis, pour travailler dans des conditions normales et en pleine possession de ses capacités. La société mise en cause, qui reconnaît que tous les

*aménagements préconisés n'ont pu être livrés dès sa prise de poste, estime toutefois que les insuffisances constatées n'ont pas de lien avec le handicap du salarié. Le Défenseur des droits relève toutefois que **l'appréciation objective de la compétence et de la capacité de la personne handicapée à occuper un emploi ne peut se faire qu'au vu des aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place pour lui permettre d'exercer effectivement ses fonctions.** L'employeur ne démontrant pas qu'il aurait été confronté à des difficultés telles que la mise en place des aménagements nécessaires aurait constitué pour lui une charge disproportionnée, le Défenseur des droits considère que la décision de la société de ne pas renouveler la période d'essai du réclamant au motif qu'il ne présentait pas les aptitudes professionnelles pour exercer l'emploi est discriminatoire en raison de son handicap. Il recommande au mis en cause d'indemniser le réclamant du préjudice subi.*

Acte administratif – décision d'admission à la retraite – décision légale - rétroactivité à la demande de l'agent- absence de base légale.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/05/2019, 418482, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir. Par suite, en l'absence de disposition

législative l'y autorisant, l'administration ne peut, même lorsqu'elle est saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, déroger à cette règle générale et conférer un effet rétroactif à une décision d'admission à la retraite, à moins qu'il ne soit nécessaire de prendre une mesure rétroactive pour tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une situation régulière ou pour remédier à une illégalité.

Emploi vacant – Agents contractuels – recrutement – fonctionnaires ayant postulés.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 11/04/2019, 17BX01805, Inédit au recueil Lebon](#)

Une collectivité a recruté une agente par contrat sur un poste de chef de bassin. Parmi les quarante-trois candidats ayant postulé pour cet emploi, treize ont été reçus en entretien, au nombre desquels figuraient onze fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, dont plusieurs justifiaient d'une expérience professionnelle de chef de bassin.

Aucun élément ne permet d'établir que les fonctionnaires ayant présenté leur candidature n'auraient disposé des qualités nécessaires à l'exercice des fonctions proposées.

Faute pour la collectivité de pouvoir démontrer qu'elle se serait trouvée dans l'impossibilité de pourvoir l'emploi par la nomination d'un agent titulaire, et indépendamment du fait que l'agente avait déjà effectué de nombreux remplacements, le recrutement par contrat est intervenu en méconnaissance des dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984.

La demande de la collectivité tendant à l'annulation du jugement, ayant annulé ce contrat, est rejetée.

Changement d'affectation – mesure d'ordre intérieur – absence de possibilité de recours.

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 18/04/2019, 16VE01284, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente ayant demandé a bénéficier d'un temps partiel à 80 % et un aménagement de ses horaires. Les nécessités de service ne permettant pas de lui accordé un aménagement des horaires sur le poste qu'elle occupe, après concertation, elle a été affectée à un autre poste compatible avec les horaires demandés.

Si ce changement de poste entraînait *une modification des tâches de l'agent et de*

ses périmètres d'intervention, cette réaffectation ne saurait être regardée comme une mutation modifiant la situation de l'agent au sens des dispositions de l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984. En particulier, il n'est pas même allégué qu'elle s'accompagne d'un amoindrissement de ses perspectives de carrière ou d'une perte financière pour l'intéressée. Ainsi, ce changement d'affectation, qui, au demeurant, a fait l'objet d'une concertation avec l'agente, au cours d'entretiens, et auquel elle a donné son accord au vu de la conclusion d'une lettre, doit donc être regardé comme une mesure d'ordre intérieur.

Ce changement d'affectation n'est donc pas susceptible de recours contentieux.

Discipline – absences et retards répétés – refus d'obéissance.

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre - formation à 3, 26/04/2019, 18MA01673, Inédit au recueil Lebon](#)

Une collectivité a mis en place une organisation de service impliquant de rejoindre un point d'embauche et de débauche afin de vérifier la présence des agents, de les informer des missions du jour, de contrôler la réalité du service fait par les intéressés et de recueillir au besoin leurs observations. Les agents partent, en binôme, vers leur lieu de travail depuis ce point avec un véhicule affecté pour le transport du matériel.

Depuis la mise en place de cet organisation, il est reproché au requérant des retards et absences récurrents au moment de l'embauche et de la débauche. Ce dernier, après un avis favorable du conseil de discipline a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un mois. L'agent demande l'annulation de cette sanction.

Les juges relèvent que l'agent reconnaît, dans un courrier, ne pas toujours respecter le point de regroupement pour se rendre directement sur son poste de travail, ce qui est corroboré par un courrier de son chef de service adressé au directeur général adjoint. En outre, l'agent

a fait l'objet d'avertissement oraux et d'un avertissement écrit, sans effet.

Les magistrats, après avoir écarté l'investissement de l'agent dans l'accomplissement de ses missions comme n'étant pas de nature à justifier un refus répéter de se conformer aux règles d'organisation, confirment que l'agent a fait preuve à l'égard de sa hiérarchie d'un

refus d'obéissance caractérisé. Ce refus a porté atteinte au bon fonctionnement des services techniques de la mairie en rendant aléatoire la transmission par sa hiérarchie des consignes qui lui étaient destinées et plus difficile la vérification de sa présence et le contrôle de ses missions. La sanction était donc, en l'espèce, justifiée.



Réponses ministérielles



Retrait d'une protection fonctionnelle

[Question écrite n° 09484 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 21/03/2019 - page 1504 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 30/05/2019 - page 2859](#)

La protection fonctionnelle accordée à un fonctionnaire constitue une décision créatrice de droits et ne peut donc, sauf si elle a été obtenue par fraude, être

légalement retirée plus de quatre mois après sa signature, même si l'existence d'une faute personnelle est alors révélée (Conseil d'État, 14 mars 2008). En revanche, la décision d'octroi de la protection fonctionnelle peut être abrogée si l'autorité territoriale constate postérieurement à sa décision, sous le contrôle du juge, l'existence d'une faute personnelle (Conseil d'État, 14 mars 2008) ou si les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis (Conseil d'État, 1er octobre 2018).

Demande de production d'un extrait de casier judiciaire

[Question écrite n° 07808 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 22/11/2018 - page 5880 – Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 09/05/2019 - page 2521](#)

La délivrance d'extraits du casier judiciaire est particulièrement encadrée par les articles 768 et suivants et R. 76 et suivants du code de procédure pénale (CPP). Si le bulletin n° 1 du casier judiciaire, qui comporte toutes les condamnations et décisions de justice concernant une personne, ne peut être délivré qu'aux magistrats et aux établissements pénitentiaires, le bulletin n° 2, qui comporte la plupart des condamnations et

décisions de justice, peut être délivré à certaines administrations pour des motifs limitativement énumérés. Ainsi, le 14° de l'article R. 79 du CPP prévoit que le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré à certaines administrations, notamment les collectivités territoriales, « pour le contrôle de l'exercice d'emplois dans leurs services impliquant un contact habituel avec des mineurs ». En outre, le neuvième alinéa de l'article 776 du même code dispose que « les dirigeants de personnes morales de droit public ou privé exerçant auprès des mineurs une activité culturelle, éducative ou sociale au sens de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire, pour les seules nécessités liées au recrutement d'une personne, lorsque ce bulletin ne porte la mention d'aucune condamnation ». Aux termes de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale, sont concernés des établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation. Ces dispositions ne sont cependant pas

applicables aux bénévoles accompagnants les sorties scolaires ou aux intervenants bénévoles de vie collective qui viennent aider à l'organisation et au fonctionnement de la vie scolaire ou périscolaire. En effet, les bénévoles ne peuvent être considérés dans ce cadre comme des personnes employées dans les services de la collectivité territoriale concernée. **En l'absence d'un texte spécifique prévoyant la communication du casier judiciaire de ces personnes, le directeur d'école ou le chef d'établissement peut seulement demander aux bénévoles en lien avec des mineurs de produire le bulletin n° 3** de leur casier judiciaire, extrait qui comporte uniquement les condamnations les plus graves, notamment celles pour crimes et délits supérieures à deux ans d'emprisonnement sans sursis et les mesures de suivi socio-judiciaire et peines d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs. Ce bulletin ne peut être délivré qu'à la personne concernée, à sa demande, au travers d'un service disponible en ligne ou par courrier.

Congé maladie – agent ne se présentant pas au rendez-vous avec le médecin agréé

[Question écrite n° 08812 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/02/2019 - page 652 - Rappelle la question 07938 -](#)

[Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 23/05/2019 - page 2730](#)

En application de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26

janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir. Le secrétariat du comité médical peut organiser le contrôle médical ou l'expertise médicale de l'agent, notamment sous la forme d'une convocation à une consultation par un médecin agréé. Le fonctionnaire qui ne peut se rendre à la consultation qui lui a été indiquée ou ne sera pas présent lors d'une visite qui lui a été notifiée, doit

immédiatement en informer l'organisme dont elle émane afin que, si les circonstances le justifient, la date du contrôle soit modifiée ou la consultation remplacée par une visite. Une demande de justification doit être adressée au fonctionnaire qui ne se rend pas à la consultation ou n'est pas présent lors de la visite, qu'il ait été ou non informé de cette dernière. Les agents bénéficiaires d'un congé de maladie doivent se soumettre au contrôle exercé par l'autorité territoriale. L'absence injustifiée autorise celle-ci à interrompre le versement de la rémunération du fonctionnaire. Le Conseil d'État exige néanmoins que l'employeur puisse démontrer la volonté manifeste de l'agent de se soustraire au contrôle médical (Conseil d'État n° 78592 du 24 octobre 1990 et n° 90417 du 14 janvier 1991).

Dissolution d'un syndicat mixte et sort de ses agents

[Question écrite n° 07942 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 29/11/2018 - page 5976 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 23/05/2019 - page 2731](#)

L'article L. 5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit qu'en cas de dissolution d'un syndicat de communes, « la répartition des personnels

concernés entre les communes membres est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires (CAP) compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes ». Ces dispositions sont applicables aux syndicats mixtes constitués, soit exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit uniquement d'EPCI, conformément à

l'article L. 5711-1 du CGCT. La règle de non dégageant des cadres protège tous les fonctionnaires. Elle implique la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement (CE, n° 65119, 19 décembre 1986). En revanche, cette règle ne peut pas s'appliquer aux agents contractuels puisque, n'appartenant pas à un cadre d'emplois, ils ne peuvent être dégaés des cadres. La cour administrative d'appel de Bordeaux l'a confirmé dans un arrêt du 13 octobre 2003 (n° 0BX00403). Cependant, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (CAA, n° 14BX02134, 19 mai 2016), notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Il appartient aux communes ou aux EPCI membres, dans le cadre de l'accord qu'ils doivent rechercher, ou au préfet, s'il est conduit à arbitrer en absence d'accord, de fixer des règles équitables de répartition des agents après avis de la CAP. Cette répartition figure dans l'arrêté de dissolution. Un agent qui refuserait de rejoindre son service

d'affectation pourrait être regardé comme ayant rompu le lien avec celui-ci et ainsi faire l'objet d'une radiation des cadres ou des effectifs par l'administration d'accueil, seule à même de constater l'abandon de poste (CE, n° 184601, 15 mars 1999). La radiation des cadres ou des effectifs ne peut toutefois être régulièrement prononcée que si l'agent a été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié fixé par l'administration (CE, n° 327248, 25 juin 2012). L'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail et n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement, ni à des allocations de chômage (CE, n° 144155, 26 juin 1995). En ce qui concerne les conditions de dissolution d'un syndicat mixte régi par l'article L. 5721-1 du CGCT, le Conseil d'État a jugé que ses personnels doivent être répartis entre ses membres au cas où le service qu'il assurait est repris par ces derniers (CE, n° 361666, 10 décembre 2015). Les agents ont vocation à rejoindre leur service d'affectation dans les mêmes conditions que ceux d'un syndicat mixte relevant de l'article L. 5711-1 précité.

Jour de carence et congé maternité dans la fonction publique

[Question écrite n° 09294 de M. Dominique Théophile \(Guadeloupe - LaREM\) publiée dans le JO Sénat du 07/03/2019 - page 1199 - Réponse du](#)

[Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 23/05/2019 - page 2722](#)

Dans un objectif d'alignement avec le secteur privé et afin de lutter contre les absences de très courte durée qui sont

source de désorganisation des services publics, le délai de carence a été instauré dans la fonction publique par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018. Ce délai de carence d'une durée d'un jour s'applique au premier jour du congé maladie accordé aux agents publics. Conformément à l'action 4.2 de l'axe 4 « Mieux accompagner les situation de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle » de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le Gouvernement s'est engagé à ne pas faire peser sur les agents publics en état de grossesse les conséquences du délai de carence. En effet, si l'état de grossesse ne

constitue pas un état pathologique, il génère une situation de vulnérabilité notamment au regard des traitements médicaux que la femme enceinte peut prendre entraînant ainsi une exposition particulière au risque de maladie nécessitant un arrêt de travail. Ainsi, l'article 32 du projet de loi de transformation de la fonction publique, actuellement examiné à l'Assemblée nationale, ajoute un cas de non application du délai de carence en insérant un 5° au II de l'article 115 de la loi de finances pour 2018 pour les cas de congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de grossesse à leur employeur et jusqu'au congé pour maternité.

Extension du RIFSEEP aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ?

[Question écrite n° 16018 de Mme Valérie Rabault \(Socialistes et apparentés - Tarn-et-Garonne \) Question publiée au JO le : 22/01/2019 page : 522 - Réponse du Ministère de la Cohésion des territoires et relations avec les collectivités territoriales publiée au JO le : 16/04/2019 page : 3539](#)

Le calendrier de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n° 2014-513 du 20

mai 2014, a été aménagé par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 puis, plus récemment, par le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018. Il pose le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP, entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire échelonné dans le temps pour les corps de la fonction publique de l'État, et donc pour les cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale, en application du principe de parité défini à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. L'arrêté du 27 décembre 2016 fixant le calendrier de la mise en œuvre du RIFSEEP prévoit précisément que le corps des adjoints

techniques des établissements d'enseignement (ATEE) n'en bénéficie pas mais fixe une clause de revoyure au plus tard le 31 décembre 2019. Le ministre de l'éducation nationale a justifié ce choix dans une réponse à une question écrite publiée le 30 janvier 2018. Dans sa réponse, le ministre de l'éducation nationale a exclu toute adhésion au RIFSEEP des ATEE dans la mesure où il s'agit d'un corps en extinction, à faible effectif comptant à peine 1 000 agents en activité dans les services et les établissements du ministère et quelque 5 000 agents en détachement de longue durée dans la fonction publique

territoriale suite à l'acte II de la décentralisation intervenue en 2004. À l'inverse, les adjoints techniques territoriaux (ATT), qui ont pour corps de référence les adjoints techniques des services déconcentrés de l'État, bénéficient du RIFSEEP depuis la publication de l'arrêté ministériel d'adhésion du 16 juin 2017. Conscient du décalage indemnitaire susceptible d'exister entre les ATT et les ATTEE, le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, examine actuellement les conditions d'une adhésion prochaine au RIFSEEP des ATTEE.

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 (non affiliées)
- 02 72 47 02 21 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 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