

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	5
Circulaires	-
Jurisprudence	-
Réponses ministérielles	1
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2021-04

Publié le 20 avril 2021



CDG INFO



point de vigilance signalé par la DGCL :

Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont été récemment contactées par des groupements d'employeurs envisageant de mettre à disposition des collectivités territoriales des personnels recrutés sous **contrat de professionnalisation**. Le nombre important de contacts pris par ces groupements sur ce sujet laisse présager une campagne auprès des employeurs territoriaux afin de leur proposer de telles mises à disposition.

Cette mise à disposition constitue un contournement de l'interdiction faite au secteur public non industriel et commercial d'avoir recours à de tels contrats et donc, un détournement de la loi. En effet, si une collectivité territoriale ne peut pas recruter un salarié sous contrat de professionnalisation, elle **ne peut pas davantage en bénéficier dans le cadre d'une mise à disposition par un organisme tiers**.



Textes officiels

[Décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion](#)

Objet : limitation de l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux concours dont l'arrêté d'ouverture est publié à compter du 1^{er} janvier 2021.

Notice : en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par l'article 89 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret prévoit le dispositif mis en place pour limiter l'inscription multiple d'un candidat à un même concours, dont les épreuves sont organisées simultanément par plusieurs centres de gestion, pour l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le dispositif géré et mis en place par le groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion comprend deux étapes ayant pour finalité commune l'identification du candidat inscrit à un concours, organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, permettant l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale quelles que soient les modalités d'accès aux concours prévues aux 1° à 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et de limiter son inscription à un seul concours.

La première étape consiste à collecter les données personnelles d'un candidat au moyen d'une application nationale unique accessible sur le site internet du centre de gestion organisateur du concours. La seconde étape, permet le traitement des données au sein d'une base de données dénommée « Concours - FPT ».

Le décret détermine également les données à caractère personnel des candidats collectées et traitées par le groupement d'intérêt public afin de permettre l'identification du candidat inscrit plusieurs fois à un concours organisé par plusieurs centres de gestion dont les épreuves ont lieu simultanément pour l'accès à un emploi du même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

[Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé](#)

Publics concernés : administrations, personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé.

Objet : attribution de points d'indice majoré différenciés pour tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur **le 1^{er} avril 2021**.

Notice : le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021.

Sont concernés les fonctionnaires et les agents contractuels (dont la rémunération est fixée en référence à une échelle de

rémunération) pour les échelles C1 (les cinq premiers échelons), C2 (les deux premiers échelons) et les agents de maitrises (au premier échelon) :

INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS
354	332
355	333
356	334
357	334
358	335
359	335
360	336
361	336

Le **[barème complet](#)** fixant les correspondances entre indices bruts et majorés au 1^{er} avril 2021, figure en annexe du décret sur Légifrance.

S'agissant d'une modification du seul indice majoré (IM), et non d'un reclassement indiciaire affectant les échelons et les IB, la modification de l'IM est à prendre directement en compte en paie. Il n'est pas nécessaire de rédiger un arrêté pour acter de ces modifications.

[Arrêté du 31 mars 2021 relatif à la mise à disposition des instructions et circulaires publiées au Bulletin officiel de la sécurité sociale](#)

Publics concernés : employeurs, salariés, professionnels de la sécurité sociale.

Objet : création d'un bulletin officiel publié sur un **[site internet aux fins de publication des circulaires et instructions](#)** relatives à la législation applicable en matière de cotisations et de contributions sociales.

Entrée en vigueur : les dispositions de l'arrêté entrent en vigueur le 1er avril 2020.

Notice : le présent arrêté crée un Bulletin officiel de la sécurité sociale à compter du 1^{er} avril 2020, sur lequel seront publiées de manière exhaustive l'ensemble des commentaires précédemment contenus dans les circulaires et instructions relatives à la législation applicable en matière de cotisations et de contributions sociales. Publié en ligne, ce bulletin constitue également **[le site internet](#)** mentionné à l'article L. 243-6-2 du code de la sécurité sociale. Le présent arrêté fixe les modalités de consultation du Bulletin officiel de la sécurité sociale. Il précise également que les circulaires et instructions déjà publiées

et relevant de cette matière demeurent en vigueur tant que de nouveaux textes ayant

le même objet ne sont pas publiés dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale.

[Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité](#)

Publics concernés : assurés sociaux du régime général et du régime des salariés agricoles ; organismes chargés de la gestion des régimes de sécurité sociale obligatoires.

Objet : modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives aux indemnités journalières allouées lorsque l'assuré est en situation de cumul emploi retraite, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et des dispositions relatives au rétablissement de

salaires, qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} juin 2022.

Notice : le décret tire les conséquences réglementaires des articles 84 et 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et supprime notamment la majoration appliquée aux indemnités journalières au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'assuré a au moins trois enfants. La règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence est également modifiée afin de tenir compte des évolutions inhérentes à la liquidation unique des indemnités journalières pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salarié ou de salarié agricole. Le décret modifie enfin certaines dispositions relatives à l'information de l'employeur et des caisses de sécurité sociale en matière de congé d'adoption.

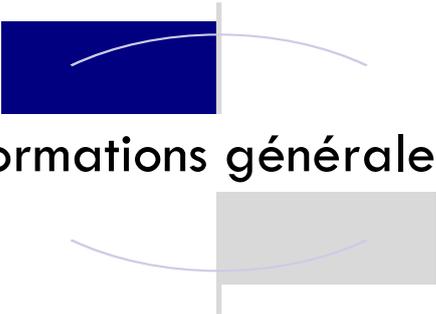
[Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage](#)

Publics concernés : demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage, entreprises.

Objet : mesures relatives au régime d'assurance chômage.

Notice : le texte précise les dispositions relatives aux modalités de calcul du salaire

journalier de référence, à la durée d'indemnisation et au dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage. Il adapte la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'assurance chômage, ainsi que la dégressivité de l'allocation pour certains demandeurs d'emploi pour tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie.



Informations générales

[Formation des agents aux premiers secours](#) [rappel]

Attention, dans le cadre de la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premier secours, celles-ci doivent être effectués avant le 31 décembre 2021.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un replay de la conférence en ligne « [L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction publique : de la loi aux plans d'actions](#) » et un [fond documentaire](#) sont consultables sur le site fonction-publique.gouv.fr géré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

[rappel de l'information générale des CDG Info de février 2020, juillet 2020 et de l'actualité réglementaire du CDG Info de juin 2020]

[DGAFP - Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les](#)

[femmes et les hommes dans la fonction publique](#).

La DGAFP a élaboré un référentiel afin d'aider à l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle.

Ce plan a été introduit dans l'[article 6 septies de la loi 83-634](#) par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

« Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 20 000 habitants** ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9

janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et **mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action **comporte au moins** des mesures visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les comités sociaux territoriaux sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée **peut être sanctionné par une pénalité** dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

NOTA : Conformément au XVII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations **au plus tard au 31 décembre 2020**.

[Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

Ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est établi et, le cas échéant, révisé **dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants**, par l'autorité territoriale **après consultation** du comité social territorial compétent.

Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale nouvellement créés dépasse le seuil prévu, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par la loi du 13 juillet 1983.

Il définit, pour cette période, **la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés**, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° de l'article 6 septies de cette même loi (*voir infra*).

Le plan d'action **précise** pour chacun de ces domaines les **objectifs** à atteindre, les indicateurs de suivi et leur **calendrier** de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est **rendu accessible aux agents par voie numérique** et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan d'action est **transmis** avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent **aux préfets**.

Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle **sont établis par l'autorité compétente au plus tard au 31 décembre 2020. Ils sont transmis aux préfets au plus tard le 1^{er} jour du troisième mois suivant cette date.**

Les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain le 8 mai 2020.

[Les guides DGAFP :](#)

[Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)

La présente Charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Elle précise les attendus du dispositif en termes opération-

nels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

[Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique.](#)

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la DGAFP met à disposition des employeurs publics un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (action 2.2).

L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs des trois versants de la fonction publique et en interministériel afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle et garantissent des formations de qualité au profit de l'ensemble de leurs agents et élèves des écoles de service public.

[Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

Mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public, ce guide a pour vocation d'accompagner les employeurs et les écoles de service public pour construire leur offre de formation

relative à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il est construit autour d'un socle commun et de quatre fiches par public cible, indiquant à chaque fois les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques. Quant aux écoles de service public, elles disposent d'un socle commun qui leur permettra de concevoir des modules de formation dédiés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans leur programme de formation.

[Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#)

s'inscrit dans le cadre de la réalisation des 4e et 5e Plans interministériels de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016 et 2017-2019). Il participe également de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, et des circulaires du 4 mars 2014 sur la prévention des violences et du harcèlement dans la fonction publique et du 22 décembre 2016 sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce guide précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la

prévention, ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlements.

La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes permet de rappeler l'implication des ministères dans la mise en œuvre du 5e plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

[Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Egalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu à négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et a débuté sa mise en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlements et les agissements sexistes et

prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

[Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#)

Ces fiches ont pour objectif de proposer à chaque agent de la fonction publique un outil pratique afin d'agir en cas de harcèlement sexuel.

Cet outil comprend 3 parties :

- *Une fiche juridique* précise sur la définition légale du harcèlement sexuel et les obligations des employeurs publics en matière de prévention et de protection de leurs agents. Cette fiche propose également des mesures de prévention du harcèlement sexuel.

- *7 « fiches réflexes »* sur la conduite à tenir en cas de harcèlement sexuel à destination : des victimes, des employeurs, de la DRH, des managers, des collègues de travail témoins, des membres du CHSCT et des représentants et représentantes du personnel ;

- *5 « fiches outils »* : exemples de modèles de lettre, d'attestation, etc. à destination de l'ensemble des acteurs, afin de faciliter les démarches de la victime et de l'ensemble du collectif de travail.



Réponses ministérielles

Prise en charge des agents municipaux absents du fait du Covid-19

[Question écrite n° 17597 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 13/08/2020 - page 3556](#) - [Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/04/2021 - page 2360](#)

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le Gouvernement a préconisé que les agents ne relevant pas d'un plan de continuité d'activité et ne pouvant télétravailler, soient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) par leur employeur territorial. En effet, cette position administrative garantit le maintien de la rémunération de l'ensemble de ces agents quelle que soit la situation de travail (fonctionnaires ou contractuels titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée). Néanmoins, **afin de sécuriser la situation des agents contractuels de droit public et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures)**

et d'alléger la charge financière pour les collectivités, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels à destination d'une part, des agents gardant leurs enfants et d'autre part, des agents considérés comme « vulnérables » au sens du Haut Conseil de la santé publique. Dès lors que ces agents assuraient la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires et qu'ils étaient placés en ASA, leur employeur était invité à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis à transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières. **Dans ce cadre, l'employeur bénéficiait des indemnités journalières qui venaient en déduction de la rémunération versée.** De même, les personnes vulnérables dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) afin de déposer une déclaration si elles sont en affection de longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun. À l'issue du déconfinement,

les employeurs territoriaux ont été invités à maintenir en ASA les seuls agents vulnérables qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail **et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à**

l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées précisées au 2° de l'article 1er du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

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 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 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

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