

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
documentation@cdg49.fr



**Nombre de documents
présents dans ce numéro :**

Textes officiels	6
Circulaires	-
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	8
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2021-06

Publié le 6 juillet 2021



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 7
- Réponses ministérielles page 14
- Annuaire des services page 23



Textes officiels

[Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#)

[Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#)

La présente ordonnance est prise sur le fondement du 3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 par lequel le Parlement a autorisé le Gouvernement à prendre toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à « renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle ».

Cette ordonnance pose le cadre général de ce renforcement dans les trois versants de la fonction publique. Il s'agit de faciliter l'accès des publics mentionnés au 3° de l'article 59 [*agents les moins qualifiés, agents en situation de handicap, agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle*] aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle en prévoyant la possibilité de leur donner accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus.

En effet, les données relatives à la formation dans la fonction publique mettent en évidence le moindre accès à la formation des agents de catégorie C : ainsi un écart de 25 % en moyenne est observé entre les agents de catégorie A et C quant à la durée moyenne de formation professionnelle. En moyenne, le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30 % inférieur à celui d'un agent de catégorie A (cf. Rapport sur l'état de la fonction publique, édition 2020).

Par ailleurs, l'ordonnance permet aux agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, c'est-à-dire à un risque d'altération de leur état de santé lié au travail, d'être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle, dans une logique d'anticipation et de prévention.

Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux agents contractuels et aux ouvriers d'Etat.

L'article 1er introduit après l'article 22 quater de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un article 22 quinquies visant :

1° Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

2° Les travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13

du code du travail soit, parmi les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

- d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
- d'une majoration du niveau de traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle ;
- de conditions d'accès et d'une durée adaptées, pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences ;
- du congé de transition professionnelle permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constatée, de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

3° Les agents les plus exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle.

Ce même article prévoit que ces agents pourront bénéficier :

L'article 2 rend applicable aux agents contractuels l'ensemble de ces dispositions.

[Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

Publics concernés : fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Objet : prorogation des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Le décret entre en vigueur le 5 juin 2021.

Notice : le décret proroge le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation

d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de

l'épidémie de covid-19.

[Décret n° 2021-716 du 4 juin 2021 instituant un comité interministériel de la laïcité](#)

Publics concernés : administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, entreprises chargées d'une mission de service public, tous publics.

Objet : création d'un comité interministériel de la laïcité.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 06 juin 2021.

Notice : la nécessité de forte coordination de toutes les administrations pour la mise en œuvre du principe de laïcité suppose la création d'un comité interministériel de la laïcité, qui assurera la promotion et le respect de ce principe. Le comité interministériel, présidé par le Premier ministre, est composé, à titre permanent, des ministres les plus directement

concernés ainsi que de tout membre du Gouvernement, selon les sujets traités.

Le comité coordonne et assure le suivi de la mise en œuvre de l'action du Gouvernement aux fins d'assurer la promotion et le respect du principe de laïcité au sein des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales ainsi que des autres personnes de droit public ou de droit privé chargées d'une mission de service public.

A ce titre, il assure la diffusion auprès de ces dernières des règles relatives au principe de laïcité et veille à la cohérence de leur mise en œuvre.

Il concourt à la définition des exigences de formation auxquelles doit satisfaire tout agent public en la matière.

L'Observatoire de la laïcité est supprimé et le décret n° 2007-425 du 25 mars 2007 abrogé.

[Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat](#)

Publics concernés : fonctionnaires civils et militaires de l'Etat, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et leurs collectivités employeurs, ouvriers des établissements industriels de l'Etat, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, Fonds spécial des

pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Objet : création d'un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour certains agents civils et militaires de l'Etat, de certains agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

Notice : le décret a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte au titre de la retraite du

complément de traitement indiciaire pour les militaires, les fonctionnaires de l'Etat,

territoriaux et hospitaliers et les ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

[Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire](#)

Publics concernés : fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers ; ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Objet : intégration du complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la

retenue pour pension pour les fonctionnaires à temps partiel.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

Notice : le décret a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et ouvriers des établissements industriels de l'Etat à temps partiel.

[Arrêté du 26 mai 2021 modifiant l'arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

Publics concernés : les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, les apprentis, les centres de formation d'apprentis, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'institution nationale mentionnée à l'article L. 6123-5 du code du travail.

Objet : détermination du montant total annuel maximal des dépenses acquittées

par le Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de formation d'apprentis au titre du financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Entrée en vigueur : le 12 juin 2021.

Notice : l'arrêté prévoit que le montant total annuel maximal des dépenses acquittées par le Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de formation d'apprentis afin de participer au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant est fixé à 25 millions d'euros pour l'année 2021 comme pour l'année 2020.


[Décret n° 2021-843 du 29 juin 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.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte maintient, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation. Les dispositions suspendues par le juge des référés du Conseil d'Etat dans son ordonnance n° 452510 du 21 juin 2021 entreront en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

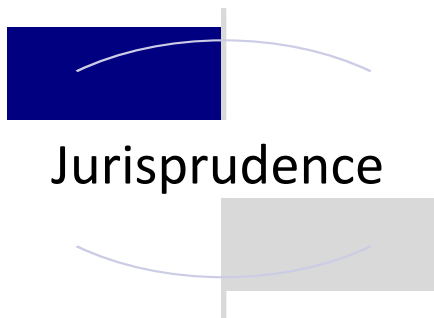
 [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.

Objet : conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er juillet 2021.

Notice : le décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale, les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.



Jurisprudence

Malaise d'un enfant – Capacité des personnels présents à apporter eux-mêmes de premiers secours (sans incidence) – Faute du service – Faute de la puissance publique.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/02/2021, 429801](#)

Il appartient aux personnels d'une école, constatant le malaise grave dont un élève est victime, d'appeler immédiatement les services de secours comme le prévoient d'ailleurs toutes les consignes en matière de premier secours. A défaut, ils engagent la responsabilité de la puissance publique pour faute dans l'organisation du service.

Il en va ainsi, même si ces personnels sont en mesure d'apporter eux-mêmes de premiers secours, et alors même que, constatant l'arrêt cardiaque de la victime, ils ont entrepris des manoeuvres de réanimation.

L'espèce concerne un enfant de six ans et demi victime d'un malaise puis d'un arrêt cardiaque alors qu'il se trouvait dans la cour de l'école avant d'entrer à la cantine. Un délai d'environ dix minutes s'est écoulé entre le constat du malaise grave de cet enfant et l'appel des secours. Un tel délai était excessif et révèle l'existence d'une faute tenant à un défaut d'organisation du service.

Agents contractuels – Conditions pour la conclusion d'un contrat à durée indéterminée – nombres d'année en CDD – intérêt à agir.

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 08/02/2021, 19BX00811, Inédit au recueil Lebon](#)

Un contribuable a demandé à un maire de procéder au retrait d'une délibération approuvant la transformation en contrat à durée indéterminée des contrats à durée déterminée dont étaient titulaires, au 1^{er} juillet 2016, les agents de catégorie B et C, recrutés en application des articles 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui, bien que donnant

entière satisfaction à l'administration municipale, justifiés à cette date d'une ancienneté de deux ans. Une décision implicite de rejet est née le 17 octobre 2016. La commune relève appel du jugement du 8 janvier 2019 par lequel un tribunal administratif a annulé cette délibération.

La cour retient l'intérêt à agir à l'encontre de la délibération, la transformation de CDD en CDI n'étant pas dépourvue d'incidences financières sur le budget de la collectivité.

La délibération en litige approuve la transformation en contrat à durée indéterminée des contrats à durée déterminée dont les bénéficiaires sont des agents de catégorie B et C recrutés en

application des articles 3 et s. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et qui justifient, au 1er juillet 2016, d'une ancienneté de deux ans. Elle méconnaît dès lors les dispositions des articles 3-3 et 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 [« (...) II. - Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. (...) »] et doit, pour ce motif, être annulée.

L'appel de la commune à l'encontre du jugement du tribunal administratif qui annulait la délibération est rejeté.

Suppression d'emploi – vice de procédure – absence de saisine du Comité Technique – emploi vacant - droits, obligations et garanties.

[CAA de LYON, 3ème chambre, 28/01/2021, 19LY00420, Inédit au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un conseil d'agglomération d'une la communauté d'agglomération, créée le 1^{er} janvier 2017 a supprimé un emploi de directeur territorial. Le président de la communauté d'agglomération a placé une agente en surnombre, le 1^{er} mars 2017, conséquence de la suppression de cet emploi.

Aux termes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique

territoriale : " Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par (...) l'établissement public ". Si ces dispositions n'imposent la consultation du comité technique paritaire que pour la suppression d'emplois d'agents titulaires des établissements publics, cette consultation préalable a pour objet d'éclairer l'assemblée délibérante de l'établissement public sur la position des représentants du personnel de l'établissement concerné, même si cet emploi est vacant, sauf à ce qu'il soit démontré qu'une telle consultation était impossible.

La communauté d'agglomération fait valoir en défense que la consultation du comité technique n'était pas nécessaire et, en tout état de cause, était impossible, celui-ci n'ayant pas encore été constitué à la date de la décision. Les juges rejettent cet

argument, qui ne peut être utilement invoqué, dès lors qu'il appartenait à cet établissement de prendre les dispositions nécessaires pour procéder, dans un délai normal, à l'installation de ce comité, **alors même qu'aucun motif impérieux d'intérêt général n'est invoqué et qu'il n'est pas justifié que la suppression immédiate d'emplois, notamment de**

celui de directeur territorial, s'imposait à l'administration.

Ainsi, la délibération du conseil communautaire ayant été adoptée au terme d'une procédure irrégulière qui a privé un agent d'une garantie, les juges confirment l'annulation de la décision et enjoignent l'établissement à procéder à la réintégration de l'agent.

Congé pour incapacité temporaire imputable au service – secret médical – procédure – Non conformité totale.

[Décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021](#), ECLI : FR : CC : 2021 : 2021.917.QPC

L'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction résultant de l'ordonnance du 25 novembre 2020 mentionnée ci-dessus, détermine les conditions dans lesquelles le fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Son paragraphe VIII prévoit :

« Nonobstant toutes dispositions contraires, peuvent être communiqués, sur leur demande, aux services administratifs placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir de décision et dont les agents sont tenus au secret professionnel, les seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits définis par le présent article »

Le conseil constitutionnel relève qu'en dotant l'administration de moyens de

s'assurer que l'ouverture de ce droit à congé est conforme aux conditions légales, le législateur a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de bon usage des deniers publics.

Toutefois, les renseignements dont les services administratifs peuvent obtenir communication des tiers sont des données de nature médicale, qui peuvent leur être transmises sans recueillir préalablement le consentement des agents intéressés et sans que le secret médical puisse leur être opposé.

Or, d'une part, ce droit de communication est susceptible d'être exercé par les « services administratifs » placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir d'accorder le bénéfice du congé. Ainsi, en fonction de l'organisation propre aux administrations, ces renseignements médicaux sont susceptibles d'être communiqués à un très grand nombre d'agents, dont la désignation n'est subordonnée à aucune habilitation spécifique et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier.

D'autre part, les dispositions contestées permettent que ces renseignements soient

obtenus auprès de toute personne ou organisme.

Dès lors, ces dispositions portent une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.

Le Conseil Constitutionnel déclare le paragraphe VIII de l'article 21 bis de la loi

du 13 juillet 1983 contraire à la Constitution. La prise d'effet de la déclaration d'inconstitutionnalité [...] intervient donc à compter de la date de la publication de la présente décision. Elle est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

Assurance-chômage : les nouvelles règles de calcul de l'allocation sont suspendues

[Conseil d'État, statuant au contentieux, ordonnance du 22/06/2021, N°s452210, 452805, 452839, 452844, 452865, 452886](#)

Saisie par plusieurs syndicats qui contestaient la réforme de l'assurance-chômage, la juge des référés du Conseil d'État suspend les règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1er juillet. En effet, les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité. En revanche, la juge ne remet pas en cause le principe de la réforme elle-même.

Après l'échec de négociations en 2018 avec les principaux syndicats de travailleurs et d'employeurs, le Gouvernement a pris le décret du 26 juillet 2019 (1) qui redéfinit le régime d'assurance-chômage. À la suite de son annulation partielle par le Conseil d'État en novembre 2020 (2), un nouveau décret du 30 mars 2021 (3) reprend, en les

amendant, les dispositions relatives au mode de calcul de l'allocation chômage et à la contribution des employeurs.

Plusieurs syndicats, dont la CFDT, la CGT, FO, l'UNSA, la FSU, la CFE-CGC et l'Union syndicale solidaire, ont demandé au juge des référés du Conseil d'État de suspendre ce décret.

Une situation économique trop incertaine pour une application immédiate des nouvelles règles de calcul de l'allocation

Avec les nouvelles règles de calcul de l'allocation chômage, le Gouvernement poursuivait un objectif : favoriser les emplois durables. Le Gouvernement souhaitait pour ce faire rendre moins favorable l'indemnisation chômage des salariés alternant périodes d'emploi et périodes d'inactivité, mais aussi mettre en place un système de bonus-malus sur les cotisations chômage dues par les employeurs, pour inciter ces derniers à proposer des contrats longs.

La juge des référés du Conseil d'État observe qu'alors même que le contexte économique s'améliore ces dernières semaines, de nombreuses incertitudes subsistent quant à l'évolution de la crise sanitaire et ses conséquences

économiques sur la situation de celles des entreprises qui recourent largement aux contrats courts pour répondre à des besoins temporaires. Or ces nouvelles règles de calcul des allocations chômage pénaliseront de manière significative les salariés de ces secteurs, qui subissent plus qu'ils ne choisissent l'alternance entre périodes de travail et périodes d'inactivité.

Alors que la réforme prévoit de différer au 1er septembre 2022 la mise en œuvre du système de bonus-malus pour les cotisations dues par les employeurs, précisément en raison des incertitudes sur l'évolution de la situation économique et du marché du travail, les nouvelles règles de calcul pour les salariés s'appliquent dès le 1er juillet prochain. La juge des référés considère qu'est sérieuse la contestation portant sur l'erreur manifeste

d'appréciation entachant ainsi l'application immédiate de la réforme pour les salariés.

Pour cette raison, l'application des nouvelles règles de calcul des allocations pour les salariés qui perdront leur emploi à compter du 1^{er} juillet 2021 est suspendue.



Après cette ordonnance rendue en urgence, les recours « au fond » des syndicats contre le décret réformant l'assurance-chômage seront jugés par le Conseil d'État d'ici quelques mois.

Source : <https://www.conseil-etat.fr/actualites/actualites/assurance-chomage-les-nouvelles-regles-de-calcul-de-l-allocation-sont-suspendues>

Discipline – alcoolémie au travail – Agent pouvant assurer la conduite de véhicule – sanction du premier groupe -exclusion de 3 jours.

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT05018, Inédit au recueil Lebon](#)

Un fonctionnaire territorial titulaire du grade d'adjoint technique de 1^{ère} classe affecté au service voirie et espaces verts d'une commune a été soumis, après sa pause déjeuner, à un dépistage collectif d'alcoolémie effectué par le directeur

général des services et l'assistant de prévention de la commune, avec 17 collègues des services voiries, bâtiments et espaces verts. Le dépistage effectué sur l'agent s'est révélé positif et son taux d'alcoolémie supérieur à 0,25 mg par litre d'air expiré. Il lui a alors été enjoint de ne pas reprendre ses fonctions avant que ne soit effectué un nouveau contrôle. Le deuxième dépistage réalisé à 16H06 s'est de nouveau révélé positif, mais avec un taux d'alcoolémie inférieur à la limite autorisée de 0,25 mg par litre d'air expiré. Le requérant a pu, dans ces conditions, reprendre ses fonctions. Un rapport disciplinaire a été rédigé le même

jour à l'encontre de l'agent et ce dernier a été convoqué par le maire de la commune pour présenter ses observations. L'autorité territoriale a infligé à l'intéressé la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours. L'agent a fait appel du jugement ayant rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision portant sanction disciplinaire.

Les juges rappellent qu'un employeur *ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. L'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.*

En premier lieu, il n'est pas contesté que les agents des services voieries, bâtiments et espaces verts ayant fait l'objet du contrôle d'alcoolémie en cause peuvent être amenés à conduire des véhicules et des engins, à manipuler et utiliser des

produits dangereux ou à utiliser des machines dangereuses. Dans ces conditions, le contrôle prévu par le règlement intérieur de la commune et effectué par le directeur général des services et l'assistant prévention de la commune d'Arzon lors de la reprise du travail des agents concernés après le déjeuner le 28 juillet 2017, était proportionné au but recherché, présentait un caractère préventif, et ne peut être regardé comme général et indéterminé. La circonstance que le requérant a fait l'objet d'un rapport disciplinaire établi le même jour que le contrôle d'alcoolémie, avant d'avoir bénéficié d'un entretien préalable à la sanction disciplinaire en litige, ne saurait conférer audit contrôle un but disciplinaire, alors même que ce contrôle s'inscrit dans une politique de mise en oeuvre de mesures de prévention et de lutte contre les excès d'alcool au sein des services de la commune, ayant conduit, selon les dires non contestés de la commune, à de précédents contrôles visant d'autres agents. Par suite, le requérant n'est pas fondé à soutenir que le contrôle effectué serait entaché d'illégalité ou de détournement de pouvoir.

Il ressort des pièces du dossier et il n'est pas contesté que l'agent a été contrôlé le 28 juillet 2017 dans les bâtiments des services voieries, bâtiments et espaces verts de la commune avec un taux d'alcoolémie de 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré à 13h31. Il a subi un second contrôle à 16h06 révélant un taux d'alcoolémie de 0,07 mg d'alcool par litre d'air expiré. Compte tenu de la spécificité des missions de l'intéressé, affecté au service voirie et espaces verts de la



commune, qui implique la manipulation d'outils et la conduite de véhicules sur des voies de circulation, le requérant a commis une faute justifiant l'application d'une sanction disciplinaire. Eu égard à la gravité de cette faute, à l'expérience professionnelle de l'intéressé, induisant

une connaissance particulière des risques liés à l'ébriété, le maire n'a pas, en l'espèce, en prononçant à l'encontre du requérant la sanction de premier groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours, pris une mesure disproportionnée.

Protection fonctionnelle – autorité compétente – supérieur hiérarchique mis en cause – principe d'impartialité.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 08/03/2021, 19BX02457, Inédit au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un agent demandait la protection fonctionnelle pour la plainte qu'il avait portée auprès du procureur de la République contre le président du CCAS où il exerçait à raison d'actes non rattachables à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Il résulte des dispositions de l'article R. 123-23 du code de l'action sociale et des familles qu'il n'appartient qu'au président du CCAS de prendre les décisions relatives à la situation individuelle des agents du centre.

Toutefois, les juges rappellent que si le président du CCAS ne pouvait pas

légalement, sans manquer à l'impartialité, se prononcer lui-même sur la demande de protection fonctionnelle dont le CCAS était saisi par le requérant, l'autorité compétente pour statuer à la place du président, empêché au nom du principe d'impartialité, était le vice-président du CCAS en vertu des dispositions précitées du code de l'action sociale et des familles et non le conseil d'administration du centre.

Or, la décision du 21 juin 2017 refusant à l'intéressé le bénéfice de la protection fonctionnelle a été prise par le conseil d'administration du CCAS, sous la présidence de son vice-président, à l'issue d'une délibération prise à la majorité des voix exprimées. Par suite, la décision en litige est entachée d'incompétence.

Les juges annulent la décision du centre communal d'action sociale et enjoignent au président du centre communal d'action sociale ou le cas échéant, au vice-président, de procéder à un réexamen de la demande de protection fonctionnelle.



Réponses ministérielles



Codification du droit de la fonction publique

[Question écrite n° 27120 de Mme Alice Thourot \(La République en Marche - Drôme\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 03/03/2020 page : 1585 - Réponse du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 23/02/2021 page : 1744](#)

Après six habilitations successives, le chantier de la codification du droit de la fonction publique a été engagé avec la ferme volonté de la mener à son terme afin de contribuer aux principes d'intelligibilité de la norme. L'habilitation par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été prolongée de quatre mois par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Elle expirera le 8 décembre 2021. A l'instar du code du travail pour les salariés de droit privé, le code général de la fonction publique (CGFP) permettra aux agents publics, fonctionnaires comme agents contractuels, mais aussi à leurs

représentants et à tous ceux qui ont à connaître du droit de la fonction publique, d'avoir accès dans un document unique aux dispositions législatives, puis par la suite, réglementaires, qui régissent leur entrée dans la fonction publique, leurs droits et obligations, leur carrière et leur fin de fonctions. Ces dispositions, aujourd'hui complexes et dispersées, seront désormais réunies dans un code, qui proposera, à droit constant, de nombreuses simplifications rédactionnelles dans un esprit d'accessibilité, de lisibilité et de transparence. Une première réunion de la Commission supérieure de codification s'est tenue le 17 novembre dernier. Elle a été l'occasion de présenter un projet de plan, construit autour de thématiques communes aux trois versants de la fonction publique. Conçu comme un véritable outil facilitant la gestion par les employeurs publics, mais également rendant accessible à tout agent les dispositions qui lui sont applicables, le futur CGFP offrira ainsi une vision globale des fonctions publiques. Le travail de consolidation des textes, en association avec les différents acteurs concernés, ainsi

que la rapporteure spéciale désignée par la Commission supérieure de codification, se poursuivra dans les prochains mois, avec plusieurs réunions de la Commission supérieure de codification en janvier, mars et mai prochains. Cette nouvelle étape permettra d'enrichir davantage le projet de CGFP qui devrait être soumis à

l'examen du Conseil d'État à l'été prochain. Le projet d'ordonnance sera également présenté au Conseil commun de la fonction publique. Sa publication constituera le point d'orgue des travaux législatifs de la transformation de la fonction publique qui ont été menés au cours des derniers mois.

Prime de départ en retraite des agents des collectivités territoriales

[Question écrite n° 38145 de M. Régis Juanico \(Socialistes et apparentés - Loire\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/04/2021 page : 3186 - Réponse du Ministère e la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/06/2021 page : 4729](#)

Les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. **Aucun texte législatif ou**

réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. S'agissant des politiques indemnitaires, seules les modalités de leur mise en œuvre figurent parmi les domaines sur lesquels peut porter un accord au titre de la négociation collective dans la fonction publique en vertu des articles 8 bis et 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée. **Toutefois, les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel** constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'adaptation du dispositif juridique actuel n'apparaît donc pas nécessaire, raison pour laquelle le Gouvernement n'y est pas favorable.

Départ à la retraite d'un fonctionnaire territorial

[Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 20/05/2021 - page 3308](#) - [Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 20/05/2021 - page 3308](#)

En vertu de l'article 2 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), les fonctionnaires territoriaux peuvent prétendre à pension après avoir été radiés des cadres soit sur leur demande, soit d'office. L'admission à la retraite d'office est prononcée lorsque le fonctionnaire a atteint la limite d'âge qui lui est applicable. En effet, aux termes de l'article 92 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes. Le fonctionnaire qui souhaite faire valoir ses droits à retraite doit respecter les formalités prévues par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, l'attribution d'une pension étant subordonnée à la présentation d'une demande adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. L'article 59 du décret précité dispose que « la demande d'attribution d'une pension doit être

adressée au moins six mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite. L'employeur doit faire parvenir au moins trois mois avant la date de radiation des cadres du fonctionnaire le dossier afférent à une demande d'attribution de pension. Le dossier afférent à une demande d'attribution de pension doit parvenir au moins trois mois avant la date de radiation des cadres du fonctionnaire. ». En application de l'article 2 du même décret, l'admission à la retraite d'un fonctionnaire territorial est prononcée, après avis de la CNRACL, par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination. Il en résulte qu'un fonctionnaire peut décider de différer son départ en retraite dès lors que son admission à la retraite n'a pas été prononcée et qu'il n'est pas atteint par la limite d'âge. Toutefois, **une demande tardive de report de départ en retraite pourrait rendre difficile le maintien d'un agent sur son poste. Il est donc dans l'intérêt de l'agent de faire part le plus rapidement possible de sa volonté de différer sa demande de pension. Il est également de jurisprudence constante que lorsque la mise à la retraite a été prononcée, pour un motif distinct de la limite d'âge, une telle mesure peut, sur demande de l'intéressé, être retirée par l'autorité administrative compétente à laquelle il appartient d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, s'il y a lieu de reporter sa date d'effet** (Conseil d'État, 20 juillet 1988, n° 58579) ; toutefois, l'auteur de la décision n'est, dans ce cas, pas tenu de prononcer le retrait sollicité (Cour administrative d'appel de Bordeaux du 7 décembre 2015, n° 13BX02610 ; Cour

administrative d'appel de Marseille, 15 juillet 2020, n° 19MA02436). Il en va de même lorsque l'agent a été remplacé dans les fonctions qu'il exerçait au moment où

il a été radié des cadres, un tel retrait pouvant porter atteinte aux droits des tiers (Cour administrative d'appel de Paris, 17 décembre 1998, n° 97PA02849).

Égalité de traitement dans l'attribution de la prime « grand âge »

[Question écrite n° 22423 de Mme Béatrice Gosselin \(Manche - Les Républicains-A\) publiée dans le JO Sénat du 22/04/2021 - page 2631- Réponse du Ministère auprès du ministre des solidarités et de la santé – Autonomie publiée dans le JO Sénat du 20/05/2021 - page 3293](#)

Les métiers du grand âge ont fait l'objet de dispositions indemnitaires spécifiques visant à répondre à l'enjeu double de la reconnaissance de l'effort des personnels lors de la crise sanitaire ainsi qu'à la nécessité d'accroître durablement l'attractivité de ces métiers. Le Gouvernement a néanmoins agi avant même que la crise ne vienne éprouver davantage ces professionnels. Une prime « Grand âge » d'un montant de 118 euros brut par mois pour les aides-soignants exerçant dans toutes les structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées relevant de la fonction publique hospitalière a ainsi été instituée par le décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020. Par la suite, le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 a étendu ce dispositif aux aides-soignants relevant de

la fonction publique territoriale. Pour l'ensemble des professionnels, qu'ils relèvent de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale, le coût de la prime « grand âge » est intégralement pris en charge dès lors que ces établissements sont financés ou cofinancés par l'assurance-maladie. S'agissant du secteur privé, les pouvoirs publics n'ont pas compétence pour intervenir dans les négociations collectives entre les organisations représentatives des employeurs et les salariés. Ils accompagnent néanmoins la dynamique de ces négociations en fixant chaque année un taux d'évolution de la masse salariale du secteur social et médico-social privé non-lucratif. Dans ce cadre, les branches professionnelles ont la possibilité de mettre en place une indemnité équivalente à la prime grand âge, dans la mesure où l'impact financier de cette mesure s'inscrit dans ce taux, fixé à 1,2% pour 2021 lors de la dernière conférence salariale qui s'est tenue le 25 février 2021. Par ailleurs, l'accord du 13 juillet 2020 du Ségur de la Santé est venu apporter une revalorisation salariale complémentaire à 183€ net mensuel pour les professionnels exerçant au sein d'EHPAD publics et privés à but non-lucratif et de 160€ net mensuels pour les EHPAD commerciaux. L'impact financier

de ces revalorisations est pris en charge par l'Assurance Maladie et est donc à coût

nul pour les établissements qui emploient ces professionnels.

Statut particulier du cadre d'emploi des attachés territoriaux dans les communes de moins de 2 000 habitants

[Question écrite n° 19589 de Mme Dominique Vérien \(Yonne - UC\) publiée dans le JO Sénat du 17/12/2020 - page 6028 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 24/06/2021 - page 4004](#)

Le recrutement des attachés principaux est conditionné au respect du seuil démographique, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987, portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants. » Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il permet de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en

adéquation avec le niveau de leur grade. Ensuite, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par les fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques. A cet égard, on peut noter qu'une commune de cette taille comprend en moyenne 15 agents, dont un seul de catégorie A. Un assouplissement ou une remise en cause de ces dispositions serait de nature à produire une inflation injustifiée du niveau des emplois au sein des petites structures. En outre, il ne paraîtrait pas plus pertinent de prendre comme critère le budget de la collectivité, alors que les autres critères de création des grades, pour les attachés hors classe et les administrateurs, sont aussi basés sur la population, avec respectivement des seuils de 10 000 et 40 000 habitants. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés principaux, comme des autres fonctionnaires territoriaux.

Policiers municipaux

[Question écrite n° 20726 de Mme Isabelle Raimond-Pavero \(Indre-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 11/02/2021 - page 884 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 17/06/2021 - page 3832](#)

Les agents de police municipale peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret en application de l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire par dérogation au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il se compose de l'indemnité mensuelle spéciale de fonction (ISF), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380 et les agents de catégorie C et, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les agents de catégorie B et C. Les agents de police municipale bénéficient d'un régime indemnitaire qui ne leur est pas défavorable par rapport aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale caractérisé par une part indemnitaire dans la rémunération en moyenne supérieure. Les agents de police municipale occupant principalement les emplois afférents aux grades de gardien-

brigadier et brigadier-chef principal bénéficient d'une prise en compte effective de la pénibilité par leur classement en catégorie active. Le classement en catégorie active permet ainsi à ces fonctionnaires territoriaux exerçant des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, sous réserve d'avoir effectué dix-sept années de services effectifs, de partir en retraite de manière anticipée dès l'âge de cinquante-sept ans. Par ailleurs, le projet de loi relatif au système universel de retraite, dans sa version adoptée le 3 mars 2020 par l'Assemblée nationale en première lecture, permet en outre d'apporter un certain nombre de garanties aux policiers municipaux. S'il prévoit, en son article 36, une mise en extinction progressive du dispositif de catégorie active, il entend maintenir la possibilité, pour les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites « dangereuses », de bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les policiers municipaux, compte tenu des missions spécifiques qu'ils exercent, bénéficieraient de ce nouveau dispositif, soumis à des cotisations spéciales et à une cotisation supplémentaire, qui a vocation à se substituer aux bonifications d'ancienneté existantes tout en préservant les droits à retraite des agents aujourd'hui classés en catégorie active. Les textes prévoient en outre l'attribution d'une nouvelle bonification (NBI) aux policiers municipaux lorsqu'ils exercent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (point 31 de l'annexe du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de

la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) ou lorsqu'ils exercent la fonction de responsable d'un service de police municipale (point 20) de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet

2006 modifié). Les revendications exprimées par les représentants du personnel des policiers municipaux font l'objet d'un examen interministériel attentif, en lien avec les employeurs territoriaux.

Statut des directeurs des régies autonomes

[Question écrite n° 21713 de M. Louis-Jean de Nicolaÿ \(Sarthe - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 25/03/2021 - page 1938 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/06/2021 - page 3978](#)

S'il constitue un emploi public, l'emploi de directeur d'une régie chargée de l'exploitation d'un service public industriel et commercial (SPIC) ne relève pas du statut de la fonction publique territoriale fixé par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le poste de directeur ne peut donc être assuré que par un contractuel de droit public ou par un fonctionnaire en position de détachement. Or, avant d'être supprimé, l'avant-dernier alinéa de l'article 2 du décret n° 86-88 du 13 janvier 1986 prohibait le détachement d'un fonctionnaire au sein de sa collectivité. Ainsi, les collectivités et leurs établissements publics n'étaient pas autorisés à recruter un fonctionnaire

territorial pour le détacher à la direction d'une régie non dotée de la personnalité morale. Une telle restriction ne paraissait plus en adéquation avec les objectifs de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Elle a donc été supprimée par le décret n° 2011-541 du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux. Le détachement peut désormais être autorisé au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement, dans la mesure où ses contions légales sont réunies. C'est à l'aune de ces évolutions réglementaires que doit être lu l'article R 2221-75 du code général des collectivités territoriales (CGCT). Issue d'un décret adopté en 2001, cette disposition autorise les communes et les groupements de moins de 3500 habitants à recourir à un agent titulaire de la collectivité pour occuper le poste de directeur de régie autonome en charge de la gestion d'un SPIC. L'article R 2221-75 du CGCT offrait ainsi à ces collectivités une possibilité qui dérogeait au cadre fixé par le décret de 1986, au regard exclusif duquel il avait été adopté. Or, ce cadre a été abrogé à la suite du décret n° 2011-

541 du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux. Cette nouvelle réglementation prive de son effet utile la disposition en question. L'abrogation expresse de l'article R. 2221-75 du CGCT sera donc recherchée. Et pour autant,

cette disposition ne saurait être regardée comme une décision implicite d'exclure, pour les collectivités et les groupements de plus de 3500 habitants, la possibilité de détacher sur contrat l'un de leurs agents titulaires pour assurer la direction d'une régie autonome.

Statut des gardes champêtres

[Question écrite n° 22449 de M. Christian Bilhac \(Hérault - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 22/04/2021 - page 2619 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/06/2021 - page 3980](#)

L'article 1er du décret n° 94-731 du 24 août 1994 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres précise que « les gardes champêtres territoriaux constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie C ». Ce cadre d'emplois comprend le grade de garde champêtre chef, grade de recrutement, qui relève de la même échelle de rémunération que les gardiens-brigadiers de police municipale (échelle C2) et le grade de garde champêtre chef principal, grade d'avancement, qui relève de l'échelle de rémunération C3. Les gardes champêtres ne bénéficient pas de cadre d'emplois en catégories A et B. Cependant, ils peuvent accéder au grade de chef de service de police municipale, en catégorie B, par

concours interne dès lors qu'ils ont atteint au moins 4 ans de services effectifs au 1er janvier de l'année du concours, ou par concours externe si le candidat possède un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent. Ils peuvent également accéder à ce grade par la voie de la promotion interne, s'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, après examen professionnel. Ils peuvent ensuite accéder au grade de directeur de police municipale, en catégorie A, par concours interne ou par la voie de la promotion interne. Il est donc possible pour les agents du cadre d'emplois des gardes champêtres d'accéder aux catégories A et B de la filière « police municipale ». Par ailleurs, les policiers municipaux qui peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont ceux responsables d'un service municipal de police dans la limite d'un agent responsable par commune (point 20 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) ou ceux exerçant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (point 31 de l'annexe

CDG INFO

du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans les zones à caractère sensible). Des réflexions sont en cours quant aux évolutions qui pourraient être envisagées concernant ce cadre

d'emplois. Toutefois, au-delà du cadre statutaire, cette démarche exige une approche globale intégrant les missions exercées par ces agents et leur possible articulation avec celles actuellement exercées par les agents de police municipale.

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