

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	9
Circulaires	1
Jurisprudence	6
Réponses ministérielles	4
Informations générales	4

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2021-07

Publié le 02 septembre 2021



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2

- Jurisprudence page 6

- Circulaires page 13

- Informations générales page 14
 - ◇ Formation au premier secours des agents [rappel]
 - ◇ Accord sur le télétravail dans la Fonction Publique
 - ◇ GIPA
 - ◇ Point sur les décrets d'applications pris pour la loi 2019-828

- Réponses ministérielles page 19

- Annuaire des services page 24



Textes officiels

Négociation et accords collectifs.

[Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique](#)

Publics concernés : administrations ; agents publics de l'ensemble des trois fonctions publiques de la fonction publique ; organisations syndicales de fonctionnaires ; employeurs publics territoriaux et hospitaliers.

Objet : modalités d'application des nouvelles dispositions relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le 9 juillet 2021.

Notice : le décret fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.

SDIS.

[Arrêté du 25 juin 2021 modifiant l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours](#)

Modification de l'annexe 1 de l'arrêté du 2 février 2017 modifié pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours.

Protection sociale complémentaire.

[\[RAPPEL\] Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique](#)

[Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection](#)

[sociale complémentaire dans la fonction publique](#)

*Les organes délibérants doivent tenir un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC **avant le 18 février 2022** (puis dans les 6 mois qui suivent leurs renouvellement).*

Assurance chômage.

[Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1013 du 31 juillet 2021 modifiant l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail](#)

[Ordonnance n° 2021-1013 du 31 juillet 2021 modifiant l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail](#)

L'ordonnance se fonde sur les dispositions de l'article 12 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire. Elle autorise le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi permettant la prorogation des dispositions relatives aux durées d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle au titre de l'assurance chômage.

L'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus

de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail prévoit la prorogation des dispositions relatives aux durées d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle qui épuisent leur droit au titre de l'assurance chômage au plus tard jusqu'au 31 août 2021.

Cette ordonnance introduit une mesure de prolongation de la durée d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle au titre de l'assurance chômage au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, sur le modèle de la mesure mise en place au printemps dernier (ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail).

L'article 1er prévoit que pour les demandeurs d'emploi artistes et techniciens intermittents du spectacle, la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage est prolongée, à titre exceptionnel, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021.

L'article 2 est l'article d'exécution.

Hygiène et sécurité.

[LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)

Cette loi transpose l'accord national interprofessionnel conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. La loi modifie notamment, à compter du 31 mars 2022, les dispositions du code du travail concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels.

GIPA.

[Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

2020, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

Actualisation du taux d'inflation à prendre en compte dans la formule de calcul :

- taux de l'inflation : + 3,78 % ;

Pour l'application du décret du 6 juin 2008 susvisé, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre

- valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros ;

- valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.

Principes applicables au service public.

[LOI n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#)

respect de la liberté de conscience et la dignité dans l'exécution du service public.

Elle prévoit que tout agent de la police municipale déclare solennellement servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution par une prestation de serment

La présente loi rappelle, notamment, le respect de l'égalité des usagers devant le service public, le respect des principes de laïcité et de neutralité du service public, le

On notera qu'elle évoque : la formation des fonctionnaires au principe de laïcité, le référent laïcité...

Télétravail.

[Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

&

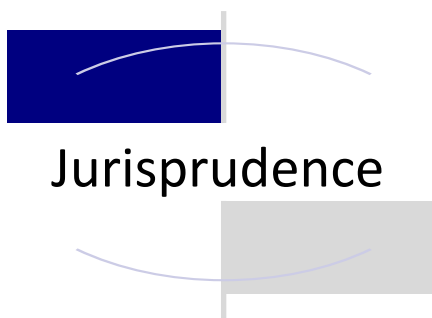
[Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le décret crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière et la fonction

publique territoriale, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Le texte précise le champ d'application du dispositif et les modalités de versement de ce « forfait télétravail ». Le forfait télétravail est une possibilité ouverte à l'organe délibérant dans la fonction publique territoriale et non une obligation. Le cas échéant, ce « forfait télétravail » est versé selon une périodicité trimestrielle.

Le décret entre en vigueur le 1er septembre 2021

L'arrêté prévoit que le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente



Jurisprudence

Discipline – exclusion temporaire de 6 mois – devoir de réserve et d’obéissance – contractuel.

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 24/06/2021, 20DA00704, inédit au recueil Lebon](#)

Un professeur de trompette a été engagé, à compter du 1^{er} septembre 1978, par contrat à durée indéterminée pour exercer ses fonctions, à temps partiel, de professeur de trompette dans un conservatoire. Par un arrêté du 21 novembre 2017, le maire lui a infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de six mois pour méconnaissance de ses obligations de réserve et d'obéissance hiérarchique. L'agent relève appel du jugement du 17 mars 2020 par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision.

Aux termes de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. / Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. [...] " Aux termes de l'article 26 de la même loi : " Les

fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. " Aux termes de l'article 28 de la même loi : " Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. " L'article 32 de cette même loi dispose que, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, ces articles, insérés dans le chapitre IV " des obligations et de la déontologie ", sont applicables aux agents contractuels.

*Il ressort des pièces du dossier, et notamment des trois attestations produites par la commune, que **les propos** tenus par le requérant, le 28 juin 2017 **ont porté sur un différend interne au conservatoire et ont été tenus publiquement au cours d'un évènement important pour la vie de cette institution**, auquel participaient notamment les élèves du conservatoire, leurs parents et des élus locaux. De tels propos, qui méconnaissent l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public, **sont ainsi de nature à nuire***

au bon fonctionnement du conservatoire et à entacher son image ainsi que celle de la commune. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier qu'en s'exprimant publiquement **alors que le directeur du conservatoire lui avait expressément demandé de ne pas le faire**, l'intéressé a également méconnu l'obligation de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique. La circonstance invoquée que les faits n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales est sans incidence sur leur matérialité. De même, la circonstance invoquée par l'agent que la commune n'avait pas fait droit à ses demandes de titularisation et de revalorisation de sa rémunération **ne saurait justifier la méconnaissance par celui-ci de ses obligations déontologiques, alors qu'il lui était loisible de contester, s'il s'y croyait fondé, de tels refus par les voies de droit appropriées.** Au demeurant, il ressort du courrier du 4 décembre 2012 produit par l'intéressé lui-même que sa demande de titularisation n'avait pu alors être examinée du fait de son refus réitéré

de transmettre ses états de service. Suite à sa demande de revalorisation financière réceptionnée le 21 mars 2017, un courrier d'attente lui avait été adressé, lui indiquant que la politique de rémunération des agents de la commune était en cours de refonte. **Dans ces conditions, eu égard à la gravité des faits et en dépit de l'absence d'antécédent disciplinaire de l'agent au cours de ses 39 années d'enseignement au sein du conservatoire, l'autorité disciplinaire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant la sanction de troisième groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, au demeurant inférieure à la durée maximale d'un an prévue par les dispositions précitées de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988.** Par suite, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation dont serait entaché l'arrêté du maire en litige doit être écarté.

Ainsi, Les juges déboutent l'agent de sa requête en annulation de la sanction disciplinaire.

Protection fonctionnelle - Faits de nature à justifier une protection – information de l'étendue de la protection demandée.

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 19/03/2021, 20PA01082, Inédit au recueil Lebon](#)

Une Agente spécialisée des écoles maternelles s'est vu reprocher le 17 octobre 2017 pendant le service de l'interclasse de l'heure du déjeuner, d'avoir tapé sur la main d'un des enfants

de la table dont elle était responsable. Elle a alors fait l'objet d'une décision de suspension de ses fonctions et d'une procédure disciplinaire. Parallèlement, le père de l'enfant a déposé une plainte pour violences aggravées, qui a été classée sans suite le 21 février 2018 au motif que « la voie disciplinaire donnée (suspension de l'agent avant réunion de l'autorité disciplinaire) paraît appropriée ». Néanmoins par courrier du 19 mars 2018 l'agente a demandé le bénéfice de la protection fonctionnelle en raison de la plainte dont elle avait fait l'objet. Cette demande ayant été rejetée par décision du maire, l'agente a saisi le Tribunal

administratif d'une demande tendant à l'annulation de cette décision

Il ressort des termes mêmes de la demande de protection fonctionnelle présentée d'une agente, qu'elle n'a sollicité le bénéfice de cette protection que " aux fins de (lui) permettre d'assurer (sa) défense auprès du tribunal compétent suite à la plainte déposée le 19 octobre 2017 " à son encontre c'est-à-dire en cas d'instance juridictionnelle engagée à la suite à cette plainte. Or, aucune action n'avait été intentée devant aucun tribunal à la date à laquelle la collectivité s'est prononcée, et celle-ci a pu dès lors rejeter cette demande comme prématurée, outre qu'en tout état de cause aucune action n'a non plus été intentée ultérieurement, la plainte ayant été classée sans suite dès le 21 février 2018. Par suite, la collectivité est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a annulé cette décision, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la substitution de motifs proposée. Il appartient dès lors à la Cour, saisi de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, de statuer sur la demande de l'agente présentée devant les premiers

juges. Si la requérante fait valoir que le maire aurait dû lui accorder la protection fonctionnelle également sur le fondement du IV de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, du fait de la " plainte en dénonciation calomnieuse" qu'elle a déposée à l'encontre de plusieurs de ses collègues auprès du parquet de Paris le 13 décembre 2017, il ressort là encore des termes mêmes de sa demande de protection fonctionnelle du 19 mars 2018, qu'elle n'avait sollicité le bénéfice de cette protection que pour l'instance juridictionnelle susceptible d'être introduite à la suite de la plainte d'un père, sans faire alors état de la plainte pour diffamation déposée par elle-même à l'encontre de ses collègues, la circonstance qu'elle ait joint, parmi d'autres documents, cette plainte à sa demande ne permettant pas de considérer que celle-ci était présentée également sur ce fondement. Dans ces conditions, elle n'est pas fondée à soutenir que la protection fonctionnelle aurait dû lui être accordée en raison de cette procédure intentée par elle.

La demande de l'agente est rejetée.

Discipline – Sanction – Révocation – revendication du statut de lanceur d'alerte – diffamation.

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT03158, Inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe administrative territoriale principale de 2ème classe a fait l'objet d'une révocation. Cette décision est

fondée sur un manquement à « l'obligation de devoir de réserve, en ne s'exprimant pas avec retenue, en tenant des propos outranciers, inexacts ou mensongers visant les supérieurs hiérarchiques ou dévalorisant la commune, en divulguant des informations sur les salaires de ses collègues et sur des bénéficiaires d'aide du CCAS et en adressant dans les boîtes aux lettres des conseillers municipaux de la commune, une lettre de sept pages mettant en cause

le maire, les adjoints, le personnel communal » de même que sur « un comportement perturbant le bon fonctionnement du service, ce qui a rompu la confiance indispensable entre les élus et l'agent ». La motivation précise que « ce comportement s'est traduit par un refus de travailler avec sa collègue au secrétariat, des accusations envers ses collègues de mensonges, tricheries, vol, créant une ambiance délétère et de nature à troubler l'équipe, des accusations envers les élus de sexisme, de racisme, de voyeurisme, de manque de politesse, de manque de soutien y compris à l'égard de sa situation personnelle, de malversations et la tenue envers les usagers de propos erronés et incohérents ». Il est également reproché à l'agente des refus d'obéissance, comme le refus de prendre des notes sur les actions à réaliser, de planifier ses tâches au cours de la semaine, de donner des indications et de partager des tâches avec sa collègue, d'établir les salaires la concernant en intégrant le RIFSEEP, de rédiger les convocations aux entretiens professionnels pour elle et ses collègues.

L'agente revendique le statut de lanceur d'alerte. et invoque également les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 qui assurent l'impunité disciplinaire à tout agent qui a refusé de subir des agissements contraires aux principes visant à proscrire toute discrimination à caractère sexiste ou du fait de leur origine. Les juges retiennent toutefois, que l'agente a adressée aux membres du conseil municipal un courrier qui ne saurait s'assimiler au fait de relater de bonne foi à son supérieur hiérarchique, puis, en cas d'inertie de ce dernier dans un

délai raisonnable, ainsi que le prévoit la loi du 9 décembre 2016, aux autorités judiciaires ou administratives, des faits constitutifs d'un délit ou susceptibles de révéler un conflit d'intérêts, alors que l'ensemble des accusations dont elle fait état dans sa lettre - lesquelles n'ont au demeurant donné lieu à aucune poursuite judiciaire - ne résultent que de sa propre appréciation d'un comportement du maire et de ses adjoints à son égard à la suite du refus par le maire d'une modification de son temps de travail et de ses prétentions financières. Les juges écartent également, faute d'éléments dans le dossier, le fait qu'elle aurait été victime d'un comportement discriminatoire sur son lieu de travail à raison de son sexe ou de ses origines.

L'agente, qui ne justifie d'aucune pathologie physique ou mentale qui pourrait expliquer le comportement fautif, est déboutée de sa demande en annulation de la décision, les manquements à l'obligation de réserve et le comportement perturbant le bon fonctionnement du service étant caractérisés. Ils traduisent un comportement inapproprié qui n'a cessé de se dégrader au cours des deux années précédant l'intervention de la décision contestée, attitude qui a eu pour point d'orgue la diffusion de la lettre dont la teneur revêtait un caractère diffamatoire, insultant et outrageant à l'encontre de sa hiérarchie et de ses collègues de nature à rompre les liens de confiance entre l'agent et son employeur, à perturber le fonctionnement de l'institution et à porter atteinte à son image.

RIFSEEP – complément indemnitaire annuel (CIA) – plafond de ce complément fixé à un euro (non) – appréciation de l'engagement professionnel – critères définis par la commune.

[CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 21/07/2021, 19VE04255, Inédit au recueil Lebon](#)

Un conseil municipal a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel, de la valeur de l'agent et de sa manière de servir. La délibération a décidé que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond de ce complément serait fixé à un euro. Le préfet demande l'annulation de la délibération au motif que le RIFSEEP doit être établi en deux parts. En limitant le plafond du CIA à un euro sans modulation, la commune neutralise la mise en oeuvre d'un dispositif qui doit prendre en compte la manière de servir des agents et n'est donc pas conforme aux objectifs de la loi qui l'instaure.

Il résulte de la législation et de la réglementation qu'il revient à l'assemblée délibérante de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un

corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat. Les dispositions de l'article 88 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée par la loi du 20 avril 2016 prévoient que les collectivités territoriales, qui souhaitent mettre en oeuvre un régime indemnitaire lié aux fonctions lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, le fassent en décomposant l'indemnité en deux parts, l'une tenant compte des conditions d'exercice des fonctions et l'autre de l'engagement professionnel des agents. Les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes accordées aux agents de l'Etat servant de référence, et de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts.

Les juges retiennent ainsi qu'en limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel, la délibération litigieuse a méconnu ces dispositions aux termes desquelles ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune. Les juges de la Cour Administrative d'Appel considèrent que la requête en annulation du préfet est fondée et ainsi annule la délibération litigieuse de même que le jugement du tribunal administratif qui avait initialement rejeté la demande du préfet.



Suppression d'emploi – mesure d'économie – état des finances de la collectivité (sans incidence) – nécessité de maîtriser l'augmentation de la masse salariale.

[Conseil d'État, 3ème chambre, 04/06/2021, 438605, Inédit au recueil Lebon](#)

L'autorité territoriale d'une communauté d'agglomération a retiré en avril 2013, suite à une observation de la préfecture, l'arrêté de détachement d'un agent sur un emploi de DGA, les formalités de publicité préalable de vacance de l'emploi n'ayant pas été respectées. L'agent n'a été informé au plus tôt qu'en septembre 2014 de la volonté de ne pas le reconduire dans cet emploi, avant d'être affecté dans un emploi de chargé de mission en décembre 2014 qui fera l'objet d'une suppression en juin 2015.

Cet agent a demandé l'annulation de la délibération par laquelle la communauté d'agglomération a supprimé l'emploi de chargé de mission sur lequel il a été affecté et de la condamner à lui verser la somme de 452 207,88 euros en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis à raison de l'illégalité de cette décision, de l'irrégularité de sa situation administrative et de faits de harcèlement moral. Le tribunal administratif de Lille dans un jugement, a annulé la délibération attaquée pour vice de procédure, mais a rejeté le surplus des conclusions de la demande de l'agent, le conseil

communautaire ayant pu légalement prendre la même décision au terme d'une procédure régulière.

La cour administrative d'appel de Douai a également rejeté les prétentions financières de l'agent.

Les magistrats du Conseil d'Etat retiennent notamment ***qu'une collectivité territoriale peut légalement, quel que soit l'état de ses finances, procéder à une suppression d'emploi par mesure d'économie.*** La cour a relevé qu'il ressortait des pièces du dossier, notamment du procès-verbal de la séance du conseil communautaire du 9 juin 2015 et d'un rapport de la chambre régionale des comptes, que la suppression d'emploi litigieuse procédait de la nécessité de maîtriser l'augmentation de la masse salariale ainsi que du choix, au regard des contraintes budgétaires, de confier les missions en cause à d'autres agents déjà en poste, et qu'en conséquence il n'était pas établi que la délibération contestée serait entachée d'un détournement de pouvoir et de procédure. Elle a également écarté, comme n'étant pas assorti d'éléments permettant d'en apprécier le bien-fondé, le moyen du requérant invoquant une erreur d'appréciation sur ce point. En statuant ainsi, la cour n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis.

En l'espèce, les juges retiennent que bien que la rémunération de l'agent ait été maintenue, au regard de la durée anormale de l'incertitude occasionnée sur son détachement de 2013 à 2014, l'agent était recevable au bénéfice d'une somme de 3000 € pour préjudice moral.

Rémunération - Maladie – CLM & CLD –RIFSEEP – Principe de parité.

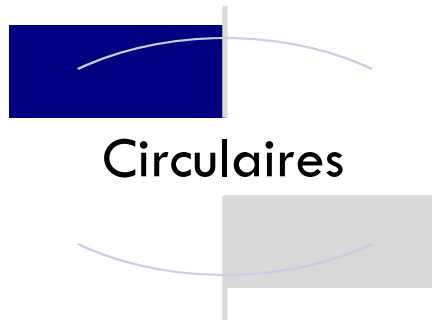
[CAA de PARIS, 4ème chambre, 09/04/2021, 20PA01766, Inédit au recueil Lebon](#)

Un préfet demande l'annuler d'une délibération instaurant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), en ce qu'elle prévoit le maintien de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés de longue maladie et de congé de longue durée.

Le tribunal administratif ayant fait droit à cette demande, la commune a fait appel du jugement.

Les juges retiennent qu'au regard du décret du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, Il résulte de la réglementation qu'en prévoyant le maintien des indemnités aux agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, la commune a créé au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat et a, par suite, méconnu le principe de parité entre les fonctions publiques.

La Cour administrative d'appel rejette la requête et confirme l'annulation de la délibération.



Circulaires

[Note d'information relative à la formation à la langue des signes dans les collectivités de plus de 10 000 habitants](#)

La DGCL rappelle que l'article 106 de la loi 2019-1461 du 27 décembre 2019 prévoit, à titre expérimental et pour une durée maximale de trois ans à compter de la publication de cette loi, que les collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants proposent à un de leur agent au moins, au titre des formations de perfectionnement, une formation à la langue des signes française.

Si l'article 106 prévoit que les modalités d'application de cette disposition sont fixées par décret, la mesure législative étant néanmoins d'un niveau de clarté et de précision suffisant pour être directement appliquée, elle ne nécessite aucune mesure réglementaire pour son application.

Des précisions sont également apportées concernant les modalités de formation et il est indiqué l'absence de sanction prévue dans la législation en cas de non-respect de cette mesure.



Informations générales

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

agents publics des formations aux gestes de premier secours, celles-ci doivent être effectuées **avant le 31 décembre 2021**.

Attention, dans le cadre de la généralisation auprès de l'ensemble des

[Accord sur le télétravail dans la fonction publique](#)

et permet de tirer les premiers enseignements de la crise sanitaire en matière d'organisation du travail dans la fonction publique.

[Consulter l'accord](#)

[Communiqué de presse :](#)

Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, se félicite de la signature à l'unanimité de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique conclu ce mardi 13 juillet avec les 9 organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Inédit et ambitieux, cet accord donne pour la première fois un cadre clair et concerté concernant ses modalités de mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique, ce qui représente une véritable avancée sociale

Amélie de Montchalin avait engagé dans le courant du mois de mars une négociation collective avec les organisations syndicales des trois versants de la fonction publiques et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers dans le cadre des nouvelles dispositions prévues par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Ce premier accord sous ce format intervient dans un contexte exceptionnel, durant lequel le télétravail s'est développé de manière massive en réponse à la crise sanitaire. Il permet de définir les nouvelles règles applicables au télétravail dans toute

la fonction publique et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il servira désormais de point d'appui à la négociation de proximité en considérant le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public.

Cet accord ambitieux, fruit d'un dialogue social soutenu, comprend des avancées majeures avec la consécration d'un véritable droit à la déconnexion, la possibilité, pour un proche aidant, avec l'accord de l'employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail. Il comprend également des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail, d'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail, de protection des données, de tiers-lieu, qui concourent à l'établissement d'une culture de confiance managériale dans la fonction publique.

Pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, l'accord prévoit l'indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuel maximum.

Tous les employeurs publics devront engager des négociations d'ici le 31 décembre 2021 sur le télétravail dans le cadre fixé par l'accord qui constitue le socle commun minimal pour toutes les administrations publiques.

« Je me réjouis que la négociation que j'ai décidé d'ouvrir avec les organisations syndicales sur ce sujet d'avenir des relations de travail se concrétise par un accord ambitieux, inédit, et signé à l'unanimité des parties. Il y a des attentes fortes des agents et des employeurs publics au sortir de la crise sanitaire. Nous avons besoin d'un cadre clair et concerté pour faire du télétravail une avancée sociale pour tous les agents, et une révolution de la confiance dans le management de la fonction publique. C'est chose faite. Cet accord signé aujourd'hui, fruit d'un dialogue social soutenu doit permettre à chaque employeur public de s'en saisir. Je souhaite que cet accord puisse « vivre », à travers l'ouverture des négociations locales qu'il prévoit, dans la déclinaison au plus près du terrain, et dans le dialogue social de proximité, au bénéfice de l'efficacité du service public. » a déclaré Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

[Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)

Afin d'assurer ainsi une application homogène de ce dispositif indemnitaire au sein des trois versants de la fonction publique, la DGAFP diffuse un guide visant à décliner les différentes modalités

d'attribution du SFT en fonction de la situation professionnelle et familiale des parents. Afin d'être le plus exhaustif possible, le guide rappelle par ailleurs le cadre d'éligibilité du SFT et en précise les modalités de gestion.

En complément de ce guide, le CISIRH a conçu une calculatrice (sous deux

formats : .ods et .xlsx) pour aider les gestionnaires RH dans l’instruction des demandes de versement du supplément familial de traitement (SFT) en fonction des situations familiales. Elle détermine, notamment dans les cas de garde alternée

et de distinction entre allocataire et attributaire, le montant du SFT à verser au regard de la valeur exacte du point d’indice = 4,686025 euros (non arrondi) au 1er février 2017. La calculatrice est accompagnée d'un guide d'utilisation.

- [Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)
- [Outil de calcul du SFT au format .ods](#)
- [Outil de calcul du SFT au format .xlsx](#)
- [Guide d'utilisation de l'outil de calcul du SFT](#)

Point sur la parution des décrets d’application pris pour l’application de la loi 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la Fonction Publique.

Cliquez ici pour accéder à un [échancier complet disponible sur le site Légifrance](#)

Objet	Décrets d’application publiés
CAP, CCP, lignes directrices de gestion	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Comités sociaux territoriaux	Décret 2021-571 du 10/05/2021
Rapport social unique	Décret n° 2020-1493 du 30/11/2020
Décisions examinées par la commission administrative paritaire	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Modalités de la procédure de recrutement des agents contractuels	Décret n° 2019-1414 du 19/12/2019
Recrutement par la voie directe de son directeur général	Décret n° 2020-257 du 13/03/2020
Contrat de projet	Décret n° 2020-172 du 27/02/2020
Emplois permanents à temps non complet	Décret n° 2020-132 du 17/02/2020
Indemnité de fin de contrat	Décret n° 2020-1296 du 23/10/2020
Déclaration d’intérêts	Décret n° 2020-37 du 22/01/2020
Cumul d’activité et contrôles déontologiques	Décret n° 2020-69 du 30/01/2020
Conditions dans lesquelles les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure	Publication envisagée en février 2020

professionnelle bénéficiant d'un entretien de carrière.	
Congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant	Décret 2020-529 du 05/05/2020
Conditions d'application de l'article L412-56 du code des communes relatif aux promotions des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale.	Décret n° 2020-722 du 12/06/2020
Liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux et leurs conditions d'octroi ainsi que les autorisations qui sont accordées de droit.	Publication envisagée fin février 2020
Possibilités de recours ponctuel au télétravail.	Décret n° 2020-524 du 5/05/2020
Compte personnel de formation ; modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.	Décret n° 2019-1392 du 17/12/2019
Contribution du CNFPT au financement de l'apprentissage territorial	Décret n° 2020-786 du 26/06/2020
Conditions de dérogation à la règle selon laquelle la mise à disposition donne lieu à remboursement dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné aux 2° ou 3° du I de l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPT).	Décret n° 2019-1180 du 15/11/2019
Abaissement du taux de la contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH).	Décret n° 2019-1180 du 15/11/2019
Montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.	Décret n° 2019-1596 du 31/12/2019
Rupture conventionnelle.	Décret n° 2019-1593 du 31/12/2019
Régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics	Décret n° 2020-741 du 16/06/2020
Détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.	Décret n° 2020-714 du 11/06/2020
Agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes	Décret n° 2020-256 du 13/03/2020
Mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.	Décret n° 2020-528 du 4/05/2020

Parité dans les nominations	Décret n° 2019-1561 du 30/12/2019
Impossibilité pour les candidats de figurer sur plusieurs listes des admis à participer à un concours organisé par plusieurs centres de gestion	Décret n° 2021-376 du 31/03/2021
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés	Décret n° 2020-420 du 9/04/2020
Modalités de l'expérimentation pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi visant à titulariser les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient. Précision des conditions minimales de diplôme exigées et des conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.	Décret n° 2020-530 du 5/05/2020
Travailleurs handicapés.	Décret n° 2020-523 du 4/05/2020
Conditions de mise en œuvre de l'expérimentation visant à créer un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap	Décret n° 2020-569 du 13/05/2020



Réponses ministérielles



Inéligibilité d'un agent d'une communauté de communes ou d'un établissement public territorial pour les élections municipales

[Question écrite n° 14087 de M. Gilbert Roger \(Seine-Saint-Denis - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 30/01/2020 - page 490 – Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 01/07/2021 - page 4097](#)

Actuellement, le Code électoral rend inéligibles au conseil municipal les personnes qui exercent, ou ont exercé depuis moins de six mois, dans un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre sur le ressort duquel est située la commune les postes de responsabilité énumérés au 8° de l'article L. 231. En outre, comme vous le rappelez, le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes

membres (art. L. 237-1). En revanche, comme vous le soulignez, il n'y a pas de situation d'inéligibilité ni d'incompatibilité entre un mandat de conseiller municipal et un emploi salarié dans l'EPCI-FP de la commune, dès lors qu'il ne s'agit pas de l'un des postes à responsabilité mentionnés à l'article L. 231. Le Gouvernement ne prévoit pas pour le moment de modifier les régimes des inéligibilités et des incompatibilités. Il appartiendra au Parlement de s'interroger, le cas échéant à l'occasion lors d'une réflexion plus globale à propos du régime des inéligibilités et incompatibilités au mandat de conseiller municipal, sur l'opportunité de rendre le mandat de conseiller municipal incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale dans l'une de ses communes membres, ce au regard des difficultés éventuellement constatées sur le terrain du fait de ces situations actuellement permises par le droit.

Service de location de vélos à assistance électrique pour les agents publics

[Question écrite n° 21854 de M. Gilbert Favreau \(Deux-Sèvres - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 01/04/2021 - page 2147 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 05/08/2021 - page 4895](#)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3261-2 du code du travail, l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 prévoit les modalités de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail effectués par les agents publics. A ce titre, font ainsi l'objet d'une prise en charge partielle les abonnements multimodaux ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires délivrés par les entreprises de transport publics, ainsi que les abonnements à un service public de location de vélos. Ces services s'entendent comme les abonnements mis en place par une personne publique, en régie ou dans le cadre d'une convention de délégation

de service public, comme les locations de vélos en libre-service mises en place par plusieurs grandes villes. Cette participation couvre le coût du ou des titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet dans le temps le plus court entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs. En vertu de l'article 10 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 précité, ce dispositif de prise en charge n'est pas applicable « lorsque l'agent bénéficie d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail ». Cette disposition a vocation à exclure du bénéfice de cette prise en charge les agents qui n'engagent pas de frais pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Elle n'a pas pour objet de faire obstacle à la prise en charge des frais de transport des agents publics ne pouvant bénéficier d'une offre de transport collectif gratuit compte tenu de la spécificité de leurs horaires et jours de travail. Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, et dans un souci d'exemplarité, le forfait mobilités durables a été étendu, sur le fondement des dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, aux trois versants de la fonction publique. Ce forfait permet aux agents publics de bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur

cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous la forme d'un forfait de 200 euros par an. Celui-ci ouvre ainsi la possibilité à de nouveaux publics, en particulier les agents résidant en zone rurale ou périurbaine et n'ayant pas accès aux transports en commun, de bénéficier d'un accompagnement financier de leurs déplacements domicile – lieu de travail, jusqu'ici réservé au remboursement des abonnements aux services de transport en commun. **Si le**

forfait mobilités durables n'est en principe pas cumulable avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service public de location de vélo, les agents publics ont pu, au titre de l'année 2020, bénéficier à la fois du versement du forfait mobilités durables et du dispositif de remboursement des frais de transports prévu par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, à condition que leur versement intervienne **au titre de périodes distinctes**.

Bonification pour la retraite des policiers municipaux

[Question écrite n° 23181 de Mme Véronique Guillotin \(Meurthe-et-Moselle - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 03/06/2021 - page 3494 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 02/09/2021 - page 5114](#)

La bonification dite du cinquième permet, sous conditions, de bénéficier d'une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs dans la limite de cinq années. Soumise à cotisations supplémentaires, elle est prise en compte dans le calcul des droits à retraite. Il s'agit d'un avantage de durée lié au métier, par définition propre à chaque corps ou cadre d'emplois, prenant la forme de bonifications de durée de services. Le choix a été fait d'accroître

progressivement les prérogatives dévolues aux agents territoriaux de la filière police municipale, à l'aune encore récemment de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. Il n'en demeure pas moins que des différences notables subsistent avec les missions confiées aux policiers et gendarmes nationaux. À la différence des forces de sécurité intérieure compétentes sur l'ensemble du territoire, les policiers municipaux ne le sont que sur celui de leur commune, si le maire a institué une police municipale. Par ailleurs, les missions de la police municipale sont circonscrites à un champ d'intervention strictement défini par le législateur (article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales). L'article L. 511-1 du code de sécurité intérieure dispose également que « sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs

attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ». Les policiers municipaux ne détiennent pas, notamment, de compétence en matière de maintien de l'ordre qui relève de la seule compétence de la police et de la gendarmerie nationales. Ainsi, les sujétions des policiers municipaux ne

peuvent pas être assimilées à celles des corps actifs de la fonction publique d'État affectés à la sécurité publique pour prétendre au bénéfice de la bonification du cinquième. Plus généralement, cette question ne peut être dissociée des orientations générales prises en matière de retraite et de pénibilité. Aussi, elle ne manquera pas d'être examinée dans le cadre de la reprise des réflexions engagées par le Gouvernement en ce qui concerne la réforme des retraites.

Formation et recrutement des secrétaires de mairie

[Question écrite n° 23009 de M. Jean-Marie Janssens \(Loir-et-Cher - UC\) publiée dans le JO Sénat du 27/05/2021 - page 3352 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 02/09/2021 - page 5113](#)

Les termes de secrétaire de mairie recouvrent à la fois un cadre d'emplois (secrétaires de mairie) et la fonction communément appelée « secrétaire de la mairie » exercée par des fonctionnaires territoriaux quel que soit leur cadre d'emplois. La question de la revalorisation des métiers de secrétaire de mairie des petites collectivités revêt donc des réalités multiples en fonction du cadre d'emplois des agents qui exercent la fonction. Le décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et le décret n° 87-1103 du 30

décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie a organisé l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux et la mise en extinction progressive du cadre d'emplois des secrétaires de mairie. Au sein des communes de moins de 2 000 habitants, les postes de secrétaires de mairie sont occupés majoritairement par des adjoints administratifs et des rédacteurs territoriaux. Les secrétaires de mairie peuvent y percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'une valeur de 15 points. Ils bénéficient également d'une réduction d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dans le cadre de la promotion interne au choix et de conditions spécifiques de reclassement. Par ailleurs, le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale offre la possibilité aux employeurs territoriaux de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce

métier. Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres des cadres d'emplois des attachés et des secrétaires de mairie s'élève à 42 600 euros. Les plafonds s'appliquant à ceux pouvant être versés aux membres des cadres d'emplois des rédacteurs et des adjoints administratifs, s'élèvent respectivement à 19 860 euros et 12 600 euros. En matière de formation, le Centre national de la fonction publique

territoriale propose aux agents souhaitant acquérir ou actualiser leurs compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de la fonction de secrétaire de mairie de multiples formations. Enfin, le Gouvernement, en lien avec les employeurs territoriaux, conduit une réflexion sur le métier de secrétaire de mairie notamment pour en renforcer l'attractivité.

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