

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	4
Circulaires	—
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	7
Informations générales	1

---

Retrouvez le  
CDG INFO

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2022-09**

Publié le 24 octobre 2022



# CDG INFO



---

**Sommaire :**

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 12
- Réponses ministérielles page 13
- Annuaire des services page 23

\*\*\*



## Textes officiels

### **Financement de la protection sociale complémentaire**

[Décret n° 2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales](#)

Le décret exclut la participation financière de l'employeur public à un contrat de complémentaire santé versée aux ouvriers de l'Etat, lorsque la souscription à ce contrat a été rendue obligatoire par un accord collectif, de l'assiette de cotisations au titre des prestations en nature de

l'assurance maladie, maternité et famille ainsi que celle versée aux agents publics affiliés au régime général et de l'assiette de cotisations du régime de retraite complémentaire dont ils bénéficient. Le décret exclut également de cette assiette de cotisations le remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé versés aux ouvriers de l'Etat et aux agents publics affiliés au régime général. Par ailleurs, le décret fixe les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales par rapport au plafond de la sécurité sociale pour la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des agents publics affiliés au régime général.

\*\*\*

[Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#)

Publics concernés : personnes morales de droit public employant au moins cinquante

agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ; les administrations de l'Etat ; les personnes morales de droit privé et les entreprises exploitées en leur nom propre par une ou plusieurs personnes physiques, employant au moins cinquante salariés ; toute autre entité relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne mentionnés

au B de la partie I et à la partie II de l'annexe à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ; autorités compétentes au sens du 1° du II de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Objet : fixation des modalités suivant lesquelles sont établies les procédures internes de recueil et de traitement des signalements et les procédures de recueil et de traitement des signalements adressés aux autorités compétentes, et de la liste de ces autorités.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 5 octobre 2022.

Chaque entité concernée détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements. Par exemple, une entreprise pourrait l'établir au sein d'une note de service. Elle adopte cet instrument conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Pour les administrations de l'Etat, la procédure est créée par voie d'arrêté. Les entités peuvent adopter une procédure identique à plusieurs d'entre elles, sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacune d'elles. Il peut en être ainsi, notamment, dans les groupes de sociétés.

\*\*\*

**[Décret n° 2022-1329 du 17 octobre 2022 modifiant le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts](#)**

Le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts est abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

\*\*\*

**[Décret n° 2022-1334 du 17 octobre 2022 relatif aux conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes](#)**

Ce décret modifie des conditions d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

A la suite du changement de classification professionnelle des ouvriers des parcs et ateliers introduite par les arrêtés des 20 septembre 2019 et 15 décembre 2021, le décret modifie tout d'abord le tableau de correspondance entre certaines classifications des ouvriers des parcs et ateliers et les cadres d'emplois et grade d'intégration dans la fonction publique territoriale, accompagné d'une disposition spécifique pour certains agents en situation de mise à disposition à la date

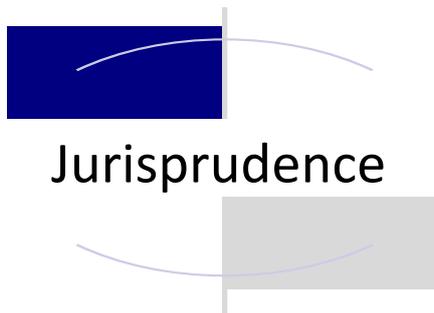
## CDG INFO

d'entrée en vigueur du décret. Il définit ensuite les grades planchers pour les intégrations dans la fonction publique territoriale prononcées après avis de la commission nationale de classement et enfin il fixe les conditions de prise en compte des services accomplis par les

ouvriers des parcs et ateliers dans les classifications professionnelles antérieurement à leur intégration.

Ce texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Discipline – blâme – demande du motif de l'arrêt maladie.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 19/07/2022, 21NT01274, Inédit au recueil Lebon](#)

Un responsable de service a fait l'objet de la sanction disciplinaire de blâme pour avoir demandé à une de ses subordonnées, lors d'une réunion de service, les motifs de son récent arrêt de travail.

Les juges indiquent que la sanction du blâme prononcée à l'égard de l'agent est fondée sur les propos tenus lors d'une réunion de service à l'égard d'une de ses subordonnées, technicienne territoriale, par lesquels « il lui a demandé les motifs de son récent arrêt de travail ». Si le requérant conteste avoir exprimé une telle demande, il ressort toutefois des pièces du dossier et en particulier du compte rendu de cette réunion, nécessairement validé par l'intéressé qui la présidait, que la subordonnée indique qu'elle « ne souhaite pas communiquer les raisons de son arrêt ». Complété par le compte rendu d'entretien d'un agent de maîtrise présent

à la réunion, ces éléments établissent que **le requérant ne s'est pas borné, comme il le soutient, à demander à sa subordonnée si son récent arrêt de travail avait un lien avec ses fonctions, mais a demandé les motifs de son arrêt de travail.** Le moyen tiré de l'erreur de fait doit être écarté.

Compte tenu du positionnement hiérarchique du requérant et de son expérience de l'encadrement, la sollicitation auprès d'une subordonnée de telles informations, qui ne peuvent être obtenues que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail établies par des textes réglementaires auxquelles le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé, dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents parmi lesquels un subordonné de la personne en cause et dans un contexte de tensions au sein du service, révèle un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire. En prononçant la sanction du blâme, sanction du premier groupe, l'autorité territoriale n'a pas pris une sanction disproportionnée aux faits reprochés.

La requête en annulation de la sanction est rejetée.

\*\*\*

### **Inéligibilité - démission – date d’effet – contractuel.**

[Conseil d'État, 7ème chambre, 01/08/2022, 463365, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente avait été recrutée en qualité d'agent contractuel par une commune à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017. Cette agente a présenté sa démission de cet emploi en juillet 2021, mais la démission n'est devenue effective qu'à compter du

23 septembre 2021, à l'issue de son préavis, soit postérieurement à la date du premier tour de scrutin (organisé le 5 septembre 2021), à laquelle doit s'apprécier l'éligibilité d'un candidat. Dans ces conditions, l'agente ne peut être regardée comme ayant perdu la qualité de *salariée* de la commune à cette date. Par suite, elle était atteinte par l'inéligibilité édictée par les dispositions de l'article L. 231 du code électoral. Il s'ensuit que les requérants sont fondés à demander l'annulation de son élection en qualité de conseillère municipale.

\*\*\*

### **Mutation – fonctionnaire séparé de son conjoint – examen prioritaire des demandes**

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre, 22/02/2022, 21MA01143, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent affecté dans un service départemental d'incendie et de secours (SDIS), a demandé au tribunal administratif de Montpellier d'annuler la décision du 12 mars 2019 par laquelle le directeur d'un autre SDIS a rejeté sa candidature par mutation en qualité de sapeur-pompier professionnel non officier et d'enjoindre ce SDIS de faire droit à sa demande de mutation. Par un jugement du 12 février 2021, le tribunal administratif de Montpellier a annulé cette décision et enjoint au directeur du SDIS de procéder à la mutation de l'agent dans un délai de trois mois à compter de la notification de ce

jugement. Le SDIS relève appel de ce jugement.

L'agent est séparé pour des raisons professionnelles de sa conjointe et de leurs enfants, aussi, il a demandé sa mutation en application des dispositions de l'article 54 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 permettant un examen prioritaire des demandes pour les fonctionnaires séparés de leur famille pour des raisons professionnelles. Il ressort du compte-rendu de la délibération du jury qui a reçu en entretien oral les candidats à la mutation que la demande de cet agent a été examinée en prenant en compte sa demande de rapprochement familial.

Toutefois, **alors que l'agent présente d'excellentes qualités professionnelles attestées par ses fiches de notation, une expérience acquise et une ancienneté de 12 ans dans le grade, il ressort du compte-rendu de son entretien oral que le jury lui a reproché une motivation insuffisante pour le poste sur lequel il postulait, et de**

**demander sa mutation principalement pour des motifs de rapprochement familial.**

**Néanmoins, Il ne ressort nullement des pièces du dossier que l'intéressé n'était pas disposé à se rendre entièrement disponible dans le service d'affectation pour lequel il postulait. Il ne ressort pas non plus des pièces du dossier que l'intérêt du service justifiait de recruter des candidats moins expérimentés et plus jeunes que**

l'intéressé qui avaient manifesté à l'oral de recrutement un intérêt pour le poste en cause.

Les juges de la Cour administrative d'appel confirme le jugement, estimant qu'en refusant de faire droit à la demande de mutation, qui devait être examinée prioritairement, le SDIS a entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation. L'appel du SDIS est rejeté.

\*\*\*

**Rémunération – Agent public - Aide à domicile - Temps de déplacement inter-vacations compté et rémunéré comme temps de travail effectif.**

[TA Nantes, 29 octobre 2021, Syndicat interco CFDT 49, n° 1707568, C+ ; \(source\)](#)

Par une délibération du 21 mars 2017, un centre communal d'action sociale (CCAS) a fixé les principes de l'indemnisation des aides à domicile d'une part, au titre de leurs temps inter-vacations et, d'autre part, au titre de leurs frais de déplacement. Or, le syndicat Interco CFDT 49 a demandé l'abrogation de cette délibération. Un refus lui ayant été opposé, ce syndicat a demandé au tribunal administratif de Nantes d'annuler cette délibération.

Il ressort des pièces du dossier que la délibération attaquée a défini un système

d'indemnisation des temps inter-vacations des aides à domicile, considérés comme des temps de service effectif et rémunérés comme tels, en fixant un forfait hebdomadaire, calculé au prorata de la quotité de temps de travail de l'agent et établi à 2h01 pour un agent se déplaçant en voiture, à 2h05 pour un agent se déplaçant à vélo et à 2h40 pour un agent se déplaçant en transports en commun.

**Toutefois, le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et doit, à ce titre, être rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée, et non faire l'objet d'une indemnisation.**

Le tribunal annule en conséquence la délibération du 21 mars 2017 en tant qu'elle fixe un système d'indemnisation forfaitaire appliqué aux temps inter-vacations des aides à domicile

\*\*\*

**CITIS – Accidents de service – conditions d’attributions – Agent déclinant les rendez-vous d’expertise à de multiples reprises.**

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 22/09/2022, 22MA01875, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent hospitalier qui exerce les fonctions d'infirmier depuis 2011 au sein de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille (AP-HM), relève appel du jugement du 2 mai 2022 par lequel le tribunal administratif de Marseille a rejeté sa demande dirigée contre la décision du 4 février 2020 par laquelle la directrice-adjointe des ressources humaines de cet établissement lui a fait connaître que sa demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute de l'accident de trajet dont il avait été victime le 17 septembre 2017 était classée sans suite.

Eu égard aux motifs qui la fondent, tirés de l'impossibilité pour la commission de réforme d'émettre un avis sur la demande d'imputabilité au service de la rechute d'accident de trajet présentée par cet agent, la décision contestée, bien qu'elle mentionne que sa demande est classée sans suite, doit être regardée comme refusant d'y faire droit.

en l'absence d'avis de la commission de réforme, l'administration ne pouvait rejeter la demande d'imputabilité au service de la maladie dont M. E... soutenait être affecté, sauf à établir qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de cette commission pour des raisons indépendantes de sa volonté. Or **il est constant que le requérant a, à cinq reprises, décliné les rendez-vous qui lui avaient été fixés par les médecins psychiatres agréés ou expert dont l'analyse était destinée à éclairer la commission de réforme.** Il ressort également des pièces du dossier que, par un avis du 29 août 2019, la commission de réforme a estimé ne pas être en mesure de se prononcer sur le cas de l'intéressé en l'absence d'expertise médicale. Par suite, dans les circonstances de l'espèce, **l'administration établissant qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de la commission de réforme pour des raisons indépendantes de sa volonté,** c'est à bon droit qu'elle a procédé au classement sans suite de la demande en reconnaissant de rechute d'accident de service par une décision qui doit être regardée comme rejetant cette demande.

La demande en annulation présentée par l'agent est rejetée.

\*\*\*

**Discipline – Congé annuel d’office (non) – mesure provisoire de suspension –Préjudice (non établi).**

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 13/09/2022, 19TL05036, Inédit au recueil Lebon](#)

En l’espèce, une agente technique de deuxième classe, exerçant depuis 2002 des fonctions d'agent polyvalent dans une crèche a fait l’objet d'un rapport de son supérieur hiérarchique faisant état de comportements inadaptés envers les enfants. L'intéressée a été placée d'office, par décision du 7 avril 2016, en congés annuels du 8 avril au 23 mai 2016. Elle a été mutée au service des espaces verts par décision du 11 mai 2016. Puis l'intéressée a été placée, après avis du comité médical, en congé de maladie ordinaire à compter du 12 avril 2016 pour une durée d'un an. L'avis émis le 15 décembre 2016 par le conseil de discipline a été suivi par la collectivité qui n'a prononcé aucune sanction. L'intéressée a ensuite été mutée au service technique par décision du 21 février 2017.

La décision du 7 avril 2016 plaçant l’agente en congés annuels du 8 avril au 23 mai 2016

a été prise afin de l'éloigner de la structure petite enfance, à la suite d'un rapport du supérieur hiérarchique de l'intéressée signalant des comportements inadaptés envers des enfants. **En plaçant l’agente dans une telle position sans que les nécessités de service le justifient, alors qu'il appartenait dans ce cas à l'autorité hiérarchique de la suspendre de ses fonctions, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.**

Néanmoins, les juges relèvent que l’agente n'apporte aucun élément de nature à établir que la position de congé annuel d'office dans laquelle elle a été illégalement placée ait été pour elle à l'origine d'un préjudice direct et certain correspondant à la différence entre le salaire qu'elle aurait perçu si elle avait pu normalement effectuer son service et celui qui a été le sien. De la même manière, l'intéressée ne justifie pas plus en appel qu'en première instance que son placement en congé annuel d'office ait été à l'origine d'un préjudice moral correspondant à une atteinte à sa réputation.

\*\*\*

**Discipline - Congé de maladie – cessation d’activité (non) – manquement publié sur les réseaux sociaux.**

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 23/09/2022, 20VE01855, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été recrutée comme agent contractuel, pour occuper les fonctions de

professeur de piano, à temps non-complet. Elle a été titularisée le 1<sup>er</sup> janvier 2003 en tant qu'assistant d'enseignement artistique à temps non-complet, avec un service de 14 heures 30 minutes d'enseignement par semaine. Elle est intégrée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans une autre collectivité. Elle a demandé le 1<sup>er</sup> avril 2017, puis le 8 avril suivant, la possibilité de reporter ses cours afin de pouvoir assurer une tournée de concerts sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 8 mai 2017 puis du 26 avril au 6 mai 2017. Après des échanges avec le directeur, elle a formulé par courriel une demande de disponibilité pour convenances personnelles du 3 au 6 mai 2017, avant d'annuler cette demande par courriel du 22 avril 2017. Elle a ensuite adressé par courrier un arrêt de travail établi le 25 avril 2017, pour la période du 25 avril au 6 mai 2017. Après un avis favorable rendu par le conseil de discipline lors de sa séance du 30 avril 2018, le président de la communauté d'agglomération a prononcé le 10 avril 2018 à l'encontre de l'intéressée la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'un an, du 12 avril 2018 au 11 avril 2019, au motif qu'elle avait produit par voie postale **un arrêt de travail falsifié allant du 25 avril au 6 mai 2017 alors qu'elle était en tournée artistique au Brésil du 24 avril au 8 mai 2017, faits aggravés par la circonstance qu'elle avait publié sur les réseaux sociaux des extraits de ce séjour au Brésil.**

Par un jugement du 2 juin 2020, dont l'agente fait appel, le tribunal administratif de Versailles a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cet arrêté.

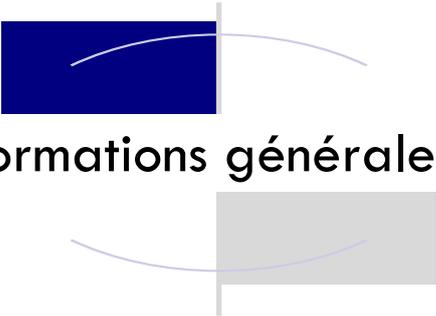
Il ressort des pièces du dossier que l'agente a transmis à la communauté d'agglomération un arrêt de travail établi le 25 avril 2017, portant sur la période du 25 avril au 6 mai 2017. Il en ressort également que l'intéressé avait demandé, au début du mois d'avril 2017, de pouvoir reporter à la fin du mois de mai 2017 certains de ses cours au conservatoire afin de pouvoir assurer en duo une tournée au Brésil programmée du 25 avril au 6 mai 2017. Il ressort également des pièces du dossier que les deux membres du duo, dont l'agente, ont mis en ligne sur leur site Facebook, avant de les supprimer, des messages et des photographies retraçant le déroulement de cette tournée au Brésil, et notamment des photographies du duo prises lors des concerts donnés et évoquant la présence de l'agente. Des photographies du duo donnant un concert à Bélem ont également été mises en ligne par des tiers. Si la requérante soutient qu'elle a été remplacée au dernier moment par une autre pianiste pour cette tournée, ce que l'autre membre du duo aurait dissimulé à ses admirateurs afin de ne pas les décevoir, cette allégation n'est étayée par aucune pièce du dossier et la communauté d'agglomération fait valoir, à juste titre, que l'identité de cette personne n'a toujours pas été révélée. Une telle substitution apparaît dès lors invraisemblable, au regard des photographies produites à l'instance et du fonctionnement du duo qu'elle constitue avec l'autre membre. Si la requérante s'appuie par ailleurs sur le certificat médical établi le 25 avril 2017 ainsi que quelques dépenses retracées sur son compte bancaire et des témoignages de

membres de sa famille, ces éléments sont peu nombreux et les témoignages, approximatifs et peu circonstanciés, se contredisent partiellement s'agissant du lieu de séjour de la sœur jumelle de l'intéressée ayant attesté le 8 juin 2018 qu'elle résidait pendant cet arrêt de travail à son propre domicile, alors que sa nièce et son beau-frère ont indiqué lui avoir rendu visite au domicile de la requérante. Ainsi, quand bien même il n'est pas possible de regarder comme établi que la sœur jumelle de l'agente se serait substituée à elle pour faire établir le certificat médical du 25 avril 2017 et accomplir certains actes, il y a lieu, au regard des circonstances très particulières de l'espèce et notamment des informations multiples et concordantes mises en ligne sur les réseaux sociaux, de considérer que l'agente a bien assuré la tournée du duo au Brésil sans y avoir été autorisée préalablement, à une période pour laquelle elle a produit un arrêt de travail. La communauté d'agglomération

n'a pas commis d'erreur en considérant que ce comportement, aggravé par la mise en ligne d'informations accessibles aux parents d'élèves dont les cours ont été annulés, était constitutif d'une faute justifiant une sanction disciplinaire.

La sanction de l'exclusion temporaire de douze mois n'apparaît pas disproportionnée au regard des faits reprochés, et notamment de la production d'un arrêt de travail obtenu dans des conditions troubles destiné pour l'agente à justifier son absence à une période où sa présence au conservatoire était souhaitée par son employeur, ce qu'elle ne pouvait ignorer au regard des échanges intervenus avec le directeur du conservatoire, à seule fin de participer à une tournée artistique au Brésil. Aussi, le recours de l'agente est rejeté.

\*\*\*



## Informations générales

### [Nouveau guide pratique de l'AFA « Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations »](#)

Les cadeaux et les invitations peuvent être proposés à tout moment dans la vie administrative. Par principe, un agent public n'a pas à accepter de cadeau ou d'invitation dans l'exercice de ses missions. Leur acceptation peut en effet, dans certaines circonstances, l'exposer à un risque de sanction pénale.

La personne qui propose le cadeau ou l'invitation s'expose également à un risque pénal. Ces avantages peuvent aussi heurter les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité des agents publics définies dans le Code général de la fonction publique. Ils exposent donc également à un risque de sanction disciplinaire.

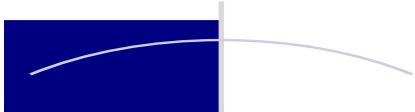
La courtoisie, le protocole ou d'autres motifs professionnels peuvent ponctuellement justifier l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation. Il importe toutefois que cette acceptation soit encadrée par des règles claires et connues de tous.

Le [présent guide](#) propose des pistes pour aider les acteurs et agents publics à

identifier les scénarios de risques auxquels peut les exposer l'acceptation de cadeaux et d'invitations, ainsi qu'à s'en prémunir en définissant un ensemble de règles adaptées. Sa première partie, intitulée « comprendre les risques associés aux cadeaux et invitations » a pour objectif d'éclairer les agents confrontés à de telles situations, exerçant leur activité au sein des acteurs publics, quel que soit leur statut. La seconde, intitulée « construire un ensemble de règles approprié en matière de cadeaux et invitations », s'adresse aux acteurs publics eux-mêmes, afin de les aider à définir et à mettre efficacement en œuvre un dispositif de maîtrise du risque d'atteinte à la probité en la matière.

Ce document, qui s'appuie sur l'expérience acquise dans le cadre des différentes missions de l'[Agence Française Anticorruption \(AFA\)](#), et notamment sur les meilleures pratiques constatées, a été élaboré avec le concours de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et d'un groupe de travail composé de déontologues et de représentants des trois versants de la fonction publique.

- [Guide pratique "Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations" - 1023.84 Ko](#)



## Réponses ministérielles



### **Obtention de l'échelon spécial par les agents de police municipale**

[Question N° 43939 de M. Pierre Cabaré \(La République en Marche - Haute-Garonne\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 01/02/2022 page : 630 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 03/05/2022 page : 3080](#)

Aux termes de l'article 12-1 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale, peuvent accéder au choix à l'échelon spécial, après inscription au tableau d'avancement, les agents exerçant des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade de brigadier-chef principal ou d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7ème échelon du grade de chef de police. Cet échelon spécial a été créé par l'article 2 du décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police

municipale de la fonction publique territoriale, afin de revaloriser les fins de carrière des agents de la police municipale exerçant des fonctions d'encadrement. Ses conditions d'accès ont été revues en 2017 afin de valoriser les fonctions d'encadrement, en supprimant la règle fixant un nombre maximum d'agents susceptibles d'en bénéficier. S'agissant du grade d'agent de maîtrise principal, le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ne prévoit ni échelon spécial, ni condition d'accession à l'échelon sommital. Toutefois, les conditions d'accès au grade d'agent de maîtrise principal depuis le grade d'adjoint technique territorial, premier grade de la filière technique, sont plus contraignantes que celles permettant d'accéder au grade de brigadier-chef principal, second grade du cadre d'emplois des agents de police municipale. En effet, dans le cas de la police municipale, il s'agit d'un avancement de grade alors que dans le cas de la filière technique, cela relève de la promotion interne contingentée, puis de l'avancement de grade. De ce fait, on constate que si près de 50 % des agents de

catégorie C de la police municipale sont dans le grade le plus élevé arrivant à l'échelon spécial précité, moins de 6 % des agents de catégorie C de la filière technique sont agents de maîtrise principal. Cette

disparité a justifié l'instauration d'un échelon spécial sommital conditionné à l'exercice de fonctions d'encadrement au sein des grades de brigadier-chef principal et de chef de police.

\*\*\*

## Vacataires

[Question écrite n° 38827 de M. Régis Juanico \(Socialistes et apparentés - Loire\) publiée dans le JO Assemblée nationale du 11/05/2021 page : 4046, Réponse Madame la ministre de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Assemblée nationale du 03/05/2022 page : 3071](#)

Aux termes de l'article L311-1 du code général de la fonction publique, les emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires. Les articles L332-8, L332-13 et suivant, L332-23 et suivant du même code, énumèrent limitativement les cas ouvrant droit au recours à des agents non titulaires. Ces agents contractuels sont régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Les textes législatifs et réglementaires ne mentionnent, ni a fortiori ne définissent, la qualité de vacataire. Néanmoins, **l'article 1er du décret du 15 février 1988 exclut de son**

**champ d'application, les « agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».**

Les conditions cumulatives permettant de qualifier un agent de « vacataire » ont été dégagées par la jurisprudence administrative : spécificité de l'acte (le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé), discontinuité dans le temps (l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent) et rémunération attachée à l'acte. Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent concerné ne peut être considéré comme « vacataire », mais comme agent contractuel relevant des dispositions du décret du 15 février 1988. Ces critères jurisprudentiels restrictifs traduisent les particularités du besoin pouvant conduire la collectivité à recruter un agent vacataire. Ces éléments ont été rappelés aux préfets dans le cadre d'une instruction du 28 septembre 2021 relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette instruction appelle les préfets à sensibiliser les collectivités territoriales et leurs établissements publics quant aux **risques contentieux encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire,**

notamment les conséquences financières lorsque le juge administratif requalifie rétroactivement la vacation en contrat. Compte tenu de ces éléments qui limitent la possibilité de recourir à des agents vacataires, il ne semble pas opportun

d'élargir aux agents vacataires le champ d'application des dispositions du décret du 15 février 1988, ce décret régissant la situation des agents contractuels recrutés sur un emploi.

\*\*\*

**Situation contractuelle des assistants d'éducation et des accompagnants d'élèves en situation de handicap**

[Question écrite n° 00380 de M. Jean-Marc Todeschini \(Moselle - SER\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3247, Réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse publiée dans le JO Sénat du 13/10/2022 - page 4953](#)

Indispensables au bon fonctionnement du service public de l'éducation, les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) sont des agents contractuels de droit public, dont les conditions d'emploi sont définies respectivement par les articles L. 916-1 et L. 917-1 du code de l'éducation. Les AESH bénéficient depuis la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance de contrats de trois ans avant d'accéder, après six ans de services dans ces fonctions, à un contrat à durée indéterminée (CDI). Une revalorisation des conditions d'emploi des AESH est intervenue par une refonte structurelle de leurs modalités de rémunération et de leur progression salariale. Le décret n° 2021-1106 du 23 août 2021 modifiant le décret

n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap a en effet créé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 un dispositif statutaire (grille indiciaire et avancement en fonction de l'ancienneté) permettant d'assurer une revalorisation régulière et automatique de la rémunération des AESH, de leur garantir une progression homogène et de leur donner de la visibilité sur leurs perspectives d'évolution salariale. Les AED apportent quant à eux un soutien indispensable à l'équipe éducative, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves. Affectés sur des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique, ils sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement conformément à l'article L. 916-1 du code de l'éducation. Cet article, dans sa rédaction issue de la loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire, prévoit désormais la possibilité de signer un contrat à durée indéterminée avec les AED ayant exercé cette mission pendant six ans. Le décret n° 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des

assistants d'éducation précise les conditions dans lesquelles un AED peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. L'arrêté du 9 août 2022 modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixe le montant de la rémunération des AED bénéficiant d'un tel contrat à l'indice brut 398. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, les personnes ayant exercé pendant six ans les

fonctions d'AED peuvent ainsi bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, quelle que soit la date à laquelle ces fonctions ont été exercées. Enfin, à l'instar de l'ensemble des agents publics, les AESH et les AED bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, de la revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur de 3,5 %.

\*\*\*

## Principe de parité entre les fonctions publiques territoriales et hospitalières

[Question écrite n° 00946 de Mme Frédérique Puissat \(Isère - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 14/07/2022 - page 3661 - Réponse du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires publiée dans le JO Sénat du 06/10/2022 - page 4819](#)

Le 1<sup>o</sup> de l'article 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit que par dérogation, « en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit ». Toutefois, le chef d'établissement a la possibilité, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent en permanence et après avis du comité technique, de déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu sans que l'amplitude de

la journée de travail n'excède douze heures. Ainsi, dans certaines situations, la durée maximale de travail des agents en travail continu soumis au statut de la fonction publique hospitalière peut donc atteindre, par exception, douze heures. En revanche, du fait du nombre et de la disparité des cadres d'emplois y travaillant, **il n'existe pas de disposition similaire applicable aux personnels territoriaux affectés dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) gérés par les collectivités territoriales.** Les seules dispositions applicables sont celles du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable au versant territorial dans les conditions prévues par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Il résulte de ces dispositions que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à

douze heures. **Afin de tenir compte des spécificités territoriales, les dispositions du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité permettent aux collectivités territoriales de déroger, en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, aux règles relatives aux garanties minimales de travail, après avoir informé les représentants du personnel au comité technique compétent.** De récentes mesures, telles que l'évolution des conditions de recrutement des emplois à temps non complet ou encore l'élargissement du recours au contrat sur

certains emplois permanents de la fonction publique territoriale, ont permis de répondre aux besoins d'adaptabilité des employeurs territoriaux et sont cohérentes avec les modalités de gestion et les contraintes organisationnelles des collectivités territoriales. Aussi, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicables aux personnels territoriaux des EPHAD les règles prévues dans la fonction publique hospitalière en matière de dérogations permanentes aux garanties minimales de travail.

\*\*\*

### **Temps de travail des agents intervenant dans le cadre d'activités scolaires ou périscolaires**

[Question écrite n° 02977 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 29/09/2022 - page 4575 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 20/10/2022 - page 5183](#)

L'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale dispose que « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 [...] sous réserve des dispositions

suivantes. ». Par une lecture combinée des articles 4 du décret précité et du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, l'organe délibérant peut instituer un cycle annuel. Il est toutefois tenu de respecter les règles relatives à la durée légale annuelle de travail et aux garanties minimales prévues par la réglementation (Conseil d'État, 21 juin 2021, n° 437768). Sauf disposition contraire prévue par les statuts particuliers des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique (Conseil d'État, 13 juillet 2006, n° 266692 ; Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 juillet 2001, n° 97BX02173), un cycle annuel correspondant au calendrier scolaire peut être appliqué aux personnels travaillant en milieu scolaire (réponse à la question écrite n° 18180 publiée au Journal officiel de l'Assemblée nationale le 1er

décembre 2003) ou périscolaire. Le temps de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des personnels territoriaux affectés dans les services de restauration scolaire ou encore les personnels périscolaires peut être annualisé. L'annualisation permet de répartir le travail au regard des besoins du service tout en maintenant un niveau de rémunération identique, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement. Aucun texte normatif ne définit les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial. Au regard de la liberté de gestion dévolue aux collectivités territoriales en matière de gestion de ressources humaines, le Gouvernement n'envisage pas de réglementer les conditions de mise en œuvre et de suivi de l'annualisation des agents intervenant dans le cadre d'activités scolaires et périscolaires dans la fonction publique territoriale. En effet, il appartient

aux collectivités de définir leur propre méthode de calcul de l'annualisation, de matérialiser les différents temps de l'annualisation (temps de travail, périodes de congés et de récupération...) et d'effectuer un décompte régulier des heures de travail effectivement réalisées. À ce titre, le Conseil d'Etat estime que lorsqu'une collectivité institue un cycle annuel de travail, elle peut établir des plannings individuels mensuels fixant les horaires desdits agents et déterminer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier (décision précitée, 21 juin 2021, n° 437768 **[selon les conditions rappelées après cette réponse ministérielle <sup>(1)</sup>]**) ; elle n'est donc pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui y exercent les mêmes fonctions.

(1) [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/06/2021, 437768](#) : [...]Enfin, les requérants soutiennent que, du fait des **variations considérables des plannings individuels qu'ils reçoivent chaque mois, les agents sont dans l'impossibilité d'organiser à l'avance leurs journées et semaines de travail pour le mois suivant, ce qui aurait un impact important sur leur vie personnelle.** Toutefois, la cour, qui a relevé que le règlement intérieur contesté prévoit que les plannings individuels **mensuels** doivent être remis aux intéressés **avec un préavis d'au moins sept jours**, réduit à quatre jours en cas de modification justifiée par l'urgence, avant le début de leur exécution **et confère à chaque agent le droit de refuser à quatre reprises les modifications de son planning**, n'a pas entaché son arrêt d'erreur de qualification juridique en estimant qu'en dépit des contraintes, justifiées par les nécessités du service, qu'il fait peser sur les agents, ce règlement intérieur, qui respecte toutes les règles de limitation du temps de travail prévues par le décret du 25 août 2000, **ne porte pas, dans ces conditions, une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale des agents, garanti par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits**

*de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 7 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. [...]*

\*\*\*

## **Situation des fonctionnaires employés par les offices publics de l'habitat**

[Question écrite n° 03126 de M. Patrick Chaize \(Ain - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 06/10/2022 - page 4732 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 20/10/2022 - page 5180](#)

Aux termes de l'article L. 421-1 du code de la construction et de l'habitation (CCH), les offices publics de l'habitat (OPH) sont des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC). Les agents de ces établissements sont soumis à un régime de droit privé, à l'exception du directeur du service, considéré comme un agent de droit public et du comptable public. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux affectés dans les OPH ont pu opter pour la conservation de leur statut, lorsque ces établissements ont été transformés en EPIC. Les dispositions des articles L. 423-2 et L. 421-6 du CCH, dans leur rédaction issue de la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ont imposé au 1er janvier 2021,

d'une part, l'adhésion des organismes d'habitations à loyer modéré gérant chacun moins de 12 000 logements sociaux à un groupe d'organismes de logement social et, d'autre part, la fusion des OPH rattachés à une même collectivité et gérant moins de 12 000 logements. Le II de l'article L. 411-2-1 du CCH prévoit qu'un OPH peut, par voie de fusion ou de scission, transmettre son patrimoine notamment à une société anonyme coopérative d'intérêt collectif d'habitations à loyer modéré (SCIC). Dans ce cadre, une opération de "fusion-absorption" d'OPH peut aboutir à la création d'une société coopérative d'intérêt collectif (article L. 422-3 du CCH), société relevant du droit privé. L'article L. 411-2-1 du CCH ne prévoit pas de disposition particulière en matière de personnels. Les salariés de droit privé de l'OPH sont automatiquement repris par la nouvelle entité conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, lequel prévoit que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par [...] fusion, [...], tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. ». Les fonctionnaires de l'OPH doivent, quant à eux, être repris par la collectivité territoriale ou l'établissement public de rattachement, qui doit créer les emplois

correspondants conformément aux dispositions de l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique. À l'issue, des détachements et des mises à disposition auprès de la SCIC nouvellement créée peuvent intervenir. S'agissant plus particulièrement de la mise à disposition du fonctionnaire, aux termes du 4° de l'article L. 512-8 du code général de la fonction publique, celle-ci est possible auprès « des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ». Cette notion a été précisée par la circulaire n° 2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État. Sont ici visés les organismes de droit public ou de droit privé exerçant des missions pour le compte ou en rapport avec une politique publique conduite par l'État, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs. Ainsi, la légalité

d'une mise à disposition en dehors de la sphère administrative est appréciée au regard du domaine d'activité de l'organisme d'accueil, non de sa nature juridique. Que les collectivités territoriales soient minoritaires au sein de l'actionnariat d'une société privée est, à cet égard, sans incidence. Par conséquent, le fonctionnaire peut être mis à disposition d'une société privée dès lors qu'elle accomplit une ou plusieurs missions de service public, en lien direct avec les pouvoirs publics et que les missions confiées au fonctionnaire s'inscrivent dans le cadre des activités liées au service public. La mise à disposition auprès de la SCIC nouvellement créée ne peut intervenir qu'avec l'accord des agents. En cas de refus de leur part, il appartiendra à la collectivité territoriale ou à l'établissement public de rattachement de leur confier de nouvelles missions ou de mettre en œuvre la procédure de suppression d'emploi prévue par les articles L. 542-1 et suivants du code général de la fonction publique.

\*\*\*

## Situation des secrétaires de mairie

[Question écrite n° 01327 de Mme Angèle Prévile \(Lot - SER\) publiée dans le JO Sénat du 14/07/2022 - page 3729 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 20/10/2022 - page 5125](#)

Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces fonctions sont actuellement exercées par des agents relevant de quatre cadres d'emplois distincts (secrétaires de mairie, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs). Dans un souci de valorisation et de reconnaissance du métier de secrétaire de mairie, le Gouvernement a souhaité

revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. C'est ainsi que le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants porte à 30 (contre 15 précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Cela représente une augmentation de 56 EUR mensuels nets pour les secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. Le Gouvernement a en outre annoncé le 28 juin une revalorisation du point d'indice de la fonction publique de +3,5 %. Elle aura un impact direct sur les secrétaires de mairies qui sont sous statut de fonctionnaires ; elle sera aussi bénéfique aux agents contractuels dont la rémunération est corrélée à l'indice de la fonction publique. Les secrétaires de mairie pourront donc bénéficier de cette revalorisation. À titre d'exemple, pour un ou une secrétaire de mairie ayant 15 ans d'ancienneté, le gain mensuel net s'élève à 57 EUR environ. Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations des agents exerçant ces fonctions, tant en raison du cadre d'emplois dont ils relèvent que du niveau de responsabilité des fonctions qu'ils exercent, la création d'un cadre d'emplois spécifique n'est pas une solution identifiée pour répondre aux difficultés d'attractivité du métier de secrétaire de mairie. Le cadre d'emplois des secrétaires de mairie régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 fait d'ailleurs l'objet d'une intégration progressive des intéressés dans le cadre d'emplois des

attachés territoriaux. Toutefois, dans le cadre de la mission portant sur les perspectives salariales, qui a associé les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics et dont les travaux ont fait l'objet d'une restitution en mars 2022, un diagnostic commun du système actuel de carrières dans la fonction publique a été proposé, afin d'envisager les évolutions possibles qui pourraient être applicables à l'ensemble de la fonction publique et ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie. Par ailleurs, dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux disposent, dans la limite du plafond issu du principe de parité avec les agents des services de l'État, défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi de renforcer l'attractivité de ce métier. À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros. De son côté, en octobre 2021, l'Association des maires de France (AMF) a formulé 26 propositions pour apporter aux communes concernées des réponses aux questions d'attractivité et de fidélisation en tenant compte de la différence qui existe entre les territoires. Nombre de ces mesures relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en œuvre à droit constant. Il s'agit notamment de développer des parcours professionnels, de renforcer les formations et de mettre en

place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper et prévoir les futurs besoins de recrutement. Enfin, des échanges ont eu lieu sous la précédente législature avec les représentants des communes et de leurs partenaires pour faciliter le recrutement et la formation des secrétaires de mairie. Ces

échanges seront poursuivis et ils pourront nourrir, pour ce métier spécifique, les réflexions sur le chantier plus vaste portant sur le système de rémunération et de parcours de carrière annoncé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques.

## 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto: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](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto: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](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto: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](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi