

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Textes officiels        | 6 |
| Circulaires             | - |
| Jurisprudence           | 8 |
| Réponses ministérielles | 7 |
| Informations générales  | 3 |

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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

**N°2023-05**

Publié le 26 juin 2023



# CDG INFO



---

## Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 13
  - ⇒ *Recommandation pour l'amélioration des conditions de travail des ATSEM*
  - ⇒ *Violences sexistes et sexuelles*
  - ⇒ *Les métiers territoriaux, Pourquoi pas vous ?*
- Réponses ministérielles page 15
- Annuaire des services page 23

\*\*\*



## Textes officiels

### Hygiène et sécurité - vaccination.

[Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants](#)

Conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé du 29 mars 2023, le décret suspend l'obligation de

vaccination des professionnels et étudiants.

Ce décret entre en vigueur le 15 mai 2023.

Le ministère de la santé a publié l'instruction suivante : [INSTRUCTION N° DGOS/RH3/RH4/RH5 /2023/63 du 02 mai 2023 relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19](#)

\*\*\*

### Égalité femmes/hommes.

[DIRECTIVE \(UE\) 2023/970 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit](#)

Entrée en vigueur : les États membres ont jusqu'au 7 juin 2026 pour prendre les

dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive.

Notice : Le champ d'application de la directive visera les employeurs des secteurs public et privé.

Les États membres devront notamment prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail

\*\*\*

## Régimes de retraite.

### [Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

Publics concernés : assurés du régime général, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles, du régime des salariés agricoles, des régimes des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, et des maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé.

Objet : dispositions d'application et de transposition des dispositions de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives, notamment, au relèvement de l'âge

d'ouverture des droits à la retraite, à l'accélération du rythme de relèvement de la durée d'assurance et aux dispositifs de retraite anticipée.

Entrée en vigueur : le décret s'applique, sans préjudice des dispositions de son article 15, aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, à l'exception de son article 10 qui entre en vigueur le 14 juin 2023.

Notice : le texte transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départs anticipés. Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.

\*\*\*

## Régimes de retraite.

### [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

Publics concernés : assurés du régime général, des régimes spéciaux de la fonction publique, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles et du régime des salariés agricoles.

Objet : dispositions d'application des articles 10 et 11 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, relatives au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et aux dispositifs de retraite anticipée.

Entrée en vigueur : le décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, à l'exception de son article 7 qui entre en vigueur le lendemain de sa publication .

Notice : le décret tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que

les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de

retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

\*\*\*

## Revalorisation du point d'indice (01/07/2023).

### Décret à paraître

Une annonce du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques prévoit la revalorisation, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, de la valeur du point d'indice à hauteur de 1,5 %.

Les échelles indiciaires n'étant pas modifiées pour la revalorisation du point d'indice et s'agissant d'une mesure de paie, il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté.

[Document ministériel de présentation des mesures.](#)

\*\*\*

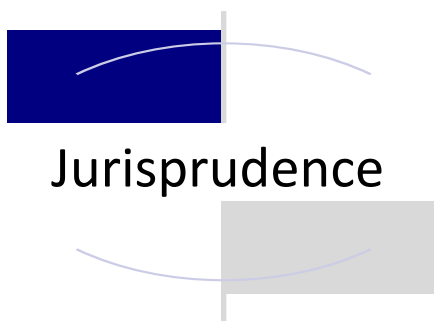
## Montant net social sur le bulletin de paie (juillet 2023).

[Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail](#)

Les employeurs publics doivent adapter leurs bulletins de paie de **juillet 2023 pour afficher le « montant net social »** de leurs agents, susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé.

[FAQ du ministère du travail.](#)

\*\*\*



## Jurisprudence

**Droit à l'image - atteinte (non) – agent – diffusion d'une photo dans le magazine municipal – accord verbal.**

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 16/02/2023, 22DA00946, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent contractuel ayant occupé des emplois dans une collectivité successivement du 15 mars 2020 au 31 juillet 2021 inclus. « Le 5 juillet 2021, l'agent a été informé oralement du non-renouvellement de son contrat. Par une demande préalable formée le 20 août 2021, il a sollicité du maire le versement, à titre de dommages et intérêts, d'une somme de 1 782 euros correspondant au non-respect du préavis de fin de son contrat à durée déterminée ainsi qu'une somme de 8 000 euros pour une atteinte à son droit à l'image. Par un second courrier, daté du 15 décembre 2021, il a en outre demandé le versement d'une somme de 462 euros correspondant à sept jours de congés non payés. En l'absence de réponse à ses demandes, l'agent a saisi le tribunal administratif de Lille pour obtenir la réparation des préjudices qu'il estime avoir subis. L'agent relève appel de l'ordonnance

*du 1<sup>er</sup> mars 2022 par laquelle la présidente de la 1<sup>ère</sup> chambre du tribunal administratif de Lille a rejeté sa demande tendant à la condamnation de la commune à lui verser une indemnité globale de 10 244 euros. »*

L'agent, n'apporte aucun élément relatif à l'existence d'un reliquat de ses congés annuels et n'établit aucunement la réalité de la créance. « Par suite, sa demande tendant au versement de la somme de 462 euros ne peut qu'être rejetée ».

Les juges précisent que « la méconnaissance du délai de prévenance d'un mois n'entraîne pas par elle-même, en l'espèce, l'illégalité de la décision de non-renouvellement du contrat. Elle est seulement susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, à la condition cependant que l'agent justifie de l'existence d'un préjudice en lien avec cette faute. »

Concernant l'atteinte au droit à l'image, l'agent « reproche à la commune d'avoir utilisé puis largement diffusé, sans son accord, une photographie qui ne donne pas, selon lui, une très bonne image de sa personne et qui serait attentatoire à sa dignité. Il demande ainsi réparation de l'atteinte portée à son droit à l'image. »

« Dans le cadre d'une opération de communication destinée à informer la population des changements opérés à partir du mois de mai 2021 dans l'organisation de la campagne de collecte des encombrants, la commune a publié, dans son magazine municipal, à titre d'illustration, une photographie mettant en scène deux agents communaux, parmi lesquels l'agent, en tenue de travail, s'apprêtant à charger un objet encombrant dans un camion. **Si le consentement écrit de l'agent n'a pas été recueilli, il ressort toutefois de l'attestation circonstanciée de l'employée municipale chargée de réaliser les différentes prises de vue photographiques nécessaires à cette campagne de communication, que l'agent avait donné son assentiment verbal** pour participer à cette séance, durant laquelle il s'est prêté aux diverses mises en scène suggérées pour illustrer les opérations de collecte. Contrairement à ce que soutient l'agent, l'existence d'un lien de subordination entre cet agent et la collectivité employeur n'est, par elle-même, pas de nature à faire regarder ce témoignage comme dénué de toute valeur

probante. En tout état de cause, **à supposer même que l'agent n'ait pas donné son autorisation pour la diffusion de son image à des fins de communication institutionnelle, le cliché photographique sur lequel il apparaît revêtu d'une tenue de travail de couleur jaune, le visage en partie caché par un masque de protection, s'affairant à charger, avec un autre agent, un objet encombrant dans un camion, reproduisant ainsi les gestes qu'en sa qualité d'agent communal, il était conduit à exécuter dans le cadre de son activité quotidienne exercée sur la voie publique, au vu des habitants de la commune, ne présente aucun caractère dégradant ou humiliant.** Par suite, quand bien même une partie de la population aurait pu l'identifier sur le magazine municipal ou sur des dispositifs d'affichage, la diffusion, limitée au périmètre de la commune, de cette image le représentant en situation de travail, n'est pas constitutive d'une atteinte à son droit à l'image. »

Les différentes demandes de l'agent sont, en l'espèce, rejetées.

\*\*\*

### **CITIS – Accident de service – séquelles d'un accident – imputabilité de l'AVC.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 08/03/2023, 456390, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Un agent public employé par une commune qui, en se rendant au travail, a été victime d'un accident de la circulation. Alors qu'il était placé en congé de longue maladie dans l'attente de l'avis du comité médical, l'intéressé a été victime cinq mois

plus tard d'une rupture d'anévrisme ayant entraîné un accident vasculaire cérébral. Il ressort du rapport de l'expert désigné par la cour administrative d'appel et des autres avis médicaux, que cet agent, qui n'avait pas d'antécédents neurologiques ou vasculaires, a développé, après l'accident de la circulation dont il a été victime et dont l'imputabilité au service a été reconnue, une hypertension artérielle, un syndrome de stress post-traumatique et des céphalées importantes et que le traumatisme crânien subi à l'occasion de cet accident, associé à l'élévation anormale de la tension artérielle, exposait

*l'intéressée à un risque élevé de rupture d'anévrisme dans les mois suivants.*

***Ce rapport et les autres pièces médicales du dossier permettent d'établir avec***

***certitude un lien direct entre la rupture d'anévrisme et l'accident de service dont l'agent a été victime. Par suite, l'accident vasculaire cérébral survenu était imputable au service. »***

\*\*\*

**Accident de service (non) – imputabilité – non participation à une réunion.**

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 24/03/2023, 22NT00083, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente, attachée principale fait grief à sa collectivité de ne pas la reconnaître en accident de service.

Concernant le fait générateur de l'accident, l'agente évoque son interrogation sur sa participation à une réunion d'information destinée aux encadrants des pôles sociaux en animation fonctionnelle prévue le 12 avril 2018 dans le cadre de la déclinaison de la réforme sociale. Dans la déclaration d'accident de service établie par l'agente, cette dernière déclare avoir interrogé par écrit le directeur général adjoint « animation du territoire », le 9 avril précédent, sur le point de savoir si elle devait participer à cette réunion et que ce dernier lui avait indiqué, en réponse, qu'il devait faire le point avec la directrice générale des services et revenir vers elle. Le matin du 11 avril 2018, l'agente avait relancé le directeur général adjoint sur la question de sa participation à la réunion du lendemain. En fin de matinée, ce dernier avait reçu l'intéressée dans son bureau en entretien et lui avait indiqué que la

directrice générale ne voulait pas qu'elle y participe.

Selon les mentions portées dans la déclaration d'accident de service, le directeur général adjoint lui aurait déclaré, pour justifier la décision, que sa présence irritait beaucoup de ses collègues et que sa connaissance très précise des dossiers dérangeait.

Dans un rapport établi sur ces faits, le directeur général adjoint a reconnu avoir informé l'agente qu'elle ne participerait pas à la réunion, soutenant pour sa part lui avoir déclaré qu'il n'irait pas jusqu'à dire que sa présence irritait mais qu'il avait constaté que leurs collègues n'avaient pas le même comportement lorsqu'elle était présente et que ceux-ci avaient une certaine gêne à exposer leurs idées, vraisemblablement compte tenu de son sens critique.

Les juges retiennent que si l'agente avait pris part à la conception de la réforme sociale, en sa qualité de membre d'un groupe de travail constitué sur ce sujet, et avait déjà été invitée à des réunions sur la mise en œuvre de cette réforme en mars 2018 notamment, il ressort de la fiche de poste de l'intéressée que celle-ci avait en particulier des fonctions de conseil technique en matière de politiques sociales territorialisées et de développement territorial et assurait à ce titre un conseil et

un appui technique auprès de la direction générale et des élus sur le volet social et territorial. Au regard des fonctions exercées par l'intéressée, le fait pour son supérieur hiérarchique de l'informer, le 11 avril 2018, de sa non-participation à la réunion en cause, au motif que son absence à cette réunion paraissait préférable **n'excédait pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique alors même que l'intéressée aurait participé habituellement à des rencontres de service concernant la mise en œuvre de la réforme sociale.**

D'autre part, si les précisions données à l'agente par son supérieur hiérarchique sur les raisons pour lesquelles il lui paraissait préférable qu'elle ne prenne pas part à la réunion d'information **ont pu être pénibles à entendre pour l'intéressée, dès lors qu'elles incluait des remarques négatives sur la perception de son attitude par plusieurs interlocuteurs** du pôle solidarité du département, qui la trouvaient trop critique, **ces propos n'ont pas revêtu un caractère agressif ou injurieux.** Il est vrai, ainsi que l'intimée le fait valoir, que les observations qui lui avaient été faites par sa hiérarchie

jusqu'alors notamment sur son savoir-être étaient très favorables, avec une aptitude à fédérer et coordonner des projets transversaux et une très bonne intégration au sein du pôle auquel elle appartenait. Il ressort, par ailleurs, des témoignages produits par celle-ci qu'elle avait aussi fait preuve de qualité d'écoute et de dialogue notamment dans son précédent poste de cheffe de service. Toutefois, il ressort également des éléments produits par la collectivité et notamment du témoignage d'une cadre que l'attitude de l'intéressée dans la mise en œuvre de ses fonctions de conseil technique pouvait être perçue comme peu conciliante, avec l'élaboration d'une méthode non concertée et une fermeture à la discussion. Par suite, **il ne ressort pas des pièces du dossier que le comportement ou les propos du supérieur hiérarchique lors de l'entretien du 11 avril 2018 aient excédé un exercice normal du pouvoir hiérarchique.** Dans ces conditions, et **alors que cet entretien a été la cause directe d'un choc psychologique et a éprouvé l'intéressée, il ne peut être regardé comme un accident de service.**

Les demandes présentées par l'agente sont rejetées.

\*\*\*

**Rupture conventionnelle – indemnité – période de référence – absence de rémunération.**

**Tribunal administratif de Versailles, 8ème chambre, 19 avril 2023, 2101732**

Une agente en disponibilité pour convenance personnelle n'a, de fait, perçu aucune rémunération de la part de l'administration au cours de l'année civile

précédant celle de sa demande de rupture conventionnelle. La rectrice a accepté cette demande et a également informé l'intéressée de l'absence de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Une convention de rupture conventionnelle a été signée, ne prévoit aucune indemnité spécifique. L'agente demande au tribunal l'annulation de la décision lui refusant le bénéfice de l'indemnité spécifique de rupture



conventionnelle. L'agente, qui disposait au demeurant de la possibilité de dénoncer la convention de rupture conventionnelle dans un délai de 15 jours suivant sa signature en application de l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la

procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, n'est pas fondée à soutenir que le rectorat a commis une erreur de droit. Sa requête en annulation est rejetée.

\*\*\*

**Rupture conventionnelle – obligation de réaliser un entretien (oui) – Absence de motivation (moyen inopérant).**

**Tribunal Administratif de Nîmes, 4ème Chambre, 21 avril 2023, 2100417**

En l'espèce une agente de l'Etat demande le réexamen de sa demande de rupture conventionnelle et soutient que la décision de rejet est insuffisamment motivée, puisqu'elle ne comporte aucun argument, ni aucune explication, quant au rejet de sa demande.

Les juges rappellent que la rupture conventionnelle ne constitue pas un droit

pour les fonctionnaires et qu'aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit n'impose la motivation de son rejet.

Il est également rappelé que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à la demande régulièrement formée par le fonctionnaire qui envisage une rupture conventionnelle sans avoir préalablement organisé l'entretien prévu par la réglementation.

La décision ayant dans le cas présent été prise après la tenue de l'entretien prévu par le décret, la requête de l'agente est rejetée.

\*\*\*

**FPE - Congé de maladie – refus par l'administration – vérifications – Mouvement social et circonstances exceptionnels.**

**[Conseil d'État, 6ème - 5ème chambres réunies, 21/04/2023, 450533, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)**

En l'espèce, un directeur interrégional des services pénitentiaires avait opéré, par plusieurs décisions prises en mars et avril 2018, des retenues de treize trentièmes sur les traitements de surveillants pénitentiaires, alors que ces surveillants pénitentiaires avaient transmis à leur administration des avis médicaux leur prescrivant une interruption de travail de plusieurs jours pendant la période allant de la fin janvier au début février 2018, au cours de laquelle leur établissement d'affectation était confronté à un important mouvement social.

Les juges rappellent dans cet arrêt que l'administration ne peut en principe interrompre le versement de la rémunération d'un agent lui demandant le bénéfice d'un congé de maladie en produisant un avis médical d'interruption de travail qu'en faisant procéder à une contre-visite par un médecin agréé. Toutefois, **dans des circonstances particulières**, marquées par un mouvement social de grande ampleur **dans une administration où la cessation**

**concertée du service est interdite**, et la réception d'un nombre important et inhabituel d'arrêts de travail sur une courte période la mettant dans l'impossibilité pratique de faire procéder de manière utile aux contre-visites prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986, l'administration est fondée, dès lors qu'elle établit que ces conditions sont remplies, à refuser d'accorder des congés de maladie aux agents du même service, établissement ou administration lui ayant adressé un arrêt de travail au cours de cette période. Ces agents peuvent, afin de contester la décision rejetant leur demande de congé de maladie, établir par tout moyen la réalité du motif médical ayant justifié leur absence pendant la période considérée. Ils peuvent également, malgré l'absence de contre-visite, saisir le conseil médical, qui rendra un avis motivé dans le respect du secret médical.

Aussi, le Conseil d'Etat, pour ce motif, annule les ordonnances du tribunal administratif qui avait annulé les décisions de retenues sur traitement.

\*\*\*

**Discipline – faits antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire portés ultérieurement à la connaissance de l'administration, révélant une incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique – Révocation**

**(absence eu égard à l'ancienneté et la nature des faits).**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/05/2023, 438248, publié au recueil Lebon](#)

« Lorsque l'administration estime que des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, révèlent, par leur nature et en dépit de leur ancienneté, une incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique, il lui revient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'en tirer les conséquences en engageant une procédure disciplinaire en vue de procéder, à raison de cette incompatibilité, à la révocation de ce fonctionnaire.

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir saisi de la légalité d'une décision de révocation prononcée pour des motifs fondés sur l'existence d'antécédents judiciaires de l'intéressé de caractériser les faits à l'origine des condamnations en cause et d'apprécier si ces faits, compte tenu de leur nature et de leur ancienneté, étaient de nature à conduire à sa révocation, sans se borner à relever l'existence de tels antécédents. »

En l'espèce, « Président de conseil départemental ayant, à la suite de la découverte de fraudes aux prestations sociales versées par le département, prononcé la révocation du requérant pour des motifs notamment tirés de l'existence d'antécédents judiciaires regardés comme incompatibles avec l'exercice par l'intéressé de ses fonctions. Requérant se pourvoyant en cassation contre l'arrêt par lequel une cour administrative d'appel a annulé le jugement par lequel le tribunal administratif de Montreuil avait annulé cet arrêté.

Requérant, né en 1989, ayant été condamné, par un jugement du tribunal correctionnel en date du 17 mars 2008, à raison d'un vol avec violence n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail, au préjudice d'un magasin pour un montant de 485 euros, à une peine de deux ans de prison dont un an avec sursis. Requérant ayant également été condamné par un autre tribunal correctionnel, par jugement du 29 mars 2012, pour avoir tenté de pénétrer sans autorisation dans un établissement pénitentiaire en s'y présentant avec une pièce d'identité qui n'était pas la sienne, à une peine de trente jours-amende.

Ces condamnations, antérieures à son recrutement par le département à compter du 2 juillet 2012, ont cependant donné lieu, pour la seconde, à une dispense d'inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire de l'intéressé et, pour la première, à un effacement de ces mentions par un jugement de tribunal de grande instance du 15 mai 2012.

Eu égard, d'une part, à l'ancienneté des faits ayant justifié la première condamnation du requérant et, d'autre part, à leur nature, ayant d'ailleurs conduit l'autorité judiciaire à retenir en 2012 que leur gravité ne justifiait pas ou plus de mention des condamnations correspondantes au bulletin n° 2 du casier judiciaire, ces faits à eux seuls, dont l'administration a pris connaissance en 2014, n'affectaient pas le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé par l'arrêté attaqué. »

\*\*\*

## **Vacataire (non) – requalification de l’engagement.**

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 06/10/2022, 21MA03219, Inédit au recueil Lebon](#)

Le tribunal administratif de Marseille a annulé la décision implicite par laquelle un maire a refusé de faire droit à la demande de requalification de vacation en contrats à durée déterminée dont l'avait saisi un agent, et enjoint à la commune de requalifier les décisions d'engagement en qualité de vacataire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 en contrats à durée déterminée, dans un délai de trois mois à compter de sa notification et, enfin, condamné la commune à verser à l’agent une réparation financière.

L’agent avait assuré, à compter du mois de septembre 2016, des cours de musique au

sein de l'école municipale, selon un volume horaire variable chaque année. Il a bénéficié ainsi de contrats au titre de chaque année scolaire jusqu'en 2018, qui se sont succédés de manière discontinue, toujours **sur une période allant du mois de septembre à celui de juin. Dans ces conditions, il occupait un emploi répondant à un besoin permanent**, et, alors même qu'il était rémunéré sur la base d'un nombre de vacations multiplié par un taux horaire, il ne pouvait être regardé comme ayant la qualité de vacataire engagé pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée mais devait être considéré comme un agent non titulaire de la fonction publique territoriale recruté sur un emploi permanent.

Les juges de la cours d’appel confirment la requalification des vacations en contrats de droit public.

\*\*\*



## Informations générales

### Recommandation pour l'amélioration des conditions de travail des ATSEM

Le Fond National de Prévention de la CNRACL a produit la Recommandation « Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des ATSEM », fruit des travaux menés durant plus de deux ans par 15 collectivités participantes à un appel à projets portant sur la prévention des

risques liés au métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles. Cette recommandation propose, entre autres, des solutions concernant des risques professionnels identifiés dans l'optique d'améliorer les conditions de travail des ATSEM.

[Source CNRACL.](#)

\*\*\*

### Violences sexistes et sexuelles

Le Fond National de Prévention de la CNRACL a identifié cette thématique comme une priorité du programme d'actions.

La CNRACL précise que les violences sexistes et sexuelles au travail englobent tout comportement inacceptable d'une ou de plusieurs personne(s) :

- qu'il soit d'ordre physique, psychologique (ex : verbal ou comportemental) ou sexuel ;
- sur le site de travail ou dans des circonstances liées au travail ;
- ayant pour but de porter atteinte à la dignité d'un collaborateur, à son intégrité physique ou psychique ;
- ayant pour effet d'affecter sa santé et sa sécurité ou de créer un environnement de travail hostile.

Elles prennent une multitude de formes : agissements sexistes, discriminations fondées sur le sexe, harcèlement sexuel,

sexiste ou moral, agressions sexuelles, violences physiques, viols...

réglementation et prévention des violences sexistes et sexuelles.

Dans cette rubrique, vous trouverez toutes les informations utiles en termes de

[Source CNRACL.](#)

\*\*\*

[Les métiers territoriaux, Pourquoi pas vous ?](#)

A la date de rédaction de cette information, 4 premiers guides métiers sont disponibles concernant : l'ATSEM, le gardien-brigadier de la police municipale, le juriste territorial et le secrétaire de mairie.

Le CNFPT a mis en place une page « les métiers territoriaux, Pourquoi pas vous ? » présentant des métiers par thématique, avec renvoi au répertoire des métiers.

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Cumul emploi retraite d'un emploi privé vers un emploi public**

[Question de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) Publiée dans le JO Sénat du 26/01/2023 - page 469 – Réponse du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Publiée dans le JO Sénat du 27/04/2023 - page 2861](#)

Si l'accès à des postes publics en tant que fonctionnaire ou en tant que contractuel est soumis à certaines conditions, notamment de nationalité, de diplôme ou d'aptitude physique, le fait d'être retraité du secteur privé n'est pas un facteur d'exclusion aux postes publics. Par ailleurs, les conditions d'âge pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été supprimées depuis le 1er novembre 2005, sauf pour le recrutement aux emplois classés dans la catégorie active, c'est-à-dire ceux qui présentent un risque particulier ou qui peuvent susciter des fatigues exceptionnelles. En outre, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 favorise le cumul emploi

retraite en ce qu'elle permet aux assurés en cumul emploi-retraite ayant liquidé leur retraite au taux plein, de se créer de nouveaux droits à retraite.

*A noter, concernant les conditions d'âge, dans la [Question écrite n° 10263 de M. Rémy Pointereau \(Cher - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/05/2019 - page 2323](#) ; [Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 03/10/2019 - page 4992](#)*

*Il était précisé tant pour les contractuels de droit public que pour les fonctionnaires qu'ils ne devaient pas avoir atteint la limite d'âge de droit commun (67 ans) pour exercer une activité professionnelle de droit public et « En tout état de cause, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra pas cumuler sa pension avec un emploi de contractuel dans la fonction publique. »*

\*\*\*

## Prime de partage de la valeur – inapplicable à la fonction publique.

[Question écrite n° 4514 de Mme Louise Morel \(Démocrate \(MoDem et Indépendants\) - Bas-Rhin \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 03/01/2023 page : 26 - Réponse du Ministère des Collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Assemblée Nationale du 02/05/2023 page : 4003](#)

Conformément à l'engagement du Gouvernement de soutenir le pouvoir d'achat des ménages dans le contexte d'une inflation soutenue, l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat dispose que les entreprises peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur. Sous réserve que son attribution s'effectue dans les conditions prévues aux II à IV de ce même article, la prime de partage de la valeur est exonérée, dans la limite de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que de certaines participations, taxes et contributions. **Ce dispositif n'est pas applicable à la fonction publique en général et dans la fonction publique territoriale en particulier.** Le Gouvernement a toutefois mis en œuvre des mesures générales et ciblées de soutien au pouvoir d'achat des agents publics. Conformément à l'engagement du Gouvernement, la valeur du point d'indice de la fonction publique a été revalorisée de

3,5 % depuis le 1er juillet 2022. Cette revalorisation a bénéficié à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques et ce de manière automatique. Le Gouvernement a par ailleurs relevé de 5 000 à 7 500 euros le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération perçue par les agents publics au titre des heures supplémentaires et assimilées. Conformément à l'article 81 quater du code général des impôts, dans sa version modifiée par l'article 4 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, ce nouveau plafond d'exonération est applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2022. Conformément au décret n° 2019-133 du 25 février 2019 pris pour l'application aux agents publics de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, la rémunération que les agents publics perçoivent au titre des heures supplémentaires et assimilées fait en outre l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Pour tenir compte de l'augmentation des prix des carburants, le Gouvernement a par ailleurs réévalué de 10 % les taux des indemnités kilométriques dans la fonction publique. En application de l'arrêté du 14 mars 2022, la revalorisation de ces taux, applicables dans la fonction publique territoriale, est effective depuis le 1er janvier 2022. Compte tenu de ces éléments, **le Gouvernement n'envisage pas à ce stade d'étendre à la fonction publique la prime de partage de la valeur.**



\*\*\*

## Délais légaux d'une convocation du médecin du travail.

[Question de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée dans le JO Sénat du 23/02/2023 - page 1335 - Réponse du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires publiée dans le JO Sénat du 11/05/2023 - page 3135](#)

Conformément à l'article **37-10** du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé. Le conseil médical peut être saisi pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé. Par ailleurs, le conseil médical réuni en formation restreinte est compétent en cas de contestation de l'avis rendu par le médecin agréé dans le cadre de la visite de contrôle de l'agent placé en CITIS en application des dispositions du II de l'article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. Il résulte de l'ensemble des

dispositions précitées du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 que **l'examen de l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions à l'issue d'un CITIS peut être réalisé lors de la visite de contrôle diligentée par l'autorité territoriale.** Les dispositions de ce même décret **ne fixent pas expressément de délai, en particulier au cours des six premiers mois du placement en CITIS, pour réaliser le contrôle de l'aptitude** de l'agent à reprendre ses fonctions à l'issue de ce congé. Toutefois, la réforme des instances médicales, issue des dispositions du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, vise à accélérer le traitement des demandes des agents, tout en veillant à garantir leur protection dans les situations où ils sont les plus fragiles. Dans cette perspective et compte tenu de la faculté pour l'agent concerné de saisir la formation restreinte du conseil médical pour contester l'avis médical, l'autorité territoriale est donc amenée à solliciter, **dans les meilleurs délais**, une visite de contrôle de l'agent auprès d'un médecin agréé. Enfin, **si le médecin agréé déclare l'agent apte à reprendre ses fonctions à l'issue du CITIS, des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions peuvent également être proposés** par le médecin du travail, conformément à l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et

préventive dans la fonction publique territoriale.

\*\*\*

## Rémunération des agents publics en arrêt maladie

[Question de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 20/10/2022 - page 5075 ; Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 11/05/2023 - page 3130](#)

La lutte contre les absences injustifiées reste un axe d'amélioration des services publics porté par le Gouvernement. Le maintien d'un délai de carence dans la fonction publique demeure ainsi un levier destiné à lutter contre les absences de très courte durée qui peuvent être sources de désorganisation des services publics, même si certaines circonstances d'arrêt de travail, peuvent en être dispensées, telles pour celles qui ont prévalu pendant la crise COVID ou, très récemment, la décision prise par le Gouvernement de ne pas appliquer le jour de carence aux femmes confrontées à une fausse couche. Sous ce type de réserves, **le Gouvernement entend améliorer le suivi et le contrôle des arrêts. Le Gouvernement entend aussi agir sur les conditions de travail et le renforcement de la prévention**, y compris à travers le renforcement de la protection des agents contre les risques liés à l'incapacité de travail, et ce en écho du rapport de la Cour des comptes mentionne (sic). Dans le

prolongement de l'accord conclu dans la fonction publique de l'État en 2022 sur la protection sociale complémentaire "santé", des négociations avec les organisations syndicales représentatives sont ainsi prévues à l'agenda social 2023 sur le champ de la prévoyance. Enfin, un premier plan santé au travail dans la fonction publique a été publié en mars 2022 pour la période 2022-2025. Il concerne les trois versants de la fonction publique. Il a pour objectif d'engager pour les quatre années à venir un plan d'actions visant à améliorer durablement la prévention des risques professionnels. Ce plan santé au travail prévoit que les employeurs publics se dotent d'une feuille de route pour améliorer les conditions de travail de leurs agents, et mettent la prévention au coeur des démarches de santé au travail. La prévention des arrêts maladie constitue donc un objectif de ce plan, qui fixe par ailleurs comme priorités le développement du dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail, le développement d'une culture de la prévention, la qualité de vie et les conditions de travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et le renforcement du système d'acteurs de la prévention. Le plan santé au travail dans la fonction publique comprend des mesures fortes telles que la promotion du secourisme en santé mentale,

l'amélioration de la production de données sur la santé de travail ou le soutien, sur les territoires le nécessitant, à la création et au développement de services de médecine

de prévention mutualisés. La poursuite de ces actions est également inscrite à l'agenda social 2023.

\*\*\*

## Conditions de détachement vers la police municipale.

[Question n°4062 de M. Grégoire de Fournas \(Rassemblement National - Gironde\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/12/2022 page : 6175 - Réponse du Ministère de l'intérieur et de l'outre-mer publiée dans le JO Assemblée Nationale du 09/05/2023 page : 4200](#)

L'assermentation, prévue par article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, est une prestation de serment qui constitue un engagement solennel pour l'agent de police municipale, de respecter les règles déontologiques inhérentes à ses missions. Il ne s'agit pas d'une condition nécessaire à la nomination d'un agent de police municipale, mais un préalable obligatoire pour exercer ses fonctions. Sans assermentation, les actes accomplis par cet agent ne sont donc pas valables. En application de l'article R. 212-2 du Code de l'organisation judiciaire, la prestation de serment est reçue à l'audience d'une des chambres du tribunal judiciaire, l'agent prêtant serment devant le président. L'assermentation des militaires de la gendarmerie est régie par le décret n° 2013-874 du 27 septembre 2013 relatif à la prestation de serment des militaires de la gendarmerie nationale. Elle constitue un

engagement solennel de respecter des règles déontologiques en lien avec les missions exercées. La formule du serment est commune aux officiers et sous-officiers de gendarmerie et particulière pour les gendarmes adjoints volontaires et les réservistes opérationnels. **Dès lors que des militaires de la gendarmerie sont détachés dans un des cadres d'emploi de la police municipale, il est tout à fait cohérent qu'ils prêtent à nouveau serment dans la mesure où les prérogatives et missions exercées diffèrent de celles dévolues à leur statut d'origine.** Cette assermentation leur permettra de conférer aux actes accomplis une force probante. Cette formalité est exigée pour les membres des corps de la police ou de la gendarmerie nationales détachés dans le cadre d'emploi des agents de police municipale, dès lors que les règles déontologiques propres à la police municipale, fixées par les articles R. 515-1 à R. 515-6 du Code de la sécurité intérieure ainsi que leurs missions, sont différentes. Par ailleurs, l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention prévoit que les agents de la police nationale et les militaires de la

gendarmerie nationale détachés dans le cadre d'emploi d'agents de police municipale bénéficient d'une formation préalable à l'armement réduite. Ces agents suivent une formation de 12 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux revolvers, de 6 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux armes de poing chambrées, de 12 heures au lieu de 30 heures pour le module relatif aux matraques de type bâton de défense ou tonfa et de 6 heures au lieu de 18 heures pour le module relatif aux pistolets à impulsion électrique. L'expérience et les savoir-faire acquis par les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale sont donc bien pris

en compte en l'état actuel de la réglementation. S'agissant des conditions d'armement des gendarmes et policiers détachés dans un cadre d'emplois de la police municipale, la réglementation a récemment évolué pour tenir compte de l'expérience et savoir faire acquis. La formation préalable à l'armement de ces agents a ainsi été adaptée. La détention et le port d'une arme de service revêtant une sensibilité particulière, au regard notamment des conséquences qu'ils impliquent tant vis-à-vis de l'agent que de l'employeur en cas d'usage inapproprié d'une arme, il ne paraît pas judicieux de réduire davantage la formation de ces agents.

\*\*\*

### **Formation des futurs policiers municipaux issus des forces de police.**

[Question n°4751 de M. Rémy Rebeyrotte \(Renaissance - Saône-et-Loire\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 17/01/2023 page : 336 - Réponse du Ministère de l'intérieur et de l'outre-mer publiée dans le JO Assemblée Nationale du 09/05/2023 page : 4203](#)

L'article 60 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a inscrit dans le code de la sécurité intérieure le principe selon lequel les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation peuvent être

dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. Ce principe a été mis en œuvre par les décrets n° 2020-1243 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale et n° 2020-1244 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale du 9 octobre 2020. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure des formations initiales réduites de moitié pour tout fonctionnaire détaché ou intégré dans un des cadres d'emplois de la

police municipale précédemment agent de la police nationale ou de la gendarmerie nationale. Ainsi, pour les agents de catégorie C, la durée de formation est réduite de 6 mois à 3 mois tandis que ceux des catégories A et B (respectivement détachés ou intégrés dans les cadres d'emplois des directeurs de police municipale et des chefs de service de police municipale) voient la leur passer de 9 mois à 4 mois. **Dans la mesure où les**

**prérogatives et missions des policiers municipaux ne sont pas identiques à celles des gendarmes et policiers nationaux, une durée minimale de formation d'adaptation est nécessaire.** Le Gouvernement considère que le dispositif mis en œuvre en application de la loi de 2019 est équilibré et tient compte du double impératif de formation et de valorisation des expériences professionnelles antérieures.

\*\*\*

### **Délai accordé aux collectivités pour limiter l'impact financier du Ségur de la santé.**

[Question écrite n°04973 de Mme Laurence Harribey \(Gironde - SER\) publiée le 26/01/2023 publiée dans le JO Sénat du 26/01/2023 - page 448 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 04/05/2023 - page 2944.](#)

Institués par l'article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), cette revalorisation

significative met en oeuvre l'engagement du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux et socio-éducatifs et de mieux reconnaître les compétences des agents les exerçant. Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement le 18 février 2022 en clôture de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, le bénéfice du CTI et de l'indemnité équivalente a été étendu par l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022. Dans la fonction publique territoriale, cette extension concerne les agents paramédicaux de certains services départementaux (notamment de protection maternelle et infantile et de l'aide sociale à l'enfance), les aides à domicile exerçant au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) et les fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois (dont la liste figure au III de l'annexe du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un CTI à certains agents publics) et agents contractuels équivalents

qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux. L'article 44 de la loi du 16 août 2022 précité prévoit que cette extension du CTI et de l'indemnité équivalente ait un effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Cette date a été définie par le législateur en loi de financement de la sécurité sociale. Conscient néanmoins des conséquences pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de la mise en oeuvre de cette revalorisation salariale, le Gouvernement a choisi d'accompagner financièrement les collectivités et établissements concernés par cette mesure. S'agissant des agents des services départementaux de santé et de protection maternelle et infantile, l'État prend en charge 30 % du coût de cette revalorisation. Pour l'année 2022, qui couvre les dépenses d'avril à décembre 2022, cette compensation est fixée par l'arrêté du 29 novembre 2022 fixant le montant de la compensation de l'État par département au titre du financement de la prime de revalorisation aux personnels médicaux, paramédicaux et psychologues de la protection maternelle et infantile, des centres de planification et des centres de prophylaxie sanitaire. S'agissant des aides à domicile exerçant au sein des SAAD des centres communaux et intercommunaux d'action sociale, l'État, via la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), prend en charge 50 % du coût de cette revalorisation. L'autre moitié est financée par les départements qui bénéficient toutefois d'un financement à

hauteur de 50 % de la CNSA en vertu de l'article 47 modifié de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 précitée. Les paramètres du dispositif de soutien aux professionnels des SAAD et les modalités de versement de l'aide aux départements qui le financent sont précisés par le décret n° 2021-1155 du 6 septembre 2021 modifié. Pour tenir compte des dépenses des départements, l'article 80 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a par ailleurs relevé de 200 à 261 millions le montant du plafond budgétaire de la CNSA au titre de l'aide versée chaque année aux départements. Au-delà de ce soutien financier spécifique, toutes les communes ont bénéficié en 2022 d'une revalorisation forfaitaire des bases d'imposition de 3,4 %, soit le taux le plus élevé depuis plus de trente ans. Au titre de 2023, le Gouvernement a par ailleurs décidé de ne pas limiter l'indexation de la valeur locative des locaux autres que celle des locaux professionnels sur l'évolution de l'indice annuel des prix à la consommation harmonisé constatée entre novembre de l'année n-2 et novembre de l'année n-1 prévue à l'article 1518 bis du code général des impôts. En 2023, cette revalorisation des valeurs locatives s'établit ainsi à 7,1 % et permettra aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale, en complément des différents dispositifs de soutien, de faire face à l'inflation et à l'augmentation de leurs dépenses de fonctionnement liée, notamment, à la mise en oeuvre du CTI.

## 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 SOCIAL TERRITORIAL**

**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)
- [inspection@cdg49.fr](mailto:inspection@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