

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	9
Circulaires	1
Jurisprudence	11
Réponses ministérielles	13
Informations générales	4

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2024-3

Publié le 29 mai 2024



CDG INFO



Sommaire :

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 7
• Circulaires	page 16
• Informations générales	page 17
• Réponses ministérielles	page 20
• Annuaire des services	page 35



Textes officiels

Cadre d'emplois des gardes champêtres.

[Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Le décret, ayant pour objet la revalorisation de la carrière du cadre

d'emplois des gardes champêtres, aligne la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale.

Les modalités de reclassement sont prévues à l'article 9.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Cadre d'emplois des gardes champêtres.

[Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Obligation de traçabilité de l'exposition aux CMR (*agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction*).

[Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour](#)

[certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction](#)

Publics concernés : travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou

toxiques pour la reproduction et leurs employeurs.

Objet : fixation de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes (benzène, acrylonitrile et composés du nickel) et **modalités relatives à la traçabilité de l'exposition** des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le 5 avril 2024.
Les employeurs disposent d'un délai de 3 mois à compter de cette date pour établir la liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction prévue à l'article 2 du texte.

Notice : le décret porte transposition de substances visées par la directive (UE) 2022/431 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, et précise les modalités de la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents

chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

La liste, à établir avant le 5 juillet, doit :

- ✓ indiquer pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition ;
- ✓ être mise à disposition des salariés concernés personnellement par les agents CMR ;
- ✓ être mise à disposition de manière anonyme à la disposition des travailleurs et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
- ✓ être communiquée, et ce à chaque actualisation, aux services de prévention et de santé au travail et aux services de santé au travail en agriculture qui devront la conserver au moins quarante ans. Les informations de la liste sont versées dans le dossier médical en santé au travail.

Conseil médical.

[Décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Objet : diverses modifications de dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : 18 avril 2024.

Notice : le décret modifie les dispositions relatives au comité médical au sein du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale

de retraites des agents des collectivités locales et 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. Il détermine les cas de saisine des formations - restreinte et plénière - du

conseil médical en préservant l'harmonisation entre les versants de la fonction publique. Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions réglementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat au sein du décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat.

Indemnité horaire pour travail de nuit dans la filière médico-sociale.

[Arrêté du 13 mars 2024 abrogeant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif](#)

L'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif est abrogé.

Cet arrêté est pris dans la continuité du décret 2023-1238 qui abrogeait le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif et est le nouveau fondement pour les

grade équivalent aux corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques de catégorie A du ministère de la défense (arrêté du 9 octobre 2017), des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense (arrêté du 24 décembre 2020), des infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense (arrêté du 24 décembre 2020), des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense (arrêté du 1^{er} août 2006), des aides-soignants civils du ministère de la défense (arrêté du 11 mai 2022), des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense (arrêté du 11 mai 2022).

L'octroi de l'indemnité n'est pas obligatoire pour les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux de la filière médico-sociale éligibles. le mode de calcul de l'indemnité horaire pour travail de nuit est modifié

Dérogation au montant plafond du « forfait télétravail ».

[Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024](#)

Pour les fonctionnaires de la Fonction Publique de l'Etat et **par dérogation** au premier alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, le

montant limite du « forfait télétravail » est fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués **au titre de l'année 2024** (La mise en place de cette dérogation s'explique par le contexte de l'organisation des Jeux olympiques afin de limiter les déplacements en région parisienne).

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, l'instauration du « forfait télétravail » n'est pas obligatoire et nécessite, le cas échéant, pour sa mise en œuvre, une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public *après avis* du Comité Social Territorial.

Parentalité - maintien du bénéfice des droits acquis.

[LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole](#)

Cette loi modifie notamment des dispositions du code général de la fonction publique « afin de transposer l'article 10 de la directive (UE) 2019-1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Elle modifie pour ce faire le code général de la fonction publique pour prévoir un maintien des droits acquis avant le début des congés, pour les congés suivants : le congé de

paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant ». Le [rapport de la commission des lois de l'assemblée nationale](#) précise également que « La notion de « droits acquis » n'a pas de définition en droit de la fonction publique. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), entendue par [le rapporteur de cette commission], considère que *pourraient notamment* relever de cette notion le droit à l'évaluation annuelle et à un entretien annuel, le droit aux congés annuels et le droit à la formation.

Ainsi, en matière de congé parental, il est prévu dans cette position que le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé (article 36 modifiant l'article L515-8 du CGFP).

Les articles L. 631-3 (congé de maternité), L. 631-6 à L. 631-9 (congé de naissance, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant), L. 632-2 (congé de présence parentale), L. 633-2 (congé de solidarité familiale) et L. 634-4 (congé de proche aidant) sont complétés par un alinéa ainsi rédigé : « Le fonctionnaire conserve le

bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. »

Des mesures réglementaires de transposition de la directive sont attendues.

Gardes champêtres.

[Arrêté du 23 avril 2024 relatif aux caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres](#)

Arrêté fixant les caractéristiques de la carte professionnelle, de la tenue et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres.

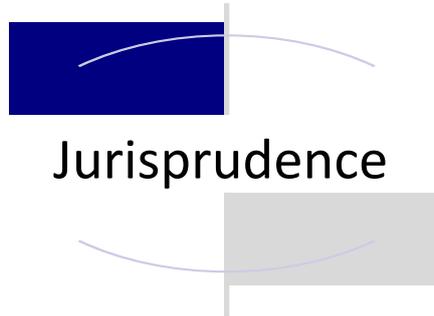
Activité accessoire et activité d'agent privé de sécurité dans le cadre des JO.

[Décret n° 2024-483 du 28 mai 2024 permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024](#)

Le décret ouvre la possibilité aux agents publics de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative salariée d'agent privé de sécurité pour la seule période du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024, à l'occasion de l'organisation des jeux Olympiques et

Paralympiques 2024. Ce texte permet le cumul de leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé, notamment lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes prévue par le décret n° 2022-592 du 20 avril 2022. Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés.

Le décret constitue un dispositif complémentaire au décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas.



Jurisprudence

Discipline – éviction illégale du service – indemnisation des préjudices causés par une première sanction d'éviction – exclusion – conséquences de la mise en œuvre erronée d'une seconde sanction d'éviction prise à la suite de l'annulation de la première – litige distinct.

[Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 13/02/2024, 461352, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Gardien de la paix ayant été révoqué puis, à la suite de l'annulation de cette sanction en raison de sa disproportion manifeste, ayant fait l'objet d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de deux ans. Agent ayant été évincé du service pendant six mois en application de

la révocation, puis pendant vingt-quatre mois en application de la sanction d'exclusion temporaire, sans que l'administration tienne compte de la période antérieure d'éviction.

Intéressé demandant l'indemnisation des préjudices ayant résulté pour lui de la sanction de révocation et se rapportant à la période pendant laquelle il a été irrégulièrement évincé du service, soit durant les six mois de prise d'effet initiaux de la révocation, avant son annulation au contentieux. En statuant sur ce litige, le juge n'a pas à tenir compte des pertes de rémunération subies par l'agent du fait de la mise en œuvre erronée de la nouvelle sanction d'exclusion temporaire de deux ans prise à son encontre à la suite de l'annulation de sa révocation, les conséquences de la mise en œuvre de cette dernière décision relevant d'un litige distinct. »

**Entretien professionnel - obligation
– responsabilité de l’administration
– absence de l’agent (absence
d’exonération.**

[CAA de PARIS, 2ème chambre,
25/10/2023, 21PA02972, Inédit au recueil
Lebon](#)

Une agente de l’Etat n'a fait l'objet d'aucune évaluation professionnelle de la part de sa hiérarchie entre 2009 et 2016, contrairement à l'obligation édictée par la réglementation qui prévoit que le

fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Les juges précisent à cet égard, que la circonstance, à la supposer établie, **que l'intéressée aurait refusé de se présenter aux entretiens professionnels, n'est pas de nature à exonérer l'administration de cette obligation** et ne faisait en tout état de cause pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir. Par suite, comme l'a estimé à bon droit le tribunal, l'administration a commis une faute engageant la responsabilité de l'Etat.

**Agent contractuel – non
renouvellement – CDI (non).**

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre,
27/02/2024, 22BX00291, Inédit au recueil
Lebon](#)

Une agente contractuel de l’Etat a été recrutée par contrat successif, pour assurer des remplacements, de 2001 jusqu’au 29 juin 2019. Par courrier du 26 juin 2029, l’intéressée a été informé du non renouvellement de son contrat. L’agente fait grief d’avoir été illégalement licenciée.

Les juges rappellent que « si, en cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné peut se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, **il ne peut, en l'absence de décision expresse en ce sens, être regardé comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée** ».

En l’espèce, la requête de l’agente est rejetée

Contractuel – Licenciement en cours de période d’essai – Procédure – insuffisance professionnelle pour non-respect des consignes.

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 24/10/2023, 21TL04439, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente demande l’annulation de son licenciement intervenu en cours de période d’essai.

L’agente fait notamment grief de ce que le contrat prévoyait une période d’essai fixée à trois mois, alors que les dispositions réglementaires limitaient à deux mois cette période. Les juges indiquent que l’agent ne peut néanmoins se prévaloir de l’illégalité, le **licenciement ayant été prononcé dans le respect des délais réglementaires**, après un mois d’exécution de contrat.

Concernant le contrôle de la décision par le juge, il est constaté le reproche fait à l’agente d’avoir une **vision très**

personnelle de sa charge de travail et de ne pas tenir pas compte des directives rappelées à plusieurs reprises oralement et par courriel par sa supérieure hiérarchique. La Cour constate la matérialité de ces faits et retient que ce non-respect du cadre hiérarchique ne permettait pas d’assurer la bonne marche du service. « La requérante a été informée dès sa prise de poste de la nécessité de transmettre à sa supérieure toutes les informations concernant le dossier complexe dont elle avait la charge et qu’elle a fait l’objet de rappels oraux et écrits de ces consignes à plusieurs reprises ». « La décision qui est fondée sur la manière de servir ne constitue pas une sanction déguisée, quand bien même [la relation de l’agente] avec sa supérieure est par la suite devenue conflictuelle. Il s’ensuit que le moyen tiré du caractère disproportionné de la mesure prise à son encontre est inopérant ».

Les juges rejettent la requête en annulation présentée à l’encontre du licenciement.

Rémunération – heures supplémentaires non réalisées – Répétition de l’indu – discipline.

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 17/04/2024, 22VE02154, Inédit au recueil Lebon](#)

Un contrôle des heures supplémentaires effectuées avait fait apparaître de nombreuses anomalies et incohérences

avec les déclarations d’un adjoint administratif principal de deuxième classe, de sorte qu’il était redevable de la somme de 3 676 euros correspondant à 256 heures supplémentaires non effectuées de 2014 à 2018. En outre, l’agent avait été informé qu’une procédure de sanction disciplinaire était engagée à son encontre, celle-ci ayant conduit au prononcé d’une sanction d’exclusion temporaire de cinq jours.

L'agent demande à la cour l'annulation de ces deux décisions.

Les juges constatent en l'espèce « que les heures supplémentaires mensuelles le concernant **avaient fait l'objet d'un signalement erroné, tenant notamment à ce qu'il contournait le système de pointage en partant déjeuner sans pointer et à des incohérences entre les horaires de pointage automatisé et les horaires de passage à l'entrée du parking ou à la caisse du restaurant du personnel** et que ces incohérences portaient sur 256 heures supplémentaires non effectuées. Contrairement à ce qu'il soutient, ces heures supplémentaires ont été générées par de fausses informations relatives aux heures de déjeuner et d'entrée dans le parking le matin, comme cela ressort des informations croisées issues des tableaux de transactions à la caisse du restaurant, de l'état de caisse au restaurant et de l'historique des entrées au parking, de sorte qu'il doit être regardé comme ayant effectué, à la suite de ces informations erronées, un nombre d'heures supplémentaires nettement moins important que celui déclaré, pour un total de 256 heures ».

L'agent fait grief à la collectivité de ne pas respecter les dispositions relatives à la prescription de deux ans. Toutefois, « aux termes de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000, [...] la répétition des sommes

versées n'est pas soumise à ce délai dans le cas de paiements indus résultant soit de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération, soit de la transmission par un agent d'informations inexactes sur sa situation personnelle ou familiale". Dans les deux hypothèses prévues par le deuxième alinéa de cet article, **la somme peut être répétée dans le délai de droit commun de cinq ans**, prévu à l'article 2224 du code civil.

La sanction disciplinaire repose sur les constatations faites directement par le directeur général des services, occupant un bureau au même niveau que celui de l'intéressé, et portant sur un usage excessif de son téléphone portable, sur ses absences non justifiées de son poste de travail et sur sa tendance à trop bavarder, ces comportements ayant fait l'objet de rappels à l'ordre par oral. Les juges retiennent que ces « fautes, par leur caractère répétitif et par l'absence de prise en compte des remarques du directeur général des services par l'intéressé étaient de nature à justifier la sanction retenue d'exclusion temporaire de service pendant cinq jours ».

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

Rémunération – SFT – Conjoint de l’agent public –délais de recours de deux mois - silence de l’administration – Nécessaire accusé de réception.

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 16/02/2023, 21DA02973, Inédit au recueil Lebon](#)

La requérante demandait l’annulation de la décision implicite de refus d’une administration, concernant sa demande de versement du supplément familial de traitement à raison des quatre enfants, dont elle a la charge effective en attente du jugement de divorce, mais les juges du fond ont considéré son recours irrecevable. Ainsi, devant la Cour Administrative d’Appel, l’agente demande l’annulation du jugement qui a rejeté sa demande comme irrecevable, le juge de premier instance ayant estimé que le délai de recours de deux mois avait couru à compter de la décision implicite de rejet du 15 juin 2021, née du silence gardé sur le recours gracieux de la requérante contre la décision contenue dans le courriel du 12 mars 2021, au motif qu’il s’agissait d’un litige opposant l’administration à un de ses agents, non

soumis à l’obligation d’un accusé de réception prévue à l’article L. 112-3 du code des relations entre le public et l’administration et que la requête introduite le 21 octobre 2021 devant le tribunal administratif était tardive.

Toutefois, les juges, en appel, considèrent que le refus opposé à la demande la requérante tendant au versement du supplément familial de traitement, **n’est pas un litige qui oppose un agent à son employeur , puisque si la requérante est agent public, son propre employeur est une autre administration que celle de son époux** et la circonstance qu’elle réclame ces prestations du chef de son époux, ne saurait suffire à la faire regarder comme entrant dans le champ des articles L.112-2 et L. 231-4 du code des relations entre le public et l’administration. **Par suite, contrairement à ce qu’a estimé le premier juge, sa demande devait faire l’objet de l’accusé de réception prévu par l’article L. 112-3** du code des relations entre le public et l’administration. La requérante n’ayant pas été destinataire d’un tel accusé de réception, elle est fondée à soutenir que le délai de recours de deux mois ne lui est pas opposable.

**Reprise d’une entité économique –
manquement de la collectivité -
Continuation du contrat de travail -**

**Obligation de rémunération dans
les conditions prévues par le
contrat de droit privé.**

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 mars 2024, 22-22.315, Publié au bulletin](#)

Une commune a repris la gestion directe de centres de loisirs. Soutenant que la salariée, directrice alors en poste, ne disposait ni du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur ni de l'un des diplômes et expériences qui y sont assimilés, nécessaires pour occuper les fonctions de directrice d'un centre de loisirs, la commune a refusé de la reprendre, ne lui a soumis aucun contrat de droit public et n'a mis en oeuvre aucune procédure de licenciement.

Les magistrats rappellent qu'il « résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail qu'à la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé

jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat.

La cour d'appel a constaté que la commune, qui avait repris l'activité de l'association, avait refusé de reprendre la salariée qui occupait le poste de directrice, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en oeuvre aucune procédure de licenciement.

Elle en a exactement déduit, le contrat de travail de la salariée ayant été transféré de plein droit à la commune, que celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle cette activité lui avait été transférée et a pu retenir que les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation ».

Aptitude – avis d'aptitude émis par le Conseil médical – mise en demeure – refus de rejoindre son poste - radiation des cadres – Certificat médical – éléments nouveaux.

[Conseil d'État, 3ème chambre, 22/04/2024, 465311, Inédit au recueil Lebon](#)

« Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent

concerné a, **préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer.**

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.** Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Lorsque l'agent a été reconnu apte à reprendre ses fonctions par le comité médical, mais que, mis en demeure de

rejoindre son poste, il refuse de le faire en produisant un certificat médical prescrivait un nouvel arrêt de travail, il appartient à l'autorité administrative, avant de prononcer une éventuelle mesure de radiation des cadres à raison d'un abandon de poste, d'apprécier si ce certificat médical apporte des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du comité médical. Elle ne peut donc légalement refuser d'examiner les éléments ainsi invoqués au motif qu'elle serait tenue par l'avis du comité médical. »

Sur l'absence d'éléments nouveaux, voir également dans le même sens : [Conseil d'État, 8ème chambre, 24/04/2019, 413264, Inédit au recueil Lebon](#) où une agente mise en demeure de reprendre son service, n'a pu être regardée comme apportant une justification d'ordre médical de nature à expliquer qu'elle n'ait pas déféré à cette mise en demeure, faute d'apporter sur l'état de santé de des éléments nouveaux.

Discipline – réforme de l'échelle des sanctions – caractère plus doux des nouvelles dispositions – absence.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 05/03/2024, 461548, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Par l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de l'article 31 de la loi n° 2019-828 du 6 août

2019, désormais codifié aux articles L. 533-1, L. 533-2 et L. 533-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le législateur a, d'une part, supprimé la possibilité, pour l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, de prononcer un abaissement de plusieurs échelons et limité la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, mais aussi, d'autre part, prévu

que cette même autorité pouvait désormais, dans la fonction publique territoriale, prononcer la radiation du tableau d'avancement, y compris à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes, et étendu les cas de révocation du sursis à exécuter une exclusion temporaire de fonctions au cas où l'agent serait puni d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de

trois jours dans les cinq ans. En apportant, par ces dispositions qui présentent un caractère indivisible, ces différentes modifications à l'échelle des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires, le législateur ne peut être regardé comme ayant entendu que soient infligées aux fonctionnaires ayant commis une faute des peines moins sévères que celles résultant des dispositions antérieurement en vigueur ».

Discipline – fonctionnaire entendu sur les manquements – droit de se taire.

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 02/04/2024, 22PA03578, Inédit au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un fonctionnaire hospitalier après avoir obtenu plusieurs annulations de sanctions au motifs qu'elle était disproportionnée fait valoir que la sanction disciplinaire litigieuse est entachée d'un vice de procédure car il n'a pas été informé qu'il avait le droit de se taire.

Les juges rappellent qu'« aux termes de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : "Tout homme étant présumé innocent jusqu'à

ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi". Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires **ne puisse être entendu** sur les manquements qui lui sont reprochés **sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire** ».

Pour ce motif, la Cour administrative d'appel annule la sanction prononcée par le groupe hospitalier.

Droit à retraite – décompte de la catégorie active – mise à disposition

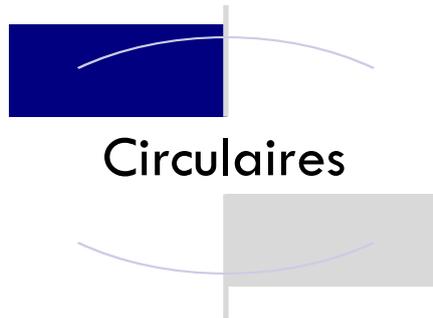
[Conseil d'État, 7ème chambre, 14/12/2023, 470520, Inédit au recueil Lebon](#)

Un médecin sapeur-pompier professionnel occupant l'emploi de médecin-chef du service de santé et de secours médical dans un service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du Bas-Rhin, a été mis à disposition d'Hôpitaux universitaires de du 1^{er} décembre 2012 au 30 novembre 2015. L'agent demande l'annulation du directeur de la CNRACL lui refuse la prise en compte de cette période en catégorie active.

Le conseil d'état rappelle qu'un agent mis à disposition est réputé occuper son emploi. Au regard de l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 portant classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B les emplois de " officiers, sous-officiers, caporaux et sapeurs des corps de sapeurs-pompiers professionnels sont réputé appartenir à la catégorie active.

Ainsi, le fonctionnaire mis à disposition est réputé occuper son emploi, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'ils exercent des fonctions analogues, par leur nature ou les sujétions qu'elles emportent, à celles qu'ils exerçaient lorsqu'ils occupaient un emploi classé dans la catégorie active.

Le Conseil d'Etat confirme l'annulation de la décision du directeur de la CNRACL.



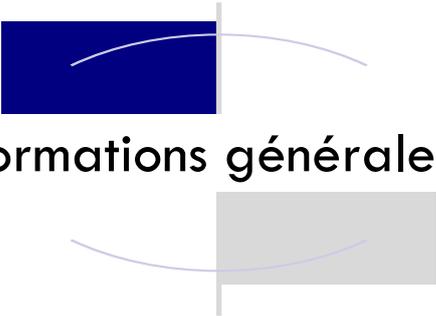
Circulaires

[Circulaire NOR : PRMX2412120C n° 6443-SG du 29 avril 2024 relative à la codification des textes législatifs et réglementaires.](#)

La présente circulaire et son annexe ont pour objet de préciser les progrès accomplis en matière de codification des textes législatifs et réglementaires et le

programme de travail du gouvernement pour les années à venir.

Cette circulaire précise notamment que « les travaux de codification de la partie réglementaire du code général de la fonction publique sont également en cours et seront soumis, compte tenu du volume des écritures, en plusieurs parties successives à l'examen du Conseil d'Etat ».



Informations générales

[FAQ DGAFP sur la protection fonctionnelle des agents publics](#)

Les principaux enjeux de la protection fonctionnelle.

La protection fonctionnelle est la protection due par la collectivité publique à ses agents à raison de leurs fonctions.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les autres agents publics, pouvant déboucher sur des menaces ou des attaques ou bien encore sur la mise en

cause de leur responsabilité civile ou pénale.

Elle permet donc d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service, et par conséquent le respect de l'intérêt général. Or, l'étendue de cette protection et le champ de ses bénéficiaires sont souvent méconnus.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a donc élaboré une plaquette proposant une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle, conçue comme un outil pratique à destination de l'ensemble des agents publics et de leurs proches.

[Télécharger la FAQ DGAFP](#)

[Mon Parcours Handicap](#)

Le site Internet www.monparcourshandicap.gouv.fr est édité par la Caisse des Dépôts et

Consignations se présente comme le site officiel pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants.

On y trouve des thèmes tels que :

- [Agent public : que faire pour conserver votre emploi ?](#) (Quelles sont les étapes du parcours de maintien dans l'emploi ? Quels

sont les dispositifs et les outils d'aide à la compensation ?)

- [Travailler dans la fonction publique](#)

[Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État](#)

« Afin d'accompagner les employeurs de la fonction publique de l'État, est publié un guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics.

Ce guide pédagogique comprend 5 parties :

- Avant le recrutement ;
- Les modalités de recrutement ;

- La rémunération ;
- Le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- Les modifications, ruptures et fin du contrat d'apprentissage.

Il comporte également plusieurs annexes, par exemple celle relative aux bonnes pratiques pour rédiger une offre d'apprentissage attractive ».

[Télécharger le Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État](#)

[Attractivité de l'emploi dans les collectivités territoriales : les conditions de réussite d'une marque](#)

« La délégation du Sénat aux collectivités territoriales a adopté le rapport d'information de Catherine DI FOLCO, Cédric VIAL et Jérôme DURAIN sur l'"Attractivité de la fonction publique territoriale, un enjeu de marque ?". Ce rapport s'inscrit dans la suite des travaux des rapporteurs sur l'évolution du métier de secrétaire de

mairie et vise à fournir la grille d'analyse d'une stratégie de "marque employeur" au service de l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Confrontée à une dégradation générale de l'attrait des métiers de la fonction publique et aux difficultés spécifiques à l'échelon local, la fonction publique territoriale peine en effet à recruter. Dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, les collectivités territoriales explorent donc de nouvelles voies pour conforter, ou

restaurer, leur attractivité en tant qu'employeurs.

Technique marketing à la croisée de la gestion des ressources humaines et de la communication, la stratégie de marque employeur représente un moyen de rénover la démarche de recrutement, de repenser la relation employeur / employé et de mettre en valeur l'identité de la collectivité tout comme le sens de ses missions.

Au travers de leur rapport, Catherine DI FOLCO, Cédric VIAL et Jérôme DURAIN offrent une véritable boîte à outils pour accompagner les décideurs locaux dans la mise en place d'une marque employeur. Ils insistent ainsi sur la définition préalable d'une identité et d'une proposition employeur

spécifique à chaque collectivité. Ils estiment par ailleurs indispensable d'associer toutes les parties prenantes (élus et agents), d'utiliser les nouvelles technologies à bon escient et de valoriser l'ensemble du parcours des agents. Ils jugent enfin nécessaire d'évaluer et d'améliorer en continu l'efficacité de la marque. Car s'engager sur la voie de la marque employeur, c'est saisir l'opportunité de réfléchir à l'identité de la collectivité et de revisiter la relation "collectivité employeur / agent territorial". »

[l'Essentiel du rapport](#)

[Rapports de la délégation](#)



Réponses ministérielles

Reconnaissance des avancements en grades et échelons des agents de la fonction publique détachés

[Question de M. Jean-Jacques Lozach \(Creuse - SER\) Publiée dans le JO Sénat du 02/11/2023 - page 6208 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques Publiée dans le JO Sénat du 14/03/2024 - page 1047](#)

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois. Il est régi par le principe de la double carrière, qui permet au fonctionnaire détaché : 1) d'une part de continuer à évoluer dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et donc de bénéficier des droits à l'avancement dans ce dernier, en application de l'article L.513-1 du code général de la fonction publique ; 2) d'autre part, de bénéficier des mêmes droits à l'avancement que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché, sauf disposition contraire prévue par le statut particulier de celui-ci, en application de l'article L.513-9 du même code. De plus, en application de l'article L. 513-10, l'administration doit tenir compte, dans le

corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de sa réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix. **La pleine jouissance de ce droit ne peut être garantie pour le fonctionnaire détaché que sous réserve d'une prise en compte immédiate, c'est-à-dire sans délai et sans attendre le renouvellement du détachement (Sic*)** ou l'intégration, de l'avancement obtenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. **Par parallélisme, en application de l'article L.513-11, lorsque le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, l'administration doit tenir compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables.** Les administrations sont bien informées de ces règles de prise en compte de l'avancement pour les agents en détachement, mais il est également

possible pour les agents, si des situations problématiques persistent, d'effectuer un recours gracieux auprès de l'administration dans les deux mois suivant le refus de leur demande, ou un recours contentieux auprès du juge administratif également dans un délai de deux mois.

(*)ATTENTION : L'article L9 du CGFP prévoit que : « *Sauf dispositions contraires, les modalités d'application du présent code sont*

déterminées par décret en Conseil d'Etat » ; et conformément au disposition du décret 86-68, il est tenu uniquement compte des avancements à l'intégration (article 11-3), à la réintégration (article 11-2) ou au renouvellement (article 11-1 dernier alinéa).

La codification s'est faite à droit constant et n'a pas pour objet de modifier l'application des textes. Le fait qu'il ne soit plus fait expressement renvoi à un décret s'explique par l'article L9 du CGFP.

Rémunération et droit pour la retraite des policiers municipaux

[Question de M. Jérémy Bacchi \(Bouches-du-Rhône - CRCE-K\) publiée dans le JO Sénat du 14/12/2023 - page 6869 - Réponse du Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JO Sénat du 14/03/2024 - page 1042](#)

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, dont l'organisation et le fonctionnement ont été renforcés par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. L'élargissement des compétences des fonctionnaires de police municipale issu de la loi du 25 mai 2021 rend légitime de procéder à une revalorisation de leur carrière et de leur rémunération. Le Gouvernement a ainsi dès à présent engagé une réforme en ce sens. Au plan statutaire, par des décrets publiés le 23 novembre 2023, l'accès à

l'échelon spécial pour les agents de police municipale, cadre d'emplois de catégorie C, est facilité et décontingenté (cet échelon devenant un échelon de droit commun). La carrière des directeurs de police municipale, cadre d'emplois de catégorie A, est par ailleurs alignée sur celle, plus avantageuse, des agents relevant de la catégorie dite "A type". Au plan indemnitaire, en application de l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et ceux relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, d'un régime indemnitaire qui leur est propre, dont les modalités et les taux sont fixés par décret. Ce régime indemnitaire se compose, à titre principal, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) calculée en appliquant au montant

mensuel du traitement soumis à retenue pour pension des bénéficiaires un taux individuel fixé dans la limite de taux maximums distincts selon les cadres d'emplois (25 % pour les directeurs de police municipale qui bénéficient en plus d'une part fixe d'un montant annuel brut maximal de 7 500 euros, 30 % pour les chefs de service de police municipale et 20 % pour les agents de police municipale et les gardes champêtres). Conscient des difficultés soulevées aujourd'hui par le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer ce régime en lien avec les organisations syndicales et les représentants des associations d'élus

concernées. Les travaux et concertations visant à refondre leur régime indemnitaire sont en cours. La mise en oeuvre du régime indemnitaire rénové des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres est envisagée durant l'année 2024 après avoir été présentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au Conseil national d'évaluation des normes. Le Gouvernement porte une grande attention à nos forces de sécurité, qu'elles soient nationales ou locales, et continuera d'apporter son soutien à l'action des polices municipales, aux côtés des organisations syndicales et des employeurs territoriaux.

Supplément familial de traitement des fonctionnaires

[Question écrite n° 08278 de Mme Nathalie Delattre \(Gironde - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 07/09/2023 - page 5248 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 21/03/2024 - page 1222](#)

Prévu à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique et précisé par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, le droit au supplément familial de traitement (SFT) est ouvert aux agents publics des trois versants de la fonction publique au titre des enfants de moins de 20 ans dont ils assument la charge effective et permanente (au sens des prestations familiales), à raison d'un seul droit par

enfant. Le dispositif du SFT est composé d'un élément fixe en fonction du nombre d'enfants à charge et, à compter du deuxième enfant, d'un élément proportionnel au traitement avec un montant plancher et plafond. Ainsi, le SFT est calculé et évolue selon les conditions suivantes :

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 euros	-	2,29 euros	2,29 euros
2	10,67 euros	3 %	75,99 euros	114,99 euros

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
3	15,24 euros	8 %	189,45 euros	293,43 euros
Par enfant supplémentaire	4,57 euros	6 %	135,22 euros	213,21 euros

Dans le cadre des travaux sur l'accès, les parcours de carrière et les rémunérations de la fonction publique, lancés en début d'année 2023, une réflexion sur l'ensemble des déterminants de la rémunération des agents publics a été engagée.

Cette réforme en cours vise à mettre en place des outils de rémunération plus efficaces et lisibles, tout en procédant à une simplification des procédures de gestion des ressources humaines.

Absence de préavis de grève des agents des communes de moins de 10 000 habitants

[Question 13452 de Mme Émilie Bonnivard \(Les Républicains - Savoie\) publiée dans le JOAN du 05/12/2023 - page 10823 - Réponse du Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JOAN du 19/03/2024 - page 2218](#)

En application de l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 intégré dans le bloc de constitutionnalité depuis la décision du Conseil Constitutionnel 71-44 DC du 16 juillet 1971, le droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle, qui doit cependant être concilié avec le principe de continuité du service public, également principe à valeur constitutionnelle. La Constitution renvoie à la loi le soin

d'encadrer ce droit de grève. Ainsi, l'article L. 114-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent, en l'espèce, les dispositions des articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du Code du travail relatif à l'exercice du droit de grève dans les services publics. Si la cessation concertée du travail doit ainsi être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, cette règle ne s'applique pas aux agents des communes de moins de 10 000 habitants (article L. 114-2 CGFP). En l'absence de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève au-dessous de 10 000 habitants, ces agents ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du Code du travail (QE AN n° 105638 du 14/06/2011, p. 6286). La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la

fonction publique, qui a introduit par son article 56 la possibilité de fixer, par accord négocié, les conditions permettant de garantir la continuité de certains services (dont l'accueil périscolaire) et les conditions d'organisation en cas de grève, ne trouve pas non plus à s'appliquer à ces communes. En outre, aucun service minimum d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps périscolaire n'est prévu par la réglementation, et ce en dehors de toute condition de seuil démographique. Toutefois, le Conseil d'État considère que l'absence de réglementation ne peut avoir pour conséquence d'exclure les limitations apportées à l'exercice du droit de grève pour en éviter un usage abusif ou contraire à l'ordre public (CE, Ass., 7 juillet 1950, n° 01645, Dehaene). L'autorité territoriale peut ainsi prendre les mesures pour assurer le bon fonctionnement des services publics essentiels, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, les

collectivités de moins de 10 000 habitants étant tenues par les principes imposant le fonctionnement et la continuité des services publics, tout comme les collectivités de plus de 10 000 habitants (QE AN n° 31372, 10ème législature, JO du 25/12/1995, p. 5484 ; CE, 9 juillet 1965, n° 58778 et 58779, Pouzenc). Il revient donc en premier lieu à l'autorité territoriale, avant de restreindre l'exercice du droit de grève, de rechercher par tout autre moyen si des agents non-grévistes peuvent être mobilisés pour assurer la continuité des services publics (CE, 18 janvier 1980, n° 07636, Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin). En second lieu, l'autorité peut mettre en œuvre des mesures de restriction du droit de grève en s'inspirant du Code du travail, sous le contrôle du juge administratif, qui appréciera le caractère essentiel du service public en cause ou l'atteinte à l'ordre, à la sécurité ou à la salubrité publics.

La formation aux gestes de premiers secours dans le secteur de la petite enfance

[Question 10599 de Mme Karine Lebon \(Gauche démocrate et républicaine - NUPES - Réunion\) publiée dans le JOAN du 01/08/2023 - page 10823 - Réponse du Ministère du travail, de la santé et des solidarités publiée dans le JOAN du 05/03/2024 - page 1623](#)

Les professionnels de santé, tels que les puériculteurs et les auxiliaires de puériculture, sont formés aux gestes et soins d'urgences par la nature de leur formation et de leur profession. Ils détiennent une attestation de formation de niveau 2 aux gestes et soins d'urgence. Ces formations sont obligatoires pour tout professionnel quel que soit son lieu d'exercice. Quant aux professionnels de la petite enfance non professionnels de santé, ces derniers ont une formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1. Ces

formations sont obligatoires pour pouvoir travailler au sein d'un établissement de santé, une structure médico-sociale, auprès d'un professionnel de santé dans un cabinet libéral, une maison de santé ou

encore un centre de santé. L'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence prévoit un entretien de ces connaissances tous les 4 ans.

Consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes par les collectivités

[Question de Mme Marie Mercier \(Saône-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 22/06/2023 - page 3871 - Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JO Sénat du 11/04/2024 - page 1550](#)

La systématisation des contrôles d'honorabilité des personnes en contact avec des mineurs est une mesure du plan de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux enfants (2019-2022). Elle a également été annoncée par le Président de la République à l'occasion des 30 ans de la Convention internationale des Droits de l'Enfant. Elle s'appuie sur le constat de la nécessaire mobilisation des administrations concernées pour mieux utiliser les possibilités de consultation qu'offre le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS), pour prévenir la récidive et garantir la sécurité des enfants. À ce titre, les articles 20 et 21 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ont généralisé la vérification des antécédents des

personnes en contact avec les enfants, destinée à garantir que les contrôles seront systématiquement effectués, avant le recrutement, mais également en cours de carrière, en renforçant le contrôle des antécédents judiciaires des personnes qui interviennent ou exercent de façon permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole, au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil. Aujourd'hui, selon le 3° de l'article 706-53-7 du Code de procédure pénale, les collectivités territoriales sont destinataires, par l'intermédiaire des préfets, des informations contenues dans le fichier, pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions. Selon ce même article, les informations contenues dans le fichier sont directement accessibles, par l'intermédiaire d'un système de télécommunication sécurisé, aux préfets et aux administrations de l'État dont la liste est fixée par la voie réglementaire (en l'espèce par l'article R. 53-8-24 du même code) qui vise notamment différentes administrations centrales ou déconcentrées de l'État.

Parmi les domaines de compétence relevant des collectivités territoriales les conduisant à solliciter le préfet pour des contrôles d'honorabilité, figure la protection de l'enfance. Les services déconcentrés chargés, sous l'autorité du préfet et pour son compte, de la consultation du FIJAIS doivent actuellement saisir manuellement les noms des listes d'individus que leur transmettent les collectivités pour vérification « à l'acte » - c'est-à-dire « identité par identité » - sans possibilité de criblage, ce qui rend ces opérations particulièrement chronophages. Le déploiement d'un outil de consultation automatisé du FIJAIS notamment dans le champ de la protection de l'enfance, sur le même schéma que celui actuellement à l'oeuvre dans les domaines des activités physiques et sportives et des accueils collectifs de mineurs, est actuellement en cours d'examen entre les ministères sociaux, le ministère de la Justice et le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer. Par ailleurs, dans le cadre de l'examen à l'Assemblée nationale de la proposition de loi portant mesures pour bâtir la société

du bien vieillir en France, le Gouvernement a donné un avis favorable à un amendement visant notamment à ce que l'accès indirect des collectivités territoriales à ce traitement de données puisse se faire par l'intermédiaire de toute administration de l'État désignée par voie réglementaire (telle qu'une direction d'administration centrale ou un service à compétence nationale), et plus uniquement par l'intermédiaire des préfets. Outre l'objectif de gagner en efficacité en centralisant et en homogénéisant ces contrôles, cet amendement permettra également demain aux professionnels et bénévoles soumis à l'obligation d'honorabilité de demander à l'administration chargée d'exercer le contrôle sur leur activité ou profession la délivrance d'un certificat d'honorabilité de manière dématérialisée, afin qu'ils puissent attester auprès de leur employeur ou de leur futur employeur qu'ils ne figurent pas au FIJAIS et que leur bulletin n° 2 ne contient pas de condamnation les rendant incapables d'exercer la mission convoitée.

Primes refusées aux contractuels de la fonction publique

[Question 05703 de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée dans le JO Sénat du 09/03/2023 - page 168 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/04/2024 - page 1677](#)

Les principaux critères utilisés pour déterminer la rémunération des agents contractuels sont posés à l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique. Ce dernier prévoit ainsi que « la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et

de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. » L'article 28 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a précisé les composantes de la rémunération des contractuels en permettant dorénavant de prendre en compte ces deux derniers critères, au même titre que les fonctionnaires, pour mieux valoriser leur engagement professionnel et manière de servir. Par ailleurs, les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels est amenée à évoluer figurent à l'article 1er- 3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Elle doit ainsi faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Au niveau jurisprudentiel, « il ressort de la jurisprudence constante du Conseil d'Etat que le niveau de rémunération des agents non titulaires doit être fixé par référence à ce que percevrait normalement un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions en tenant compte toutefois des qualifications et de l'expérience professionnelle de l'intéressé. » (Conseil d'Etat, 3ème et 8ème sous-sections réunies, 25 mai 2007, n° 299307).

Ainsi, l'employeur a la possibilité de déterminer la rémunération des agents contractuels et donc de leur appliquer des primes correspondant à celles prévues pour les agents titulaires, sans que le cadre réglementaire précise ou ne limite la liste des primes qui peuvent être attribuées aux agents contractuels. Cette possibilité pour l'employeur est confirmée par la jurisprudence du Conseil d'Etat (notamment Conseil d'Etat, 29 décembre 2000, affaire n° 17137). A titre d'exemple, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 ou la prime prévue par le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 accordée aux personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » sont versées aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels éligibles. La Cour de Justice de l'Union européenne, dans sa décision C-72/18 du 20 juin 2019, a jugé que le fait de réserver le bénéfice d'un complément de rémunération aux enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires est contraire à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, si l'accomplissement d'une certaine période de service constitue la seule condition d'octroi dudit complément.

Capital décès d'un fonctionnaire décédé en activité

[Question 10599 de M. Pierre-Jean Verzelen \(Aisne - Les Indépendants\) publiée dans le JO Sénat du 01/06/2023 - page 3475 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/04/2024 - page 1678](#)

L'article D. 712-20 du code de la sécurité sociale énumère les règles de répartition du capital versé entre les ayants droit d'un fonctionnaire décédé en activité. Aux termes de cet article, le pacte civil de solidarité (PACS) doit être conclu depuis plus de deux ans pour que le partenaire du « du cujus » puisse bénéficier du tiers ou de la totalité du capital suivant la présence ou non d'enfants pouvant prétendre à l'attribution de ce même capital. Le mariage n'est, quant à lui, pas soumis à une telle condition de durée. De même, les enfants ayants droit peuvent prétendre à la totalité de ce capital en l'absence de conjoint ou de partenaire de PACS. Enfin, les ascendants peuvent se voir attribuer la

totalité du capital décès en l'absence de conjoint ou de partenaire d'un PACS ou d'enfants ayants droit, à la condition qu'ils furent à la charge du « de cujus » au moment du décès. Les agents publics, quel que soit leur statut, bénéficient depuis le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droits de l'agent public décédé d'une réévaluation du montant servi, celui-ci étant porté à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé (traitement et régime indemnitaire), là où l'article D. 712-19 du code de la sécurité sociale prévoyait un montant égal à quatre fois celui mentionné à l'article D. 361-1 du même code, soit un peu moins de 15 000 euros. De même, le décret harmonise les règles de calcul du capital décès des contractuels avec celui des fonctionnaires, puisque leurs ayants droit peuvent prétendre à l'attribution d'un capital égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès, contre 75 % auparavant.

Mise en œuvre du dispositif « transfert primes-points »

[Question 10599 de M. Daniel Gremillet \(Vosges - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 16/11/2023 - page 6421 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction](#)

[publiques publiée dans le JO Sénat du 18/04/2024 - page 1679](#)

Le décret n° 2021-1164 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État précise, dans son article 12, que les sommes versées à ce titre sont exclues

de l'assiette de calcul de l'abattement instauré par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016. Aussi, le montant du remboursement mensuel, fixé à 15 euros, ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'abattement qui s'applique à la rémunération des agents publics concernés. Depuis la résurgence de l'inflation en 2021, le Gouvernement a mis en oeuvre plusieurs mesures salariales indiciaires visant, d'une part, à rehausser les rémunérations servies aux agents publics et, d'autre part, à renforcer l'attractivité de la fonction publique. Parmi celles-ci, les revalorisations du point d'indice intervenues ces deux dernières années ont permis aux 5,7 millions d'agents publics de voir leur traitement croître de 3,5 % à compter du 1er juillet 2022, puis de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023. Deux autres mesures indiciaires sont venues compléter les revalorisations du point d'indice. Les agents dont l'indice

brut était inférieur à 419 ont également pu bénéficier, à compter du 1er juillet 2023, d'une attribution de points d'indice majoré différenciés. Destinée aux agents relevant des catégories C et B, généralement en début de carrière, cette mesure a permis aux agents concernés d'obtenir jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires (soit jusqu'à 531 euros brut par an). Ce dispositif permet par ailleurs de réintroduire la progressivité du traitement indiciaire brut à chaque avancement d'échelon (à l'ancienneté), qui avait été fortement atténuée par les relèvements successifs du minimum de traitement, corollaires de l'inflation soutenue et des hausses du SMIC. Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2024, l'ensemble des agents publics bénéficient de l'attribution de 5 points d'indice majoré supplémentaires, correspondant à une revalorisation du traitement indiciaire brut de 295 euros brut par an.

CCAS et respect des règles du statut de la fonction publique territoriale.

[Question 13877 de Mme Emmanuelle Ménard \(Non inscrit - Hérault\) publiée dans le JOAN du 19/12/2023, page : 11437- Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JOAN du 12/03/2024, page : 1902.](#)

Le 1° 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 social, 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 12 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, 12 heures. Les agents bénéficient, en principe, d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum (article 6 du décret précité). 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 10 heures et que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à 12 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 social territorial compétent. Les agents bénéficient, en principe, d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum, comprenant en principe le dimanche (article 3 du décret du 25 août 2000). A la suite de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ont été prises diverses mesures relatives à l'évolution des conditions de recrutement des emplois à temps non complet ou encore à l'élargissement du recours au contrat sur certains emplois permanents de la fonction publique territoriale qui ont permis de répondre aux besoins d'adaptabilité des employeurs territoriaux ainsi qu'aux modalités de gestion et aux contraintes organisationnelles des collectivités territoriales. Aussi, **le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicables aux personnels territoriaux des EHPAD les règles prévues dans la fonction publique hospitalière en matière de dérogations permanentes aux garanties minimales de travail.**

Indemnités chômages dues par la collectivité territoriale.

[Question 15834 de Mme Frédérique Meunier \(Les Républicains - Corrèze\) publiée dans le JOAN du 05/03/2024 page : 1502 - Réponse de la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité publiée dans le JOAN du 23/04/2024 page : 3242.](#)

L'article L. 5422-1 du Code du travail dispose que le versement de l'allocation relative au chômage est notamment conditionné à la perte involontaire d'emploi. A cet égard, l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage prévoit que la fin d'un contrat à durée déterminée constitue une privation involontaire d'emploi. En outre, aux termes des articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du Code du travail, l'employeur territorial est débiteur de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) lorsque l'agent concerné a effectué auprès de lui la plus longue durée d'emploi au regard des durées d'emploi effectuées pour le compte d'autres employeurs, publics comme privés, au cours d'une certaine période. En vertu de l'article L. 5426-1 du Code du travail, ce sont les agents de France Travail qui procèdent au contrôle de la condition relative à la recherche

effective d'emploi permettant le versement de l'ARE. Toutes les informations relatives aux personnes à la recherche d'un emploi sont traitées dans un fichier de données à caractère personnel dénommé « Système d'information concernant les demandeurs d'emploi et salariés » dont le contenu est fixé à l'article R. 5312-42 du Code du travail. Afin de permettre aux employeurs territoriaux n'ayant pas conclu de convention de gestion avec France Travail d'apprécier l'éligibilité de l'agent concerné à l'allocation chômage, l'article R. 5312-43 du code du travail prévoit que les employeurs débiteurs de l'allocation chômage sont destinataires des données détenues par France Travail. Enfin, la lecture combinée des articles L. 2321-2 et R. 2321-2 du Code général des collectivités territoriales autorise le provisionnement pour risques et charges dès l'apparition d'un risque avéré. Les employeurs territoriaux en auto-assurance étant tenus de supporter la charge de l'indemnisation du chômage de leurs anciens fonctionnaires, il leur appartient d'estimer le risque subséquent et, le cas échéant, de le provisionner. Tout autre dispositif visant à financer cette dépense sur d'autres fonds, notamment par une mutualisation du risque, induirait nécessairement une charge financière supplémentaire pour les employeurs pour un nombre de situations qui restent peu nombreuses.

Grades concernés par la loi sur la revalorisation des secrétaires de mairie.

[Question 15834 de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée dans le JO Sénat du 22/02/2024 - page 608 - 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 publiée dans le JO Sénat du 25/04/2024 - page 1846.](#)

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie conduit à couvrir l'ensemble des fonctionnaires susceptibles d'occuper cet emploi, en l'occurrence ceux de quatre cadres d'emplois : adjoint administratif, rédacteur, attaché et celui, en extinction, de secrétaire de mairie. L'article 2 de la loi, qui instaure un plan de requalification, permet aux agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement et exerçant ces fonctions de bénéficier d'une promotion interne en catégorie B, sans contingentement, jusqu'au 31 décembre 2027. L'article 3 a pour objet de favoriser, de manière pérenne, la promotion interne en catégorie B, également sans contingentement, des fonctionnaires de catégorie C n'occupant pas ces fonctions mais destinés à les exercer à l'issue d'une formation qualifiante validée par un examen professionnel. Par ailleurs, pour

tous les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, l'article 5 prévoit une formation à la prise de poste, l'article 8 prévoyant pour sa part l'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté. La loi couvre ainsi tous les fonctionnaires exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, avec une attention particulière pour les agents de catégorie C, dont la promotion en catégorie B est facilitée. Au demeurant, estimant que le métier de secrétaire de mairie, exigeant et polyvalent, devait a minima être exercé par des agents de catégorie B, le législateur a interdit le recrutement d'agents de catégorie C sur ces fonctions à compter du 1er janvier 2028. Hormis ses dispositions relatives à la formation à la prise de poste, la loi ne concerne que les fonctionnaires, et non les agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la mesure où ils ne sont pas régis par un principe de carrière, comme les agents titulaires, seuls à pouvoir bénéficier d'une promotion interne au sens de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique. Toutefois, si les intéressés sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel pourront être prises en compte au titre de la durée de service exigée pour bénéficier d'une promotion interne.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les agents de la fonction publique territoriale.

[Question 09644 de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée dans le JO Sénat du 04/01/2024 - page 13 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 02/05/2024 - page 1996.](#)

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé le 12 juin 2023 plusieurs mesures afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents des trois fonctions publiques, en particulier la mise en oeuvre d'une prime de pouvoir d'achat. Publié au Journal officiel du 1er novembre 2023, le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 met en oeuvre cet engagement pour la fonction publique territoriale. Ce décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat au bénéfice de leurs agents publics et des assistants maternels et assistants familiaux. Le versement de cette prime relève de la libre administration et n'est donc pas obligatoire dans la fonction publique territoriale. La prime de pouvoir d'achat ne fait pas l'objet, dans les trois fonctions publiques, d'une mesure d'exonération fiscale et sociale qui relèverait en tout état de cause du domaine de la loi. Si cette prime n'appartient pas aux dépenses pour lesquelles l'État est tenu de participer, en

tout ou partie, à leur financement, le Gouvernement est toutefois conscient des conséquences pour les collectivités territoriales des effets de l'inflation et des mesures salariales mises en oeuvre sur les dépenses de fonctionnement. Dans ce contexte, il poursuit un effort d'accompagnement soutenu des collectivités territoriales, en particulier les plus fragiles. En 2022, la loi du 16 août 2022 de finances rectificative, a ainsi mis en place un filet de sécurité de 404 Meuros visant à soutenir les communes et les groupements confrontés à une dégradation de leur situation financière, notamment du fait de la revalorisation du point d'indice et de l'inflation. Étendu aux départements et aux régions et recentré sur les hausses de dépenses d'énergie, ce filet de sécurité a été reconduit en 2023 et a été complété par un « bouclier tarifaire » visant à préserver les petites collectivités de l'inflation induite par la hausse des coûts énergétiques. Par ailleurs, à travers la loi de finances pour 2023 prévoyant une hausse historique de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de 320 Meuros à périmètre constant, 90 % des communes ont vu leur DGT augmenter afin de parer à de possibles augmentations de charges. Pour ne pas renoncer à des projets, les collectivités disposent aussi d'autres concours financiers à l'image des dotations d'investissement (DETR, DSIL...). Ces dernières permettent de porter des projets de territoire ou d'accélérer les actions conduites par les collectivités sur les grandes priorités nationales. En 2023, ces dotations ont été maintenues à un niveau élevé, supérieur à 2 Mdseuros et

ont été complétées par la création du « fonds vert », d'un montant de 2 Mdseuros également. Pour l'année 2024, plusieurs mesures visant à soutenir les finances locales ont été proposées par le Gouvernement et adoptées par le Parlement dans le cadre de la loi de finances pour 2024. Cette loi prévoit ainsi une nouvelle hausse de la DGF de 320 Meuros à destination des communes les plus fragiles en particulier par le biais de l'abondement des dotations de péréquation du bloc communal. La loi de finances pour 2024 augmente considérablement d'autres dotations de fonctionnement telles que la dotation biodiversité et aménités rurales (portée de 41,6 Meuros en 2023 à 100 Meuros en 2024), la dotation pour les titres sécurisés (DTS, portée à 100 Meuros également), et la dotation particulière élu local (DPEL), augmentée de 15 Meuros. La loi de finances pour 2024 maintient enfin à leur

niveau historique de 2 Mdseuros les dotations de soutien à l'investissement local (DSIL, DETR, DPV, DSID), et pérennise le fonds vert, porté à 2,5 Mdseuros (+ 500 Meuros). En considération de la diversité des situations des collectivités, le décret du 31 octobre 2023 comprend par ailleurs des dispositions spécifiques pour tenir compte des contraintes budgétaires propres aux employeurs territoriaux. Il précise que le montant de la prime de pouvoir d'achat est fixé par l'organe délibérant dans la limite d'un montant plafond prévu par un barème pour différents niveaux de rémunération. Il dispose également que la prime de pouvoir d'achat peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024. Cette possibilité offerte aux employeurs leur permet de procéder au versement de cette prime sur deux exercices budgétaires.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE SOCIAL TERRITORIAL

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- inspection@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi