



### LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Depuis son installation le 1<sup>er</sup> janvier 1985, le Centre de Gestion remplit sa mission de façon continue :

■ Les missions obligatoires : assistance aux collectivités dans la gestion administrative de leur agent, fonctionnement des instances paritaires (CAP, CTP, C. de Discipline), bourse de l'emploi, examens et concours,...

■ Les missions facultatives développées au fur et à mesure de l'expression de vos besoins : médecine préventive, hygiène et sécurité, partenariat CNRACL, conseil statutaire, archivage,...

A compter du 1<sup>er</sup> janvier de cette année, deux nouvelles missions ont été confiées au Centre de Gestion par transfert de compétence du CNFPT vers nous :

prise en charge des catégories A déchargés d'emploi (Cf article pages 4 et 5) et organisation de l'ensemble des concours et examens pour les catégories A, B, C à l'exception des Administrateurs Territoriaux.

Tout d'abord je veux voir dans l'extension des missions des centres de Gestion la reconnaissance de leur professionnalisme et j'en remercie plus particulièrement les élus et les agents du CDG30.

Ceci est bien, mais n'est pas sans poser quelques difficultés : en effet, il faut que je vous dise que ces transferts se feront à enveloppe réduite.

Le prélèvement obligatoire fixé depuis 1985 à 0,8% de la masse salariale de votre collectivité ne bouge pas et comme élue locale, j'en suis satisfaite.

Par contre, la présidente du CDG 30 que je suis a dû interpellé M. le ministre de l'Intérieur et des Collectivités Locales pour lui rappeler que les compensations financières prévues ne correspondent pas au coût de la mission « concours » : la sous-évaluation de la loi Hoeffel de 1994 (rédacteur, technicien) perdue et le décret 2009-1732 du 30 décembre 2009 ne prévoit pas d'évolution du montant des transferts financiers pour les années à venir correspondant à l'organisation nouvelle des concours de catégorie A ; s'ajoutent à cela diverses irrégularités réglementaires que j'ai soulevées : absence de saisine du comité des finances locales et transferts financiers vers le seul centre régional coordonnateur. Cette deuxième question n'est pas anodine car elle pose la question de la gestion des fonctionnaires de catégorie A déchargés de fonction : qui prendra en charge le travail de reclassement et le traitement de ces fonctionnaires ?

Tout en mettant en place le nouveau dispositif réglementaire nous continuerons à nous battre pour défendre, à travers le Centre de Gestion, les finances des collectivités locales et le statut de la fonction publique territoriale.

Nous continuerons, aussi, à déployer de nouveaux moyens techniques afin de mieux vous aider, ainsi de la sécurisation de l'accès au WEB Carrières qui vous permettra d'accéder directement aux dossiers de vos agents



La présidente, **Reine BOUVIER**

Maire de LE CAILLAR

Présidente de la Communauté de Communes Petite Camargue

### SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
PRIME : NLE BASE JURIDIQUE	
ÉLECTIONS : INDEMNISATION	
REVALORISATION DU SMIC	2
CONCOURS	
PRÉ-INSCRIPTION EN LIGNE	
MARCHÉS PUBLICS	3
UNE SUPPRESSION D'EMPLOI	
N'EST PAS UNE SANCTION	4-5
AVANCEMENT	
MISSION DE REMPLACEMENT	6
BILAN SOCIAL	
COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE	7
FORMATION D'INTÉGRATION	8

**Comm 'URE**  
LA REVUE DU CDG

Directrice de la rédaction :  
Reine BOUVIER  
Rédacteur en chef :  
Alain FABRE  
Conception : AB OVO

## Prime de service et de rendement : nouvelles bases juridiques

Le décret et l'arrêté du 5 janvier 1972, fondement juridique de la prime de service et rendement (PSR) susceptible d'être versée aux ingénieurs, techniciens supérieurs et contrôleurs de travaux territoriaux ont été abrogés et remplacés par le **décret n°2009-1558 et un arrêté du 15 décembre 2009**, entrés en vigueur le 17 décembre 2009.

Ainsi, compte tenu de l'équivalence des grades entre les fonctionnaires de l'Etat et territoriaux concernant le régime indemnitaire, le taux base annuel de la PSR par grade est fixé à :

Contrôleur : 986 €  
Contrôleur principal : 1 289 €  
Contrôleur chef : 1 349 €  
Technicien supérieur : 1 010 €  
Technicien supérieur principal : 1 330 €  
Technicien supérieur chef : 1 400 €  
Ingénieur : 1 659 €  
Ingénieur principal : 2 817 €  
Ingénieur chef de classe normale : 2 869 €

Ingénieur chef de classe exceptionnelle : 5 523 €

**Le montant individuel de la PSR ne peut excéder le double du montant annuel de base.** Il est fixé en tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé et de la qualité des services rendus. Les collectivités territoriales devront donc mettre en conformité leur délibération pour prendre en compte ce changement de fondement juridique.

Pour les ingénieurs en chef, le taux de base est légèrement inférieur au taux moyen annuel de « l'ancienne » PSR.

La délibération pourra prévoir à titre individuel, le maintien pour les fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé, en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

## Revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2010

Le décret n°2009-1584 du 17 décembre 2009 paru au JO du 19 décembre 2009 fixe la nouvelle valeur du salaire minimum de croissance ; il est porté de 8,82 euros à **8,86 euros** (augmentation de 0,5%) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La valeur brute mensuelle du SMIC est ainsi égale à **1343,77 euros** pour une durée de travail à temps complet de 151,67 heures mensuelles.

Le traitement minimum des fonctionnaires étant supérieur au SMIC, puisqu'il s'établit depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2009 à **1345,31 euros**, l'indice minimum (IM 292) ne sera pas revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

En application de la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, la revalorisation du SMIC interviendra désormais au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

## Indemnisation des travaux supplémentaires effectués à l'occasion des élections

Les travaux supplémentaires effectués par les fonctionnaires territoriaux à l'occasion des consultations électorales peuvent donner lieu soit à compensation horaire, soit à rémunération.

Pour les agents concernés qui sont admis au bénéfice **des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié**, à savoir les agents de catégorie B et C, les heures de travail accomplies sont rémunérées par ce biais.

Pour les agents qui à l'inverse ne peuvent pas prétendre au versement d'IHTS, l'assemblée délibérante de la collectivité pourra décider de leur allouer **une indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) régie par l'arrêté ministériel du 27 février 1962**. Seuls les agents de catégorie A relèvent de cette indemnité.

L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) est allouée dans la double limite :

- d'un crédit global obtenu en multipliant la valeur de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires mensuelle des titulaires du grade d'attaché ou de secrétaire de mairie mise en place dans la collectivité, par le nombre de bénéficiaires.

- d'une attribution individuelle au plus égale au quart de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires annuelle des attachés ou secrétaire de mairie déterminée pour la collectivité.

# Concours d'adjoint administratif territorial de 1<sup>ère</sup> classe



Le 17 mars dernier, le Parc des Expositions de Nîmes a accueilli les 1070 candidats inscrits toutes voies confondues, au concours d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe

ouvert pour 55 postes.

La publication des résultats d'admissibilité sera disponible sur notre site internet et affichée dans nos locaux le 30 avril 2010 à partir de 16h00.

Les épreuves d'admission se dérouleront du 7 au 18 juin 2010 au Centre de Gestion du Gard avec publication des résultats d'admission le 9 juillet 2010 à partir de 16h00.

## MARCHÉS PUBLICS : LE PLANCHER REPASSE A 4000€

Le code des marchés publics a connu maintes réformes ces dernières années.

La dernière en date est due à un arrêt du Conseil d'Etat (n°329100 du 10 février 2010) qui annule une disposition relative aux marchés passés sans procédure préalable et aux marchés à procédure adaptée contenue dans le décret 2008-1356.

Ainsi le seuil plancher des M.A.P.A. qui avait été porté par l'Etat à 20 000€ est ramené à son seuil initial de 4 000€ par la haute juridiction. Afin de ne pas troubler l'ordre des procédures, la date du 1<sup>er</sup> mai 2010 a été retenue par le Conseil d'Etat pour la mise en place de ce nouveau seuil.

## Nouveauté : la pré inscription en ligne fait son apparition sur notre site internet



L'examen professionnel de Technicien Supérieur Territorial inaugurera cette nouvelle manière de s'inscrire à partir du 13 avril 2010.

Le principe est simple : le candidat remplira en ligne un formulaire, l'imprimera et le fera parvenir dans les délais, avec les pièces justificatives, au service concours pour que l'inscription soit validée.

# Une suppression d'emploi n'est pas une sanction !

*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les Centres de Gestion sont dotés, par le législateur, d'une nouvelle mission jusque là dévolue au CNFPT : la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A privés d'emploi.*

En sus de 3 fonctionnaires de catégorie B déjà pris en charge par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du GARD, ce dernier s'est vu transféré 1 attaché principal, 1 professeur d'enseignement artistique et 1 emploi spécifique.

Si le principe de la prise en charge s'inscrit dans le droit fil du système de la carrière, il n'en demeure pas moins que certaines dérives peuvent en résulter qui, dans ces cas ne manqueront pas d'être sanctionnées par le juge.

Aussi, sans paraphraser l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, il paraît opportun de mettre **en exergue les conditions de régularité de la décision prise par la collectivité et le rôle de la collectivité d'origine.**

**I/ Conditions de régularité de la délibération :**

**1) De forme :**

■ **Clarté de la délibération :**

La délibération portant suppression d'emploi doit avoir été adoptée dans les conditions de régularité prévues par le Code Général des Col-

lectivités Territoriales et ainsi garantir que les membres ont bien été à même de débattre dans des conditions permettant l'expression d'une manifestation de volonté éclairée.

■ **Avis préalable du Comité technique Paritaire :**

La violation de cette obligation rend illégale la délibération supprimant l'emploi.

De même une information incomplète ou imprécise sur le projet de suppression d'emploi expose la délibération prise ultérieurement aux mêmes risques d'annulation qu'en l'absence de réunion du Comité technique Paritaire.

Pour les collectivités qui disposent de leur Comité technique Paritaire (plus de 50 agents), le procès verbal de la séance du Comité technique Paritaire sur la suppression d'emploi doit être adressé, dans un délai de 15 jours à compter de la séance au Président du Centre de Gestion.

**2) De fond :**

■ **L'intérêt du service :**

La suppression d'emploi doit reposer sur l'intérêt du service : disparition de l'activité correspondante, réorganisation des services.

*Exemple : abandon d'un projet d'aménagement du cen-*

*tre ville et plus généralement volonté de réduire le volume de l'ensemble des opérations d'urbanisme conduites directement par une commune justifie la suppression d'un emploi d'ingénieur en chef (CAA LYON 29 novembre 1999).*

■ **Les détournements de pouvoir et de procédure sanctionnés par le juge administratif :**

La suppression d'emploi ne doit pas se fonder sur les éléments relatifs à la **carrière et à la manière de servir** des agents concernés ou à tout autre considération liée à la personne.

En aucun cas, elle ne saurait se substituer à une sanction disciplinaire. Dans cette hypothèse, le juge ne manque pas de considérer cette suppression comme un détournement de pouvoir et de procédure, dans la mesure où elles n'ont en réalité pour finalité que de mettre fin aux fonctions d'un agent sans respecter les procédures spécifiques applicables aux différents cas de cessation de fonction prévus par les textes en matière de discipline ou insuffisance professionnelle.

Nombreux sont les cas où le juge a soulevé des irrégularités. Quelques jurisprudences du Conseil d'Etat illustrent ces propos :

- *Conseil d'Etat du 2 décembre 1988 - req. N°43944 et 43945 : le juge constate que les*

agents occupants les emplois supprimés ont été remplacés.

- Conseil d'Etat du 9 septembre 1998 – req. N°119857 : le juge établit que la décision avait pour seul but d'évincer un agent pour le remplacer par un autre.

- Conseil d'Etat du 27 septembre 1991 – req. N°117807 : cas d'une délibération transformant un emploi pour évincer un agent qui l'occupait, à l'encontre duquel certaines accusations avaient été portées et dont la note administrative avait fortement baissé.

- Conseil d'Etat du 24 janvier 1968 – req. N°69000 : annulation d'une décision de suppression d'emploi occupé par un fonctionnaire qui avait fait l'objet d'une mesure de suspension et dont les fonctions avaient été confiées à un autre agent, le but attendu de la mesure étant l'éviction de l'intéressé pour un motif disciplinaire.

- Conseil d'Etat du 25 mai 1992 – req. N°85115 : le juge condamne le détournement de procédure que constitue la suppression d'emploi fondée sur les insuffisances professionnelles et le comportement général imputés à l'agent qui occupait le poste.

## II/ Le rôle de la collectivité d'origine :

1) **La collectivité doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné**

■ **Priorité en cas de vacance d'emploi**

L'objectif poursuivi par le législateur est de responsabiliser les employeurs locaux

lorsqu'ils envisagent une suppression d'emploi ou une décharge de fonction.

Ainsi une priorité d'affectation sur un poste créé ou vacant est donnée à l'agent dont l'emploi a été supprimé.

■ **Détachement :**

Est également étudiée la possibilité de détachement du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité.

La collectivité peut également afin de favoriser un retour vers l'emploi, proposer un bilan de compétence, l'inciter à suivre des actions de formation.

■ **Surnombre :**

Si malgré les efforts consentis par la collectivité avant et après la période de surnombre (pour mémoire : 1 an) le fonctionnaire n'a pu être reclassé, il est pris en charge par le Centre de Gestion.

2) **Elle contribue financièrement à tout ou partie de la rémunération du fonctionnaire concerné :**

■ **Montant de la contribution :**

Le montant de la contribution définie par l'article 97 bis de la loi statutaire s'établit ainsi :

Années	Taux de la contribution (chargée)	
	Collectivités affiliées	Collectivités non affiliées
1 et 2	150 %	200 %
3	100 %	100 %
4	75 %	75 %
5 et suivantes	75 %	75 %

Pour dissuader les collectivités de supprimer les emplois, le législateur a mis en

place un dispositif pour compenser les charges financières accrues pesant sur les Centres de Gestion.

■ **Caractère obligatoire de cette contribution :**

Il s'agit d'une dépense obligatoire ; le refus de la collectivité de verser la contribution due au titre de la prise en charge, peut également donner lieu à une saisine de la chambre régionale des comptes, pour non inscription d'une dépense obligatoire (article L1612- 15 du Code Général des Collectivités Territoriales).

La prise en charge par le Centre de Gestion et par voie de conséquence la contribution financière de la collectivité cessent en cas de recrutement du fonctionnaire, après 3 refus d'offre d'emplois ou lorsque l'intéressé demande une cessation d'activité.

**Bien entendu le Centre de Gestion reste à votre disposition pour tout autre renseignement sur la procédure des suppressions d'emploi. La présente étude ayant pour seul objet d'interpeller les autorités territoriales sur les**

**conséquences d'une telle décision tant sur le plan juridique que financier.**

# Nouvelles modalités d'avancement du premier au second grade pour certains emplois de catégorie C

Les dispositions du décret n°2009-1711 du 29 décembre 2009 introduisent une nouvelle possibilité d'avancement au deuxième grade des cadres d'emplois des adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints du patrimoine, adjoints d'animation et agents sociaux.

Cet avancement de grade était jusqu'à présent, outre les conditions d'ancienneté et d'échelon, assujéti à la réussite d'un examen professionnel.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les grades d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe, d'adjoint du patrimoine de 1<sup>ère</sup> classe, d'adjoint d'animation de 1<sup>ère</sup> classe et d'agent social de 1<sup>ère</sup> classe sont également accessibles au choix, c'est à dire sans condition d'examen pour les agents du premier grade (seconde classe) ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et justifiant de dix ans de services effectifs dans leur grade.

Les conditions d'avancement liées à l'obtention de l'examen professionnel pour les agents ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et justifiant de trois ans de service effectif dans leur grade restent bien entendu en vigueur.

Pour chaque collectivité, après avis de la CAP, le nombre de nominations prononcées au titre de l'examen professionnel ne peut être infé-

rieur au tiers du nombre total des nominations prononcées au titre de l'avancement de grade.

En d'autres termes, si vous nommez un agent lauréat de

l'examen professionnel, vous avez alors la possibilité de nommer un ou deux agents au plus par avancement de grade sans examen professionnel.

Exemples :

Agents proposés				
Lauréats de l'examen professionnel	Au choix	Total	Tiers	Possibilité de nomination au choix
0	1	1	0,33	NON
1	1	2	0,67	OUI
1	2	3	1,00	OUI
1	3	4	1,33	NON
2	1	3	1,00	OUI
2	2	4	1,33	OUI
2	3	5	1,67	OUI
2	4	6	2,00	OUI
2	5	7	2,33	NON

Toutefois une nomination peut intervenir si aucune nomination n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins trois années.

## Mission de remplacement : rôle du CDG et intervention des agences d'intérim

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique offre la possibilité aux collectivités territoriales de recourir aux agences d'intérim pour assurer le remplacement d'un agent, et ce dans le cas où le Centre de Gestion n'est pas en mesure d'assurer ce remplacement.

La possibilité offerte par la loi nécessite que vous saisissiez impérativement le service remplacement du CDG30 pour une demande de mise à disposition d'un agent de remplacement.

Vous ne pouvez faire appel à une agence d'intérim que si le CDG n'a pas la possibilité de vous proposer rapidement un personnel correspondant à vos besoins.

Tout autre démarche, que certaines agences d'intérim vantent, vous placerait dans l'illégalité et vos procédures de recrutement d'agents temporaires seraient viciées.

# BILAN SOCIAL

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au Comité Technique Paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement, ou du service auprès duquel il a été créé.

L'arrêté du 29 janvier 2010 publié le 10 février 2010 au Journal Officiel réactualise les informations qui figurent au Bilan Social à établir par chaque collectivité au 31 décembre 2009 et qui doit être remis avant la fin du mois de mai de

cette année.

Figure dans ce texte les indications relatives aux moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, le bilan des avancements, recrutements, demandes de travail à temps partiel, congés de maladie, accidents de travail, droit syndical, compte épargne temps, formation,...

Au-delà de l'obligation légale ce document présente trois aspects intéressants : c'est, tout d'abord, un élément important du dialogue social

au sein des collectivités ; c'est un élément de comparaison qui doit permettre de vous situer au regard des missions accomplies par votre collectivité ; c'est un outil de suivi de l'évolution de la fonction publique territoriale. L'ensemble permettant de mettre en place une véritable politique de gestion prévisionnelle et d'évaluation des compétences de notre personnel.

Vous trouverez le document à compléter sur notre site Internet (organismes paritaires ; CTP ; Bilan Social)

---

## COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

**Le CTP est obligatoirement consulté avant délibération des assemblées délibérantes des collectivités à peine de nullité de la délibération sur :**

■ **L'organisation des services** : transfert du service d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale, nouvel organisme, nouvelle implantation géographique, travail en équipes alternées, charte des ATSEM, etc.;

■ **Les conditions générales de fonctionnement de ces services** : durée du travail, horaires variables, temps partiel, les modalités de mise en place du dispositif de compte épargne-temps, plages d'ouverture au public, etc.;

■ **les programmes de modernisation des méthodes et des techniques de travail et leur incidence sur le person-**

**nel** : plan bureautique, mise en place d'un réseau local, ...;

■ **Les grandes orientations portant sur l'accomplissement des tâches des services** : décentralisation d'activités (sociales, culturelles, ...), transfert de missions à des sociétés de droit privé (SEM, concessions, D.S.P., ...);

■ **Les suppressions d'emploi vacants ou non** ainsi que les modifications à la hausse ou à la baisse du nombre d'heures (supérieure à 10% ou provoquant la radiation de la CNRACL de l'agent).

■ **Le taux de promotion fixé par chaque assemblée délibérante** au titre de l'avancement de grade.

■ **Dans le cadre de sa compétence sur les moyens et le fonctionnement des services :**

■ Il examine chaque année un rapport dressant l'état des agents mis à disposition, de la collectivité ou par la collectivité, dans les services placés dans son champ de compétence (art. 63, loi du 26 janvier 1984).

■ L'autorité territoriale lui présente au moins tous les deux ans un rapport sur l'état des collectivités et établissements (Bilan Social).

■ **Les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité**: mesures de sécurité et de salubrité applicables aux locaux et installations, prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel, accidents de travail, ... Une réunion spécifique du C.T.P. est prévue sur cette question chaque année.

# La formation d'intégration est une formation obligatoire

Le cadre général de la formation obligatoire des fonctionnaires territoriaux a été fixé par loi n°84-594 du 12 juillet 1984 dans sa version modifiée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007, par le décret d'application n° 2008-512 du 29 mai 2008 et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Cette formation d'intégration doit permettre aux fonctionnaires de connaître l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions. D'une durée identique de 5 jours pour les catégories A, B et C, **elle doit se dérouler dans la première année de la nomination ou au cours du stage.** Cette disposition ne s'applique pas aux membres des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit qu'ils sont nommés en qualité d'élève par le CNFPT après avoir été déclarés aptes par le jury des concours (administrateurs, conservateurs de bibliothèques, conservateurs du patrimoine ainsi qu'aux agents recrutés par voie de promotion interne.

La titularisation est subordonnée, sauf dispositions statutaires contraires, au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration et est prononcée au vu d'une attestation de suivi de la formation établie par le CNFPT.

En catégorie A et B la formation doit être suivie au cours du stage.

En catégorie C elle doit être suivie dans l'année suivant la nomination dans le cadre d'emplois ce qui signifie que les agents dispensés de stage y sont assujettis.

Une dispense totale ou partielle de formation d'intégration peut être accordée aux fonctionnaires **sur leur demande**, dès lors qu'ils justifient d'une formation sanctionnée par titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans. La

formation ou l'expérience professionnelle doit correspondre aux responsabilités liées aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois.

Enfin, l'article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que, de manière générale, lorsque l'agent est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à

l'établissement d'origine, au titre :  
 - de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire  
 - du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années  
 A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine

## CALENDRIER INSTANCES PARITAIRES (suite)

MOIS	C.A.P. Cat. A	C.A.P. Cat. B	C.A.P. Cat. C	C.T.P.
AVRIL	mercredi 7 - 14h30	mardi 6 - 10h00		mardi - 6
MAI			mardi 4 - 14h30	
JUIN	mercredi 30 - 14h30	mardi 29 - 10h00	mardi 29 - 14h30	mardi 22 - 14h30
SEPTEMBRE			mardi 14 - 14h30	mardi 28 - 14h30
OCTOBRE	mercredi 6 - 14h30	mardi 5 - 10h00		
NOVEMBRE				fin novembre
DECEMBRE	1 <sup>ère</sup> quinzaine à déterminer	1 <sup>ère</sup> quinzaine à déterminer	1 <sup>ère</sup> quinzaine à déterminer	début décembre à déterminer

*N.B. Les dossiers proposés aux instances paritaires par les collectivités doivent impérativement arriver au Centre de Gestion 20 jours avant la date de la réunion pour les C.A.P. et 30 jours pour le C.T.P. (Passés ces délais, les dossiers seront présentés à la séance suivante).*

## Le CDG SOUS LA NEIGE

*Rare et plutôt esthétique : l'arrière du Centre de Gestion sous un manteau blanc !*

