



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

| | |
|-----------------------------|-----|
| Actualités statutaires..... | 2 |
| Jurisprudences. | 3-4 |
| Question écrite. | 4 |
| Focus..... | 5-6 |
| FAQ. | 7 |
| Votre CDG & Vous | 8 |

Le compte
épargne-temps dans
la fonction publique
territoriale

Actualités statutaires

Retraite

La RAFP revalorise la retraite additionnelle des fonctionnaires pour 2024

Lors de sa réunion du 8 février, le conseil d'administration de l'ERAFP a revalorisé la retraite des bénéficiaires du régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) à hauteur de **6,8 %**.

Cette revalorisation, supérieure au taux d'inflation pour 2023 (4,8%), s'applique à toutes les prestations (rente et capital) liquidées à compter du 1^{er} janvier 2024.

[Communiqué de presse du 8 février 2024](#)

DUERP

Le CSFPT partage son rapport

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 28 février 2024 pour présenter et voter **le rapport sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans la Fonction Publique Territoriale**.

La tenue d'un DUERP est une obligation légale pour les employeurs publics territoriaux et permet de retranscrire et mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.



Le DUERP constitue un véritable outil au service tant des agents que des employeurs et concourt à la mise en œuvre d'une politique de santé au travail plus globale.

Le rapport élaboré par le CSFPT détaille notamment les conditions de mise en œuvre du DUERP et les enjeux évolutifs qu'il suscite.

[Communiqué de presse du 28 février 2024](#)
[Rapport sur le DUERP](#)

Allocation temporaire d'invalidité Une précision à l'égard des fonctionnaires de l'Etat détaché

Le Conseil d'Etat a posé pour principe que la décision d'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) d'un fonctionnaire de l'Etat détaché d'un emploi relevant de la fonction publique territoriale doit être prise par l'employeur d'origine.

Autrement dit, le fonctionnaire de l'Etat détaché relève en matière de protection sociale (retraite, accident du travail et maladie professionnelle) des régimes afférents à son emploi d'origine ([CE, 27 juin 2018, n°415210, Valiani](#)).

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la mise en application de cette jurisprudence entraîne des modifications relatives au versement et à la déclaration des cotisations auprès de l'ATI pour les agents détachés.

Par suite, les employeurs territoriaux accueillant des fonctionnaires d'Etat en détachement sur un emploi conduisant à pension devront désormais cotiser auprès de l'ATI Etat au taux de 0,32 %, et non plus auprès de l'ATIACL.



Le service des retraites de l'Etat (SRE) précise que pour la mise en œuvre de cette disposition, il a été convenu avec la Caisse des dépôts (CDC) de ne pas procéder à des régularisations inter-régimes pour le début de l'année 2024 (premier trimestre a minima), à la condition que les cotisations aient bien été versées auprès de l'un ou de l'autre régime.

[Communiqué de la CNRACL](#)

Indemnité horaire pour travail de nuit au sein de la filière médico-sociale

Pour rappel (v. le mag RH de février 2024), à compter du **1^{er} janvier 2024**, le décret n°[2023-1238 du 22 décembre 2023](#) est venu :

- créer une nouvelle indemnité horaire pour travail de nuit au bénéfice de certains agents de la filière médico-sociale ;
- abroger celle qui était organisée par le décret n°88-1084 du 30 novembre 1988.

Suite à l'abrogation du décret précité, le 15 mars 2024 a été publié au JO l'[arrêté du 13 mars 2024](#) abrogeant l'[arrêté du 30 novembre 1988](#) qui fixait les taux de l'indemnité (0,17 € ou 0,90 €).

Jurisprudences

Congé bonifié

–
Les frais de voyage ne prennent pas en compte les frais de transport à l'intérieur du territoire

Le congé bonifié est accordé aux fonctionnaires exerçant en métropole et possédant le centre de leurs intérêts moraux et matériels dans un département-région d'Outre-mer ou dans certaines collectivités d'Outre-mer ([article L.651-1 du CGFP](#)).

Il permet notamment de prendre en charge les frais de voyage, à savoir un voyage aller et retour entre le territoire européen de la France où l'intéressé exerce ses fonctions et le département d'outre-mer où il a sa résidence habituelle ([article 4 du décret n°78-399 du 20 mars 1978](#)).

Par conséquent, seuls sont pris en charge les frais de voyage exposés par un fonctionnaire pour se rendre sur le territoire ultramarin de la France, à l'exclusion de ceux qu'il peut avoir eu à supporter à l'intérieur du territoire métropolitain pour rejoindre son lieu de départ.

En l'espèce, un fonctionnaire contestait l'absence de prise en charge par son employeur des frais exposés pour se rendre de Marseille à Paris, lieu de départ de son vol à destination des Antilles.

Le Tribunal administratif de Marseille confirme que les frais engagés à l'intérieur du territoire métropolitain restent à la charge du fonctionnaire.

➤ [TA de Marseille, 12 janvier 2024, n°2004276](#)

 Pour mieux appréhender le dispositif des congés bonifiés, la DGAFP met à disposition [un guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique](#).

Congé de maladie

–
Remise en cause uniquement pour le futur d'un congé de maladie

L'administration peut, lors d'une demande initiale de congé maladie ou à chaque demande de renouvellement, vérifier, pour l'avenir, le bien-fondé de celle-ci en faisant procéder à une contre-expertise médicale suivie, le cas échéant, d'une saisine du comité médical.

L'agent intéressé, placé de plein droit en congé de maladie dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical, demeure en situation régulière tant que l'administration n'a pas contesté le bien-fondé de ce congé.

L'administration ne saurait, dès lors, remettre en cause de manière rétroactive la situation de l'agent, ni faire reverser à l'intéressé le montant des rémunérations qu'il a perçues dans cette position.

Dans le cas jugé, suite à une expertise médicale et à l'avis du Comité médical, un employeur public a considéré que les arrêts de travail qu'avait transmis un agent étaient injustifiés. L'administration a alors considéré que l'agent était en position injustifiée depuis plusieurs mois et a procédé à un rappel de rémunération.

Le juge administratif annule alors la décision de l'employeur au motif que la remise en cause des arrêts de travail ne pouvait pas intervenir de façon rétroactive.

➤ [CAA Bordeaux, 15 février 2024, n° 22BX00381](#)

Jurisprudences

Contractuels de droit public

— Annulation d'une décision refusant l'octroi de l'indemnité de fin de contrat

Une agente contractuelle, recrutée par contrat à durée déterminée, renouvelé successivement du 16 septembre 2019 au 31 décembre 2021 s'est vu refuser, par son employeur, une demande de bénéfice de l'indemnité de fin de contrat.

L'employeur a considéré que la durée cumulée des contrats de travail s'élevant à deux ans, trois mois et quatorze jours, l'agent ne pouvait pas bénéficier de l'indemnité de fin de contrat dès lors que la durée d'emploi excédait la durée maximale d'un an exigée par le Code Général de la Fonction Publique.

Le juge administratif rappelle que seule la durée des contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 est prise en compte, dès lors qu'avant cette date, les dispositions instaurant l'indemnité de fin de contrat n'étaient pas entrées en vigueur.

Par conséquent, l'agent, qui a exécuté le contrat jusqu'à son terme, est fondée à demander l'annulation de la décision par laquelle l'employeur a refusé de lui verser l'indemnité de fin de contrat

➤ [TA de Toulouse, 13 février 2024, n°2201439](#)

Question écrite

Question :

Quelles sont les raisons avancées de l'obligation faite aux adjoints techniques territoriaux assurant la conduite de véhicule de subir avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique ainsi que des examens médicaux appropriés, alors que ces agents ont d'ores et déjà réussi avec succès l'examen du permis de conduire ?

Réponse :

L'article 3 du décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux précise que les adjoints techniques territoriaux *peuvent* « assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés ».

Les agents techniques territoriaux chargés d'assurer la conduite d'un véhicule sont ainsi dans l'obligation de passer un examen psychotechnique. Cet examen, réalisé par un organisme agréé par le représentant de l'État dans le département, a pour objectif de vérifier la coordination et les réflexes psychomoteurs des candidats, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 29 janvier 2007 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux prévus à l'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Cet examen psychotechnique, qui comporte notamment un test d'attention, un test de perception visuelle, un test « réflexes », évalue les capacités sensorielles et cognitives du candidat nécessaires à la conduite en toute sécurité d'un véhicule.

Ainsi, ces examens psychotechniques qui apportent une garantie supplémentaire à la seule détention du permis de conduire, apparaissent nécessaires, notamment lorsqu'il s'agit d'assurer la conduite de véhicules de transport en commun, comme les transports scolaires.

[Question écrite n° 07184 publiée au JO Sénat du 28/09/2023](#)

Le Compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Institué au sein de la fonction publique territoriale par le [décret n°2004-878 du 26 août 2004](#), le compte épargne-temps (CET) constitue un dispositif de report et de compensation financière des jours de repos non pris dans l'année, sous certaines conditions.

La détermination des règles de fonctionnement du CET

La réglementation prévoit un cadre général en donnant compétence à l'organe délibérant local pour fixer les règles de fonctionnement du CET.

Après consultation du Comité Social Territorial, il détermine les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Les agents bénéficiaires

L'ouverture d'un CET est de droit pour l'agent, y compris lorsque la collectivité n'a pas délibéré en ce sens. Elle intervient à la demande de l'agent.

Tous les agents publics, qu'ils soient à temps complet ou non, peuvent demander l'ouverture d'un CET à condition d'avoir accompli au moins une année de service de manière continue.

Ne peuvent pas ouvrir un CET :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à une année,
- les agents contractuels employés de façon discontinue (saisonniers, occasionnels),
- les agents bénéficiaires d'un contrat de droit privé (CUI-PEC, contrat d'apprentissage),
- les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique,
- les assistants maternels et assistants familiaux.



Les fonctionnaires stagiaires, qui avaient déjà ouvert un CET auparavant, ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

L'alimentation du CET

Le CET peut être alimenté, au choix de l'agent, par :

- des jours de congés annuels à la condition que l'agent ait posé 4 semaines de congés annuels (soit 20 jours pour un agent à temps complet),
-

- des jours de RTT qui peuvent être épargnés dans leur totalité,
- des jours de repos compensateur uniquement si la délibération a prévu cette possibilité d'alimentation (*sous réserve que les prescriptions minimales de repos demeurent respectées*),
- les jours de fractionnement pour leur intégralité.



Le CET ne peut pas être alimenté par le report des congés bonifiés.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder un plafond prévu par arrêté fixé à **60 jours** ([arr. min. du 9 janv. 2024](#)).



*A titre dérogatoire pour l'année 2024, et en raison de l'organisation des Jeux Olympiques, le plafond est fixé à **70 jours** au lieu de 60.*

L'organe délibérant ne peut pas modifier le nombre maximum de jours épargnés fixé par la réglementation (TA Nantes, 7 avril 2021, n° 1703824).

Le CET est alimenté, au plus tard, le 31 décembre de l'année considérée. L'employeur doit informer chaque année les agents du solde de leur CET.

L'utilisation des jours posés sur le CET

Deux situations sont à distinguer :

Première situation : Si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son CET est égal ou inférieur à 15 jours, l'agent public souhaitant utiliser ses droits épargnés ne peut le faire que sous forme de congé.

Seconde situation : Si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son CET est supérieur à 15 jours (du 16^{ème} au 60/70^{ème} jour), l'agent dispose d'un droit d'option, pour les jours dépassant ce seuil.

L'agent titulaire peut opter pour :

- le maintien des jours acquis sur son CET,
- une utilisation des jours épargnés sous forme de congés,
- une indemnisation des jours épargnés au-delà du 15^{ème} (*si la délibération a prévu cette possibilité*),
- la prise en compte au titre de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL* (*si la délibération a prévu cette possibilité*).

L'agent contractuel peut opter pour :

- le maintien des jours acquis sur son CET,
- une utilisation des jours épargnés sous forme de congés,

* Fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures.

- pour une indemnisation des jours épargnés au-delà du 15^{ème} (si la délibération a prévu cette possibilité).

En l'absence d'exercice d'une option, les jours excédant le 15^{ème} sont pris en compte au titre de la RAFF pour le fonctionnaire CNRACL, ou sont indemnisés pour les autres agents.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les montants de l'indemnisation forfaitaire sont fixés comme suit par [l'arrêté du 28 août 2009](#) :

| Catégories hiérarchiques | A | B | C |
|--------------------------|-------|-------|------|
| Montants bruts par jour | 150 € | 100 € | 83 € |

Il s'agit de montants bruts soumis à cotisations et contributions et à l'impôt sur le revenu.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé ; l'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale, qui doit alors consulter, avant de statuer la commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires, ou la commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels.

L'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET à l'issue :

- d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé de solidarité familiale,
- d'un congé de proche aidant.

La situation de l'agent qui utilise son CET

Lorsqu'un agent utilise ses jours épargnés sur le CET sous forme de congés :

- il est considéré comme étant en activité,
- il bénéficie de sa rémunération habituelle,
- tous les droits et obligations afférents à la position d'activité sont maintenus,
- il conserve son droit à bénéficier de l'ensemble des congés auxquels donne droit la position d'activité (*par exemple : le congé de maladie*). Lorsque l'agent bénéficie d'un de ces congés, la période de congé en cours au titre du compte épargne-temps est suspendue.

Les effets du changement d'employeur, de position ou de situation administrative

L'agent conserve ses droits à congés acquis au titre du CET en cas de mutation, d'intégration directe, de détachement, de disponibilité, de congé parental ou encore en cas de mise à disposition (*y compris auprès d'une organisation syndicale*).

Le fonctionnaire admis à exercer une mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, **conserve** le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps et **peut les utiliser** en partie ou en totalité.

L'utilisation de ces droits est régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil, le cas échéant dans Fonction Publique de l'État ou de la Fonction Publique Hospitalière.



La collectivité ou l'établissement d'origine adresse, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil une attestation des droits existant à cette date.

Au plus tard à la date de la réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser, ainsi qu'à la collectivité ou l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de cette mobilité.



*À noter que **les agents contractuels de droit public n'ont pas de droit à la portabilité du CET en cas de changement d'employeurs publics**. Il appartient à ces agents de solder les jours de CET restants avant leur départ.*

Le possible conventionnement entre employeurs territoriaux

Les collectivités ou établissements (d'origine et d'accueil) **peuvent** prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET à la date à laquelle cet agent change de collectivité ou d'établissement.



Cette possibilité de conventionnement est organisée pour la mutation et le détachement. En revanche, elle n'est pas prévue pour l'intégration directe.

Le contenu de la convention (*en particulier le montant de l'indemnité*) est laissé à l'appréciation des cocontractants.

La clôture du CET

En cas de cessation définitive de fonctions, le CET doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire et à la date de radiation des effectifs pour l'agent contractuel de droit public.

La consommation du CET sous forme de congés n'est plus de droit pour les agents qui cessent définitivement leurs fonctions.

Foire aux questions

Est-il possible de refuser l'ouverture et l'alimentation du CET à défaut de délibération ?

Réponse : NON

La délibération prévue par les dispositions de l'[article 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) ne constitue pas une condition préalable à l'ouverture du compte épargne-temps qui est de droit, conformément aux dispositions de l'[article 1er](#) du même décret.

L'autorité territoriale est donc tenue d'ouvrir un compte épargne-temps au bénéfice d'un agent de la collectivité dès lors qu'il le demande expressément et qu'il remplit les conditions réglementaires cumulatives pour y avoir droit (TA Melun, 11 avril 2019, n° 1607630).

Toutefois, lorsqu'une collectivité ou un établissement public n'a pas délibéré, plusieurs limitations s'imposent, notamment :

- les jours accumulés sur le CET peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés. Ils ne pourront pas être indemnisés ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique ([article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)) ;
- le CET ne peut pas être alimenté par des jours de repos compensateur ([article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

Est-ce que le seuil de 20 jours s'applique aux agents à temps non complet et à temps partiel ?

Réponse : OUI

Le seuil de 20 jours de congés à poser avant d'alimenter le CET correspond à 4 semaines de congés annuels. Il doit être proratisé pour les agents dont les obligations hebdomadaires ne sont pas de 5 jours par semaine (notamment : les agents à temps non complet et les agents à temps partiel).

Par exemple : un agent à temps partiel 80 % qui travaille 4 jours par semaine. Il acquiert 20 jours de congés annuels par an (5 semaines x 4 jours). Il doit prendre au moins 16 jours de congés annuels (4 semaines x 4 jours) afin de pouvoir épargner au maximum 4 jours de congés annuels sur son CET.

Est-ce que le seuil de 20 jours s'applique aux agents en arrêt maladie ?

Réponse : OUI

Si un agent n'a pas pu poser au moins 20 jours de congés à cause de périodes d'arrêt maladie, il ne peut épargner aucun de ses jours de congés annuels non pris sur le CET ([CAA Paris, 21 juillet 2021, n° 21PA00652](#)).

En revanche, le fonctionnaire qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels pour des motifs indépendants de sa volonté, notamment en raison d'une indisponibilité physique, bénéficie d'un droit à report des congés non pris dans la limite de 4 semaines et de 15 mois à compter du 1er janvier qui suit l'année au cours de laquelle les droits ont été acquis ([CE, avis, 26 avril 2017, n° 406009](#)).

Est-ce que l'autorité territoriale peut autoriser la monétisation des jours à défaut de délibération ?

Réponse : NON

Dans l'hypothèse où une collectivité n'a pas prévu la monétisation des jours posés sur le compte épargne-temps, l'autorité territoriale a compétence liée pour rejeter une demande en ce sens présentée par un agent ([CE, 23 novembre 2016, n°395913](#)).

Une seule exception a été prévue, lorsque l'agent décède et au profit de ses ayants droit (article 10-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

Aucune autre dérogation du même type n'est prévue dans les autres cas de figure de cessation d'activité indépendante de la volonté de l'agent (*par exemple : en cas de retraite pour invalidité*). Autres idées si nécessaire.

Votre CDG et vous



RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?



Du retard dans la transposition de l'accord collectif national !

L'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics territoriaux, signé le 11 juillet 2023 par les associations d'employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la FPT, est toujours en attente de transposition.

En effet, seule une loi peut transposer cet accord qui vient modifier le code général de la fonction publique en prévoyant l'inscription de **deux nouveaux principes généraux pour la prévoyance** :

- la généralisation de l'adhésion obligatoire aux contrats collectifs ;
- le niveau de participation minimal de l'employeur territorial en matière de prévoyance (soit 50% de la cotisation mensuelle au contrat collectif).

La future loi sur la fonction publique a alors été identifiée comme le seul vecteur législatif susceptible d'entériner ces évolutions et d'assurer de ce fait la transposition de l'accord national. Or, cette loi, initialement prévue pour le premier trimestre 2024, a été, suite au remaniement ministériel et aux concertations en cours, renvoyée à l'automne 2024.

Aussi, le retard pris dans la transposition, ne permet plus la conclusion de contrats collectifs conformes aux stipulations de l'accord collectif national à la date du 1er janvier 2025, date d'entrée en vigueur de l'obligation pour les collectivités territoriales de prendre en charge la prévoyance.



Quel impact pour le CDG79 ?

Le CDG79 dispose d'une convention Prévoyance à adhésion facultative, en cours jusqu'au 31 décembre 2025. Le Conseil d'administration, réunie le 25 mars dernier, a pris la décision de **maintenir jusqu'à son terme, soit le 31 décembre 2025, la convention collective en cours**, et ce dans l'intérêt des agents et des collectivités concernés, et de **reporter le lancement de la consultation pour une nouvelle convention une fois que la réglementation sera stabilisée**. Ce maintien pourrait donner lieu si nécessaire à une mise en conformité de leurs conditions d'exécution (notamment par un alignement sur les garanties minimales du décret), à la condition que cette mise en conformité soit possible par voie d'avenant sans bouleverser l'économie générale de la convention initiale.

Un courrier explicatif sera prochainement adressé à toutes les collectivités et établissements publics locaux, nous ayant donné mandat, pour expliquer plus précisément la situation et les conséquences précises de ce report.



La mise en place d'un comité de suivi paritaire

Le Conseil d'administration a également décidé, pour assurer la gouvernance de la démarche, de l'installation par anticipation d'un comité local de pilotage et de suivi paritaire, composé des représentants des organisations syndicales représentatives à l'échelle départementale et des représentants des employeurs. **Ses missions porteront sur la mise en place et le suivi des contrats à venir**. Sa composition sera la suivante :

- 1 représentant titulaire et 1 représentant suppléant pour chacune des organisations syndicales représentatives au sein des CST de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés du département, soit un total de 4 représentants titulaires et 4 représentants suppléants concernant les syndicats CFDT, CGT, FO, UNSA.
- 4 représentants titulaires et 4 représentants suppléants pour les autorités territoriales élues, issus du conseil d'administration du CDG79 et représentant à la fois le CST départemental placé auprès du CDG79 et les CST autonomes.

AGENDA AVRIL - MAI - JUIN 2024

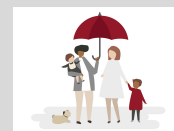
30/04/24 - 21/05/24 - 11/06/24 à 8h :
Conseil médical en formation restreinte

30/04/24 à 8h :
Conseil médical en formation plénière
date limite de réception des dossiers complets : 04/04/24

28/05/24 : Comité Social Territorial
date limite de réception des dossiers complets : 30/04/24

03/06/24 à 13h30 :
Commission administrative paritaire
et Commission Consultative Paritaire
date limite de réception des dossiers complets : 26/04/24

05/06/24 à 8h :
Conseil médical en formation plénière
date limite de réception des dossiers complets : 13/05/24



Consulter la page dédiée sur notre site internet

>> <https://www.cdg79.fr/page/529-protection-sociale-compl%C3%A9mentaire-cdg>

Pour plus de renseignements :

<https://www.cdg79.fr>

cdg79@cdg79.fr

05 49 06 08 50