



PASSERELLE

N° 13

La rubrique Info du Pôle Conseil et Accompagnement statutaire
du Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher

ACTUALITE STATUTAIRE

19 janvier 2015

Au sommaire de l'actualité statutaire, dans l'ordre de parution au Journal Officiel :

- Le report du congé postnatal en cas du décès de la mère p 2
- La réforme de la filière Police municipale p 2
- La réforme du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale p 6
- La réforme des règles de classement dans l'échelle 6 de la Catégorie C p 9
- La modification des conditions de départ anticipé à la retraite des fonctionnaires handicapés p 10

En fin de PASSERELLE :

- L'actualité du Pôle : Le règlement intérieur des instances consultatives p 10
- Le rappel des échéances à venir p 10

Report du congé postnatal en cas du décès de la mère

L'article 45 de la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, parue au Journal Officiel du 24 décembre 2014, modifie le 5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Il introduit dans le statut les dispositions du Code de la Sécurité sociale prévues lorsque la mère décède au cours du congé postnatal.

Ainsi, en cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Le fonctionnaire bénéficiaire de ce droit à congé peut demander le report de tout ou partie de ce congé. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé, avec traitement, ce droit est accordé au conjoint de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Notons, un assouplissement : initialement l'article L 331-6 du Code de la Sécurité Sociale prévoyait (déjà appliqué aux fonctionnaires) :

- d'une part, un lien de causalité entre le décès de la mère et l'accouchement
- d'autre part, la possibilité d'un report du congé postnatal uniquement dans le cas d'une hospitalisation de l'enfant.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux périodes de congés en cours au 1er janvier 2015.

Réforme de la filière Police municipale au 1^{er} janvier 2015

Au Journal Officiel du 26 décembre 2014, deux décrets modifient la filière Police municipale.

- **Décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la Fonction Publique Territoriale**

- **Décret 2014-1598 du 23 décembre 2014 portant dispositions indiciaires applicables aux agents de police municipale et aux directeurs de police municipale**

1) Cadre d'emplois des agents de police municipale

Les modifications concernent les grades de Brigadier-chef principal et de Chef de police municipale.

Un échelon spécial est créé dans chacun des grades.

Les conditions d'accès sont particulièrement encadrées.

Pour pouvoir être inscrit sur le tableau d'avancement, les agents doivent :

- d'une part, exercer leurs fonctions dans des communes de plus de 10 000 habitants (ou établissements publics locaux assimilés)
- d'autre part, justifier d'au moins 4 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon du grade de brigadier-chef principal ou d'au moins 4 d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon du grade de chef de police (Pour mémoire, un grade, en voie d'extinction).

En outre, la nomination dans le nouvel échelon est contingentée en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale :

- Pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est comprise entre 10 000 et 19 999 habitants : 1 agent ;
- Pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est comprise entre 20 000 et 39 999 habitants : 2 agents ;
- Pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est au moins égale à 40 000 habitants : 1 agent pour 10 agents de catégorie C du cadre d'emplois des agents de police municipale.

BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL

NOUVELLE GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2015				
Échelons	Indice brut	Indice majoré	Mini	Maxi
1	366	339	1 an 8 mois	2 ans
2	386	354	1 an 8 mois	2 ans
3	415	369	2 ans	2 ans 3 mois
4	436	384	2 ans	2 ans 3 mois
5	459	402	2 ans	2 ans 3 mois
6	475	413	1 an 9 mois	2 ans 1 mois
7	488	422	2 ans 6 mois	3 ans
8	506	436	3 ans 4 mois	4 ans
9	543	462		
Echelon spécial	574	485	Accès contingenté	
	Durée de carrière		16 ans 11 mois	19 ans 10 mois0

CHEF DE POLICE MUNICIPALE

NOUVELLE GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2015				
Échelons	Indice brut	Indice majoré	Mini	Maxi
1	369	341	1 an 9 mois	2 ans 3 mois
2	388	355	2 ans 3 mois	2 ans 9 mois
3	415	369	2 ans 9 mois	3 ans 3 mois
4	442	389	3 ans 3 mois	3 ans 9 mois
5	460	403	3 ans 9 mois	4 ans 3 mois
6	506	436	3 ans 8 mois	4 ans
7	543	462		
Echelon spécial	574	485	Accès contingenté	
	Durée de carrière		17 ans 5 mois	20 ans 3 mois

2) Cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale comporte désormais deux grades :

- le grade initial : directeur de police municipale
- un grade d'avancement, nouvellement créé : directeur principal de police municipale.

Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins **20** agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

Soulignons que ce seuil est donc abaissé : initialement, il était fixé à 40 agents.

A. Présentation du grade d'avancement de directeur principal de police municipale

DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE MUNICIPALE

GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2015				
Échelons	Indice brut	Indice majoré	Mini	Maxi
1	580	490	1 an 10 mois	2 ans
2	605	509	2 ans 3 mois	2 ans 6 mois
3	640	535	2 ans 3 mois	2 ans 6 mois
4	675	562	2 ans 3 mois	2 ans 6 mois
5	710	589	2 ans 6 mois	3 ans
6	745	616	2 ans 6 mois	3 ans
7	780	642	3 ans 6 mois	4 ans
8	801	658		
	Durée de carrière		17 ans 1 mois	19 ans 6 mois

Le directeur principal de police municipale encadre les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale.

La nomination dans ce nouveau grade est encadrée : elle ne peut intervenir que, si à la date de la nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins 2 directeurs de police municipale.

En outre, si cette nomination intervient dans le cadre d'un avancement de grade, les fonctionnaires doivent justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du grade de directeur de police municipale et compter au moins 7 ans de services effectifs dans ce grade. Nommés dans le grade d'avancement, ils sont classés conformément au tableau suivant :

SITUATION DANS LE GRADE de directeur de police municipale	SITUATION DANS LE GRADE DE DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE MUNICIPALE
	Directeur principal Echelons
11e échelon	6e échelon
10e échelon	5e échelon
9e échelon	4e échelon
8e échelon	3e échelon
7e échelon	2e échelon
6e échelon	1er échelon
	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
	Ancienneté acquise
	3/4 de l'ancienneté acquise
	5/6 de l'ancienneté acquise
	5/6 de l'ancienneté acquise
	5/6 de l'ancienneté acquise
	2/3 de l'ancienneté acquise

B. Assouplissement des règles de détachement dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Le décret du 23 décembre 2014 revoit également les règles de détachement dans le cadre d'emplois des Directeurs de police municipale en supprimant les conditions d'indice. Il sera donc désormais fait application des dispositions "générales" concernant le détachement et l'intégration directe (comparaison des corps ou cadre d'emplois d'origine et d'accueil : niveau hiérarchique et comparabilité des conditions de recrutement ou du niveau des missions) prévues à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Toutefois, subsistent l'obligation d'agrément et celle de la formation préalable.

Notons que cet assouplissement des règles de détachement concerne également le cadre d'emplois des agents de police municipale en application du décret n° 2014-81 du 29 janvier 2014.

C. Assouplissements des conditions d'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale par voie de promotion interne

- Assouplissement à titre permanent

Le décret du 23 décembre 2014 supprime la condition d'âge (pour mémoire, 38 ans). L'exigence de l'examen professionnel demeure.

Ainsi, désormais, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chefs de service de police municipale et qui sont admis à un examen professionnel.

Toutefois, le décret du 23 décembre 2014 prévoit des dispositions transitoires.

- Assouplissement à titre provisoire

Des conditions dérogatoires de promotion interne sont prévues entre le 1^{er} janvier 2015 et 31 décembre 2017.

Ainsi, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude dans la limite d'une inscription par commune ou établissement public éligible au titre de cette période, les chefs de service de police municipale principaux de 2e classe et principaux de 1re classe réunissant les conditions suivantes :

1° Exercer, au 26 décembre 2014, ses fonctions dans les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est compris entre 20 et 39 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale ;

2° Justifier, à cette même date, d'une ancienneté d'au moins sept années de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Les agents nommés à ce titre sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédent grade avec conservation de l'ancienneté acquise dans leur grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination soit inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation (ou que leur a procuré leur dernier avancement d'échelon s'ils étaient parvenus au dernier échelon).

Réforme du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale

Décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale (Journal Officiel du 27 décembre 2014)

Ce texte, en se rapprochant des règles actuellement en vigueur dans la Fonction publique d'État, confère des droits plus étendus aux organisations syndicales dans la Fonction Publique Territoriale.

En premier lieu, il modifie les règles de représentativité des organisations syndicales. Sont désormais considérées comme représentatives uniquement les organisations « *représentées au Comité technique local ou au Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale* ».

Le décret précise également les conditions matérielles dans lesquelles s'exerce le droit syndical :

✓ **La mise à disposition de locaux** : le texte rappelle que lorsque les effectifs de la collectivité sont supérieurs à 50 agents, celle-ci doit mettre un local à disposition des organisations syndicales, « *comportant les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale* ». Dans le cas où la collectivité est dans l'impossibilité matérielle de fournir des locaux, « *une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux* » doit leur être versée.

✓ **L'utilisation des technologies de l'information et de la communication** (exemples : accès à l'intranet de la collectivité, accès à la messagerie interne) **ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines** (exemples : liste des agents, liste des électeurs aux instances consultatives...). Les conditions d'utilisation seront fixées par l'autorité territoriale après avis du Comité technique dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée.

✓ **L'organisation des réunions avec l'extension des autorisations d'absence** :

- Réunions syndicales à l'initiative des organisations syndicales représentatives. Le décret instaure des autorisations d'absence qui doivent être demandées « *au moins trois jours avant* » par les agents souhaitant assister pendant leurs heures de service aux réunions d'information syndicale. Le texte institue également des réunions spéciales pouvant être organisées dans une période de six semaines avant les élections des organismes consultatifs et « *dont la durée ne peut excéder une heure par agent* ».

- Réunions de travail convoquées par l'administration ou négociations. Désormais, les représentants syndicaux se voient accorder une autorisation d'absence.

En outre, ce décret regroupe les **dispositions relatives à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale**, prévues par le décret du 23 avril 1985, au sein du décret du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale.

Par ailleurs, le texte fixe **les règles d'avancement des agents représentants syndicaux**. Ainsi, l'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une mise à disposition ou d'une décharge de service, a lieu sur la base de l'avancement moyen constaté pour les fonctionnaires de la même collectivité et du même cadre d'emplois. La règle s'applique aux agents consacrant au moins 70% d'un plein temps aux activités syndicales.

Enfin, et c'est la réforme majeure, le décret instaure un « crédit de temps syndical ».

Ce crédit est composé de 2 contingents :
- Les autorisations d'absence
- Les décharges de service

1. Les autorisations d'absence

A. Définition

Ce premier contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales.

Ce contingent est de dix à vingt jours maximum par an, selon les cas et notamment en tenant compte de la représentativité au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

A ce titre, au Journal officiel du 14 janvier 2015, est paru l'arrêté du 9 janvier 2015 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Les sièges du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux sont répartis ainsi qu'il suit :

Fédération CGT des services publics : 7 sièges ;
Fédération Interco-CFDT : 5 sièges ;
Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière : 4 sièges ;
Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 2 sièges ;
Fédération autonome de la Fonction Publique Territoriale : 2 sièges.

B. Le calcul du contingent

Le contingent d'autorisations d'absence est calculé au niveau de chaque Comité technique, proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci.

👉 **Pour les collectivités et établissements publics dont le Comité technique est placé auprès du centre de gestion**, celui-ci calcule, selon ce barème appliqué au nombre d'heures de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale de ce Comité technique, un contingent réparti dans les conditions prévues à l'article 13 du décret du 24.12.2014. Ces collectivités et établissements publics sont remboursés par le centre de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

👉 **Il appartient donc aux collectivités disposant de leur propre Comité technique de calculer leurs propres enveloppes d'ASA, de les notifier aux organisations syndicales concernées et d'en assumer la charge.**

C. La répartition du contingent

Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles relative au Comité technique :

- La moitié du contingent est réparti entre les organisations syndicales représentées au Comité technique en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
- L'autre moitié du contingent est réparti entre toutes les OS ayant présenté leur candidature à l'élection CT, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

2. Les décharges de service

A. Définition

Ce deuxième contingent est accordé sous forme de crédits mensuels d'heures de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

B. Le calcul du contingent

Ce contingent est fixé par le décret en fonction du nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité technique. Par exemple, pour les collectivités comptant moins de 100 électeurs parmi leurs agents, le nombre d'heures de décharge d'activité de service est « *égal au nombre d'électeurs* ». De 100 à 200 électeurs, il se monte à 100 heures par mois, 130 heures de 201 à 400 électeurs, 170 heures de 401 à 600 électeurs...

👉 **Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un Centre de gestion (y compris celles ayant leur propre Comité technique),** ce contingent est calculé par le Centre de gestion conformément à un barème. Ces heures sont réparties par le Centre entre les organisations syndicales selon les critères définis à l'article 13 du décret du 24.12.2014 (cf. C). Le Centre de gestion rembourse les rémunérations supportées par ces collectivités et établissements dont certains agents bénéficient de décharges de service ou, le cas échéant, met à leur disposition des fonctionnaires assurant l'intérim. Les dépenses afférentes sont réparties entre ces collectivités et établissements.

👉 **Il appartient donc aux collectivités affiliées à titre facultatif au CDG de calculer leur propre enveloppe de DAS, de la notifier aux organisations syndicales concernées et d'en assumer la charge.**

C. La répartition du contingent

Comme le précédent, ce contingent est réparti entre les organisations syndicales en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles relative au Comité technique :

- La moitié du contingent est réparti entre les organisations syndicales représentées au Comité technique en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
- L'autre moitié du contingent est réparti entre toutes les OS ayant présenté leur candidature à l'élection Comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

En résumé, le Centre de gestion procèdera au calcul du contingent :

- des autorisations d'absence, pour les collectivités et établissements publics dont le Comité technique est placé auprès du centre de gestion, en l'occurrence toutes les collectivités dont l'effectif est inférieur à 50 agents (fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé)

- des décharges de service, pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés à un Centre de gestion (y compris celles ayant leur propre Comité technique) soit toutes les collectivités et établissements employant moins de 350 fonctionnaires à temps complet ou n'employant que des fonctionnaires à temps non complet ou des agents non titulaires.

Réforme des règles de classement dans l'échelle 6 de la catégorie C au 1^{er} janvier 2015

Décret n° 2014-1649 du 26 décembre 2014 (Journal Officiel du 28 décembre 2014)

- 1) A compter du 1^{er} janvier 2015 : modification des règles de classement des fonctionnaires de catégorie C relevant des grades dotés de l'échelle 5 de rémunération promus dans un grade doté de l'échelle 6 de rémunération.

Pour mémoire : classement à l'échelon comportant un indice égal, ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédent grade. Dans la limite de la durée maximale de l'échelon du nouveau grade, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à cette promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans ce précédent grade ou qui a résulté de leur nomination audit échelon si celui-ci était le plus élevé dudit grade.

Désormais, le classement se fait conformément au tableau ci-après :

Situation dans le grade situé dans l'échelle 5	Situation dans le grade situé dans l'échelle 6	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
12 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
11 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
9 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise au-delà d'un an

- 2) Au 29 décembre 2014 : Reclassement des agents qui se trouvaient au 3^{ème} échelon d'un grade doté de l'échelle 6 lors de la mise en œuvre de la réforme le 1^{er} février 2014.

Les agents qui se trouvaient au 3^{ème} échelon d'un grade relevant de l'échelle 6 de rémunération au 1^{er} février 2014 ou qui ont été classés au 3^{ème} échelon entre le 1^{er} février et le 29 décembre 2014 en raison d'un avancement de grade (cf. Passerelle n°5 du 10 février 2014) sont reclassés, le 29 décembre 2014, en prenant en compte la situation qui aurait été la leur au 29 décembre 2014 s'ils avaient été reclassés avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de deux ans, à la date du 1^{er} février 2014. (Pour mémoire, ces agents conservaient 2/3 de l'ancienneté acquise).

Les agents qui ont été classés au 3^{ème} échelon le 30 ou le 31 décembre 2014 conservent l'ancienneté acquise dans la limite de 2 ans.

Pour mémoire, seuls pouvaient être inscrits aux tableaux d'avancement de grade, établis au titre de l'année 2014, les fonctionnaires qui auraient réuni au plus tard au 31 décembre 2014 les conditions d'avancement prévues par les dispositions du décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 dans sa rédaction antérieure au 1^{er} février 2014. Les fonctionnaires concernés étaient ensuite reclassés à la date d'effet de cet avancement dans le grade supérieur en application des dispositions transitoires fixées par le décret n° 2014-78 du 29 janvier 2014.

Modification des conditions de départ anticipé à la retraite des fonctionnaires handicapés

Décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à la retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux (Journal Officiel du 31 décembre 2014)

Le décret rendant applicable aux fonctionnaires handicapés territoriaux les nouvelles mesures relatives au départ anticipé à la retraite est paru au Journal Officiel du 31 décembre 2014.

Ainsi, le taux d'incapacité permanente requis est abaissé de 80% à 50%.

En outre, pour les périodes accomplies à partir du 31 décembre 2015, le critère de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est supprimé. Pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, ce critère continue d'être pris en compte.

ACTUALITE DU PÔLE

Le 8 janvier dernier, se sont réunies pour la première fois depuis les élections professionnelles du 4 décembre, les instances consultatives, Commissions Administratives Paritaires et Comité Technique, nouvellement constituées.

A l'ordre du jour de chaque assemblée plénière, l'adoption du règlement intérieur qui a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement :

- des Commissions Administratives Paritaires et de leurs émanations : les Conseils de discipline
- du Comité Technique, y compris lorsqu'il exerce les missions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les règlements intérieurs sont disponibles sur notre site internet www.cdg-41.org, en accès réservé, dans l'onglet Carrières, rubrique Instances consultatives.

Vous y trouverez des informations utiles relatives à la gestion des dossiers que vous soumettez aux différentes instances, en particulier, et c'est la nouveauté, lorsqu'ils portent sur un sujet entrant dans le champ de compétences du CHSCT.

CALENDRIER

LES ECHEANCES A VENIR

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

FICHES DE NOTATION

Date limite d'envoi au Centre de Gestion
23 janvier 2015