

Centre de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



#### Dans ce numéro :

Textes officiels	1
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	8
Informations générales	10

#### Sommaire :

- Régime indemnitaire de la filière médico-sociale
- Bonification indemnitaire
- Filière police municipale
- Frais de déplacement
- Journée de solidarité
- Suspension et faute grave

Novembre  
2006

# CDG INFO

## Textes officiels

### Temps partiel

*Décret n° 2006-1284 du 19 octobre 2006 (JO, 21 octobre 2006)*

Ce décret revient sur quelques dispositions concernant le temps partiel du personnel enseignant, et instaure le temps partiel de droit des agents non titulaires handicapés.

L'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive mentionné au troisième alinéa de l'article 60 bis du 26 janvier 1984, pour les fonctionnaires handica-

pés pouvant bénéficier d'un travail à temps partiel de droit, est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de sa saisine.

### Majoration de rémunération

*Décret n° 2006-1283 du 19 octobre 2006 (JO, 20 octobre 2006)*

A compter du 1er novembre 2006, une augmentation du traitement des agents publics à raison d'un

point d'indice majoré supplémentaire est prévue par le présent décret.  
Le traitement brut

minimum de la fonction publique est porté à l'indice majoré 280, soit 1259,52 € brut mensuel.

### Cotisations à la retraite additionnelle

*Arrêté du 18 août 2006 (JO, 20 octobre 2006)*

L'arrêté portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 est modifié.

Les cotisations dont sont redevables les bénéficiaires et leurs employeurs sont calculées et versées mensuellement par les employeurs dès lors qu'une assiette est constituée.

Cette opération s'ef-

fectue, dans le respect de la limite de 20 % prévue à l'article 2 du décret du 18 juin 2004 susvisé, sur la base des éléments de rémunérations cotisables et du traitement indiciaire brut versés depuis le début de l'année civile.

Lorsque, pour l'ensemble des fonctionnaires qu'il emploie, un employeur estime que le

montant des cotisations dues au titre du semestre suivant, part « salarié » et part « employeur » confondues, ne devrait pas dépasser 60 euros, le versement mensuel ne lui est pas applicable. Il procède alors à un versement global avant le 16 du premier mois qui suit le semestre considéré.

.....



**Rappel :**

**Tout nouveau  
texte créant ou  
supprimant une  
indemnité  
impose  
à la collectivité  
de prendre une  
délibération  
visant  
ce nouveau  
texte.**

.....

## Régime indemnitaire de la filière médico-sociale

*Décret n° 2006-973 du 1er août 2006 et Arrêtés du 1er août 2006 (JO, 4 août 2006)*

Le régime indemnitaire des agents de la filière médico-sociale (infirmiers, rééducateurs, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins) est aligné sur celui des personnels de l'Institution nationale des Invalides.

Désormais, il convient de se référer au texte concernant

les heures supplémentaires en vigueur dans la fonction publique hospitalière, à savoir, le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002.

Pour ce qui concerne le régime indemnitaire, le texte de référence est désormais le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998, modifié par le décret n° 2006-973 du 1er

août 2006, applicable à compter du 5 août 2006.

Il importe en conséquence de prendre une nouvelle délibération sur la base de ces nouveaux textes, dès lors que le texte de référence régissant le régime indemnitaire a été abrogé.

*Un tableau récapitulatif figure sur le site.*

## Précisions sur la Bonification Indemnitaires

*Circulaire FP/7 n° 2124 du 24 octobre 2006 du Ministère de la Fonction Publique*

La bonification indemnitaire présente un caractère obligatoire et doit être versée à l'ensemble des agents remplissant les conditions de perception.

La détermination des agents qui y sont éligibles relève de la compétence des services gestionnaires des administrations, collectivités territoriales et établissements publics concernés.

Les journées de service non fait pour cause de grève doivent être déduites de la durée des services retenue pour le calcul de la bonification indemnitaire.

Cette durée est décomptée en jours sur

la base d'une année comptant 360 jours, et sur la base de mois comptant 30 jours.

Un agent à temps plein qui remplirait les conditions d'octroi au 1er janvier 2006 et partirait à la retraite le 1er octobre 2006 ne percevrait que les 270/360èmes du montant de la bonification indemnitaire.

De même, un fonctionnaire de catégorie A remplissant les conditions d'attribution de la bonification indemnitaire sur une année complète et travaillant à 80% (rémunéré 6/7èmes) se verra verser une bonification indemnitaire égale à :  $700 \times \frac{6}{7} = 600 \text{ €}$

La bonification indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel en fin d'année à l'occasion de la rémunération de décembre.

La bonification indemnitaire est une indemnité soumise aux contributions et aux cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elle n'est pas soumise aux cotisations pour pensions civiles et militaires ou de la CNRACL. En revanche, elle entre dans l'assiette de calcul de la cotisation dûe au titre du régime public de retraite additionnel obligatoire de la fonction publique.

## Etablissements d'enseignement public de la musique, de la danse et de l'art dramatique

*Décret n° 2006-1248 du 12 octobre 2006 (JO, 13 octobre 2006)*

Les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse et de l'art dramatique peuvent être classés par arrêté du ministre chargé de la culture dans l'une des trois catégories suivantes : - conservatoire à rayonnement régional, conservatoire à rayonnement départemental et conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal. Cette modification a entraîné, en conséquence, la modification des décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, des professeurs et des assistants spécialisés d'enseignement artistique, ainsi que les modifications des décrets 92-892 et 92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement dans ces cadres d'emplois.

## Examen professionnel d'ingénieur

*Décret n° 2006-1167 du 20 septembre 2006 (JO, 22 septembre 2006)*

Les épreuves de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois d'ingénieur territorial sont modifiées par ce décret. Cet examen est prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux âgés, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'examen, de quarante ans au moins et qui, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins deux ans la totalité des services techniques des communes de moins de 20 000 habitants dans lesquelles il n'existe pas d'ingénieur ou d'ingénieur principal (article 2 du décret n° 2004-1014). L'examen professionnel se compose maintenant d'un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat.

## Nouveautés dans la filière Police municipale

*Décrets n° 2006-1389, 2006-1390, 2006-1391, 2006-1392, 2006-1393, 2006-1394, 2006-1395, 2006-1396 et arrêté du 17 novembre 2006 (JO, 18, novembre 2006)*

Les missions de chef de service de police municipale sont précisées. L'accès au cadre d'emplois de chef de service de police municipale par la voie de la promotion interne est modifié et élargi pendant une période de quatre ans. Le statut particulier du cadre d'emplois des agents de la police municipale est revu par le décret n° 2006-1391 : le nombre de grades passe de 5 à 3 : gardien, brigadier et brigadier chef principal. Un statut de directeur de police municipale est créé dans les communes et les EPCI à fiscalité propre dont l'effectif total est supérieur ou égal à 40 agents de police municipale. Ce cadre d'emplois ne comprend qu'un seul grade. Une modification de la brochure des carrières est en cours et vous parviendra prochainement pour tenir compte de ces décrets.

## Frais de déplacement

*Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 (JO, 4 juillet 2006), Arrêtés du 3 juillet 2006 (JO, 4 juillet 2006)*

Le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 propre à la FPT a défini un régime d'indemnisation des frais de déplacement calqué sur le texte applicable aux fonctionnaires de l'Etat, le décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Or, un certain nombre d'articles du décret 90-437 ont été abrogés par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, applicable à compter du 1er novembre 2006.

⇒ L'article 2 du décret n° 2006-781 revient sur certaines définitions, à savoir les notions :

- **d'agent en mission** : agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder 12 mois, qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Cet agent peut prétendre au remboursement de ses frais de transport, de mission .

- **d'agent en stage** : agent qui suit une action de formation initiale ou agent qui se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, pour suivre une action de formation continue organisée par l'administration.

Cet agent peut prétendre au remboursement de ses frais de transport, de mission (quand il est en formation initiale) ou de stage ( quand il est en formation continue).

- **d'agent assurant un intérim** : agent qui se déplace pour occuper un poste temporairement vacant, situé hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

- **résidence administrative** : le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté ou l'école où il effectue sa scolarité. Lorsqu'il est fait mention de la résidence de l'agent, sans autre précision, cette résidence est sa résidence administrative.

- **résidence familiale** : le territoire de la commune sur lequel se situe le domicile de l'agent.

⇒ L'article 3 fixe les conditions de versement d'indemnités et de remboursement de frais de l'agent qui se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative ou de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim.

⇒ Lorsque l'agent se déplace à l'intérieur du territoire de la commune de résidence administrative, de la commune où s'effectue le déplacement temporaire, ou de la commune de résidence familiale, ses frais de transport peuvent être pris en charge sur décision de l'autorité administrative (article 4).

Un ordre de « mission » pourra préciser le mode de déplacement autorisé dans l'intérêt du service (transport en commun, véhicule personnel, taxi, ou autre). Dans le cas contraire, seul le tarif de transport en commun pourra servir de base au remboursement.

Il s'avère important de rappeler que doit figurer dans l'ordre de mission, :

- le mode de déplacement choisi

- lorsque l'agent utilise son véhicule personnel : l'agent doit avoir souscrit au préalable une police d'assu-

rance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

⇒ L'article 5 prévoit la possibilité de passer des marchés publics pour l'organisation des déplacements.

⇒ La prise en charge des frais de transport pour se présenter aux épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel est prévu dans l'article 6 : ces frais ne peuvent être pris en charge que pour un aller et retour par année civile. Il peut être dérogé à cette disposition dans les cas où l'agent est appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours.

⇒ **La justification des dépenses intervient désormais auprès de l'ordonnateur et non pas du comptable** (article 11).

Les montants des indemnités de stage, de mission et kilométriques sont fixés par les arrêtés afférents du 3 juillet 2006, mais les montants ne changent pas : *se référer aux tableaux ci-joints.*

De  
Nouvelles  
références  
en matière  
de frais de  
déplacement

**Utilisation du véhicule personnel :**

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques (JO du 4 juillet 2006) :  
taux au 1er novembre 2006

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
De 5 cv et moins	0,23 €	0,28 €	0,16 €
De 6 cv et 7 cv	0,29 €	0,35 €	0,21 €
De 8 cv et plus	0,32 €	0,39 €	0,23 €

**Utilisation de cycles :**

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques (JO du 4 juillet 2006) :  
taux au 1er novembre 2006

	Montant :
Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	0,11 €
Vélocycle (et autres véhicules à moteur)	0,08 €

Pour les vélocycles et les autres véhicules à moteur, le montant mensuel des indemnités kilométriques ne peut être inférieur à la somme forfaitaire de 10,00 €

**Indemnités de mission :**

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques (JO du 4 juillet 2006) :  
taux au 1er novembre 2006

Indemnités	Métropole
Indemnité de repas	15,25 €
Indemnité d'hébergement	60,00 €

**Indemnité de stage :**

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage (J.O du 4 juillet 2006)

Taux au 1er novembre 2006

Taux de base de l'indemnité de stage : 9,40 €

**Premier cas :**

*Stagiaires logés gratuitement par l'administration et ayant la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.*

Pendant les 8 premiers jours	Du 9ème jour à la fin du 6ème mois	A partir du 7ème mois
2 taux de base	1 taux de base	1/2 taux de base

Les indemnités prévues ci-dessus ne sont pas susceptibles d'être allouées aux personnels nourris gratuitement par l'Etat à l'un des deux principaux repas.

**Deuxième cas :**

*Stagiaires non logés gratuitement par l'administration mais ayant la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.*

Pendant le 1er mois	A partir du 2ème mois jusqu'à la fin du 6ème mois	A partir du 7ème mois
3 taux de base	2 taux de base	1/2 taux de base

Les indemnités prévues ci-dessus sont réduites de moitié pour les personnels nourris gratuitement par l'Etat au moins à l'un des deux principaux repas.

**Troisième cas :**

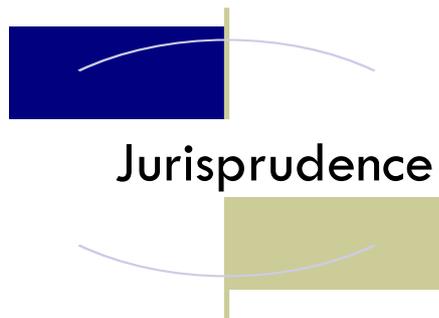
*Stagiaires logés gratuitement par l'administration mais n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé*

Pendant les 8 premiers jours	Du 9ème jour à la fin du 3ème mois	A partir du 4ème mois jusqu'à la fin du 6ème mois	A partir du 7ème mois
3 taux de base	2 taux de base	1 taux de base	1/2 taux de base

**Quatrième cas :**

*Stagiaires non logés gratuitement par l'administration et n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé*

Pendant le 1er mois	Du 2ème mois à la fin du 3ème mois	A partir du 4ème mois jusqu'à la fin du 6ème mois	A partir du 7ème mois
4 taux de base	3 taux de base	2 taux de base	1/2 taux de base



## Jurisprudence

### Journée de solidarité

*Conseil d'Etat, 6 septembre 2006, Syndicat National CFTC des personnels du Ministère de l'Agriculture*

Selon l'article 6 de la loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité, pour les fonctionnaires et les agents non titulaires, prend la forme d'une journée fixée après avis du CTP et, à défaut de décision prise avant le 31 décembre de l'année précédente, la journée est fixée au lundi de Pentecôte.

Dans cette affaire, aucune

décision n'a été prise avant le 31 décembre 2005, donc la journée de solidarité devait être fixée le lundi de Pentecôte.

Ainsi, même les agents ne travaillant pas habituellement les lundis sont tenus d'effectuer une journée de solidarité de 7 heures en tenant compte, le cas échéant, pour les agents à

temps partiel, de la quotité de travail adéquate.

Par suite, le syndicat n'est pas fondé à soutenir que l'administration aurait dû exonérer de l'obligation de travailler le lundi de Pentecôte les agents ne travaillant pas habituellement les lundis.

### Agent non titulaire et démission

*CAA de Marseille, 6 juin 2006, requête n° 02MA01888, Département de A. c/ préfet de A.*

Il ne résulte pas des dispositions de l'article 39 du décret 88-145 du 15 février 1988 que, pour le calcul du délai de préavis fixé par cet article en cas de démission, la durée des contrats

conclus antérieurement au contrat en cours doit être prise en compte.

Ainsi, le délai de préavis applicable à la situation de M.X., dont le contrat en cours avait été renouvelé

pour un an à compter du 6 juillet 2000, et qui avait accompli moins de six mois de services à la date de sa démission, était de huit jours.

### Révocation d'un agent au comportement agressif

*CAA Paris, 2 mars 2006, M.B.*

La CAA de Paris a considéré comme justifiée la révocation d'un agent

ayant un comportement agressif envers sa hiérarchie à l'occasion des l'exé-

cution des directives qui lui été données.

### Création de poste : absence de mention du temps de travail sur la délibération

*CAA de Nancy, n° 05NC00033, 1er juin 2006, Mme X.*

Selon l'article 4 de l'arrêté du ministre de l'intérieur du 8 février 1971, fixant la liste des emplois communaux permanents à temps non complet précise que « les emplois à temps non complet sont définis en

fraction du temps complet, au prorata de la durée hebdomadaire de service ».

La commune de F. a créé un poste d'ATSEM sans préciser s'il s'agissait d'un poste à temps complet ou à temps non complet.

La Cour a considéré qu'à défaut de précision sur l'emploi en considération, ledit emploi doit être regardé comme étant à temps complet.

### Attention :



Les collectivités souhaitant modifier la date de la journée de solidarité pour l'année 2007 doivent faire parvenir leur délibération avant le 1er décembre, le CTP se réunissant le 22 décembre 2006 !



## Réponses ministérielles

### Agence postale et convention

*JO, Assemblée Nationale, 27 juin 2006, p.6808*

L'article 29-1 de la loi n° 95-115 du 04 février 1995 modifiée et l'article 30 de la loi n° 2000-21 du 12 avril 2000 fixent le cadre légal dans lequel s'inscrivent les conventions entre la Poste et les collectivités pour la création d'agences postales communales ou intercommunales.

Ce dispositif autorise une collectivité ou un EPCI à mettre son personnel à la disposition d'une agence postale

communale ou intercommunale.

La convention est établie entre la Poste et la collectivité pour une durée librement fixée, comprise entre 1 an et 9 ans.

Pendant la durée de la convention, l'agent mis à disposition pour une partie de son temps de travail, dépend de la collectivité. Néanmoins, la convention prévoit la responsabilité de la Poste en cas de

malversation de l'agent dans le cadre des activités de l'agence. En effet, « la commune ne saurait être regardée pour responsable des fautes détachables ou non détachables qui pourraient être commises par l'agent territorial dans l'exercice de l'activité de l'agence postale communale, dans la mesure où celui-ci est directement placé sous l'autorité de la Poste ».

### Stage et insuffisance professionnelle

*JO, Assemblée Nationale, 29 août 2006, p.9162*

Le stage constitue une période probatoire durant laquelle l'aptitude du stagiaire à exercer ses fonctions est vérifiée. La prorogation exceptionnelle de la durée de stage d'une période au plus équivalente est destinée à permettre à l'employeur de vérifier la consolidation des acquis professionnels de l'agent.

S'agissant des adjoints

administratifs territoriaux, les dispositions régissant leur statut déterminent une durée de stage d'un an, ainsi que la possibilité de sa prorogation ou encore, d'un refus de titularisation en cas d'inaptitude constatée aux fonctions exercées.

Cependant, en cas d'insuffisance professionnelle avérée, l'article 5 du décret 92-1194 du 4

novembre 1992 prévoit que le stagiaire peut être licencié (ou réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine s'il possède par ailleurs la qualité de fonctionnaire titulaire), après avis de la CAP « lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée de son stage ».

---

Accéder aux sites :

[www.questions.assemblee-nationale.fr](http://www.questions.assemblee-nationale.fr)

et

[www.senat.fr/quesdom.html](http://www.senat.fr/quesdom.html)

---

Assemblée Nationale, 26 septembre 2006, p.10121

En application de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, l'autorité territoriale peut suspendre un fonctionnaire qui a commis une faute grave. En l'absence de poursuite pénale, cette suspension ne peut excéder quatre mois.

Le Conseil d'État a précisé que **la notion de poursuites pénales s'entend de la mise en mouvement de l'action publique pour l'application de la peine** (CE 3 mai 2002, Mme Fabre, req.n°239436, et 19 novembre 1993, M. Vedrenne, req.n°74235).

Or, selon les dispositions du code de procédure pénale, la mise en mouvement de l'action publique désigne l'ensemble des actes de la procédure pour l'application de la peine depuis l'ouverture d'une information jusqu'à l'extinction de l'action publique. La mise en mouvement de l'action publique couvre donc toutes les hypothèses dans lesquelles l'action publique a été déclenchée, c'est-à-dire celles dans lesquelles le procureur a requis l'ouverture d'une information judiciaire, a fait citer l'agent directement devant le tribunal, l'a convoqué par procès-verbal, ou convoqué en comparution immédiate, et celles dans lesquelles la victime a déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction (cf. CE 3 mai 2002, précité). La mise en mouvement de l'action publique couvre également les hypothèses qui se situent postérieure-

ment à l'ouverture de cette action, notamment celles de la mise en examen, ou du placement sous contrôle judiciaire, même si l'agent bénéficie encore, à ce stade, de la présomption d'innocence. **En revanche, cette mise en mouvement de l'action publique ne couvre pas** les hypothèses dans lesquelles elle n'a pas été déclenchée, telle que le classement sans suite de l'affaire par le procureur (art. 40-1 du code de procédure pénale) le dépôt de plainte non assortie de constitution de partie civile (CAA de Nantes req. n° 02NT00604 et CE 19 novembre 1993 req. n° 74235) celle de l'enquête préliminaire (cf. CE 19 novembre 1993 req. n° 74235), ni celle de la composition pénale (cf. art. 41-1 du code de procédure pénale) ou de la médiation pénale. Elle ne couvre pas non plus les hypothèses dans lesquelles l'action publique est éteinte par suite de la mise hors de cause pénale de l'agent, telle que l'ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction (CE 3 mai 1995, Moulet), ou le jugement de relaxe rendu par le tribunal correctionnel (cf. CAA Paris, 27 mai 1999, Lardemelle) ou l'arrêt d'acquiescement rendu par la cour d'assises, sous réserve que ces décisions du juge pénal soient devenues définitives, c'est-à-dire ne soient plus susceptibles de recours. Enfin, en vertu de l'article 6 du code de procédure pénale, elle ne couvre pas les hypothèses dans lesquelles l'action publique est éteinte par

suite de la mort du prévenu, la prescription, l'amnistie, l'abrogation de la loi pénale ou de la chose jugée, c'est-à-dire du jugement devenu définitif. En tout état de cause même si elle se prolonge pendant les poursuites pénales, la suspension de fonctions ne constitue qu'une mesure administrative permettant à l'administration de placer l'agent sur lequel pèse une présomption de commission d'infraction en dehors du service. Cette mesure permet à l'administration de préserver à la fois l'intérêt du service en écartant l'agent sur lequel pèse les soupçons de commission d'acte répréhensible, et l'intérêt de l'agent qu'elle continue à rémunérer au cours de cette période et qu'elle protège contre les attaques dont il pourrait faire l'objet. Dès lors, la mesure de suspension de fonctions ne revêt aucun caractère de sanction disciplinaire et n'est en rien incompatible avec le respect du principe de présomption d'innocence, quel que soit l'état d'avancement de la procédure pénale. L'agent peut donc bénéficier de cette mesure aussi longtemps qu'aucun jugement définitif n'a été rendu à son égard, c'est-à-dire aussi longtemps que toutes les voies de recours contre la décision du juge pénal n'ont pas été épuisées. Il en va ainsi à l'égard de l'agent mis en examen, puisque non encore jugé, comme à l'égard de celui condamné par le tribunal correctionnel disposant du délai d'appel ou ayant interjeté appel, puisque non définitivement jugé.

.....

Faute grave

et

suspension

.....

## Informations générales

---

### Instances Paritaires

- **CAP** : la prochaine réunion aura lieu le 13 décembre 2006.  
Vous pouvez télécharger les documents sur le site [www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr) (rubrique documents téléchargeables > imprimés)
- **CTP** : la prochaine réunion aura lieu le 22 décembre 2006.  
 Dernier CTP pour modifier la date de la journée de solidarité pour 2007 (les délibérations doivent parvenir avant le 1er décembre)

---

### Informations Retraite

**Attention** : Vous êtes invités à fournir les historiques de carrière de vos agents via le site internet de la CNRACL : [www.cnrACL.fr](http://www.cnrACL.fr) rubrique « e-services employeurs ». Le compte de droits des agents doit être alimenté de leurs données carrière. Les éléments destinés aux Relevé de Situation Individuelle (RSI) et Estimation Indicative Globale (EIG) doivent être transmis au plus tard le 31 mars 2007.

#### **Délais de transmission des dossiers de retraite au Centre de Gestion :**

- 4 mois minimum avant la date de départ
- 6 mois minimum, pour les départs anticipés « Carrière longue », ces dossiers nécessitant une demande d'avis préalable de la CNRACL, avant la radiation définitive de la collectivité.

En respectant ces délais, l'agent ne connaîtra pas d'interruption entre le versement de son dernier salaire et celui de sa pension.

# Informations générales

---

## Droit syndical

### Rappel en matière d'organisation de réunions mensuelles d'information

Décret n° 85-397 du 3 avril 1985, articles 5 à 8  
Circulaire d'application du 25 novembre 1985

**Les organisations syndicales** représentées au CTP ou au CSFPT sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Une même organisation peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Tout agent a le droit de participer, à son choix, à une heure mensuelle d'information dans les conditions prévues à l'alinéa précédent (article 6).

Les réunions mensuelles d'information ne peuvent avoir lieu qu'hors des locaux ouverts au public et elles **ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers**. Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable; la demande doit être formulée une semaine au moins avant la date de la réunion (article 8), même si la circulaire d'application précise que «ces dispositions n'empêchent pas l'autorité territoriale de faire droit à des demandes présentées dans un délai plus court dès lors qu'elles ne sont pas susceptibles de porter atteinte au fonctionnement normal du service ».

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions durant les heures de service, mais dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister (article 5).

La circulaire d'application du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise: *«La concertation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en oeuvre leur droit à tenir des réunions hors des locaux ouverts au public, sans que le fonctionnement du service soit perturbé et que la durée d'ouverture des services aux usagers soit réduite »*.

---