

LE MAG RH

Journal Mensuel
Avril 2018, Numéro 02



Le focus du mois :

**ATSEM : modification du statut
et attribution de nouvelles missions**

Dans ce numéro :

| | |
|------------------------|---|
| Actualités Statutaires | 2 |
| Jurisprudences | 3 |
| Question écrite | 3 |
| Focus | 4 |
| FAQ | 5 |
| Votre CDG & Vous | 6 |

Actualités Statutaires

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : « les employeurs se doivent d'être exemplaires ».

Dans le prolongement de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013, une circulaire a été publiée le 9 mars 2018, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Cette circulaire s'articule autour de 3 axes principaux, à savoir :

- Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, par le biais de la formation et de la communication ;
- Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes, par la mise en œuvre « d'un dispositif de signalement et de traitement » ;
- Sanctionner les auteurs de ces violences : « les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes ».

La circulaire rappelle également que, les employeurs publics ont une « obligation de protection des agents », et qu'ils doivent assumer des obligations « de prévention, d'assistance juridique et de réparation ». Faute de quoi, le texte rappelle que la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

➤ [Circulaire NOR : CPAF1805157C du 9 mars 2018](#)

Elections professionnelles 2018 : précisions sur la répartition équilibrée femmes-hommes dans la composition des listes de candidats.

Le 26 mars 2018, une circulaire relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition de la liste de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale, est venue préciser :

- Les modalités de prise en compte des effectifs dans le cadre d'une répartition équilibrée ;
- La communication de ces informations pour anticiper sur le bon déroulement du scrutin ;
- La composition des listes de candidats ;
- Les mentions à faire figurer dans les procès-verbaux des scrutins.

Quatre fiches pratiques sont jointes à cette circulaire.

➤ [Circulaire NOR : INTB1807515C du 26 mars 2018](#)

Développement des communes nouvelles : « une priorité du Gouvernement ».

Une circulaire relative au « développement des communes nouvelles » a été publiée le 16 mars 2018.

Articulée en quatre chapitres, la circulaire rappelle les nouvelles dispositions notamment financières et les difficultés possibles sur lesquelles les préfets doivent appeler l'attention des maires.

On peut notamment en retenir que :

- Les communes nouvelles dont la population est inférieure ou égale à 150 000 habitants bénéficieront d'une stabilité de la dotation globale de fonctionnement (DGF) pendant 3 ans. Cette disposition est valable pour les communes nouvelles « dont l'arrêté de création a été pris entre le 2 janvier 2017 et le 1er janvier 2019 ».
- Dans le cas d'une extension de commune nouvelle, tant que la population totale reste inférieure à 150 000 habitants, le système de stabilité de la DGF est relancé pour trois ans.
- Il est rappelé qu'en matière de FCTVA (Fonds de Compensation de la TVA), les communes nouvelles sont assujetties au même dispositif que les communautés de communes et d'agglomération. À savoir : à titre dérogatoire, les dépenses réelles d'investissement des communes nouvelles à prendre en compte pour le calcul du FCTVA sont « celles de l'exercice en cours ».



La circulaire rappelle aussi expressément qu'aucune commune nouvelle ne pourra être créée dans les douze mois précédant les élections municipales de mars 2020. Il est donc théoriquement possible de prendre des arrêtés de création de communes nouvelles jusqu'en mars 2019, mais la circulaire « recommande fortement » de ne pas le faire au-delà du 1er janvier 2019.

➤ [Circulaire n°18-001583-D du 16 mars 2018](#)

Dons de jours de repos non pris au bénéfice des « proches aidants »

Le 13 février 2018, une loi a créé dans le Code du travail un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, à l'instar du modèle du don de jours de repos pour les salariés parents d'un enfant gravement malade.

Concernant les agents publics civils et militaires, un décret déterminera ultérieurement les conditions d'application de ce dispositif.

Dans cette attente, ces dispositions s'appliquent uniquement aux agents relevant du Code du travail.

➤ [Loi n°2018-84 du 13 février 2018](#)

Affiliation au régime de retraite : une nouvelle gestion des fonctionnaires détachés en tant que stagiaire dans une autre fonction publique.

La gestion des dossiers des fonctionnaires détachés en tant que stagiaires dans une autre fonction publique évolue. Un courrier de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) indique que, pendant la période de stage, le fonctionnaire détaché reste affilié dans sa collectivité d'origine.

« En conséquence, ses cotisations sont versées et déclarées par l'employeur d'accueil auprès du régime auquel il est affilié au titre de son emploi d'origine. »

Cette disposition est applicable, depuis le 1er janvier 2018, aux seuls nouveaux cas de détachements en tant que stagiaire dans une autre fonction publique.

➤ [CNRACL/actualités des employeurs](#)

Concours externes de catégorie A : adaptation de l'épreuve d'admission pour les titulaires d'un doctorat

Afin de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle pour les titulaires d'un doctorat, un décret du 3 avril 2018 a introduit une épreuve d'admission d'entretien, adaptée pour les doctorants présentant le concours externe de conseiller territorial des activités physiques et sportives, de psychologue territorial, d'attaché territorial, d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef territorial et d'ingénieur territorial. L'objectif est de leur permettre de présenter leurs travaux universitaires résultant de la formation à la recherche et par la recherche, conformément à l'article L.412-1 du Code de la recherche.

Le texte entre en vigueur pour les concours organisés à compter de l'année 2019.

➤ [Décret n°2018-238 du 3 avril 2018](#)

Assistants d'enseignement artistique : une nette différence de gestion entre fonctionnaires et contractuels.

Les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique, sont régis par un statut particulier, selon lequel, un temps plein correspond à une obligation de service de 20 heures hebdomadaires durant les périodes correspondant au temps scolaire, soit environ 36 semaines, lesquelles sont rémunérées sur une période de 12 mois.

Ce statut particulier s'oppose à ce que l'employeur puisse appliquer, notamment pour les périodes de congés payés, les textes relatifs aux 35 heures et à l'annualisation du temps de travail.

Cette « spécificité », aboutie ainsi à une gestion différente entre enseignants titulaires et contractuels, quand bien même ils exerceraient des fonctions identiques et ce, particulièrement en ce qui concerne la rémunération, les contractuels étant le plus souvent rémunérés sur la base des heures réellement effectuées.

CAA Nantes, n°17NT00462 du 21 juillet 2017.

Police municipale : illégalité de la délibération prévoyant l'attribution d'un logement de fonction pour « nécessité absolue de service ».

S'il peut être confié au chef et aux agents de la police municipale des missions de gardiennage et de surveillance de certains immeubles, ces agents n'ont pas vocation à exercer de telles activités à temps plein, alors que les interventions rapides qu'ils peuvent être amenés à effectuer présentent un caractère ponctuel, voire exceptionnel. De plus, ils exercent leurs missions sur l'ensemble du territoire communal et non sur un site déterminé où leur présence permanente serait requise.

Ainsi, l'occupation par ces agents de logements dans les locaux communaux peut présenter un intérêt pour la bonne marche du service, mais ils ne peuvent ainsi bénéficier d'un logement de fonctions au motif d'une nécessité absolue de service.

CAA Lyon n°16LY04256 du 20 février 2018.

Apprentissage : aucune des parties ne peut rompre unilatéralement le contrat de travail.

En application de l'article L.6222-18 du Code du travail, les modalités de rupture de contrat d'apprentissage suivent des règles propres, qui posent qu'au-delà des deux premiers mois d'apprentissage, la rupture du contrat ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes.

Ainsi, la partie qui entend rompre le contrat d'apprentissage doit alors obligatoirement saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire, en raison, soit d'une faute grave, soit de manquements répétés d'une des parties à ses obligations, soit de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

A défaut, la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage est irrégulière et sans effet.

CAA Paris, n°16/01078 du 14 mars 2018.

Alcool sur le lieu de travail : principe de proportionnalité et précision du règlement intérieur.

En référence à l'article 108-1 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par application de l'article R.4228-20 du Code du travail, il est prévu que : « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

Ce faisant, l'employeur peut, lorsque les impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions encore plus strictes que la tolérance posée par le Code du travail, mais encore faut-il que ces dispositions soient justifiées et proportionnées au but de sécurité recherché et que les postes concernés soient expressément visés dans le règlement intérieur.

A défaut, « l'employeur ne peut légalement imposer des dispositions plus strictes (...) et il ne peut légalement apporter des restrictions à la liberté individuelle des salariés. »

CAA Nancy, n°16NC01005 du 6 mars 2018.



Question-Sénat

Elus municipaux en arrêt maladie : l'exercice du mandat doit être expressément autorisé par le médecin.

Deux maires adjoints d'une commune, sont sous la menace de poursuites de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), suite au paiement d'indemnités journalières considérées comme indues.

En effet, ces derniers, malgré la maladie, ont continué d'assurer leurs fonctions d'adjoint.

Il est alors rappelé que : « la protection des élus face au risque maladie a été renforcée par la loi de financement de la sécurité sociale de décembre 2012 qui les affine au régime général.

L'indemnité journalière perçue au titre du mandat peut être cumulée avec celle qui est perçue au titre de l'activité professionnelle, mais il faut alors se soumettre à un contrôle et s'abstenir de toute activité non autorisée par le médecin.

Si l'exercice du mandat électoral n'a pas été autorisé expressément, le remboursement peut être exigé ».

Ainsi, ces situations résultent d'une méconnaissance des dispositions précitées, pourtant précisées dans le guide de l'élu local mis en ligne par l'Association des Maires de France (AMF).

Question orale de Mme Françoise Gatel, séance-Sénat du 20 mars 2018.

ATSEM : modification du statut et attribution de nouvelles missions

Deux décrets en date du 1^{er} mars 2018 sont venus modifier le statut particulier des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), des agents de maîtrise territoriaux et des animateurs territoriaux, ainsi que les conditions d'accès aux concours à ces deux derniers cadres d'emplois.

Le décret n°2018-152 modifiant les statuts particuliers est devenu applicable à compter du 4 mars 2018, tandis que le décret n°2018-153 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours et examens organisés à partir de 2018.

Elargissement des missions des ATSEM : « l'appartenance à la communauté éducative ».

L'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 définissant les missions des ATSEM fait l'objet d'une nouvelle rédaction.

Les nouvelles dispositions précisent que les ATSEM « appartiennent » à la communauté éducative alors que seule leur « participation » était auparavant prévue.

A ce titre, ils peuvent notamment être en charge :

- de l'animation durant le temps périscolaires ou lors des accueils de loisirs ;
- d'assister les enseignants pendant le temps de classe ;
- de participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques sous la responsabilité des enseignants.

De plus, leur périmètre d'intervention est également élargi aux « enfants des classes maternelles ou enfantines », ce qui signifie que la prise en charge des enfants ne se limitent plus uniquement à la maternelle.

L'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise.

L'article 2 du décret 2018-152 (chapitre II) permet aux agents de maîtrise titulaires d'un CAP petite enfance, ou accompagnant éducatif petite enfance, ou encore ceux qui justifient de trois années de services, d'être chargés de la coordination des ATSEM ou des adjoints techniques territoriaux.

Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

Cet article acte ainsi la reconnaissance de la fonction de coordination souvent confiée par

les communes à des ATSEM dites « référentes » ou « responsables ».

De surcroît, les articles 4,5 et 6 dudit décret, prévoient dorénavant que les ATSEM puissent accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, par le biais :

- de la promotion interne, à la condition de compter au moins 9 années de services effectifs dans le cadre d'emplois, des adjoints techniques ou des adjoints techniques d'enseignement ou d'ATSEM (sans examen professionnel) ou 7 années de services effectifs (avec examen professionnel) ;
- d'un concours interne, à la condition de justifier d'au moins 3 années de services publics effectifs dans leur emploi (concours emportant création de la spécialité « *hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines* »).

Promouvoir l'accès au grade d'animateur territorial par la voie du concours interne.

Afin de favoriser les évolutions de carrière vers la catégorie B, le décret n°2018-152 ouvre une voie d'accès spécifique, par le biais d'un concours interne spécial, au grade d'animateur territorial pour les ATSEM.

C'est ainsi que le décret modifie certaines dispositions du décret n°2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux et prévoit dorénavant deux concours internes ouverts pour 50 % au plus des postes à pourvoir.

Le décret n° 2018-152 crée un concours interne spécial d'animateur territorial, en complément du concours interne déjà existant. Il est à noter toutefois, que les possibilités de nomination au titre de ce concours interne spécial restent limitées à 15 % au plus des postes offerts aux concours internes.

Celui-ci est ouvert aux agents relevant du cadre d'emplois des ATSEM, justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles et ce, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Ces deux concours internes comportent une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission, dont les dispositions figurent à l'article 3 du décret n° 2011-559 du 20 mai 2011, modifié par le décret n° 2018-153 qui énonce que :



- **Concernant l'épreuve d'admissibilité :**
« Pour le concours interne, l'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1).
« Pour le concours interne spécial, l'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation périscolaire permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1).

- **Concernant l'épreuve d'admission :**
« Pour le concours interne, l'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).
« Pour le concours interne spécial, l'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat qui présente son parcours professionnel au sein de la communauté éducative auprès des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1). »

Pour aller plus loin :

- [Décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018](#)
- [Décret n°2018-153 du 1^{er} mars 2018 modifiant le décret n°2004-248 du 18 mars 2004.](#)

FAQ SUR LE FIPHFP ET LA DECLARATION D'EMPLOI

La collectivité est-elle assujettie à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ? Comment calculer l'effectif d'assujettissement ?

La première étape consiste à s'assurer que la structure emploie **au moins 20 salariés en équivalent temps plein (ETP)** pour être soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Dans un second temps, **le calcul de l'obligation d'emploi**, est réalisé sur la base de **l'effectif total, où chaque agent compte pour une unité** (effectif total rémunéré [ETR] au 1^{er} janvier de l'année écoulée).

Est pris en compte :

- **L'agent rémunéré au 1^{er} janvier de l'année écoulée (N-1), quel que soit son statut** (titulaires, stagiaires, non titulaires à temps complet, de droit public ou de droit privé).
- **L'agent contractuel sur un emploi non permanent par contrat à durée déterminée** (besoins occasionnels ou saisonniers, vacataires...) qui doit également être rémunéré au 1^{er} janvier de l'année N-1, mais qui **doit aussi avoir été rémunéré au moins 6 mois au cours de l'année N-2 pour être comptabilisé**.

Exemple : un établissement emploie 47 agents

$$47 \times 6\% = 2,82$$

Cet établissement devra employer 2 personnes handicapées (arrondi à l'inférieur) pour répondre à son obligation d'emploi.



⚠ L'effectif total ne prend pas en compte les fonctionnaires : pris en charge par les CDG ; placés en disponibilité ; placés en congé sans traitement pour raison de santé ; mis à disposition ; détachés dans une autre structure ; pris en charge par le CNFPT ; placés en congé parental...

Quels sont les critères d'éligibilité des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) ?

- ✓ Les travailleurs reconnus handicapés en possession d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés).
- ✓ Les victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP (Incapacité Partielle Permanente) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente.
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci déduit d'au moins des 2/3 leur capacité de travail.
- ✓ Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité.
- ✓ Les titulaires de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).
- ✓ Les agents reclassés après avis du comité médical ou de la commission de réforme.
- ✓ Les agents bénéficiaires d'une ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité).

Comment répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

En plus de l'emploi direct de personnes handicapées, deux autres voies permettent de répondre à l'obligation d'emploi :

- ✓ **Les dépenses déductibles** : cela concerne certaines dépenses qui ont pour but d'améliorer l'emploi des personnes handicapées (recours au secteur protégé et adapté ; dépenses pour le maintien dans l'emploi de personnes reconnues inaptes statutairement...).
- ✓ **La contribution volontaire** : lorsque le taux d'emploi légal de l'établissement n'atteint pas 6%, le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes multiplié par un montant unitaire (défini selon l'effectif total).

Quelle est la différence entre taux d'emploi direct et taux d'emploi légal ?

Taux d'emploi direct = emploi de travailleurs handicapés stricto sensu. Il correspond au calcul suivant :

$$\frac{\text{BOE (au 1^{er} janvier de l'année écoulée)}}{\text{Effectif total (au 1^{er} janvier de l'année écoulée)}} \times 100$$

Taux d'emploi légal = emploi de travailleurs handicapés ainsi que les dépenses déductibles donnant lieu à unités déductibles :

$$\frac{\text{BOE (au 1^{er} janvier de l'année écoulée)} + \text{Nombre d'unités déductibles}}{\text{Effectif total (au 1^{er} janvier de l'année écoulée)}} \times 100$$

Que se passe-t-il si ma déclaration est erronée ou si je ne respecte pas mon obligation d'emploi ?

Afin de s'assurer de la fiabilité des informations fournies, la Caisse des Dépôts effectue des contrôles :

- ✓ Un **contrôle technique** intégré à la plateforme de saisie des déclarations.
- ✓ Un **contrôle a priori** : avant validation définitive de la déclaration, les informations renseignées sont vérifiées et les employeurs contactés par la Caisse des Dépôts si des erreurs sont commises. Ce contrôle est une aide à la déclaration et n'occasionne aucun frais.
- ✓ Un **contrôle a posteriori** : un échantillon aléatoire de 2% des déclarants est contrôlé et il est demandé à l'employeur de justifier des éléments identifiés de sa déclaration. En cas d'erreur ayant une incidence financière, un courrier de notification est envoyé à l'employeur.

⚠ Il est recommandé de conserver les pièces justificatives (RQTH ; PV des décisions Comités médicaux ou Commissions de réforme...) pendant 5 ans.

Pour plus d'informations
cliquez ci-dessous



[Emploi FIPHFP Handicap -
déclaration annuelle](#)



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr
[Annuaire par services](#)

Informations

Propositions de réunions d'information

Nous avons le plaisir de vous convier à des séances d'information dans les locaux du Centre de Gestion sur :

- **Le « compte personnel d'activité »** (compte personnel de formation et compte d'engagement citoyen)

Le Vendredi 25 Mai 2018

(deux séances au choix de 9h à 12h et de 14h à 17h)

[Inscription](#)

- **La « Prévention des conduites addictives »** en partenariat avec la M.N.T

Le Vendredi 01 Juin 2018 de 8h30 à 12h30

(avec à 11h30 sur réservation, la découverte d'outils d'animation autour d'un bar sans alcool)

[Programme détaillé](#) et [inscription](#)

Bilan social 2017

L'année 2018 est une nouvelle année de campagne des bilans sociaux (BS).

Ce rapport, qui est une obligation légale, synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

Pour faciliter la saisie des données, notre Centre mettra à votre disposition une **nouvelle application Web** qui priorisera le pré-remplissage de votre BS à **partir de l'extraction des données issues de votre déclaration N4DS** (Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales).

Vous recevrez **vos identifiants et codes fin du 1^{er} semestre 2018**.

Des documents explicatifs seront également accessibles sur notre site internet.

Elections professionnelles 2018 : Rappel

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, l'organe délibérant des collectivités et des établissements publics **de plus de 50 agents doit prendre des délibérations, pour fixer le nombre de membres du Comité Technique et le nombre de membres du CHSCT.**

Les délibérations doivent intervenir **avant le 6 juin 2018** et nécessitent une consultation préalable des organisations syndicales.



 **Comité Médical :**
Le 15 mai 2018

 **Commission de Réforme :**
Le 03/05/2018

 **Commissions Administratives Paritaires :**
Tous dossiers / tableaux de propositions d'avancement de grade – Cat A, B, C : le 21/06/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 18/05/2018).

 **Comité Technique :**
Le 25/06/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 30/05/2018).

 **CHSCT :**
Le 26/11/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 31/10/2018).

FIPHFP : D.O.E.T.H

Nous vous rappelons que la **période de déclaration** relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) doit être effectuée **entre le 2 avril et le 31 mai 2018**. Passé ce délai, le non-respect de cette obligation est sanctionné par une contribution forfaitaire.



Information C.N.R.A.C.L

Au 1^{er} Janvier 2018, le taux de CSG a été inscrit dans les paramètres utilisés par le service « Simulation de calcul » pour calculer le montant de la pension.

Ainsi, les montants nets entre les simulations effectuées en décembre 2017 et Janvier 2018 peuvent être différents.

Cela s'explique par l'augmentation du taux de CSG qui passe de 6,6 à 8,3 %.