

LE MAG RH

Journal Mensuel
Avril 2019, Numéro 12



Focus du mois :

Abandon de poste : quelles sont les règles ?

Dans ce numéro :

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



Maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité et modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles.

Publié au Journal Officiel le 28 mars 2019, le [décret n°2019-234 du 27 mars 2019](#) qui modifie le [décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif, *aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*, vient préciser les conditions du maintien des droits à avancements du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle durant une période de disponibilité et ce, pour les trois versants de la fonction publique.

→ Ce qu'il faut en retenir :

Bénéficiaire d'un droit de conservation à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans, les agents qui exercent une activité professionnelle, lucrative, salariée ou indépendante, au cours :

- d'une disponibilité pour convenances personnelles,
- d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise,
- d'une disponibilité de droit.

En pratique, l'agent souhaitant bénéficier de cette mesure devra justifier :

- pour une activité salariée : d'une quotité de travail minimale de 600 heures/an ;
- pour une activité indépendante : avoir généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'art.R.351-9 du CSS, soit 6 018 euros bruts (au 1^{er} janvier 2019) ;
- pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité sur demande : aucune condition de revenu n'est exigée.

Pour ce faire, l'agent a l'obligation de transmettre, à son autorité de gestion, « par tous moyens », annuellement (*au plus tard au 1^{er} janvier de chaque année suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité*), des pièces attestant de l'exercice d'une activité professionnelle, lesquelles seront fixées ultérieurement par arrêté interministériel. A défaut, le fonctionnaire ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

Attention : ces dispositions s'appliquent aux disponibilités ou aux renouvellements de disponibilité présentés à compter du 7 septembre 2018.

Autre modification apportée par ce décret : un nouveau régime de la disponibilité pour convenances personnelles, avec :

- un allongement de la durée maximale des périodes de 3 à 5 ans, renouvelable dans une limite totale de 10 ans sur l'ensemble de la carrière ;
- au terme de cette période de 5 ans, un renouvellement possible de ce type de disponibilité sous réserve d'une réintégration dans la fonction publique d'au moins 18 mois.

A noter que : lorsque l'agent cumule disponibilité pour convenances personnelles + disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise (d'une durée maximale de 2 ans pour cette dernière – Cf. [article 23 décret n°86-68](#)), l'ensemble de la période ne peut excéder 5 ans au total.

Attention : les dispositions relatives à la disponibilité pour convenances personnelles ne sont applicables qu'aux disponibilités intervenues à compter du 29 mars 2019.

Article 17 IV. du décret n°2019-234 : « *Les périodes de disponibilité accordées avant l'entrée en vigueur du présent décret sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique.* »

> [Article 72 de la loi n°84-53](#) > [Décret n°2019-234 du 27 mars 2019](#)
> [Décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Erratum MAG RH n°11 :

Suspension de l'obligation vaccinale « BCG » pour l'exercice de certaines activités et professions.

A compter du 1^{er} avril 2019, l'exercice de certaines activités et professions ne sera plus soumis à la vaccination de l'antituberculeux « BCG », notamment pour les :

- personnes et personnels exerçant une activité dans les établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans ;
- assistantes maternelles ;
- sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours.

> [Décret n° 2019-149 du 27 février 2019](#)

Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) dans la Fonction Publique Territoriale : le décret (enfin) publié !

Depuis la parution de l'Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, les conséquences de la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ne sont plus déterminées par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Il convient en effet de se référer à l'article 21 bis I de la loi du 13 juillet 1983, qui prévoit, que : « **Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service** ». Qu'à ce titre, « **le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite** ».

Toutefois, pour ce qui concerne la mise en œuvre de ce dispositif, il aura fallu attendre la parution au Journal Officiel, le 12 avril 2019, du décret n°2019-301 du 10 avril 2019 « *relatif au congé pour invalidité temporaire au service dans la fonction publique territoriale.* »

En pratique, ce décret modifie le [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) et vient fixer les modalités d'octroi et de renouvellement du CITIS.

Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

En particulier, le décret pose des **conditions tenant aux délais**, tant sur les déclarations d'accidents ou de maladies professionnelles émises par l'agent, que sur la décision finale prise par la collectivité employeur.

A ce titre, sous peine d'irrecevabilité, la déclaration d'accident devra être adressée à l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours suivant la date de l'accident auquel elle se réfère, ou suivant sa constatation médicale qui pourra, quant à elle, être effectuée dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date de l'accident. En cas de maladie professionnelle, ce délai est porté à 2 ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie ou de la date à laquelle l'agent est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

Quant à l'autorité territoriale, pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, elle disposera d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration d'accident et deux mois en cas de maladie. Ces délais seront prolongés d'une durée de 3 mois en cas d'examen par « *un médecin agréé, de saisine de la commission de réforme compétente ou d'enquête administrative diligente* ».

A noter : bien que le décret soit entré en vigueur le 13 avril 2019, « *les conditions de forme et de délais ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant adressé une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et d'autre part, que les conditions de délais courent à compter du 1^{er} juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration.* »

> [Décret n°2019-301 du 10 avril 2019](#)

Publicité de la création ou de la vacance d'emploi : le principe d'égal accès aux emplois publics doit être respecté.

Lorsque l'autorité territoriale souhaite pourvoir un poste créé ou vacant, elle ne peut, sauf disposition contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi, excluant les autres voies d'accès prévues à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. Elle ferait ainsi obstacle au principe d'égal accès aux emplois publics.

Par conséquent, la publicité de la création ou de la vacance de poste ne peut être regardée comme respectée lorsque la vacance d'emploi précise, sans qu'un texte autorise une telle restriction, le mode de recrutement envisagé, à savoir, en l'espèce, une mutation.

CE n°414066, du 6 février 2019.

Recrutement d'un agent public par voie de mutation ou de détachement : le refus d'une candidature doit être motivé « même sommairement ».

Dans le cadre de la procédure de recrutement d'un agent public (*en l'espèce examen par un conseil académique de candidatures à la mutation et au détachement pour un poste d'enseignant-chercheur*), la délibération de l'instance compétente écartant une demande de recrutement est insuffisamment motivée lorsqu'elle se borne à indiquer que « *la pleine adéquation de la candidature avec le profil du poste n'est pas avérée* », sans indiquer, même sommairement, les raisons pour lesquelles il est estimé que cette candidature ne correspond pas au profil de poste.

A ce titre, quand bien même la décision de nomination sur le poste concerné est devenue définitive, les délibérations prises quant à elles, sont annulées en ce qu'elles sont insuffisamment motivées.

CE n°412159, du 30 janvier 2019.

Légalité d'un changement d'affectation justifié par l'intérêt du service.

Directeur d'un port de plaisance municipal, un attaché territorial conteste son changement d'affectation comme chargé de la gestion des énergies.

Or, alors qu'avaient été révélés de nombreux dysfonctionnements relatifs à la gestion du port, l'intéressé n'avait pas, à l'époque où il dirigeait le service, tenté de remédier à ces problèmes ou alerté ses supérieurs hiérarchiques. L'étendue de ces manquements avait été confirmée par un rapport de la Chambre Régionale des Comptes, lequel a démontré qu'au jour du changement d'affectation de l'agent, le mauvais fonctionnement des installations était susceptible, s'agissant de la sécurité aux abords de la zone technique, de mettre en jeu la responsabilité de la commune.

Compte tenu de ces éléments, la mutation de l'agent destinée à mettre fin à des dysfonctionnements préjudiciables au fonctionnement d'un service public est justifiée par l'intérêt du service.

CAA Nantes n°17NT02142, du 28 janvier 2019.

Exercice du droit de retrait : sous réserve d'un danger grave et imminent.

Un agent souffrant d'asthme et d'allergies, produit un certificat médical indiquant, en outre, qu'il doit travailler dans un environnement sans produit aérosol et sans climatisation en dessous de 24°. Ce dernier, usant de son droit de retrait à plusieurs reprises, fait valoir, pour ce faire, qu'il partage un bureau aux dimensions exiguës avec deux autres collègues, lesquels ont recours à la climatisation pour abaisser la température de la pièce à un niveau inadapté à son état de santé.

Le juge rappelle tout d'abord que, l'exercice du droit de retrait suppose que l'agent ait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il considère qu'en l'état de l'instruction, ni les éléments de fait exposés par l'agent, ni le certificat médical, ne permettent de regarder les conditions de travail de la requérante comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

A ce titre, les absences qui ont donné lieu à des retenues sur traitement ne pouvaient pas être justifiées par l'exercice de son droit de retrait.

CAA Bordeaux n°17BX01261, du 10 novembre 2017.

Question écrite



Promotion interne d'un agent pluri-communal.

L'accès d'un fonctionnaire territorial à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne est subordonné à son inscription sur une liste d'aptitude aux fonctions de ce cadre d'emplois (Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 39).

La décision d'inscrire un fonctionnaire sur une liste d'aptitude résulte d'un libre choix de l'autorité compétente, sous réserve du respect des conditions requises et des quotas.

L'agent qui cumule deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts (rédacteur et secrétaire de mairie) est éligible à la promotion interne au titre de chacun de ces deux cadres d'emplois, qui sont régis par des modalités spécifiques d'accès.

« Ainsi, l'agent employé à temps non complet par une commune dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie peut accéder par promotion interne (au choix) au cadre d'emplois des attachés territoriaux (article 5 décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987).

Si la commune est affiliée au centre de gestion, elle pourra formaliser la proposition d'inscription de cet agent sur la liste d'aptitude, sous réserve du respect des conditions requises et des quotas.

En revanche, seule la région qui emploie par ailleurs l'agent dans le cadre d'emplois des rédacteurs dispose, en tant que collectivité non affiliée au centre de gestion, du pouvoir de décision d'inscrire ou non l'agent qu'elle emploie sur la liste d'aptitude de rédacteur principal. En effet, la commune n'est pas l'employeur territorial de l'agent en qualité de rédacteur ; elle ne dispose donc pas de la possibilité de formuler des propositions de promotion interne dans ce cadre d'emplois. »

Enfin, en cas de cumul d'emplois à temps non complet, une promotion interne par un employeur est sans effet sur la situation statutaire de l'agent vis-à-vis de son autre employeur.

Question écrite n°03533,
publiée au JO Sénat du 19 juillet 2018.

Abandon de poste : quelles sont les règles ?



L'abandon de poste n'est pas une situation expressément prévue par le statut général des fonctionnaires. Construit par le juge administratif, le régime de la radiation des cadres pour abandon de poste n'est évoqué par aucune disposition applicable aux agents territoriaux ; [seule une circulaire du 11 février 1960 du Premier ministre \(n°463 FP\)](#) aborde cette notion.

La jurisprudence admet toutefois que **l'abandon de poste est une faute si grave pour un agent, qu'elle permet à l'administration de licencier l'intéressé** (et donc pour le fonctionnaire de le radier des cadres en application de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983) et ce, en dehors de toute procédure disciplinaire.

En effet, **ce licenciement ne constitue pas une sanction ; il n'est que la conséquence de la situation dans laquelle l'agent s'est lui-même placé.**

Il n'en demeure pas moins que, compte tenu des effets d'une décision de licenciement pour abandon de poste, cette mesure ne peut intervenir qu'au terme d'une procédure que l'on peut scinder en trois temps :

- ✓ l'administration doit s'assurer que l'absence de l'agent est irrégulière et résulte de sa volonté ;
- ✓ l'administration doit mettre l'agent en demeure de rejoindre son poste ;
- ✓ si l'agent a manifesté sa volonté, expresse ou tacite, de rompre tout lien avec le service, le licenciement peut être prononcé.

Comment qualifier un abandon de poste ?

Faits constitutifs d'un abandon de poste

Constitue un abandon de poste le fait pour un fonctionnaire de refuser sans motif légitime de rejoindre l'emploi auquel il est affecté.

Commet également un abandon de poste l'agent qui quitte son service sans fournir d'explications et sans autorisation de son supérieur hiérarchique (CE, 11 mai 2001, n° 196493).

L'agent qui prend son congé annuel sans autorisation de l'autorité territoriale se trouve dans une situation d'abandon de poste (CE, 25 sept. 1987, n° 64775).

[La volonté de l'agent de rompre tout lien qui l'unissait au service doit être manifeste pour être constitutif d'un abandon de poste, justifiant sa radiation des cadres. Dans le cas contraire, sa radiation doit être annulée.](#) (CAA Bordeaux, 30 juin 2015, n° 13BX01492).

Faits ne constituant pas un abandon de poste

Ne constitue pas un abandon de poste un acte d'indiscipline (CE, 4 juill. 1997, n° 176360, Boucetta ; CAA Douai, 20 déc. 2001, n° 98DA01163, Commune d'Hautmont).

Également, ne constitue pas un abandon de poste l'impossibilité pour un agent de rejoindre son poste en raison d'une panne de voiture, nécessaire pour s'y rendre (domicile à 60km de son lieu professionnel : CAA Nancy, 17 oct. 2013, n° 12NC02040).

De même, le constat d'abandon de poste doit être écarté lorsque l'état de santé de l'intéressé « ne lui permet pas d'apprécier la portée des mises en demeure qui lui avaient été adressées » (CE, 8 juill. 2002, n° 229843). L'autorité territoriale peut alors faire suivre l'intéressé par le médecin de prévention et le service social. Elle peut également provoquer l'examen médical de l'intéressé en vue de le placer d'office en congé de longue maladie ou de longue durée (CE, 20 févr. 2008, n° 292117)



En cas d'absence injustifiée, il est souhaitable d'attendre un délai de 48 heures avant d'engager éventuellement une procédure d'abandon de poste, tout agent disposant, en effet, de 48 heures pour transmettre un certificat médical à son employeur. Au-delà de ce délai, avant d'initier une procédure pour abandon de poste, il est conseillé que l'autorité territoriale s'enquiert au préalable de la situation de l'agent (contact téléphonique par exemple) et cherche notamment à savoir si l'agent n'est pas dans une situation qui l'empêcherait de manifester sa volonté et de se présenter à son travail (hospitalisation d'office, incarcération, etc.).

Quelle est la procédure à mener ?

La radiation pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié fixé par l'administration.

[La radiation des cadres est subordonnée à une mise en demeure préalable \(CE du 22/10/1993 n°116329\). A défaut, la procédure est viciée.](#)

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

Par ce courrier, l'administration ordonne à l'agent de reprendre son service avant une date limite et l'informe du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres ou des effectifs sans procédure disciplinaire préalable.

Si dans le délai fixé par ce courrier, l'agent ne se présente pas à son poste de travail et ne fournit pas de justification d'ordre matériel ou

médical justifiant son absence, l'administration peut considérer qu'il a rompu le lien avec le service et prononcer sa radiation des cadres ou des effectifs.

Toutefois, à l'issue de la mise en demeure, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- ✓ **l'agent reprend son service sans justifier de son absence** : l'autorité territoriale peut alors opérer une retenue sur traitement pour absence de service fait et lui infliger une sanction disciplinaire ;
- ✓ **l'agent reprend son service en justifiant tardivement son absence, notamment par un certificat médical** : l'autorité territoriale pourra éventuellement opérer une retenue sur traitement, (dans les conditions mentionnées à [l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)) voire lui infliger une sanction disciplinaire ;
- ✓ **l'agent présente sa démission** ;
- ✓ **l'absence de réaction de l'agent** : l'autorité territoriale peut prendre un arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste.

Radiation des cadres : comment l'acter et quels en sont les effets ?

L'administration prend l'arrêté de radiation des cadres, notifié en recommandé à l'agent. **Les différentes étapes de la procédure doivent apparaître dans les considérants de l'arrêté.**

Cette décision de radiation d'un agent public doit également être motivée en application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979.

[La décision d'abandon de poste prend la forme d'un arrêté individuel notifié à l'agent.](#)

L'arrêté prononçant la radiation des cadres ne fait pas partie des actes transmissibles au contrôle de légalité.

[La radiation des cadres pour abandon de poste prend effet à la notification de la décision de radiation.](#)

Toute rétroactivité à une date antérieure est entachée d'illégalité.

L'arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste, qui doit **mentionner les voies et délais de recours** contentieux, est susceptible, quant à lui, d'un recours pour excès de pouvoir.

Enfin, il est à retenir à l'issue de cette procédure que, les congés annuels non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice. **L'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail et n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement et aux allocations chômage.**



- Une collectivité a-t-elle l'obligation de transmettre les informations demandées par un huissier de justice au sujet d'un agent ?

OUI. [L'article L.152-1 du Code des procédures civiles d'exécution](#) énonce que :

« les administrations de l'Etat, des régions, des départements et des communes, les entreprises concédées ou contrôlées par l'Etat, les régions, les départements et les communes, les établissements publics ou organismes contrôlés par l'autorité administrative doivent communiquer à l'huissier de justice chargé de l'exécution les renseignements qu'ils détiennent **permettant de déterminer l'adresse du débiteur, l'identité et l'adresse de son employeur ou de tout tiers débiteur ou dépositaire de sommes liquides ou exigibles et la composition de son patrimoine immobilier, à l'exclusion de tout autre renseignement, sans pouvoir opposer le secret professionnel.** »

- Un fonctionnaire territorial stagiaire doit-il obligatoirement démissionner pour pouvoir être recruté stagiaire dans un autre corps ou sur un autre cadre d'emplois suite à la réussite d'un concours ?

NON. Il peut être mis « **en congé sans traitement sur sa demande** lorsqu'il est admis par concours dans un corps de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière ou dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique territoriale en qualité de stagiaire ou lorsqu'il est admis dans une école par laquelle s'effectue le recrutement des fonctionnaires, des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires. **Ce congé prend fin à l'issue de ce second stage ou de la scolarité.** »

(Cf. [article 14 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#))

- Un agent placé en congé de longue durée peut-il continuer de percevoir la N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire) ?

NON. Conformément à [l'article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993](#) relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale, « **Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée des congés mentionnés aux 1°, 2° et 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée susvisée ainsi qu'au 3° de ce même article tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.** »

→ A la lecture de l'article 57 de loi n°84-53, sont ainsi visés : les congés annuels (1°), les congés de maladie ordinaire (2°), les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité et d'accueil de l'enfant (5°), ainsi que le congé de longue maladie (3°), sous réserve, pour ce dernier, que l'agent ne soit pas remplacé dans ses fonctions.

- Une collectivité peut-elle refuser l'ouverture d'un Compte Epargne-Temps (C.E.T.) demandée par un agent, compte tenu de l'absence de délibération ?

NON. L'ouverture d'un compte épargne-temps, suite à une demande de l'agent, est de droit si celui-ci remplit les conditions. A savoir, être un agent titulaire ou contractuel de droit public, qui exerce ses fonctions au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, employé de manière continue et ayant accompli au moins une année de service. (Cf. [articles 1 et 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

Toutefois, l'alimentation du C.E.T. par le biais de jours de repos compensateur (récupération des heures supplémentaires notamment) ou l'indemnisation des jours épargnés, ainsi que la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, des droits épargnés sur le compte épargne-temps, **nécessite la prise d'une délibération.** A défaut l'agent ne pourra utiliser ses jours de C.E.T. que sous forme de congés. (Cf. [article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).



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

Informations

✎ Tarifs pour l'année 2019

Pour connaître les tarifs 2019 des services proposés par notre Centre, qui ont été votés au Conseil d'Administration du 29 Mars 2019, veuillez cliquer sur le lien ci-après :

[Tarifs 2019](#)

✎ 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 :

- **Les « Risques Psychosociaux »** en partenariat avec GRAS SAVOYE

Le Mardi 11 Juin 2019

De 9 heures à 12 heures

(avec de 14 heures à 16 heures 30, **sur inscription**, un atelier pratique animé par Gras Savoye – Se lancer dans une démarche d'évaluation des RPS)

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



✎ Et également, à noter sur vos agendas

- **La « Prévention des risques routiers »** en partenariat avec la M.N.T

Le Mercredi 26 Juin

de 9 heures à 12 heures

(avec de 14 heures à 16 heures 30, **sur inscription**, un atelier pratique animé par la M.N.T)

Programme détaillé et procédure d'inscription disponibles prochainement

**SÉCURITÉ ROUTIÈRE
TOUS RESPONSABLES**



- ✎ **Commissions Administratives Paritaires**
Le 02/07/2019 : tous dossiers catégories A, B et C – (date limite de réception des dossiers le 31/05/2019)
- ✎ **Commissions Consultatives Paritaires**
Le 02/07/2019 (date limite de réception des dossiers le 31/05/2019)
- ✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 24/06/2019 (date limite de réception des dossiers le 23/05/2019)
- ✎ **Comités Médicaux**
Le 28/05/2019
Le 13/06/2019
- ✎ **Commission de Réforme**
Le 06/06/2019 (date limite de réception des dossiers le 16/05/2019)



✎ Lancement de la demande de retraite en ligne inter-régimes

La demande de retraite en ligne inter-régimes est désormais disponible sur l'espace personnel de vos agents et sur le portail Info-retraite.

Ce service permet à vos agents de demander, directement en ligne, la liquidation de leurs droits propres en une seule fois pour une date de départ souhaitée et pour l'ensemble de leurs régimes d'affiliation (hors pension d'invalidité et pension de réversion).

Pour vous accompagner dans le déploiement de ce service, la CNRACL répond à vos questions :

- Quelles sont les conditions d'une demande de retraite en ligne ?
- Comment identifier les dossiers de liquidation dans votre espace personnalisé ?
- Quels sont les données pré-renseignées par l'agent suite à une demande de retraite en ligne ?
- Quel est votre rôle dans le traitement du dossier ?

Retrouvez toutes les réponses en cliquant sur le lien suivant :

[Gestion d'une demande de retraite inter-régimes](#)