

LE MAG RH

Journal Mensuel
Décembre 2018, Numéro 08



Le focus du mois :

CAP, CCP, CT, CHSCT : le rôle des instances de dialogue social.



→ Retrouvez en page 6
les résultats des élections
professionnelles 2018 du
CDG 16.

Dans ce numéro :

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

Actualités Statutaires

Compte Epargne Temps (CET) : revalorisation de l'indemnisation des jours épargnés à compter du 1er janvier 2019.

Un arrêté du 28 novembre 2018, relatif à la Fonction Publique d'Etat, est venu modifier le seuil à partir duquel il est possible d'indemniser des jours épargnés au titre du CET et a également revalorisé de 10 € les montants forfaitaires applicables.

Sur le déclenchement du seuil d'indemnisation, l'arrêté réduit le nombre de jours épargnés à 15, au lieu de 20 actuellement. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas encore à la Fonction Publique Territoriale (FPT), étant donné que le décret propre à la FPT n'a pas été, pour l'heure, modifié en ce sens ([décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

En revanche, concernant la revalorisation de l'indemnisation des jours épargnés, l'arrêté s'applique directement, en vertu du renvoi fait à l'article 7 du décret n°2004-878 susmentionné.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, les montants forfaitaires seront revalorisés de la manière suivante :

- **Catégorie A** : 135 € par jour (contre 125 € actuellement)
- **Catégorie B** : 90 € par jour (contre 80 € actuellement)
- **Catégorie C** : 75 € par jour (contre 65 € actuellement).

> [Arrêté du 28 novembre 2018](#)



Deux grands projets de décrets adoptés par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) : décryptage !

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Faisant suite à la parution de l'Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, ce projet de décret vise les **fonctionnaires territoriaux, reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et institue une période de préparation au reclassement d'une durée d'un an.**

En pratique, le texte modifie le décret sur le reclassement des fonctionnaires territoriaux ([décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

Si le fonctionnaire ne peut plus remplir les fonctions correspondant à son grade et avant même un détachement dans un autre cadre d'emplois ou corps, l'employeur, le président du CNFPT ou du centre de gestion, **sur avis préalable du comité médical**, proposera à l'intéressé une période de préparation au reclassement (PPR). L'agent en sera informé par son service des ressources humaines, dès la réception de l'avis du comité médical.

Son objet est de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire, pour de nouveaux emplois compatibles avec sa santé, et, s'il y a lieu, hors de sa collectivité. **La PPR vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers son reclassement** et peut comporter, en alternance au sein de l'employeur d'origine et de toute autre administration ou établissement public, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation, sur un ou plusieurs postes.

L'intéressé restera en position d'activité et percevra le traitement correspondant.

Il s'agit ainsi d'offrir aux agents des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation vers de nouveaux emplois publics.

Cette période débutera avec la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction, ou de sa reprise s'il est en congé de maladie, pour prendre fin à la date de son reclassement et au plus tard un an après avoir été initiée.



L'agent qui aura demandé un reclassement pourra être maintenu en position d'activité jusqu'à sa date d'effet et dans la **limite des 3 mois dont dispose l'employeur pour conduire une telle procédure.**

Il est à noter que cette PPR sera **matérialisée par une convention** établie entre, l'employeur, le président du CNFPT ou du centre de gestion, l'agent, voire avec l'établissement d'accueil, pour le cas où la PPR s'effectuerait en tout ou partie hors de la collectivité d'origine.

Cette convention définira le contenu de cette PPR, ses modalités de mise en œuvre, sa durée, au terme de laquelle l'agent présentera sa demande de reclassement.

A noter que : l'agent qui refusera une PPR demandera, le cas échéant, directement son reclassement.

Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Depuis la parution de l'Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 (*susmentionnée*), 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 »** et qu'il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement liés entraînés par la maladie ou l'accident. « **La durée du congé étant assimilée à une période de service effectif.** »

En pratique, le projet de décret modifie le [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) et vient fixer les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

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

On peut retenir notamment que, « **pour bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits** ». Sous peine d'irrecevabilité, cette déclaration devra être adressée dans un délai de 15 jours suivant la date de l'accident et jusqu'à 2 ans en cas d'affection liée à l'accident ou suivant la première date de constatation de la maladie 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 diligentée* ».

Outre les dispositions relatives à la gestion administrative de l'agent en CITIS, ainsi qu'aux obligations (notamment de contrôle médical) lui incombant, le décret rappelle que « **Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement et les avantages familiaux qui y sont associés.** »



Discipline : n'est pas nécessairement disproportionnée la révocation d'un agent condamné pénalement à plusieurs reprises.

Un adjoint technique territorial a été révoqué par sa collectivité au motif que les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire étaient incompatibles avec l'exercice de ses fonctions. En effet, le maire a pu estimer que les faits reprochés à l'intéressé, même commis en dehors du service, constituent des manquements aux obligations statutaires et déontologiques, en particulier d'intégrité, de dignité et de probité s'imposant à l'ensemble des fonctionnaires et agents publics. Il a ainsi pu considérer que ces faits, jetant le discrédit sur le cadre d'emplois de l'intéressé, constituent des fautes de nature à justifier une sanction. A ce titre, l'autorité disciplinaire n'a pas pris une sanction disproportionnée en estimant que les faits en cause, incompatibles avec l'exercice de ses fonctions, justifiait la révocation de l'agent.

CAA Marseille n°17MA02968, du 2 octobre 2018.

Concours : la composition du jury doit nécessairement être équilibrée sous peine d'irrégularité.

Si à la suite des défaillances successives de certains de ses membres, le jury réuni lors de l'épreuve orale ainsi qu'à l'occasion de la délibération finale ayant arrêté les résultats ne comprend plus qu'un fonctionnaire, la composition du jury ne respecte plus les équilibres fixés par les dispositions réglementaires, qui constituent une garantie pour les candidats : elle est alors irrégulière, en dépit des résultats des candidats.

CAA Marseille n°17MA01408, du 2 octobre 2018.

Contractuels : est régulière la période d'essai faisant suite à une mise à disposition.

Le contrat conclu avec une collectivité pour laquelle l'agent travaillait déjà mais au titre d'une mise à disposition, peut prévoir une période d'essai.

En effet, la collectivité ou l'établissement qui accueille un agent contractuel mis à disposition par un CDG avec lequel il est lié par contrat, ne peut être regardé comme son employeur en l'absence de tout contrat entre l'administration d'accueil et l'agent. Ainsi, dans l'hypothèse où la collectivité ou l'établissement conclurait avec l'agent, à l'issue de la mission qu'il a assurée en étant mis à disposition par un centre de gestion, un contrat en vue de la poursuite de ses fonctions, ce contrat peut légalement prévoir une période d'essai, y compris lorsqu'il a pour objet les mêmes fonctions que celles assurées par l'agent durant la période de mise à disposition. Dans cette dernière hypothèse, la durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit toutefois être déduite de la période d'essai prévue par le contrat.

CE n°412072, du 10 octobre 2018.

Avis du comité médical rétroactif : le versement d'un demi-traitement reste acquis à l'agent.

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical. La circonstance que cette décision rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement. De ce fait, le demi-traitement versé à ce titre reste acquis à l'agent, alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement.

CE n°412684, du 9 novembre 2018.

Question écrite

Quelles sont les modalités de règlements de frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités ?

Les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux sont régies par le [décret n° 2001-654](#) du 19 juillet 2001 qui renvoie, sous réserve de ses dispositions propres, à celles prévues pour les agents de l'État par le [décret n° 2006-781](#) du 3 juillet 2006.

Aux termes de l'article 15 du décret du 19 juillet 2001 précité, l'autorité territoriale peut autoriser l'usage d'un véhicule personnel quand l'intérêt du service le justifie. Une disposition spécifique, figurant à l'article 14 de ce texte, s'applique aux agents territoriaux et concerne les fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une même commune qui peuvent alors être indemnisées sur une base forfaitaire. Il revient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public de définir ces fonctions essentiellement itinérantes. Les agents exerçant les fonctions ainsi déterminées peuvent percevoir une indemnité forfaitaire annuelle, fixée au maximum à 210 € par l'arrêté du 5 janvier 2007.

Toutefois, au regard des frais engagés, ils peuvent renoncer à cette indemnité forfaitaire et opter pour l'application du barème fiscal « au réel » sur leur déclaration d'impôts sur le revenu, se substituant à l'abattement forfaitaire de 10 % au titre des frais professionnels.

Par ailleurs, lorsque l'agent se déplace hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, il peut être indemnisé sur la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006, modifié par l'arrêté du 26 août 2008, en fonction de la catégorie du véhicule et du nombre de kilomètres effectués.

Comme annoncé lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, **le Gouvernement a pris la décision de revaloriser les taux définis dans l'arrêté du 3 juillet 2006 précité, au 1er janvier 2019, de 17% soit le cumul de l'inflation depuis 2006.**

Question écrite n°6007, JO Sénat du 20 septembre 2018.

FOCUS

CAP, CCP, CT, CHSCT : le rôle des instances de dialogue social.



Le 6 décembre 2018, se sont déroulées les élections professionnelles concernant les trois versants de la Fonction Publique. Outre le renouvellement des représentants du personnel pour les commissions administratives paritaires (CAP) et les comités techniques (CT), pour la première fois, ont été élus des représentants des personnels contractuels de droit public dans le cadre des commissions consultatives paritaires (CCP).

Ces instances, lieux privilégiés d'exercice du droit de participation des agents publics, sont obligatoirement consultées dans tous les cas prévus par les textes législatifs et réglementaires afin que les décisions de l'autorité territoriale soient régulières.

Toutefois, **leurs avis n'ont qu'un caractère consultatif** auprès de l'employeur.

Quel est le rôle des CAP ?

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont **créées auprès de chaque Centre de Gestion, ou auprès des collectivités et établissements publics comptant plus de 350 agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet.**

Une CAP existe pour chaque catégorie hiérarchique (A, B et C). Chaque catégorie comprend deux groupes hiérarchiques, dont l'un est dit supérieur et l'autre inférieur.

Instances paritaires, les CAP sont composées en nombre égal de représentants des élus et du personnel.

Les CAP ont pour vocation d'émettre des avis sur les **questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires titulaires et stagiaires**, notamment en matière de :

- refus de titularisation, prolongations de stage, licenciements en cours de stage ;
- déroulements de carrière : avancement de grade, promotion interne, révision de compte rendu d'entretien professionnel ;
- modalités d'exercice des fonctions : mise à disposition, certaines mutations internes, reclassement pour inaptitude physique, etc.
- changements de position : détachement sur demande, disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise, etc.
- difficultés en matière de droits et obligations : incompatibilité entre décharge de service pour activité syndicale et continuité du service, refus de formation, etc.

En matière disciplinaire, les CAP siègent en Conseil de Discipline et obéissent alors à des règles de fonctionnement particulières.

Quel est le rôle des CCP ?

Les Commissions Consultatives Paritaires sont **créées auprès de chaque Centre de Gestion ou auprès des collectivités et établissements publics comptant plus de 350 agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet.**

Une CCP existe pour chaque catégorie hiérarchique (A, B et C).

Instances paritaires, les CCP sont composées en nombre égal de représentants des élus et du personnel.

La CCP a pour vocation d'émettre des avis sur les **questions relatives à la situation individuelle des agents contractuels de droit public** et notamment en matière de :

- licenciements (pour inaptitude physique définitive, disparition ou transformation du besoin ou de l'emploi, refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat, etc.) ;
- non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Les CCP sont également informées :

- des motifs qui empêchent le reclassement des agents dans certains cas (inaptitude physique, disparition ou transformation du besoin ou de l'emploi, etc.) pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent ;
- des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

En matière disciplinaire, les CCP siègent en Conseil de Discipline et obéissent alors à des règles de fonctionnement particulières.

Quel est le rôle du CT ?

Un Comité Technique (CT) est créé :

- **dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ;**
- **auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.**

Les CT comprennent à la fois des représentants du personnel et des représentants d'élus, mais **ils ne fonctionnent pas de manière paritaire.**

Depuis le 1er novembre 2011, les deux catégories de représentants n'ont plus à être en nombre égal et les représentants des élus ne prennent plus part au vote, **sauf si une délibération le prévoit expressément.**

Le CT est compétent notamment pour des questions relatives :

- à l'organisation générale et au fonctionnement des services : suppression d'emplois, modification d'organigramme, transfert de compétences, etc. ;
- aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels : changement de mobiliers, de matériels, déménagement des locaux, etc. ;
- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences : état des lieux des ressources disponibles, projection à moyen terme, etc. ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle : règlement et plan de formation notamment ;
- aux aides à la protection sociale complémentaire ainsi qu'à l'action sociale.

Quel est le rôle du CHSCT ?

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), sont des **instances consultatives chargées d'examiner les questions de santé et de sécurité au travail.** Ils doivent être institués **au sein des collectivités ou établissements publics employant au moins 50 agents.**

En deçà de ce seuil, les missions du CHSCT sont exercées par le Comité Technique Départemental du Centre de gestion dont relèvent les collectivités et établissements.

Les CHSCT sont chargés de 2 missions principales, à savoir, contribuer :

- à la **protection de la santé** physique et mentale des agents, ainsi qu'à leur sécurité dans leur travail
- à **l'amélioration de leurs conditions de travail.**



Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale et des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales. Les opérations de désignation doivent être achevées dans un délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au Comité Technique.

Pour aller plus loin :

- [Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié](#)
- [Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié](#)
- [Décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié](#)
- [Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)



- Peut-on communiquer la liste du personnel de la collectivité à toute personne qui en ferait la demande ?

OUI. La liste du personnel qui fait simplement apparaître les nom, prénom, grade, service, date d'embauche et statut de ses agents, constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande. Les informations relatives aux composantes fixes de la rémunération de ces agents (grade, échelon, indice de traitement) ne sont pas couvertes par le secret de la vie privée et des dossiers personnels, contrairement aux indemnités susceptibles de traduire une appréciation sur la manière de servir des agents.

(Cf. [décret n°2018-1117 du 10 décembre 2018](#) ; [avis CADA 20140207](#)).

- En cas de démission d'un agent contractuel de droit public, les congés annuels décalent-ils la date de fin du préavis ?

OUI, sous réserve d'appréciation du juge. Si [l'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) ne l'énonce pas expressément, il semble que la démission prenne effet au terme de la période de préavis, à laquelle s'ajoute la période correspondant aux droits à congés annuels restants.

- Doit-on remplir une condition d'ancienneté pour bénéficier d'un congé pour bilan de compétence ?

NON. Désormais, les fonctionnaires, les agents contractuels occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux, ne doivent plus remplir une condition d'ancienneté pour pouvoir en bénéficier. En effet, la condition des 10 ans d'ancienneté a été supprimée depuis le 11 mai 2017 (articles 18, 42 et 46 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 et décret n° 2017-928 du 6 mai 2017).

- Un agent qui occupe un emploi à temps complet, doit-il demander un temps partiel pour créer une auto-entreprise ?

Cela dépend de la nature de l'activité envisagée.

Si l'activité fait partie des activités accessoires susceptibles d'être autorisées (expertise et consultation, enseignement et formation, activité à caractère sportif ou culturel, etc. conformément à [l'article 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017](#)), le temps partiel n'est pas obligatoire ([loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 art 25 septies IV](#)).

En revanche, si l'activité ne relève pas des activités accessoires susceptibles d'être autorisées (en particulier pour les entreprises artisanales et commerciales) il s'agit d'une création ou d'une reprise d'entreprise au sens du [III de l'article 25 septies de la loi n° 83-634](#). Dans ce cas, il conviendra d'appliquer la procédure prévue à cet effet, à savoir : demande de temps partiel pour exercer ce cumul, avis de la commission de déontologie et en cas d'avis favorable, ce cumul s'établira « pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an » (soit 3 ans maximum).

- Peut-on moduler l'IFSE¹ au titre de la performance ou du mérite ?

NON. La part IFSE est modulable au titre des responsabilités, de la technicité, de l'expertise et/ ou des sujétions afférentes au poste ([article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#)). Le mérite et la performance de l'agent ne peuvent être pris en compte qu'au titre de la part CIA² ([article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai.2014](#)).

- Peut-on décompter des jours de congés annuels en heures ?

NON. La détermination et le décompte des congés annuels s'effectuent en jours ouvrés et non en heures.

(CAA Paris, 29.01.2008, n° 06PA01869 ; article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26.11.1985).

¹ IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

² CIA : Complément Indemnitaire Annuel



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

Informations

✎ Elections professionnelles 2018

Suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées le 06 décembre 2018, vous trouverez en cliquant sur le lien suivant (Etape 5), les résultats complets :

[Elections professionnelles 2018](#)

La nouvelle composition des instances est consultable en cliquant sur le lien ci-après :

[Composition des instances paritaires](#)

La composition des Commissions Consultatives Paritaires (catégories A, B et C) est en cours, faisant suite aux tirages au sort effectués le 06 décembre 2018.

✎ Calendrier des instances paritaires

L'installation des instances paritaires aura lieu :

- le **Lundi 21 janvier 2019** pour le Comité Technique (y compris en formation CHSCT) ;
- le **Mardi 22 janvier 2019** pour les Commissions Administratives Paritaires.

Le calendrier prévisionnel des séances (C.A.P et C.T), sous réserve de validation par les instances lors de leur installation, est consultable sur notre site Internet – Rubrique «Nos services» - «Instances paritaires» - «C.A.P» «C.T».

✎ PPCR 2019 et transfert primes / points

Les arrêtés de reclassement sont actuellement en cours d'édition et vous seront adressés prochainement par courrier.

ATTENTION !

Le montant maximal annuel de l'abattement pour les agents de catégorie A (hors filière médico-sociale) est porté à 389 € à compter de 2019.

NB : Le montant de l'abattement pour les autres catégories n'est pas modifié :

- Catégorie A (filiale médico-sociale) : 389 €,
- Catégorie B : 278 €
- Catégorie C : 167 €

Voir le [décret N° 2016-588 du 11 mai 2016](#) portant mise en œuvre de la mesure dite du «Transfert primes / points»



✎ Comités Médicaux :

Le 08/01/2019
Le 24/01/2019

✎ Commission de Réforme :

Le 07/02/2019 (date limite de réception des dossiers le 17/01/2019)



✎ Déclarations et versements de cotisations au titre de l'exercice 2019

La campagne de déclarations et de versements de cotisations pour l'année 2019 est ouverte, au titre de la CNRACL, des fonds associés (FEH et ATIACL) et du RAFFP.

Toutes les informations concernant vos cotisations sont accessibles depuis votre espace personnalisé selon la procédure suivante :

- Une fois connecté à l'espace personnalisé :

- cliquez sur «Accès aux services» : permet de consulter les fonds pour lesquels vous souhaitez déclarer et/ou cotiser ;
- choisir le service «Cotisations» du/des fonds concernés ;
- cliquez ensuite sur «Références bancaires»

- Vous y trouverez notamment les informations concernant :

- la périodicité de versement des cotisations ;
- les références de virement à utiliser pour chaque échéance ;
- la date limite de paiement de chaque échéance ;
- le RIB du fonds destinataire des cotisations ;
- la date d'exigibilité de la déclaration relative à vos versements.

Vous pouvez également imprimer un justificatif de versement à envoyer à votre comptable.

Attention : les versements de cotisations qui seront effectués en 2019 devront faire l'objet d'une déclaration en début d'année 2020.