

LE MAG RH

Journal Mensuel
Février 2019, Numéro 10



Focus du mois :

Le contrôle médical : procédure, obligations et conséquences.

Dans ce numéro :

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

Actualités Statutaires

Mise en œuvre de l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er janvier 2019 : premiers éléments.

Faisant suite aux mesures annoncées dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019, le décret n°2019-40 du 24 janvier 2019 publié au Journal Officiel le 25 janvier dernier, fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires, à compter du 1er janvier. A cet effet, lorsqu'un salarié accomplira des heures supplémentaires ou complémentaires, il bénéficiera, au titre des montants perçus pour la réalisation de ces heures, d'une exonération de ses cotisations d'assurance vieillesse dans la limite de 11,31%.

Ces mesures n'étant pas en l'état, applicables à la fonction publique, un décret viendra prochainement définir les modalités de mise en œuvre de cette exonération aux agents publics. Toutefois et à l'instar de ce dispositif, on peut en déduire que :

Pour les agents relevant du régime général, cette exonération aurait vocation à s'appliquer sur les taux de cotisations de : la cotisation URSSAF vieillesse de base déplafonnée + la cotisation URSSAF vieillesse de base plafonnée, et éventuellement de l'IRCANTEC Tranche A et Tranche B.

Pour les agents relevant du régime spécial, cette exonération concernerait la seule cotisation au régime de retraite complémentaire, la RAFP.

Enfin, il est à noter que :

- Cette exonération ne sera pas applicable à la CSG/CRDS qui restent dues par les agents et elle ne s'appliquera pas non plus aux cotisations patronales.

- L'article 2 de la Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit leur **défisicalisation dans une limite annuelle égale à 5 000 euros.**

> [Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019](#)
> [Décret n°2019-40 du 24 janvier 2019](#)

Professeurs territoriaux d'enseignement artistique : modification de la composition du jury des concours de recrutement.

Le décret n°2019-46, paru au Journal Officiel du 26 janvier 2019 modifie le décret n° 92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

Il modifie, plus particulièrement, la composition du jury des concours de recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

A ce titre, « *il supprime le quatrième collègue et précise que le fonctionnaire territorial du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique doit désormais être qualifié dans la spécialité et, le cas échéant, la discipline concernées. Le représentant du ministère de la culture est désormais désigné en tant que personnalité qualifiée* ».

> [Décret n°2019-46 du 25 janvier 2019](#)

Maître d'apprentissage : des conditions de compétence professionnelle exigées.

Le décret n°2019-32, paru au Journal Officiel du 20 janvier 2019 définit les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage et du régime de médiation applicable aux apprentis du secteur public non industriel et commercial.

Ce décret qui s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019, précise en outre que sont réputées

remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

« 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

> [Décret n°2019-32 du 18 janvier 2019](#)



Elus locaux : montants maximaux bruts mensuels des indemnités de fonction applicables à partir du 1er janvier 2019.

Une note d'information en date du 9 janvier 2019 apporte aux collectivités les informations nécessaires à la mise en œuvre des plafonds d'indemnités de fonction des élus locaux, revalorisés à partir du 1er janvier 2019. Cette revalorisation porte application du nouvel indice brut terminal (indice brut 1027) de la fonction publique prévu par le [décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017](#).

Par ailleurs, il est à noter que :

- **Pour tous les élus locaux de communes de moins de 3 500 habitants**, quel que soit le nombre de mandats qu'ils exercent, s'ils n'ont pas bénéficié du remboursement des frais de transport et de séjour prévu à l'article [L 2123-18-1 du CGCT](#), ce montant est porté à **1507,14 €**.

- **Pour les autres élus** : l'abattement fiscal correspondant à la fraction représentative des frais d'emploi est égal à :

- o **661,20 €** par mois pour un mandat unique,
- o **991,80 €** par mois en cas de pluralité de mandats.

> [Note d'information n°TERB1830058N09 du 9 janvier 2019](#)

CNFPT : répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales

Les sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale sont répartis ainsi qu'il suit :

- Fédération CGT des services publics : 6 sièges ;
- Fédération Interco-CFDT : 5 sièges ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière : 3 sièges ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 2 sièges ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 1 siège.

> [Arrêté du 18 janvier 2019 NOR : TERB1834937A](#)

Conseil national d'orientation du CNFPT : répartition des représentants des organisations syndicales

Les sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil national d'orientation placé auprès du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale sont répartis ainsi qu'il suit :

- Fédération CGT des services publics : 3 sièges ;
- Fédération Interco-CFDT : 3 sièges ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière : 2 sièges ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 1 siège ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 1 siège.

> [Arrêté du 18 janvier 2019 NOR : TERB1834990A](#)

Jurisprudences

Abandon de poste : passé le délai de la mise en demeure, les justifications sont vaines.

Placé en congé de maladie pour la période du 13 avril au 27 avril 2015, un agent n'a plus transmis aucun arrêt de travail justifiant de son absence à compter du 28 avril 2015. L'administration, par un courrier en date du 28 mai 2015 a mis en demeure l'intéressé de rejoindre son poste ou de justifier de son absence le 10 juin 2015 au plus tard. L'agent ne s'étant pas présenté et n'ayant pas fait connaître à l'administration son intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, c'est à bon droit que l'administration a estimé que le lien avec le service avait été rompu du fait de l'intéressé et a prononcé son licenciement pour abandon de poste par arrêté en date du 25 juin 2015.

CAA Nancy n°16NC00803, du 21 novembre 2017.

Prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge : l'administration n'a aucune obligation de reclassement.

Dans un arrêt du 16 février 2017, la cour administrative de Lyon a estimé que dans le cadre d'une prolongation d'activité, l'employeur n'est pas tenu de reclasser l'agent. Les dispositions spécifiques de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, applicables au fonctionnaire en prolongation d'activité, qui est accordée au regard du poste occupé, ne font pas peser sur l'administration une obligation de reclassement y compris à l'égard des personnes handicapées.

A ce titre, dans le cas d'espèce, l'administration a pu régulièrement mettre fin à la prolongation d'activité qui avait été accordée à un fonctionnaire reconnu définitivement et totalement inapte à l'exercice de ses fonctions et dont la reprise d'activité ne pouvait se faire que dans le cadre d'un reclassement, et prononcer sa mise à la retraite d'office.

CAA Lyon n°15LY02456, du 16 février 2017.

Cure thermale : congés annuels ou congés de maladie ?

Un agent public ne peut cesser son travail pour effectuer une cure thermale en dehors des congés annuels, qu'à la condition d'être mis en congé de maladie. L'obtention d'un tel congé de maladie pour effectuer une cure thermale s'avère subordonnée à la condition que la cure soit rendue nécessaire par une maladie dûment constatée, qui aurait pour effet de mettre l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions si le traitement thermal prescrit n'était pas effectué en temps utile.

En l'espèce, les documents médicaux produits par l'agent, montrent certes que la cure thermale qui lui est prescrite chaque année depuis son accident du travail a des effets positifs sur son état de santé. Toutefois, selon ces mêmes documents, son état de santé est stabilisé depuis au moins six années et la gêne fonctionnelle qu'il ressent est limitée. Ainsi, aucun élément ne montre qu'en l'absence de traitement thermal, l'intéressé serait dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Compte tenu de ces éléments, le juge a confirmé la légalité de la décision prise par le maire, à savoir que la cure thermale de l'agent devait bien être, dans ce cas, imputée à ses congés annuels.

CAA Nantes n°17NT01408, du 11 janvier 2019.

Stagiaire : il n'y a pas de titularisation implicite.

Un agent stagiaire est resté en fonction au-delà de la date d'expiration de son stage et a fait l'objet d'un refus de titularisation. Elle demande l'annulation de ce refus et souhaite par ailleurs, être indemnisée du préjudice que ce refus lui aurait causé. Ses demandes ont été rejetées par les juges, au titre que : l'absence de toute décision de l'employeur au terme du stage a maintenu l'agent dans la situation de stagiaire, à laquelle l'employeur pouvait mettre un terme dès lors que, comme en l'espèce, les insuffisances professionnelles de l'agent le lui permettaient.

CAA Lyon n°16LY02422 et 16LY02423, du 29 mai 2018.



Question écrite

Journée de carence : comment doit-être calculée la retenue sur traitement des agents territoriaux cumulant plusieurs emplois à temps non complet ?

En application de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les agents publics titulaires, stagiaires et contractuels en congé de maladie ordinaire ne bénéficient du maintien de leur rémunération par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

La rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue dans les conditions prévues par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Cette circulaire précise qu'une **retenue équivalente à un trentième de la rémunération mensuelle** est réalisée pour les agents territoriaux à temps non complet.

Lorsque ces personnels occupent plusieurs emplois, il appartient à chaque employeur d'opérer la retenue correspondante au titre de la journée de carence, y compris en l'absence d'obligation de service au titre de la journée faisant l'objet de la retenue.

Cette règle tient notamment au fait qu'un arrêt de travail ne peut faire l'objet d'un fractionnement et que l'agent est nécessairement placé en congé de maladie ordinaire pour l'ensemble de ses emplois.

Par conséquent, l'assiette à retenir afin d'opérer la retenue d'un trentième correspond à la rémunération mensuelle afférente à chacun des emplois occupés par les agents territoriaux à temps non complet.

*Question écrite n°06442,
publiée au JO Sénat du 10 janvier 2019.*

Le contrôle médical : procédure, obligations et conséquences.

Pendant un arrêt de travail pour maladie, la collectivité peut diligenter, à tout moment, un contrôle par un médecin agréé afin de vérifier le bien-fondé de l'arrêt transmis par un agent. Ce dernier a l'obligation de s'y soumettre, il encourt à défaut et sous certaines conditions, l'interruption de sa rémunération, voire sa radiation des cadres.

Quelles sont les modalités pratiques pour mettre en œuvre ce contrôle médical ? Quelle est la portée des conclusions transmises par le médecin qui aura procédé à celui-ci ? Que faire en cas d'absence de l'agent ?

Comment diligenter un contrôle médical ?

Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, l'agent doit obligatoirement et au plus tard dans un **délai de 48 heures**, adresser à l'autorité dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste.

Le [décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014](#) est venu rappeler le caractère strict de ce délai de transmission et préciser les conséquences de son non-respect. A savoir que : « *En cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois* ».

⚠ « *Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.* »

Ces dispositions visent notamment à permettre aux collectivités locales de procéder plus facilement et dans de meilleures conditions au contrôle des arrêts de travail.

A ce titre, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la **contre-visite** du demandeur par un **médecin agréé** (cf. article 15 du [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Ce contrôle a pour objet de vérifier si l'arrêt de maladie est médicalement justifié. **Il ne peut être fait que par un médecin agréé.** Aucun autre type de contrôle n'est prévu par la réglementation.

Mandater un médecin agréé

À réception de l'**arrêt de travail** (et uniquement à ce moment-là), pour déclencher le contrôle, il est nécessaire de saisir un **médecin agréé**. La liste est consultable auprès de l'Agence Régionale de Santé. Seul un médecin figurant sur cette liste peut valablement effectuer le contrôle.

Dans l'hypothèse où il serait le médecin traitant habituel de l'agent, il ne pourra valablement exercer cette mission et devra donc se récuser. De même, l'**expertise** ne peut en aucun cas être confiée au médecin du service de médecine préventive (cf. article 2 du [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Convoquer l'agent à la visite médicale de contrôle (ou contre-visite)

Une fois le rendez-vous obtenu auprès du médecin agréé, l'agent devra être informé de la **convocation** dont il fait l'objet.

Le **courrier de convocation** comportera les coordonnées du service gestionnaire, celles du médecin agréé, ainsi que les données précises du rendez-vous (date et heure). Il fera également mention des sanctions auxquelles s'expose l'agent s'il se soustrait à son obligation. (Cf. [Art.15 décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) qui prévoit que : « *le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite.* »)

Le **contrôle** peut avoir lieu au cabinet du médecin ou au domicile de l'agent si l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de se déplacer. **La collectivité doit donc disposer des coordonnées précises de son lieu de résidence.**

⚠ **Sur le lieu de résidence de l'agent en arrêt de maladie** : l'agent a l'obligation de communiquer à l'autorité territoriale son **adresse exacte durant son arrêt de travail**. Lors de la visite, l'agent devra présenter le volet 1 du certificat médical.

A noter que : couramment, **pour les collectivités qui bénéficient d'une assurance statutaire**, une procédure indirecte existe : l'assureur se charge de faire effectuer le contrôle au nom de la collectivité en respectant les formalités juridiques et pratiques.

Conséquences de l'absence de l'agent à la contre-visite

Si l'agent ne se rend pas au rendez-vous fixé pour la contre-visite, alors même qu'il en a été régulièrement informé, la collectivité devra lui adresser un courrier recommandé avec accusé de réception l'invitant à justifier des raisons de son absence et l'informant, qu'en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à cette contre-visite, il court le risque d'une suspension de rémunération, voire d'une radiation des cadres pour abandon de poste en cas de non-réponse dans un **délai raisonnable** qu'il appartient, à l'autorité territoriale, de fixer.

⚠ *Compte tenu des particularités de la notification par lettre recommandée avec accusé de réception et de la difficulté pour l'expéditeur d'anticiper, l'éventuelle acceptation du pli par l'agent, le retrait au bureau postal, ou encore, l'absence de retrait du pli dans un délai de 15 jours, il est conseillé, par prudence, de choisir une **date d'effet qui tienne compte d'un délai de 3 semaines** à compter de la date d'expédition de la lettre recommandée.*

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas de son absence à la contre-visite et n'informe pas l'employeur de ses intentions, ne produit aucun élément d'ordre médical ou matériel expliquant l'absence de reprise de son poste, **l'autorité territoriale est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et donc d'engager valablement la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste** (cf. CAA Nancy n°16NC00803, du 21 novembre 2017).

Seule la volonté non équivoque de l'agent de se soustraire à une contre-visite peut entraîner la suspension de sa rémunération, voire de sa radiation (cf. Conseil d'Etat n°133017 du 23 décembre 1994).



Il faut donc avoir respecté ces différentes étapes, avoir prévenu l'agent des risques encourus en cas de non-respect de ses obligations, et démontrer la volonté de l'agent d'échapper au contrôle, avant de prendre de telles mesures.

A noter que : La nature de la maladie pour laquelle le congé a été accordé peut-être de nature à expliquer le silence de l'agent et son absence à la contre-visite médicale. Dans ce cas, et parce que la volonté de l'agent ou sa pleine conscience des conséquences font défaut, la procédure de radiation des cadres ne pourra pas être valablement engagée.

Par ailleurs, le seul fait que l'agent soit absent de son domicile au moment où le médecin agréé vient le visiter de manière inopinée ne suffit pas à établir qu'il se soit soustrait au contrôle et donc à justifier la suspension de sa rémunération (CE 23 déc. 1994 n°133017).

En effet, l'obligation de respecter les éventuelles heures de sortie autorisée n'est pas prévue par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires l'autorisant, l'administration ne peut donc pas tirer de conséquences d'une absence de l'agent en dehors des heures de sortie éventuellement indiquées sur l'arrêt de travail.

Toutefois, la situation est différente pour les agents territoriaux relevant du régime général de sécurité sociale, qui sont en effet susceptibles d'être également contrôlés par le médecin contrôleur de la CPAM. La caisse peut décider de les sanctionner en cas de non-respect des heures de sortie autorisées.

Quelles issues au contrôle médical ?

Si le médecin agréé conclut à une aptitude au travail, le fonctionnaire, à la demande de l'autorité territoriale, est tenu de reprendre son activité à la date préconisée par le médecin contrôleur agréé.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées devant le comité médical départemental soit par l'autorité territoriale, soit par le fonctionnaire ([art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Si le fonctionnaire ne reprend pas son travail malgré une reconnaissance d'aptitude physique à la reprise et en l'absence d'éléments médicaux nouveaux (aggravation de l'état de santé, apparition d'une nouvelle pathologie), l'autorité territoriale pourra, après mise en demeure de reprise des fonctions, suspendre la rémunération de l'agent à partir de la date à laquelle il aurait dû reprendre ses fonctions (absence de service fait) et, le cas échéant engager la procédure d'abandon de poste.

A noter que : Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens et éventuellement les frais de transport du malade examinés sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement ([art. 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).



- Un agent peut-il bénéficier d'un congé pour adoption lorsque l'adoption est prononcée officiellement, et ce, plusieurs mois après que l'enfant ait été effectivement accueilli ?

NON. Le congé pour adoption intervient au moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer et non au moment où l'adoption est prononcée par les tribunaux.

(Cf. [article L331-7 du Code de la Sécurité Sociale](#))

- Un agent qui fournit un arrêt de travail pour accident de service, est-il placé, de fait, en congé pour accident de service ?

NON. Si la collectivité, après enquête administrative a, au vu des éléments en sa possession sur les circonstances de l'accident, un doute sur l'imputabilité de l'accident au service, elle doit saisir la Commission Départementale de Réforme (C.D.R.) pour avis.

Dans l'attente de cet avis, l'agent est placé en congé de maladie ordinaire et sa situation sera rétablie en fonction des conclusions reçues. Si l'imputabilité de l'accident au service est reconnue par la commission de réforme et que la collectivité suit cet avis (ce dernier étant uniquement consultatif), l'agent sera placé en congé pour accident de service.

- Doit-on indemniser des congés annuels non pris en raison d'un départ à la retraite consécutif à un congé de maladie ?

OUI. Les agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison de congé de maladie ont le droit d'être indemnisés en cas de départ à la retraite ([CJCE C/337/10 du 3 mai 2012](#)).

Ce droit à indemnisation, posé par la jurisprudence européenne, s'exerce dans le respect des limites suivantes :

- une indemnisation théorique maximale fixée à 20 jours par année civile (et non 25 jours),
- une période de report admissible (pour les congés dus au titre des années écoulées), limitée à 15 mois.

- Doit-il être mis fin, au 1er février 2019, aux détachements de droit commun en cours des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants ?

NON. Les conditions requises pour le détachement sont appréciées lors du placement en détachement et lors de son renouvellement, mais pas en cours.

- La portabilité du CDI permet-elle à l'agent public de disposer du droit de conserver sa rémunération ?

NON. [L'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) permet à la nouvelle autorité territoriale de conserver, si elle le souhaite, le bénéfice de la durée indéterminée à l'agent contractuel qu'elle va recruter sur un emploi de la même catégorie hiérarchique.

Toutes les autres conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.) n'ont pas à être maintenues.



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

Informations

Installation des Commissions Consultatives Paritaires (C.C.P)

L'installation des C.C.P aura lieu le **Jeudi 14 mars 2019**.

Leur composition est consultable sur notre site Internet en cliquant sur le lien suivant : www.cdg16.fr

Le calendrier prévisionnel des séances ainsi que les formulaires de saisine des instances seront disponibles prochainement sur notre site.

Promotion interne 2019

Les dossiers de promotion interne (catégories A et B) seront examinés lors de la séance prévue le 28 mai 2019. La date limite est fixée au 02 avril 2019.

Concernant les Agents de maîtrise, les dossiers sont à retourner au plus tard pour le 05 avril 2019, afin d'être examinés lors de la séance prévue le 06 mai 2019.

Pour plus d'informations, la lettre circulaire N° 2019-05 est consultable sur notre site Internet, dans la rubrique «Nos Services – Gestion des Carrières – Promotion interne».

Propositions d'avancement de grade (catégories A, B et C)

Les tableaux de propositions d'avancement de grade vous seront adressés dans le courant du mois de mars 2019.





Organisation du concours de Rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe

Le Centre de Gestion de la Charente organise le concours (externe, interne et 3^{ème} voie) de Rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe le **03 octobre 2019**.

La date limite de retrait des dossiers est fixée au 20/03/2019 et la date limite de dépôt des dossiers au 28/03/2019.

Pour les inscriptions via notre site Internet, cliquez sur le lien suivant : www.cdg16.fr



-  **Commission Administrative Paritaire**
Le 05/03/2019 tous dossiers catégorie A, B et C
-  **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 26/03/2019
-  **Comités Médicaux**
Le 14/03/2019
Le 28/03/2019
-  **Commissions de Réforme**
Le 07/03/2019
Le 04/04/2019 (date limite de réception des dossiers le 14/03/2019)



Formulaire de liaison N1112 : un guide pour bien le remplir !

Afin d'optimiser les délais de traitement des demandes d'informations sur les carrières au moment de la liquidation des droits à retraite, la CNRACL et le Régime Général proposent un guide d'aide au remplissage du formulaire de liaison N1112.

Ce guide, destiné aux agents des collectivités territoriales et hospitalières, mais également aux agents CNRACL et CARSAT répond à plusieurs objectifs :

- aider le personnel «gestionnaire retraites» des collectivités ainsi que les agents CNRACL au remplissage du formulaire de liaison N1112 ;
- faciliter les échanges inter-régimes et réduire les délais de réponse ;
- offrir aux agents CARSAT une meilleure compréhension des règles de validation et non-validation des trimestres CNRACL.

Le guide d'aide au remplissage du formulaire de liaison N1112 est disponible au format PDF sur le site de la CNRACL : www.cnrACL.retraites.fr ainsi que tous les documents d'accompagnement.