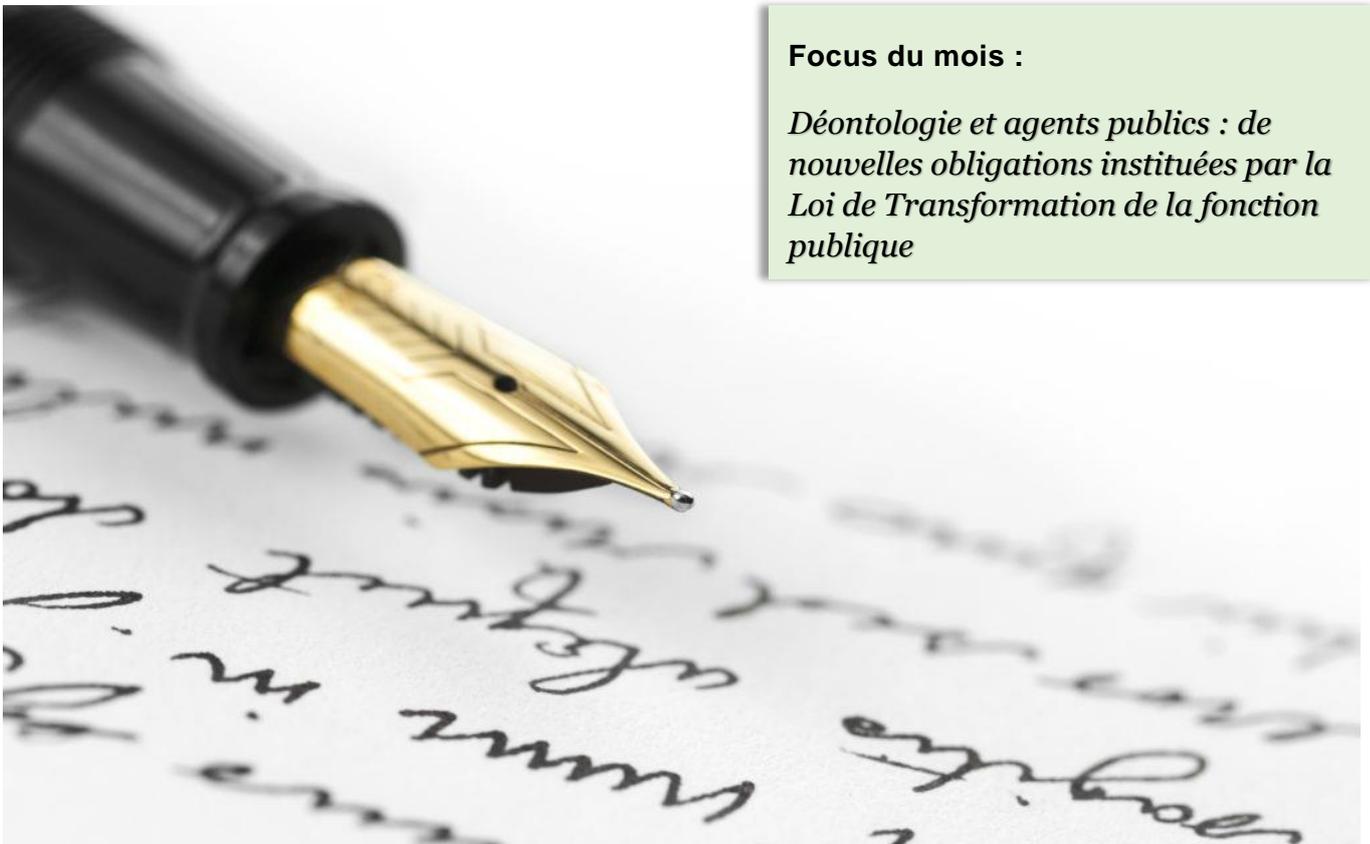


# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Février 2020, Numéro 20



## Focus du mois :

*Déontologie et agents publics : de nouvelles obligations instituées par la Loi de Transformation de la fonction publique*

## Dans ce numéro :

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

# Actualités Statutaires



## Loi de Transformation de la Fonction Publique : le décret relatif aux emplois à temps non complet est publié

Publié au Journal officiel le 19 février 2020, le décret n°2020-132 modifie un certain nombre de dispositions, et notamment :

- Il généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet sur des emplois permanents. En effet, jusqu'à présent, le décret encadrait la création des emplois de moins de 17h30.
- Pour les agents non intégrés dans le cadre d'emplois (moins de 17h30), en cas de modification, en hausse ou en baisse de plus de 10% des heures de services, le licenciement de l'agent ne pourra être prononcé que lorsque le reclassement n'est pas possible.

> [Décret n°2020-132 du 17 février 2020](#)



Un projet de décret entend rendre possible, par le biais d'une délibération, la majoration de la rémunération des heures complémentaires effectuées par les agents à temps non complet. Le taux de majoration serait porté à 10% pour chacune des heures complémentaires dans la limite d'1/10<sup>ème</sup> des heures de service ; et 25% pour les heures suivantes.

## Loi de Transformation de la Fonction Publique : les modèles de convention de rupture conventionnelle sont connus

Très attendu depuis la mise en place de la rupture conventionnelle dans la fonction publique le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'arrêté fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle a été publié au Journal Officiel le 6 février 2020.

Composé de quatre annexes, ce texte instaure des modèles de convention de rupture conventionnelle propres à chaque catégorie de personnel, à savoir pour les fonctionnaires, pour les agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI), pour les ouvriers d'Etat ainsi que pour les praticiens hospitaliers en CDI.

Il est à noter que les modèles de convention précisent que la cessation définitive des fonctions de l'agent doit tenir compte du solde des congés annuels, des jours d'ARTT, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et des interventions.

> [Arrêté du 6 février 2020](#)

## Loi de Transformation de la Fonction Publique : évolution du cadre déontologique suite à la publication de deux nouveaux décrets

Dans le cadre de la réforme initiée par la Loi de Transformation de la fonction publique, deux nouveaux décrets font évoluer le cadre déontologique au sein de la fonction publique.

Le premier décret, en date du 22 janvier 2020, modifie la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts. Sont désormais concernés, les emplois de DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants jusque-là).

> [Décret n°2020-37 du 22 janvier 2020](#)

Le second décret, daté du 30 janvier 2020, **abroge le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie.**

Désormais, le cadre applicable aux cumuls d'activité est réaffirmé dans ce texte, et le contrôle déontologique est renforcé en accordant de nouvelles responsabilités aux employeurs publics, ainsi qu'à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

> [Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)



Plus d'informations au sein du Focus : Déontologie et agents publics, de nouvelles obligations instituées par la Loi de transformation de la fonction publique (page.4).

## Anciens militaires et emplois réservés : de nouvelles dispositions favorisent le recrutement

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, date d'entrée en vigueur d'une ordonnance du 4 janvier 2019, de nouvelles dispositions viennent simplifier la reconversion des militaires au sein des corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique.

Tout d'abord, le dispositif des emplois réservés s'adresse désormais et uniquement aux bénéficiaires prioritaires, c'est-à-dire les blessés des armées en opérations extérieures, les victimes d'attentats ou encore les enfants de harkis.

Concernant les militaires en activité et les anciens militaires, qui bénéficiaient jusque-là du dispositif des emplois réservés, ils sont désormais réorientés vers le dispositif de reconversion :

- Pour les militaires en activité : via le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique ;
- Pour les anciens militaires : via la stagiairisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

> [Ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019](#)

## Déclaration sociale nominative : report exceptionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Le Gouvernement octroie une tolérance aux collectivités territoriales et aux établissements publics qui ne sont pas en mesure, pour des raisons techniques, de déposer leur Déclaration Sociale Nominative (DSN) au titre de l'année 2020. En effet, ces dernières sont autorisées à reporter cette obligation au 1<sup>er</sup> janvier 2021, sans pénalité.

Pour rappel, un décret en date du 30 novembre 2018 prévoyait pour les conseils régionaux, les conseils départementaux, les métropoles, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les SDIS, les CDG ainsi que le CNFPT, le dépôt de la DSN au plus tard, le 5 ou le 15 février 2020 pour les rémunérations du mois de janvier.

Ce sursis, accordé à titre exceptionnel, est conditionné au respect, pour les collectivités et établissements concernés, de la stricte interdiction d'opérer la bascule en cours d'année 2020.

> [Information de la DGCL, en date du 12 février 2020](#)

## Droit syndical : les limites de la liberté d'expression des représentants syndicaux

Par une décision en date du 7 avril 2015, le maire d'une commune a prononcé à l'égard d'un de ses agents, une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux jours. Cette sanction faite suite au comportement et aux propos particulièrement irrespectueux et agressifs tenus par l'agent à l'égard de la Directrice Générale des Services, présente en qualité d'experte lors qu'une réunion du comité technique.

Selon le juge administratif, « *si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. En particulier, des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire* ».

De facto, même si les propos et le comportement tenus sont le fait d'une représentante du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat, la teneur de ces derniers justifie une sanction disciplinaire.

**CE, 27 janvier 2020, n°426569**

## Droits à pension : La prise en compte des services accomplis par un DGA postérieurement à la limite d'âge de départ à la retraite

Nommé en qualité de directeur général adjoint des services au sein d'un conseil départemental, un directeur territorial a été maintenu sur cet emploi fonctionnel au-delà de la limite d'âge de 65 ans applicable à son grade.

Radié des cadres et admis à faire valoir ses droits à la retraite deux ans après, la CNRACL a refusé de tenir compte des services accomplis par l'agent entre l'âge limite de départ à la retraite afférant à son grade, et son départ effectif à la retraite.

Or, pour la Haute juridiction administrative, l'article 7-1 de la loi du 13 septembre 1984 prévoit que, par dérogation, les fonctionnaires ou contractuels de droit public exerçant les fonctions de directeur général adjoint des services des départements peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie.

Dans le même sens, l'article 9 du décret du 26 décembre 2003 précise que les services accomplis postérieurement à la limite d'âge dans les conditions prévues par la Loi sont pris en compte dans la pension.

Enfin, il résulte de la combinaison des articles 13,16 et 20 du même décret que les services ainsi effectués doivent également être pris en compte pour déterminer le coefficient de majoration qui s'applique au montant de la pension liquidée.

**CE, 24 décembre 2019, n°408985**

## Allocation d'aide au retour à l'emploi : L'ouverture des droits n'est pas conditionnée à des démarches tendant à retrouver un emploi

Si l'existence d'actes positifs et répétés accomplis en vue de retrouver un emploi est une condition édictée par les dispositions du Code du Travail au maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, elle ne saurait conditionner l'ouverture du droit à cette allocation.

En l'espèce, un agent, qui était inscrit en qualité de demandeur d'emploi et remplissant les conditions auxquelles était subordonné l'octroi des allocations d'aide de retour à l'emploi, était en droit au bénéfice de ces dites allocations. De fait, la commune ne peut opposer l'absence de recherche d'emploi accomplie avant la demande de droit à cette allocation.

**CE, 7 février 2020, n°405921**



## Question écrite

### Le versement de l'allocation de retour à l'emploi des agents démissionnaires

**Dans quelle condition, une collectivité est amenée à verser l'allocation d'aide au retour à l'emploi au profit d'un fonctionnaire ayant démissionné de ses fonctions ?**

Par principe, et en application de l'article L.5424-1 du Code du Travail, un agent public est indemnisé lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ou en cas de cessation d'un commun accord de la relation de travail. De fait, un agent public démissionnaire ne peut se voir octroyer des allocations de chômage, sauf en raison d'un motif légitime.

Toutefois, et sous certaines conditions, une allocation d'aide au retour à l'emploi pourra être attribuée à l'agent lorsque la démission n'a pas donné lieu à une ouverture de droits à indemnisation.

C'est l'article 4 e) du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage qui prévoit deux conditions cumulatives, à savoir :

- Que l'agent ait eu, depuis le départ volontaire, une nouvelle période d'affiliation d'au moins de 65 jours ou de 455 heures ;
- Et que la perte du dernier emploi soit involontaire.

Après neutralisation de la démission, si l'intéressé a travaillé pour plusieurs employeurs pendant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, il convient d'appliquer les règles de coordination prévues aux articles R.5424-2 et 3 du code du travail

Dans cette situation, la règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation, sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

En ce sens, un salarié qui, après avoir quitté volontairement un emploi, a retrouvé un autre emploi dont il a été involontairement privé, est attributaire de droits à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage dès lors qu'il a travaillé au moins 91 jours dans ce dernier emploi (CE, 30 décembre 2002, n°224462).

*N.B : Depuis la nouvelle convention chômage du 14 avril 2017, le nombre de jours est fixé à 65.*

Le Ministère de l'action et des comptes publics précise qu'une évolution sur les règles de coordination actuelles n'est pas envisagée.

Question écrite n°11451  
publiée au JO Sénat le 09 janvier 2020

## Déontologie et agents publics : de nouvelles obligations instituées par la Loi de Transformation de la fonction publique



Près de trois années après la « Loi Déontologie », la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 fait évoluer le contrôle déontologique des agents publics.

Au travers du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, ce nouveau cadre de contrôle est redéfini en accordant une majeure partie des responsabilités aux employeurs publics à l'égard de leurs agents publics.

### De la Commission de déontologie à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)

Principale évolution, l'article 34 de la loi du 6 août 2019 supprime la Commission de déontologie de la fonction publique, au profit de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, depuis le 1<sup>er</sup> février 2020.

La HATVP entend désormais promouvoir la probité et l'exemplarité des responsables publics (membres du Gouvernement, Députés, Sénateurs, etc.) mais également apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice des fonctions d'un agent public.

A cette occasion, les missions de la HATVP ont été redéfinies. Désormais, cette autorité administrative indépendante émet des avis sur les projets de texte relatifs à certaines matières déontologiques, sur des recommandations de portée générale, sur la compatibilité d'un projet de création ou la reprise d'entreprise par un fonctionnaire ou encore sur la cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative.

 **La Commission de déontologie demeure compétente et examine les demandes faites jusqu'au 31 janvier 2020.**

### Le contrôle déontologique préalable à la nomination

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 précise dans son Titre 1<sup>er</sup> que pour les emplois de DGS des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui a exercé ou exerce au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, la HATVP est saisie obligatoirement pour avis par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par l'agent concerné.

La HATVP est tenue de rendre un avis dans un délai de 15 jours suivant l'enregistrement de la saisine. Trois types d'avis sont susceptibles d'être rendus :

- Avis de compatibilité
- Avis de compatibilité avec réserves
- Avis d'incompatibilité

Seuls l'avis de compatibilité avec réserves et l'avis d'incompatibilité lient l'administration.

Pour les emplois de DGA, DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, le contrôle relève de l'autorité territoriale qui est chargée d'examiner si l'activité privée lucrative risque de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité des activités préalablement exercées et la nomination envisagée, le référent déontologue est saisi. Toutefois, lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, la HATVP est saisie par l'autorité hiérarchique et rend un avis dans un délai de 15 jours.

### Le cumul d'activités et la reconversion professionnelle dans le secteur privé

#### • L'exercice d'une activité accessoire

Par principe, les fonctionnaires sont tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative, sauf dérogations limitativement énumérées (article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983).

En ce sens, l'article 11 du décret n°2020-69 reprend la liste des activités accessoires susceptibles d'être exercées en même temps qu'un emploi public ; liste qui était énumérée par le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 désormais abrogé.

A titre d'exemple, sont susceptibles d'être autorisées les activités d'enseignement et de formation, l'aide à domicile auprès d'un ascendant, descendant, etc.

 **Au préalable, une demande écrite doit être déposée à l'autorité hiérarchique de l'agent qui appréciera la compatibilité des activités envisagées. La HATVP n'est pas saisie pour l'exercice d'une activité accessoire.**

#### • La création ou la reprise d'entreprise

Lorsqu'un agent public émet le souhait d'accomplir son service à temps partiel pour reprendre ou créer une entreprise ou pour exercer une activité libérale, une demande d'autorisation doit être présentée à l'autorité hiérarchique.

L'autorisation, si elle est accordée, prend effet à compter de la date de création ou de reprise de l'entreprise, ou de l'activité libérale.

Cette autorisation est accordée pour une durée de 3 ans, renouvelable une année (contre 2 années, renouvelable une année jusque-là).

 **Pour mémoire, l'article 25 I 1<sup>o</sup> septies de la loi n°83-634 interdit le cumul d'une activité privée lucrative lorsque l'agent occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein.**

- **La procédure à suivre en cas de cumul d'activités et reconversion professionnelle dans le secteur privé**

Le Titre III du décret n°2020-69 fixe les modalités du contrôle déontologique des agents concernant :

- la création ou reprise d'une entreprise (cumul d'activités),
- la reconversion professionnelle des agents qui cessent temporairement ou définitivement leurs fonctions.

Pour tout agent public, excepté les agents contractuels de catégorie A de l'article 32 de la loi n°83-634 employés pendant moins de 6 mois et les agents contractuels de catégorie B et C employés pendant moins d'un an, l'autorité hiérarchique examine si l'activité privée lucrative risque de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

Si elle a un doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit le référent déontologue pour avis. Cette saisine ne suspend pas le délai de deux mois mentionné à l'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration selon lequel le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet.

Néanmoins, lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, la HATVP est saisie par l'autorité hiérarchique sans délai. Dans ce cas, la saisine suspend le délai de deux mois de l'article L.231-4 précité.

Pour les DGS, DGA et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'une demande de cessation des fonctions est formulée à l'autorité hiérarchique, celle-ci saisit la HATVP dans un délai de 15 jours. L'administration rend sa décision dans un délai de 15 jours également, à compter de la notification de l'avis de la HATVP.

A défaut de saisine de l'autorité hiérarchique, l'agent peut saisir directement la HATVP ; il en informe par écrit l'autorité hiérarchique.

### De nouveaux emplois concernés par la déclaration d'intérêts

Depuis le 1<sup>er</sup> février, date d'entrée en vigueur du décret n°2020-37 du 22 janvier 2020, les seuils démographiques à partir desquels certains emplois sont astreints à l'obligation de déclaration préalable d'intérêts ont été abaissés.

Sont désormais concernés, les emplois de DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (*contre 80 000 jusque-là*).

 **Le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 précise que ces déclarations d'intérêts sont transmises préalablement à la nomination des agents sur les emplois concernés. Ne sont donc pas concernés, les agents en poste au 1<sup>er</sup> février 2020.**



## → Le terme du mandat entraîne-t-il obligatoirement la fin du contrat de l'agent sur emploi fonctionnel avant son terme ?

**NON.** L'agent public recruté en qualité de contractuel sur un emploi fonctionnel peut voir son contrat interrompu par la collectivité à tout moment. Toutefois, le terme du mandat électoral n'entraîne pas automatiquement la fin du contrat de l'agent.

Si le juge administratif a reconnu qu'il ne peut être mis fin aux fonctions des agents concernés qu'après un délai de six mois suivant leur nomination lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante, ce droit n'est toutefois pas reconnu aux agents publics employés en qualité de contractuel occupant cet emploi fonctionnel.

Néanmoins, un délai de préavis doit être respecté, que l'agent démissionne ou qu'il soit licencié.

(Cf. [Articles 39 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#))

## → Un agent public peut-il bénéficier de la protection fonctionnelle en cours de campagne électorale ?

**OUI.** Par une décision récente, le juge administratif a reconnu que la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a vocation à s'appliquer aux agents publics en cas de participation à une campagne électorale, à condition que les allégations soient en lien avec l'exercice des fonctions.

Dans le cas d'espèce, le juge administratif a reconnu que les propos diffamatoires à l'égard de l'agent constituent **des attaques liées à l'exercice de ses fonctions**, alors même que ces derniers avaient été formulés lors d'une campagne électorale.

Pour mémoire, la protection fonctionnelle constitue, pour les agents publics, une garantie contre les atteintes dont ils peuvent s'estimer victimes, de manière physique ou verbale ainsi que les poursuites judiciaires dont ils peuvent faire l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

(Cf. [CAA Marseille, 20 avril 2018, n° 16MA02220](#))

## → Un conseiller municipal peut-il être recruté sur un emploi saisonnier dans une commune de moins de 1 000 habitants ?

**OUI.** Par principe, les agents salariés ne peuvent être élus au sein du conseil municipal de la commune qui les emploie, au regard du principe d'inéligibilité qui entraîne l'impossibilité d'être élu dans certaines circonscriptions administratives, en tenant compte notamment de l'activité exercée en lien avec la commune concernée.

Toutefois, l'article L.231 du Code électoral précise que les agents salariés communaux exerçant une activité saisonnière ou occasionnelle peuvent être élus au sein du conseil municipal d'une commune moins de 1 000 habitants.

(Cf. [Article L.231 du Code électoral](#))

## → Un fonctionnaire détaché pour accomplir un mandat électif est-il réintégré sur son poste au terme du mandat ?

**OUI.** L'article L.3142-84 du Code du Travail précise qu'à l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Cette disposition concerne également les fonctionnaires territoriaux (article L.3142-87 du même Code), jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.

Sont notamment concernés, les fonctionnaires élus en qualité de maire ou d'adjoint au maire ayant cessé d'exercer leur activité professionnelle pour l'exercice de leur mandat.

(Cf. [Article L.2123-9 du Code Général des Collectivités Territoriales](#))



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

## Informations

### ✎ Réunion d'information

Une réunion d'information relative au dispositif de la Période de Préparation au Reclassement (PPR), aux actualités statutaires et à la loi de transformation de la fonction publique du 06/08/2019 : focus sur les derniers décrets publiés a eu lieu le Mardi 18 Février 2020 au Centre de Gestion.

Celle-ci s'est déroulée sur la journée entière, comptant 28 participants pour la matinée et 43 pour l'après-midi.

En cliquant sur le lien suivant, vous trouverez le support mis en ligne sur notre site Internet, diffusé lors de cette dernière :

[Document réunion du 18/02/2020](#)

### **A réserver sur vos agendas !**

Une autre séance est prévue le **Lundi 08 juin 2020 après-midi** qui aura pour thème :

- La déontologie (intervention du référent déontologue) ;
- Les lignes directrices de gestion ;
- L'actualité statutaire

### ✎ Assurances statutaires

Nous vous rappelons que si vous souhaitez que le Centre de Gestion consulte pour votre collectivité, en vue d'adhérer au nouveau contrat groupe d'Assurance des Risques Statutaires 2021 – 2024, vous devez nous adresser une délibération nous y autorisant :

[Contrat d'Assurance Groupe 2021 - 2024](#)

### ✎ Promotion interne 2020

Les promotions internes pour l'année 2020 seront examinées par les C.A.P au mois de Mai. Les dossiers sont à retourner **au plus tard le 31 Mars 2020**.

Vous trouverez ci-après la lettre circulaire correspondante :

[LCIR 2020-06 + Annexes](#)

### ✎ C.P.F (Compte Personnel de Formation)

Suite à la parution du décret N° 2019-1392 du 17/12/2019, vous trouverez sur le site Internet du Centre de Gestion, rubrique «Nos services – Gestion des carrières – Compte personnel d'activité» :

- La note d'information actualisée ;
- Le modèle de délibération fixant les plafonds de prise en charge du C.P.F ;
- Le formulaire de demande d'utilisation du C.P.F.



### ✎ Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires

Le 26/05/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 24/04/2020)

### ✎ CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 25/05/2020 (date limite de réception des dossiers : le 20/04/2020)

### ✎ Comité Médical

Le 26/03/2020

### ✎ Commission de Réforme

Le 02/04/2020 (date limite de réception des dossiers : le 12/03/2020)



### ✎ Le décompte définitif disponible en ligne pour vos agents

Lorsque le traitement des dossiers de demande de retraite de vos agents, par le service gestionnaire de la CNRACL est terminé, un décompte définitif de pension est mis à leur disposition dans leur [espace personnel](#).

Le décompte définitif présente le résultat du calcul de pension de retraite de vos agents. Il servira à vos agents de pièce justificative, auprès des autres organismes de retraite.

Vous pouvez les informer de ce service.

[Plus d'informations sur le décompte définitif de pension CNRACL pour vos agents](#)