

# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Juin 2019, Numéro 14



## Focus du mois :

*Contrat d'apprentissage : les règles à respecter.*

## Dans ce numéro :

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



## VIH : suivi sérologique des fonctionnaires victimes d'un accident de service entraînant un risque de contamination.

Un arrêté en date du 27 mai fixe les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Ainsi, le suivi sérologique des personnes victimes d'un accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'un accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine permet le rattachement d'une éventuelle séroconversion à l'accident.

Il comporte :

- ↳ un premier test sérologique qui sera nécessairement effectué avant le huitième jour suivant l'accident pour constater une sérologie négative ;
- ↳ un deuxième test sérologique pratiqué six semaines à compter de la date de l'accident ; le cas échéant, lorsqu'un traitement post-exposition a été prescrit à la personne, un troisième test sérologique de dépistage du virus sera réalisé douze semaines à compter de la date de l'accident.

> [Arrêté du 27 mai 2019](#)

## Allocation différentielle des élus en fin de mandat : appel à cotisation.

Les communes de plus de 1.000 habitants, les départements, les régions et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, vont devoir verser annuellement une cotisation au fonds d'allocation des élus en fin de mandat, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). En effet, un décret paru le 1er juin 2019 au Journal Officiel, fixe le taux de cette cotisation à 0,2 % du « montant total des indemnités maximales susceptibles d'être versées aux bénéficiaires potentiels du fonds ».

A noter que, selon la Direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts, les collectivités et établissements concernés recevront un appel à cotisation « au plus tard le 15 octobre », leur paiement devant intervenir « avant le 1er décembre 2019 ».

> [Décret n°2019-546 du 29 mai 2019](#)

## Personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public : modification de la liste.

Le décret n°2019-390 du 30 avril 2019 modifie la liste des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée.

A ce titre, le décret intègre à cette liste, les médecins et les psychologues exerçant des activités d'expertises médicales, psychiatriques ou psychologiques ou des examens médicaux, rémunérés en application des dispositions des articles 264 et 695 du code de procédure civile.

Ce décret étend, par ailleurs, le droit d'option, aux personnes contribuant au contrôle judiciaire ou au sursis avec mise à l'épreuve, médiateurs du procureur de la République, délégués du procureur de la République, aux interprètes et traducteurs ainsi qu'aux enquêteurs sociaux en matière pénale.

Ces personnes pourront ainsi demander le rattachement des sommes tirées de la mission de service public à leurs revenus tirés d'activités non salariées.

> [Décret n°2019-390 du 30 avril 2019](#)

## Accidents du travail et maladies professionnelles : une nouvelle procédure d'instruction des déclarations au sein du régime général à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

Un décret daté du 23 avril 2019 refond la procédure de reconnaissance des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP), qui soumet le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et son employeur, à une instruction diligentée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Cette refonte de la procédure porte notamment sur les points suivants :

- ↳ pour les réserves émises par l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident, de la rechute ou de la nouvelle lésion consécutive à un AT/MP : instauration d'un délai de 10 jours francs pour les formuler auprès de la CPAM ;
- ↳ en cas de rechute : délai de 60 jours (à compter de la réception de la déclaration) imparti à la CPAM pour statuer sur l'imputabilité à l'accident ou à la maladie ;
- ↳ le délai d'instruction en reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie : 120 jours francs\* (*\*ne pas compter les jours de l'évènement et de l'échéance*) au lieu de 3 mois et 240 jours en cas de saisine du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles ;
- ↳ les questionnaires adressés à l'employeur et à la victime en cas d'investigations par la CPAM : instauration d'un délai de 20 jours en cas d'accident et de 30 jours en cas de maladie pour les retourner à la CPAM.

**A noter que, ce décret s'applique aux AT/MP déclarés à compter du 1er décembre 2019.**

> [Décret n°2019-356 du 23 avril 2019](#)

## Elus locaux en arrêt de maladie : la DGCL rappelle les règles applicables.

Alertée par plusieurs associations d'élus locaux, en particulier l'AMF (Association des Maires de France), la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales) a élaboré, fin mars 2019, une notice explicative sur la situation des élus locaux en arrêt de maladie, en particulier sur les conditions et les incidences de la poursuite de l'exercice du mandat d'élu pendant un arrêt maladie. Rappelons notamment que : « un salarié, par ailleurs élu local, placé en congé de maladie ne peut régulièrement exercer son mandat électif que si son médecin l'y autorise expressément sur l'arrêt de travail », à défaut, il sera dans l'obligation de rembourser les indemnités journalières perçues par la CPAM durant leur arrêt de travail. > [Notice de la DGCL Mars 2019 - Conséquences pour un élu local d'un arrêt maladie pour l'exercice de son mandat](#)

## Reconnaissance du statut de « proche aidant » : publication de la loi.

La loi n° 2019-485 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants a été publiée au Journal officiel le 23 mai 2019.

Elle établit le cadre de protection sociale accordé aux personnes qui font le sacrifice d'une partie ou de la totalité de leur vie personnelle ou de leur vie professionnelle, pour apporter à un proche, en perte d'autonomie, l'appui que son état de santé nécessite.

L'objectif : faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des proches aidants.

Le texte promulgué comporte 4 articles articulés autour de deux titres :

- ↳ Titre I<sup>er</sup> : Favoriser le recours au congé proche aidant ;
- ↳ Titre II : Sécuriser les droits sociaux de l'aidant.

Des décrets en Conseil d'Etat viendront préciser les conditions d'application de la loi, notamment pour les agents publics civils et militaires.

> [Loi n°2019-485 du 22 mai 2019](#)

## Absences ou retards répétés : la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions d'un mois n'est pas disproportionnée.

Suite à une réorganisation de service, un adjoint technique a dès lors fait preuve de retards ou d'absences récurrents au moment de l'embauche le matin, ainsi que lors de la fin de service du soir.

A ce titre, l'agent a reçu un avertissement par écrit lui signifiant de respecter ses obligations professionnelles, ainsi que plusieurs avertissements oraux restés sans effets.

Pour la Cour, l'agent a fait preuve à l'égard de sa hiérarchie d'un refus d'obéissance caractérisé. Ce refus a porté atteinte au bon fonctionnement des services techniques de la mairie en rendant aléatoire la transmission par sa hiérarchie des consignes qui lui étaient destinées et plus difficile la vérification de sa présence et le contrôle de ses missions. La cour estime comme le maire de la commune que ces faits étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire, et qu'en l'occurrence, son exclusion temporaire pour un mois n'était pas disproportionnée.

**CAA Marseille n°18MA01673, du 26 avril 2019.**

## Absence de lien direct et certain entre le travail de l'agent et sa pathologie : le caractère professionnel de la maladie est écarté.

Affecté dans un collège à des tâches de ménage, de plonge et de nettoyage du self, un adjoint technique territorial a subi une opération du coude droit avant de reprendre son travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, puis d'être placé en congé maladie en raison de douleurs au poignet droit.

Or, la commission de réforme avait rendu un avis défavorable en raison de l'absence « de lien direct et certain entre les gestes professionnels et la pathologie présentée par l'agent ». Certes le travail de plonge accompli par l'intéressée était susceptible de l'amener à porter des gamelles et ustensiles lourds ; il occupait une partie importante de son temps de travail et nécessitait l'accomplissement de gestes répétitifs pouvant être à l'origine de sa pathologie. Toutefois, aucun élément n'est suffisant pour établir un lien direct et certain, même non exclusif, entre l'exercice de ses fonctions et la pathologie dont l'agent soutient qu'elle est imputable au service. Sa demande de reconnaissance a donc été rejetée.

**CAA Lyon n°17LY01954, du 9 avril 2019.**

## Recrutement injustifié d'un agent contractuel : annulation du contrat.

Exploitant en régie une piscine, une communauté des communes conteste l'annulation du contrat par lequel elle a recruté un agent sur un emploi permanent d'éducateur territorial des activités physiques et sportives pour assurer les fonctions de chef de bassin de cette piscine. Parmi les quarante-trois candidats ayant postulé pour cet emploi, treize ont été reçus en entretien, parmi lesquels onze fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, plusieurs justifiant d'une expérience professionnelle de chef de bassin. Or, la communauté de communes n'établit pas qu'aucun des fonctionnaires ayant présenté leur candidature n'aurait disposé des qualités nécessaires à l'exercice des fonctions proposées.

Faute pour l'administration de démontrer qu'elle se serait trouvée dans l'impossibilité de pourvoir l'emploi en cause par la nomination d'un agent titulaire, et indépendamment du fait que l'agent recruté avait déjà effectué de nombreux remplacements au sein de la piscine, son recrutement par contrat est intervenu en méconnaissance de la loi du 13 juillet 1983 (art 3) et de la loi du 26 janvier 1984 (art 3-2). L'annulation du contrat a bien été confirmée.

**CAA Bordeaux n°17BX01805, du 11 avril 2019.**

## Question écrite



### Difficultés de remplacement des fonctionnaires territoriaux titulaires placés en disponibilité de longue durée dans les communes de moins de 1000 habitants.

L'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'à titre dérogatoire, les collectivités peuvent recruter à titre permanent des agents contractuels pour pallier la mise en disponibilité de longue durée des fonctionnaires titulaires dans les communes de moins de mille habitants. Cette dérogation ne concerne cependant que les secrétaires de mairie et les emplois à temps partiel. La réalité des petites communes rurales est souvent différente du cadre de la loi stricto sensu et l'impossibilité de renouveler les contrats d'agents municipaux ayant effectué un remplacement pose parfois de graves difficultés.

**Aussi, une extension du dispositif prévu à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 à tous les emplois municipaux dans les communes de moins de mille habitants est-elle envisageable ?**

« La disponibilité est une position dans laquelle un fonctionnaire peut être placé pour une longue période. Ainsi, un fonctionnaire peut bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles pour une durée totale de dix années ou d'une disponibilité pour suivre son conjoint qui peut être renouvelée sans limitation tant que les conditions sont remplies. Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale permet toutefois aux employeurs territoriaux de recruter sur des emplois permanents des agents contractuels. Toutefois, le recours à un contractuel n'ayant pas vocation à être pérennisé, la durée de ce contrat est limitée à deux ans au total.

Dans les communes de moins de 1 000 habitants, l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, prévoit qu'à titre dérogatoire, des emplois permanents de secrétaire de mairie et à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels. »

**Le Projet de Loi de Transformation de la Fonction Publique, actuellement examiné par les instances consultatives de la fonction publique, prévoit l'assouplissement de ces dispositions de manière à permettre aux collectivités concernées le recrutement de contractuel, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, pour l'ensemble de leurs emplois.**

Question écrite n°07387,  
publiée au JO Sénat du 21 mars 2019.

## Contrat d'apprentissage : les règles à respecter.



Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, en alternance, visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel conclu entre un apprenti et un employeur, dans lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, dispensée, pour la partie pratique, dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et pour la partie théorique, dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprenti, quant à lui, s'engage à travailler pour la collectivité ou l'établissement employeur pendant la durée du contrat, à suivre sa formation et à se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu dans le contrat et reçoit, à ce titre, une rémunération de l'employeur.

### Qui peut être apprenti ?

Pour être apprenti, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut cependant être abaissé à 15 ans, si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3<sup>ème</sup>.

### L'âge maximum est de 29 ans révolus, sauf :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau, pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 30 ans révolus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats ;
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 30 ans révolus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats ;
- si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge ;
- si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.

### Quelles sont les formalités préalables au recrutement d'un apprenti ?

#### ☞ Avis préalable du Comité Technique

Le Comité Technique doit donner un avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis dans la collectivité. Pour les apprentis mineurs, il sera nécessaire de consulter le CHSCT.

#### ☞ Délibération de l'assemblée

L'assemblée délibérante autorise le recours à l'apprentissage, définit les conditions de sa mise en œuvre et inscrit au budget les sommes nécessaires.

#### ☞ Inscription au Centre de Formation des Apprentis (CFA)

La collectivité doit inscrire l'apprenti au CFA et s'assurer par la suite qu'il suit bien les cours dispensés.

A noter que : l'apprenti est accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur.

Il peut entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage. Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment opportun, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

#### ☞ Nomination d'un maître d'apprentissage

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire.

Il s'agit nécessairement d'un agent de la collectivité qui dispose de diplômes ou de


l'expérience dans le domaine professionnel dans lequel l'apprenti suit sa formation.

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans toutes ses activités, suit son parcours de formation au CFA et assure son évaluation.

### Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et est donc régi par le code du travail.

Le contrat, signé par l'employeur et l'apprenti (et ses parents ou tuteurs, s'il est mineur) est établi en 3 exemplaires originaux.

 **Le contrat n'est valide que s'il est enregistré par l'unité territoriale de la Direccte. Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103\*06**


### Quant à la durée du contrat, en principe, elle varie de 6 mois à 3 ans.

En tout état de cause, cette durée est au moins égale à celle du cycle de formation.

### La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.


Pour ce qui concerne la durée hebdomadaire de service de l'apprenti, elle est fixée à 35 heures. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au-delà de la durée légale, les heures effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent nécessairement faire l'objet d'une majoration de rémunération ou d'un repos compensateur.

 **La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an.**

### Quelle rémunération pour l'apprenti ?

Le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) et fixé par décret. (Cf. [décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018](#)). Ce pourcentage varie en fonction de : l'âge, l'ancienneté du contrat et du niveau du diplôme préparé (majoration spécifique du secteur public – [article D6272-2 Code du travail](#)).

 **Les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent quant à eux 100% du SMIC au minimum, quelle que soit la durée du contrat ou la nature du diplôme préparé.**


La rémunération des apprentis bénéficie d'une exonération des cotisations salariales au titre des salaires versés dans la limite de 79% du SMIC et de la CSG et de la CRDS en totalité.

### Dans quelles conditions le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise ;
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ;
- à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur

dans un délai minimal de 5 jours calendaires. (La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur) ;

- à l'initiative de l'employeur pour faute grave, manquements répétés aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement afférente ;
- si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.

 **La collectivité doit remettre à l'apprenti en fin de contrat, les documents suivants : certificat de travail, attestation Pôle emploi et solde de tout compte.**

### Quelles aides financières pour l'employeur public ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières, et notamment :

☞ d'une exonération de certaines cotisations patronales : exonération des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales, des contributions [CSA](#), [Fnal](#) et [VT](#), de la contribution au dialogue social au taux de 0,016% et le cas échéant, de la cotisation chômage pour les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Toutes les autres cotisations patronales sont dues.

Depuis le 1er janvier 2019, les cotisations ne sont plus calculées sur une base forfaitaire, mais sur une base réelle (sauf la cotisation patronale IRCANTEC).

☞ d'aides du Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dans le cas du recrutement d'un apprenti en situation de handicap.

Avec notamment, une prise en charge :

- de la rémunération brute hors prime exceptionnelle non mensualisée et charges sociales de la fonction de tutorat dans la limite d'un plafond de 228 heures par an ;
- du financement de la formation à la fonction de tuteur dans la limite d'un plafond de 2 000 € par an et dans la limite maximale de 5 jours ;
- du financement de la formation de l'apprenti(e) pour le « reste à charge » à payer par la collectivité dans la limite de 10 000 € par an.

Le FIPHFP alloue aussi aux employeurs publics une indemnité forfaitaire correspondant à 80 % du reste à charge du coût salarial annuel chargé, par année d'apprentissage.

En outre, la collectivité territoriale peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti(e) handicapé(e).

➔ Pour en savoir plus sur les aides à l'apprentissage cliquez sur le lien : [FIPHFP](#)



- Les montants du RIFSEEP applicables aux Assistants Socio-Educatifs (ASE) doivent-ils être revalorisés suite à leur passage en catégorie A ?

**NON.** Les montants de RIFSEEP applicables aux ASE sont fixés au sein de [l'arrêté du 3 juin 2015](#). Cet arrêté n'ayant pas été modifié depuis, une revalorisation des montants du RIFSEEP n'est donc pas prévue.

- Un agent contractuel de droit public peut-il être recruté sur un grade d'avancement ?

**OUI.** Sous réserve que le grade soit mentionné dans la délibération créant l'emploi concerné.

Pour mémoire, l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 énonce que : « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés* ».

- Un fonctionnaire territorial, en situation de congé de maladie ordinaire, peut-il siéger en qualité de titulaire au sein d'organismes paritaires, comme les commissions administratives paritaires, les comités techniques, les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ?

**OUI.** S'il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, **le mandat d'un fonctionnaire territorial, représentant du personnel titulaire, placé en congé de maladie ordinaire n'est pas suspendu durant cette période.** Dans la mesure où la maladie à l'origine du congé met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, l'exercice de toute activité durant ce congé est subordonné à une autorisation médicale. **Il s'ensuit que le fonctionnaire territorial, représentant du personnel titulaire, placé en congé de maladie ordinaire, ne pourra siéger au sein des instances paritaires que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin.** En l'absence d'autorisation, l'intéressé devra se faire remplacer par un suppléant élu ou désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait dû siéger.

(Cf. [Question écrite n°04707, JO Sénat du 19 juillet 2018](#))

- La quotité minimale (de 50%) de travail à temps partiel thérapeutique des agents à temps non complet peut-elle être inférieure à un mi-temps (soit 17h30 hebdomadaire) ?

**OUI.** Si l'article 57 (4°bis) de la loi du 26 janvier 1984 précise que le temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur à un mi-temps, la quotité de travail ainsi autorisée s'entend par référence à la quotité de travail définie par l'organe délibérant lors de la création de l'emploi à temps non complet.

Le fonctionnaire territorial nommé dans plusieurs emplois à temps non complet pourra être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique pour une quotité de travail correspondant au minimum à la moitié de la durée hebdomadaire globale des emplois qu'il occupe.

(Cf. [Question écrite n°05622, JO Sénat du 20 septembre 2018](#))



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](#)

## Information

### ✎ Réunion d'information

En raison du nombre insuffisant d'inscrits, la réunion relative à la «**Prévention des Risques Routiers**» en partenariat avec la M.N.T **est reportée au 10 Décembre 2019.**

**SÉCURITÉ ROUTIÈRE  
TOUS RESPONSABLES**



- ✎ **Commission Administrative Paritaire**  
Le 24/09/2019 : tous dossiers catégories A, B et C – (date limite de réception des dossiers le 23/08/2019)
- ✎ **Commission Consultative Paritaire**  
Le 24/09/2019 (date limite de réception des dossiers le 23/08/2019)
- ✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**  
Le 16/09/2019 (date limite de réception des dossiers le 09/08/2019)
- ✎ **Comités Médicaux**  
Le 29/08/2019  
Le 12/09/2019  
Le 26/09/2019
- ✎ **Commissions de Réforme**  
Le 05/09/2019 (date limite de réception des dossiers le 14/08/2019)  
Le 03/10/2019 (date limite de réception des dossiers le 12/09/2019)



### ✎ **Qualification des Comptes Individuels Retraite – La CNRACL poursuit la fiabilisation des comptes de vos agents !**

Par anticipation et pour répondre à une forte demande, la CNRACL lance une seconde campagne de Qualification des Comptes Individuels Retraite.

Elle cible les **agents nés en 1960 et 1965** qui bénéficieront d'une EIG en 2020 dans le cadre du Droit à l'Information.

*Si vous avez des agents concernés par cette campagne, leurs dossiers sont désormais accessibles sur votre espace personnalisé*

Comme pour la précédente campagne, la qualification des CIR remplacera la simulation de calcul qui ne vous sera pas demandée à l'automne 2019 dans le cadre du Droit à l'Information. Elle permettra la délivrance d'une estimation indicative globale fiable.

#### **IMPORTANT**

**La première campagne concernant les dossiers des agents nés en 1959 ou en 1964 est toujours en cours. N'hésitez pas à nous adresser vos dossiers, la CNRACL poursuit le traitement et la fiabilisation des comptes de vos agents.**

Afin qu'ils puissent bénéficier d'une EIG fiable, les dossiers QCIR doivent être retournés à la CNRACL accompagnés des pièces justificatives le plus tôt possible pour tenir compte du délai de traitement nécessaire au service gestionnaire.