

LE MAG RH

Journal Mensuel
Mai 2019, Numéro 13



Focus du mois :

Formation statutaire obligatoire et incidences sur la carrière du fonctionnaire.

Dans ce numéro :

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

Actualités Statutaires

R.I.F.S.E.E.P. : application aux biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.

Pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dans la fonction publique de l'Etat, un arrêté, publié au Journal Officiel le 28 avril 2019, prévoit l'adhésion du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire, au R.I.F.S.E.E.P.

Par transposition avec la fonction publique territoriale, il est désormais possible d'appliquer ce nouveau régime indemnitaire au cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.

> [Arrêté du 8 avril 2019](#)

Place de l'Emploi Public : des précisions sur sa mise en œuvre.

Une circulaire en date du 3 avril 2019, relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique dénommé « *Place de l'Emploi Public* », commun aux trois fonctions publiques, vient préciser les termes du [décret n° 2018-1351](#) du 28 décembre 2018, qui organise, entre les trois versants de la fonction publique, l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur cet espace numérique commun.

Cette circulaire s'articule autour de 6 titres, à savoir :

- Administrations et services concernés ;
- Création et vacance des emplois soumis à obligation de publicité ;
- Publication sans délai des emplois vacants ;
- Données obligatoires constitutives de la publicité d'un emploi vacant ;
- Durée de publication d'une offre d'emploi ;
- Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires et finales.

Pour rappel la date d'entrée en vigueur de ces dispositions réglementaires est au 1^{er} janvier 2019.

> [Circulaire NOR : CPAF1904452C du 3 avril 2019](#)

R.A.F.P. : évolution des règles de versement depuis le 1er mai 2019.

Le [décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018](#) a modifié l'[article 9 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004](#) relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique (R.A.F.P.), en aménageant notamment les modalités de versement de la prestation R.A.F.P. en capital.

Le 28 mars 2019, le conseil d'administration de l'E.R.A.F.P. (Etablissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) a approuvé une délibération précisant les nouvelles modalités de versement du capital par fraction.

A ce titre, à compter du 1^{er} mai 2019, les nouvelles dispositions en vigueur permettent un paiement par fractions pour certaines situations non stabilisées au moment de la liquidation de la retraite additionnelle.

Trois cas sont désormais prévus :

- **jusqu'à 4 599 points**, la prestation est versée sous forme d'un **capital** ;
- **entre 4 600 et 5 124 points**, la prestation est versée sous forme de **capital fractionné** ;
- **à partir de 5 125 points**, la prestation est versée sous forme d'une **rente mensuelle**.

Le conseil d'administration de l'E.R.A.F.P. a prévu un paiement fractionné entre 4 600 et 5 124 points afin de limiter la probabilité

que des bénéficiaires ne soient par la suite redevables d'une dette envers le régime. En effet, certains d'entre eux percevaient jusque-là le capital entier, alors que la prestation s'avérait, une fois l'ensemble des déclarations effectuées, être une rente, ce qui engendrait un certain nombre de difficultés.

> [délibération n°3 du 28 mars 2019 du conseil d'administration portant sur le mécanisme de fractionnement du capital sous le seuil de 5 125 points](#)



Crédits de temps syndical : les montants accordés aux organisations syndicales représentées au Conseil Commun de la Fonction Publique.

Un arrêté daté du 9 avril 2019 fixe les contingents de crédits de temps syndical [*exprimés en effectifs décomptés en équivalents temps plein (E.T.P.)*], accordés à chaque organisation syndicale représentée au Conseil commun de la fonction publique.

Pour ce qui concerne la FPT :

CGT : 3 ETP	Solidaires FP : 1 ETP
UFFA-CFDT : 2,5 ETP	FAFP : 0,5 ETP
UIAFP-FO : 2,5 ETP	CFE-CGC : 0,5 ETP
UNSA-FP : 1,5 ETP	CFTC : 0 ETP
FSU : 1 ETP	Total : 12,5 ETP

> [Arrêté du 9 avril 2019](#)

Nouvelle répartition entre les organisations syndicales des 103 agents mis à disposition pour l'exercice d'un mandat national.

L'effectif des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national, et dont les charges salariales sont remboursées par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement, est réparti comme suit :

- Fédération CGT des services publics : 28 agents ;
- Fédération Interco-CFDT : 23 agents ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière : 17 agents ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 11 agents ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 10 agents ;
- Fédération solidaire unitaire démocratique des collectivités territoriales : 7 agents ;
- Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC : 3 agents ;
- Fédération syndicale unitaire : 3 agents ;
- Union fédérale des cadres des fonctions publiques CGC : 1 agent.

> [Arrêté du 11 avril 2019](#)

Licenciement disciplinaire : tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté, sauf si un intérêt public majeur le justifie

En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. En l'espèce, c'est un rapport établi par une psychologue clinicienne dans le cadre d'une enquête administrative, qui établit que l'agent a entretenu durant plusieurs mois un climat délétère et anxiogène au sein de son service, faisant notamment usage de menaces et de pressions répétées à l'égard de certains agents, organisant un système de surveillance, y compris en dehors du service, et adoptant des pratiques managériales discriminatoires, en particulier s'agissant des horaires de travail et de l'octroi de jours de congés. A ce titre, l'agent n'est pas fondé à soutenir que ce rapport d'enquête administrative est dépourvu de toute valeur probante et ne pouvait être retenu par l'administration pour justifier le prononcé de la sanction prise à son encontre. Constitutifs d'une faute suffisamment grave, ces faits justifient le licenciement contesté.

CAA Versailles n°16VE02302, du 4 avril 2019.

Agent en congé de longue maladie : un changement d'affectation dans l'intérêt du service ne nécessite pas l'avis préalable du Comité Médical.

Faisant suite à une réorganisation des services de la commune, un agent en congé de longue maladie, s'est vu, par voie d'arrêté, affecté à un nouveau poste. Cet agent conteste cette décision, aux motifs que, le service de médecine préventive et le comité médical n'ont pas été consultés avant son changement d'affectation et qu'eu égard à son état de santé, la commune ne pouvait procéder à son changement d'affectation que sur sa demande ou après avoir obtenu son accord.

Toutefois, le juge rappelle ici que, la circonstance du placement en congé de longue maladie de l'agent « *ne faisait pas obstacle à ce que l'intéressé, dont le poste avait été supprimé, soit affecté sur un nouveau poste dès lors que sa réintégration était subordonnée à la reconnaissance préalable de son aptitude à exercer les fonctions correspondantes, le cas échéant après aménagement de ses conditions de travail, suite à l'avis du comité médical départemental* ». De plus, la décision d'affecter cet agent sur un nouveau poste « *était exclusivement motivée par l'intérêt du service et n'a pas été prise au regard de considérations tenant à sa situation personnelle ; que, dès lors, l'autorité territoriale n'était pas tenue de recueillir l'accord de l'intéressé préalablement à son changement d'affectation ; qu'il ne ressort pas par ailleurs des pièces du dossier que cette décision serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation* ».

CAA Marseille n°16MA01411, du 9 février 2018.

Majoration de pension : modalités de décompte de la période d'au moins neuf ans durant laquelle le pensionné a élevé les enfants de son conjoint.

Une majoration de pension peut bénéficier sous certaines conditions au fonctionnaire ayant élevé au moins trois enfants pendant au moins neuf ans. La période d'au moins neuf ans pendant laquelle les enfants du conjoint doivent avoir été élevés par le pensionné doit être décomptée à partir du moment où, en fait, le pensionné les a pris en charge, quelle que soit la date à laquelle celui-ci a épousé ce conjoint, et sans qu'il y ait lieu de produire de justificatifs de la prise en charge, y compris pour la période qui précède le mariage.

CE n°417583, du 15 mars 2019.

Question écrite

Dissolution d'un syndicat mixte et sort de ses agents.

L'article L. 5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit qu'en cas de dissolution d'un syndicat de communes, « **la répartition des personnels concernés entre les communes membres est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires (CAP) compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégageement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes** ».

Ces dispositions sont applicables aux syndicats mixtes constitués, soit exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit uniquement d'EPCI, conformément à l'article L. 5711-1 du CGCT.

La règle de non-dégageement des cadres protège tous les fonctionnaires. Elle implique la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement (CE, n° 65119, 19 décembre 1986).

En revanche, cette règle ne peut pas s'appliquer aux agents contractuels puisque, n'appartenant pas à un cadre d'emplois, ils ne peuvent être dégages des cadres. Cependant, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (CAA, n° 14BX02134, 19 mai 2016) notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Il appartient aux communes ou aux EPCI membres, dans le cadre de l'accord qu'ils doivent rechercher, ou au préfet, s'il est conduit à arbitrer en absence d'accord, de **fixer des règles équitables de répartition des agents après avis de la commission administrative paritaire (CAP)**. Cette répartition figure dans l'arrêté de dissolution.

Un agent qui refuserait de rejoindre son service d'affectation pourrait être regardé comme ayant rompu le lien avec celui-ci et ainsi faire l'objet d'une radiation des cadres ou des effectifs par l'administration d'accueil, seule à même de constater l'abandon de poste (CE, n° 184601, 15 mars 1999). La radiation des cadres ou des effectifs ne peut toutefois être régulièrement prononcée que si l'agent a été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié fixé par l'administration (CE, n° 327248, 25 juin 2012).

**Question écrite n°07628,
publiée au JO Sénat du 18 avril 2019.**

Formation statutaire obligatoire et incidences sur la carrière du fonctionnaire.

Le statut général de la fonction publique territoriale, pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux. Les formations d'intégration et de professionnalisation en constituent le volet obligatoire.

Règlementairement, ces formations d'intégration et de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions fixées par le [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#), relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Ce décret est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale, qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Pourquoi ces formations ? Quels objectifs poursuivis ?

Les formations d'intégration s'adressent à tous les agents recrutés par une collectivité en qualité de fonctionnaires stagiaires suite à la réussite d'un concours, ainsi qu'aux agents de catégorie C recrutés directement, dans l'année qui suit leur nomination.

L'objectif est de faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux en leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires pour comprendre l'environnement territorial dans lequel ils exercent.

Ces formations portent principalement sur :

- le fonctionnement des collectivités locales et de leurs établissements ;
- les services publics locaux ;
- le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Les formations de professionnalisation quant à elles, ont pour but de permettre l'adaptation des fonctionnaires à leur emploi ainsi que le maintien à niveau de leurs compétences et sont adaptées aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

Il existe trois types de formations de professionnalisation :

- au premier emploi, prolongement de la formation d'intégration ;
- tout au long de la carrière, dispensée selon une périodicité précisée par les statuts particuliers des cadres d'emplois ;
- à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Les durées et les périodicités de ces différentes formations sont identiques pour tous les cadres d'emplois, exception faite des personnels d'encadrement supérieur et des filières sapeurs-pompiers et police municipale.

Il est ainsi prévu :

- **5 jours de formation d'intégration pour les agents de catégorie C et 10 jours pour les catégories A et B**, sauf formation en école et lauréats de la promotion interne ;
- **un minimum de 3 jours (en catégorie C) ou de 5 jours (A et B) et un maximum de 10 jours de formation de professionnalisation au 1er emploi**, dans les 2 ans suivant la nomination (sauf pour les médecins territoriaux) ;
- **2 à 10 jours maximum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière** par périodicité de 5 ans ;
- **3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.**

La mise en œuvre de ces formations est confiée, de manière exclusive, au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), au titre de sa principale mission obligatoire.

A noter également que, dans les conditions définies par les statuts particuliers, une dispense peut être accordée par le CNFPT au vu de formations sanctionnées par un diplôme reconnu par l'Etat, ou au vu de l'expérience professionnelle (3 ans minimum). Ces formations et expériences, doivent être en adéquation avec les responsabilités qui incombent à l'agent, au regard des missions définies par son statut particulier (articles 2.2, article 3 de la [loi n° 84-594](#))

Quant à l'autorité territoriale, elle est tenue, pour ce faire :

- d'accorder les autorisations d'absence nécessaires à ses agents pour suivre ces actions de formation obligatoire sur leur temps de service (*art. 4 décret n°2008-512 du 29 mai 2008*) ;
- de les informer, chaque année, de leur situation au regard de leurs obligations de formation ;
- d'informer le CNFPT des arrêtés pris à l'encontre de l'agent (nomination stagiaire et titularisation) en vue de l'organisation des formations d'intégration et de professionnalisation.

En effet, la formation statutaire obligatoire n'est pas sans incidence sur la carrière du fonctionnaire.

Formation obligatoire : une incidence directe sur la titularisation

La titularisation est subordonnée au suivi des formations d'intégration.

Jusqu'à la réalisation de cette obligation, l'agent sera maintenu en qualité de stagiaire ou de contractuel recruté en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap).



Il faut noter également qu'un agent n'ayant pas bénéficié des formations obligatoires avant titularisation, ne peut faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle et ne peut se voir refuser sa titularisation. Le juge considère en effet que les conditions du stage ne sont pas remplies.



CAA de Nancy n°00NC00810, du 17 mars 2005 : « *il ressort des pièces du dossier que Mme X n'a pas pu suivre les six mois de formation initiale au CNFPT pourtant statutairement prévus ; qu'il s'ensuit que Mme X n'a pas été placée dans des conditions permettant d'établir son inaptitude à exercer les fonctions correspondant au grade de rédacteur territorial et ainsi à justifier légalement le refus de titularisation qui lui a été opposé* ».

Formation obligatoire : une incidence pour la promotion interne

L'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect des obligations de formation prévues dans le cadre d'emplois d'origine.

L'article 16 du décret n°2008-512 précise que, sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par la biais de l'article 39.1° et 2° de la loi n°84-53 est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation auxquelles était astreint le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Pour être en cohérence avec ce dispositif, le [décret n°2008-513 du 29 mai 2008](#) modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, procède à un aménagement systématique de l'ensemble des décrets portant statut particulier.

Ainsi, chacun de ces décrets apporte la précision qu'une telle inscription sur liste d'aptitude n'intervient qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.



A noter cependant que, la réalisation de ces formations n'est pas une des conditions pour être éligible à un avancement de grade.



→ Un stagiaire peut-il faire l'objet d'une mutation ?

NON. Les dispositions relatives à la mutation prévues par la loi ne s'appliquent qu'aux seuls fonctionnaires titulaires en activité. ([article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)).

En outre, toute personne inscrite sur une liste d'aptitude est radiée de celle-ci dès sa nomination en qualité de stagiaire ([article 24 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013](#)).

Les fonctionnaires stagiaires ne pouvant faire l'objet d'une mutation, le changement de collectivité correspondrait à une démission.

→ Un agent en disponibilité et qui justifie de l'exercice d'une activité professionnelle, peut-il prétendre à un avancement de grade ou d'échelon au cours de cette période ?

NON. Pour rappel, la conservation du maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité, est applicable aux mises en disponibilités ou aux renouvellements de disponibilités présentés à compter du 7 septembre 2018.

Toutefois, étant donné qu'il s'agit d'une « conservation » des droits à l'avancement, **la prise en compte effective d'un avancement d'échelon ou de grade, ne sera possible que lors de la réintégration de l'agent** et pour une période de 5 années au maximum.

(Cf. [décret n°2019-234 du 27 mars 2019](#))

→ L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (I.F.C.E.) peut-elle être versée à tous les agents qui participent à des opérations électorales ?

NON. Sont bénéficiaires de l'I.F.C.E. les agents qui, lorsqu'ils assurent des travaux supplémentaires lors d'élections, ne sont pas admis aux Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (I.H.T.S.) et ne bénéficient pas de compensation horaire (*Circulaire ministérielle NOR : LBL/B02/10023/C du 11 octobre 2002*). Peuvent être concernés les agents titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes, dès lors qu'une délibération le prévoit.



Seuls les agents employés par une commune sont susceptibles de la percevoir (*CE n°1573329 du 3 décembre 1999*).

→ Une collectivité peut-elle demander à l'un de ses agents d'effectuer des heures de travail non réalisées pour cause de jour férié ?

NON. Les jours fériés sont chômés, lorsque les nécessités de services le permettent. Certains services publics ne peuvent pas interrompre leur activité les jours fériés (hôpitaux, jardins publics, ...) et ces jours sont alors inclus dans le calendrier de travail de l'agent et travaillés.

Outre ce cas particulier, les jours fériés chômés ne peuvent pas être récupérés, ni par l'agent, ni par l'administration.

L'administration ne peut donc pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié. De même, un agent ne peut pas prétendre à un jour de congé supplémentaire ou à une indemnité compensatrice quand un jour férié tombe un jour non travaillé (un dimanche par exemple).

L'agent à temps partiel ne peut pas non plus modifier son emploi du temps, quand un jour férié tombe un jour où il ne travaille pas.



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

Information

Calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels

Le calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels **pour l'année 2020** est téléchargeable sur notre site Internet, dans la rubrique Concours-Examens / Calendrier.

Vous y retrouverez également celui de l'année 2019.

[Calendrier 2020](#)

Rappel : proposition de réunion d'information

Nous avons le plaisir de vous convier à une journée d'échanges dans les locaux du Centre de Gestion sur :

La «Prévention du Risque Routier»
en partenariat avec la **M.N.T**

Le Mardi 25 Juin 2019
de 9 heures à 12 heures

(avec de 14 heures à 16 heures 30, **sur inscription**, différents ateliers pratiques)

Vous trouverez ci-dessous le programme détaillé et le bulletin d'inscription en cliquant sur le lien suivant :

[Programme détaillé](#)
[Bulletin d'inscription](#)

JOURNEE PREVENTION DU RISQUE ROUTIER

Le CDG de la FPT de la Charente et la MNT ont le plaisir de vous convier à une journée d'échanges sur le thème :

« Prévention du Risque Routier »

Mardi 25 juin 2019 - de 8h30 à 16h30
CDG de la CHARENTE
30 rue Denis Papin – 16000 ANGOULEME

Programme

- 8H30 : Accueil
- 9H00 : Ouverture et présentation du programme
- 9H15 : Conférence : un enjeu de santé au travail – Eric Servier : formateur
- **FORMATRUCK**
 - Chiffres et définitions
 - L'accidentologie au travail
 - Enjeux juridiques pour l'employeur
- 10H45 : Pause
- 11H00 : Grands témoins
 - SDIS de la Charente
 - Focus sur l'influence des Consommations de substances psychoactives : Armelle TRIQUET, médecin du CDG de la Charente
 -
- 13H00 : Buffet déjeunatoire
Un espace sur les conseils et mises en situation à l'aide d'un casque de réalité virtuelle est mis à disposition des participants
- 14H00 à 16H00 : Ateliers sur inscription
 - 2 Ateliers « code de la route » : Eric Servier : 14h et 15h
 - 2 Ateliers « vidéo risque routier et parcours alcoolémie » : MNT – CDG 14h et 15h.
- 16H30 : Clôture






- ✎ **Commission Administrative Paritaire**
Le 02/07/2019 : tous dossiers catégories A, B et C – (date limite de réception des dossiers le 31/05/2019)
- ✎ **Commission Consultative Paritaire**
Le 02/07/2019 (date limite de réception des dossiers le 31/05/2019)
- ✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 24/06/2019
- ✎ **Comité Médical**
Le 13/06/2019
- ✎ **Commissions de Réforme**
Le 06/06/2019
Le 04/07/2019 (date limite de réception des dossiers le 13/06/2019)



Réunion d'information CNRACL : Qualification des Comptes Individuels Retraite

Dans le cadre de son partenariat avec la CNRACL, le Centre de Gestion de la Charente organise, le **Mardi 10 Septembre 2019**, deux séances d'information ayant pour thème la Qualification des Comptes Individuels Retraite (QCIR), à l'attention des agents gestionnaires des Ressources Humaines et des Secrétaires de Mairies.

La qualification des CIR est un nouveau service de votre espace personnalisé permettant, au vu des pièces demandées, de « cristalliser » les périodes du CIR (services CNRACL et militaires).

Ce nouveau processus a pour but de **fiabiliser les carrières** de l'ensemble des agents, de permettre la mise en place d'une **liquidation automatique** pour les dossiers ayant fait l'objet d'une qualification et de permettre aux actifs de **demandeur des estimations** via leur espace personnel.

Vous avez jusqu'au **21 Juin 2019** pour vous inscrire en téléchargeant le bulletin d'inscription sur le lien suivant (saisir « Bulletin » dans les mots clefs) :

[Inscription Réunion CNRACL / QCIR](#)

Le bulletin d'inscription sera à retourner par courriel à l'adresse suivante :

n.gardais@cdg16.fr