

LE MAG RH

Journal Mensuel
Mars 2019, Numéro 11



Focus du mois :

*Promotion interne des agents
territoriaux : conditions et procédure.*

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 fiscale et de la réduction des cotisations sociales des heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er janvier 2019 : parution du décret pour les agents publics !

Faisant suite aux mesures annoncées dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019, le décret n°2019-133 du 25 février 2019 est venu fixer le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues au titre de la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, à compter du 1er janvier 2019, pour les agents publics. Par ailleurs, ce décret liste les éléments de rémunération éligibles à cette exonération (*L.H.T.S., indemnités pour enseignements complémentaires, indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes, etc.*).

A l'instar des dispositions déjà publiées par le décret n°2019-40 du 24 janvier 2019 pour les salariés du secteur privé, les agents publics qui accompliront des heures supplémentaires ou complémentaires, bénéficieront, au titre des montants perçus pour la réalisation de ces heures, d'une **exonération de leurs cotisations d'assurance vieillesse dans la limite maximale de 11,31%**.

Pour les agents relevant du régime général, cette exonération s'applique sur les taux de cotisations salariales de : la cotisation URSSAF vieillesse de base déplafonnée + la cotisation URSSAF vieillesse de base plafonnée + l'IRCANTEC (addition de chaque taux dans la limite du taux plafond de 11,31%).

Pour les agents relevant du régime spécial, cette exonération s'applique sur la seule cotisation au régime de retraite complémentaire, la RAFP (soit un taux d'exonération de 5%).

Enfin, il est à noter que :

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

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

> [Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019](#)
> [Décret n°2019-133 du 25 février 2019](#)

Application du R.I.F.S.E.E.P. au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Un arrêté en date du 14 février 2019, publié au Journal Officiel le 28 février dernier, prévoit l'adhésion du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, au nouveau 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.

A ce titre, le R.I.F.S.E.E.P. peut désormais être transposé au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Les dispositions de cet arrêté entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019. (*les arrêtés ne sont toujours pas publiés concernant les ingénieurs*)

> [Arrêté du 14 février 2019](#)

Frais de déplacements : revalorisations au 1^{er} mars 2019.

Le décret n°2019-139 publié au Journal Officiel le 28 février, accompagné de quatre arrêtés publiés le même jour, sont venus actualiser les conditions de remboursements des frais d'hébergement et de transport au titre de l'exercice des missions des agents des trois versants de la fonction publique et des élus locaux.

Ces textes fixent notamment les plafonds de prise en charge à :

- **90 euros** (nuitée + petit déjeuner) dans les villes de plus de 200 000 habitants et dans les communes du Grand Paris ;
- **110 euros** (nuitée + petit déjeuner) dans la ville de Paris ;
- **70 euros** (nuitée + petit déjeuner) en métropole (pour les autres villes).

Ces taux sont portés à 120 euros pour «les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite».



Pour ce qui concerne les indemnités kilométriques, le barème a été revalorisé de 17%, par exemple, pour une distance parcourue inférieure à 2000 km annuelle, avec un véhicule d'une puissance fiscale de 5CV, le remboursement se fera à hauteur de 0,29 centimes par kilomètre, contre 25 centimes jusqu'alors.

Enfin, l'indemnisation des frais de restauration reste identique, soit 15,25 euros par repas.

> [Décret n°2019-139 du 26 février 2019](#)

> [Arrêtés-JORF n°0050 du 28 février 2019 \(n°36 à 39\)](#)

Don de jours de repos aux bénéficiaires des proches aidants : une note de gestion pour aider à sa mise en œuvre.

Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour application aux agents publics civils de la loi n°2018-84 du 13 février 2018, a créé un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Dans le respect des principes posés par ces textes, une note de gestion a été élaborée le 21 janvier 2019, par le Ministère de la Transition écologique et solidaire et le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, laquelle a pour objet de définir les modalités pratiques dans lesquelles ces dons de jours sont mis en œuvre et vient préciser le rôle du service RH dans cette procédure.

> [Note de gestion NOR : TREK1902007C du 21 janvier 2019](#)

Mise en œuvre de la période de préparation au reclassement au profit des agents territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Initiée par l'article 9 de [l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique](#), la période de préparation au reclassement « a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. »

L'objectif : accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions vers le reclassement.

Pris en application de l'ordonnance susmentionnée, le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 paru au Journal Officiel le 7 mars, fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de cette période de préparation au reclassement. A ce titre, il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation au reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

A noter par ailleurs que, pendant cette période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

> [Décret n°2019-172 du 5 mars 2019](#)

Suspension de l'obligation vaccinale « BCG » pour l'exercice de certaines activités et professions.

A compter du 1^{er} avril 2019, l'exercice de certaines activités et professions ne sera plus soumis à la vaccination de l'antituberculeux « BCG », notamment pour les :

- personnes et personnels exerçant une activité dans les établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans ;
- assistantes maternelles ;
- sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours, etc.

> [Décret n° 2019-149 du 27 février 2019](#)

Faute personnelle détachable des fonctions : précisions.

Présentent le caractère d'une faute personnelle détachable des fonctions de l'agent, des **faits révélant des préoccupations privées, procédant d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent dans l'exercice de fonctions publiques ou qui, eu égard à leur nature et aux conditions dans lesquelles ils ont été commis, revêtent une particulière gravité.** En revanche, ni la qualification retenue par le juge pénal ni le caractère intentionnel des faits retenus contre l'intéressé ne suffisent par eux-mêmes à regarder une faute comme détachable des fonctions et justifient le refus du bénéfice de la protection fonctionnelle.

CAA Marseille n°17MA01192, du 4 décembre 2018.

Attribution de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (A.T.I.) : l'invalidité permanente doit résulter directement d'un accident de service.

Constitue un accident de service, pour l'application de la réglementation relative à l'Allocation Temporaire d'Invalidité (A.T.I.), un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il en résulte une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

En l'espèce, un fonctionnaire a eu, le 3 février 2004, une vive altercation avec le maire. Une expertise réalisée le 15 avril 2010 à l'attention de la commission de réforme, indique que l'agent souffrait d'un syndrome dépressif du fait de relations conflictuelles, depuis 2003, avec le maire. La circonstance que l'agent a été placé en congé de maladie pour accident de service, avec effet à compter du 3 février 2004, date de l'altercation, est sans incidence sur le refus d'octroi de l'A.T.I. par la Caisse des dépôts. En retenant que l'invalidité permanente de l'agent, résultait non pas de l'accident daté du 3 février 2004, mais de l'état dépressif antérieur, le tribunal administratif n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis.

CE n°415975, du 6 février 2019.

L'affectation d'un agent contractuel sur un poste compatible avec son état de santé ne peut être contestée pour défaut du respect de la procédure de reclassement.

Lorsque l'employeur public, constatant que l'un de ses agents contractuels a été reconnu médicalement inapte à la poursuite de ses fonctions sur le poste qu'il occupait, décide de l'affecter, dans le respect des stipulations de son contrat, sur un poste compatible avec son état de santé, il ne procède pas au reclassement de l'intéressé. A ce titre, l'agent n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que l'administration lui a imposé un reclassement et qu'elle aurait dû, en l'absence de reclassement régulier, le licencier.

De plus, les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est irrecevable.

CE n°401812, du 7 décembre 2018.

Régime indemnitaire : pas de bénéfice automatique de cette indemnité pour les agents contractuels.

Si les agents contractuels mentionnés à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, peuvent prétendre à une rémunération comprenant les indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire, le principe d'égalité n'impose pas que ces indemnités soient instituées à leur bénéfice lorsqu'elles le sont au bénéfice des agents titulaires, dès lors que les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public. Par conséquent, l'agent contractuel ne peut invoquer le principe d'égalité pour soutenir que la commune a commis une faute en ne le rémunérant pas de la même manière que ses agents titulaires.

CAA Nancy n°17NC02975, du 17 janvier 2019.



Question écrite

Procédure disciplinaire : l'agent invité à prendre connaissance de son dossier peut-il se faire représenter en son absence ?

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les dispositions de l'article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux précisent que :

« l'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés ».

L'agent peut en conséquence se faire assister, par les conseils de son choix, qu'ils soient avocat, élu, membre de la famille ou collègue.

En revanche, il ne peut se faire représenter et doit être présent.

*Question écrite n°07806,
publiée au JO Sénat du 21 février 2019.*

Promotion interne des agents territoriaux : conditions et procédure.



« En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration... ».

En vertu de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les fonctionnaires qui justifient d'une certaine expérience professionnelle peuvent bénéficier de conditions particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur (le mode d'accès normal étant la voie du concours).

Qu'est-ce que la promotion interne ?

La promotion interne est un **recrutement ayant pour objet de permettre à un fonctionnaire territorial d'accéder à un cadre d'emplois supérieur**. Elle se distingue, à ce titre, de l'avancement d'échelon ou de grade, qui, l'un comme l'autre se réalisent dans le même cadre d'emplois.

La promotion interne donne à l'agent l'opportunité de bénéficier d'une rémunération supérieure et de nouvelles possibilités de carrière, ainsi que d'un niveau plus élevé de fonctions.

Comment bénéficier d'une promotion interne ?

Ce mode de recrutement n'est possible qu'après **inscription des fonctionnaires concernés sur une liste d'aptitude**, après avis de la Commission Administrative Paritaire :

- soit après réussite d'un examen professionnel,
- soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Certains cadres d'emplois ne prévoient pas cette possibilité.

Les fonctionnaires concernés

Tous les fonctionnaires territoriaux peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude :

- quelle que soit leur position statutaire,
- quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions pour les fonctionnaires en position d'activité.

Les fonctionnaires recrutés par détachement sont désormais éligibles à la promotion interne.

Les conditions doivent être remplies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie.

L'ancienneté

Elle peut être exprimée par :

- une condition d'échelon,

- une condition de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans un ou plusieurs grades ou dans certains types d'emplois.

Le décompte de l'ancienneté de service est établi différemment selon le temps de travail hebdomadaire de l'agent :

- durée hebdomadaire égale ou supérieure au mi-temps : les services effectifs sont calculés comme pour un temps plein ;
- durée hebdomadaire de travail inférieure au mi-temps : le calcul des services effectifs est proratisé sur la base d'un mi-temps.

Formation de professionnalisation (pour les périodes révolues)

Les statuts particuliers prévoient que l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations du C.N.F.P.T. précisant que l'agent a accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation soit 2 jours sur les 5 dernières années.

Autres conditions

La promotion interne peut être subordonnée :

- à l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée, dans un emploi fonctionnel ou un emploi d'un grade,
- à une condition d'âge,
- à l'obtention d'un examen professionnel.

A quoi correspondent les quotas de recrutement par promotion interne ?

Le **nombre de postes ouverts** au titre de la promotion interne (et donc le nombre d'inscriptions sur la liste de promotion interne) est **limité par chaque statut particulier**.

En effet, chaque décret fixe une proportion (**un quota**) de postes pouvant être ouverts en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré (tous grades confondus dans la collectivité ou dans l'ensemble des collectivités affiliées au CDG).

Ainsi, la promotion interne peut intervenir à raison d'une nomination au titre de la promotion interne pour X recrutements.

Un mode de calcul alternatif peut se substituer au calcul habituel du quota, si celui-ci est moins favorable : application de ce même quota à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 5% de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un Centre de Gestion.

Exception générale

L'article 30 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 dispose que, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, mais qu'au moins

un recrutement dans le cadre est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

Comment sont établies les listes d'aptitudes ?

L'autorité compétente pour établir une liste d'aptitude au titre de la promotion interne n'est pas la même selon que la collectivité soit affiliée ou non à un Centre de Gestion.

Collectivités non affiliées : l'autorité compétente pour établir les listes d'aptitude est toujours l'autorité territoriale.

Collectivités affiliées : les listes d'aptitude sont établies par le Centre de Gestion. Chaque autorité territoriale propose au Centre de Gestion les fonctionnaires promouvables qu'elle juge aptes à l'exercice des fonctions du cadre d'emplois considéré. Le président du Centre de Gestion établit une liste d'aptitude après avis de la CAP.

La liste d'aptitude devient définitive par arrêté de l'autorité compétente pour l'établir.

Elle a une valeur nationale. La durée de validité d'une liste d'aptitude est fixée à 2 ans. L'inscription est renouvelable deux fois pour une année.

L'intéressé(e) doit faire connaître un mois avant le terme, son intention d'être maintenu(e) sur la liste l'année suivante.

L'inscription sur liste d'aptitude vaut-elle nomination ?

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Le recrutement est subordonné à :

- l'existence d'un **emploi vacant** et à la publicité de cette vacance ;
- une **décision de l'autorité territoriale**. Celle-ci n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude, ni de respecter l'ordre de cette liste établie par ordre alphabétique ;
- **l'aptitude physique** des intéressé(e)s à exercer les nouvelles fonctions. Le recrutement peut être subordonné à la vérification de cette aptitude physique.

A noter : les fonctionnaires recrutés sont nommés stagiaires par voie de détachement sauf cas des agents de catégorie C comptant au moins 2 ans de services effectifs dans un emploi de même nature.

Références :

[Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006](#)

[Décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006](#)

[Décret n°2010-329 du 22 mars 2010](#)

[Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013](#)



→ Un apprenti peut-il être rémunéré au-delà de 100% du SMIC ?

NON. Conformément à l'article L6227-7 du Code du Travail : « L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage. »

(Cf. [article L6227-7 du Code du Travail](#))

→ Les agents recrutés sur un contrat d'engagement en application de l'article 38 de la loi n°84-53 (travailleurs en situation de handicap) doivent-ils suivre une formation d'intégration ?

OUI. Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation prévue pour la titularisation par la [loi n°84-594 du 12 juillet 1984](#), sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le C.N.F.P.T. La titularisation ne pourra être effective que lorsque l'agent aura réalisé sa formation d'intégration prévue par le statut particulier dans lequel il est recruté. Cette formation s'accompagne d'un suivi personnalisé de l'agent visant à faciliter son insertion professionnelle.

→ Les congés de maladie (d'origine professionnelle ou non professionnelle) suspendent-ils ou interrompent-ils le temps partiel thérapeutique en cours d'exécution ?

NON. « Lorsque le fonctionnaire est placé en congé, de quelque nature que ce soit - sauf congé de maternité, de paternité et congé pour adoption qui suspendent l'autorisation de travailler à temps partiel -, la période en cours de temps partiel thérapeutique n'est ni suspendue, ni interrompue et prend fin à son terme normal ; en revanche, les droits au renouvellement de cette période de temps partiel thérapeutique demeurent à l'issue de ce congé. »

(Cf. [Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique NOR : CPAF1807455C p. 9](#))

→ Un fonctionnaire territorial à temps non complet dans plusieurs collectivités et réintégré par une seule collectivité suite à une disponibilité pour convenances personnelles, peut-il demeurer dans cette position pour ses autres emplois ?

NON. L'article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 énonce que : « La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial, occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade. »

De plus, la combinaison des [articles 4 et 12 bis de la loi n°83-634](#) précise que, le fonctionnaire est nécessairement placé dans une seule position statutaire et réglementaire.

Par conséquent, le fonctionnaire occupant un emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, ne peut continuer à être en disponibilité dès lors qu'il est réintégré par l'une des collectivités concernées.

S'il est réintégré dans un seul emploi, sans pouvoir réintégrer ses autres emplois faute d'emplois vacants correspondant à son grade, il perd tout lien avec ces emplois et ne peut prétendre à une prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT. Il pourra, en revanche, prétendre aux allocations chômage dans les conditions prévues aux [articles L5424-1 et suivants du Code du Travail](#).



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

Informations

«Place de l'emploi public»

Le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique est ouvert !

L'espace numérique commun placé sous l'autorité des opérateurs techniques de l'Etat (DGAFP) et nommé «Place de l'emploi public» a été lancé le 26/02/2019 conformément au décret [N° 2018-1351 du 28/12/2018](#) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, pris pour l'application de l'article 2 de l'ordonnance N° 2017-543 du 13/04/2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique.

Pour accéder à cet espace, [cliquez ici](#) et choisir l'onglet «Place de l'emploi public».

Panorama départemental de l'Emploi Public Territorial de la Charente

Les collectivités de notre département recrutent-elles ? Quels secteurs recrutent ? Les concours sont-ils toujours sélectifs ?

Afin de répondre à toutes ces questions, vous pouvez dès à présent consulter le **Panorama Départemental de l'Emploi Public Territorial** en cliquant sur le lien suivant : www.cdg16.fr – Rubrique «Actualités»

Il permet de dresser un état des lieux de l'emploi public territorial dans le département de la Charente et d'en présenter les grandes tendances (l'évolution des effectifs territoriaux depuis 2012, les effectifs territoriaux au 31/12/2016, la bourse de l'emploi, les concours et examens professionnels et la retraite).



Ce panorama a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi, conformément à l'article 23 de la loi du 26/01/1984, qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un.



Commissions Administratives Paritaires

- Le 06/05/2019 : tous dossiers catégories A, B et C – Promotion interne Agent de maîtrise (date limite de réception des dossiers le 05/04/2019)
- Le 28/05/2019 : catégories A et B – Promotion interne (date limite de réception des dossiers le 02/04/2019)

Commissions Consultatives Paritaires

- Le 06/05/2019 (date limite de réception des dossiers le 05/04/2019)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

- Le 30/04/2019

Comités Médicaux

- Le 11/04/2019
- Le 07/05/2019

Commissions de Réforme

- Le 04/04/2019
- Le 02/05/2019 (date limite de réception des dossiers le 11/04/2019)



Dossier d'invalidité : rappels et bonnes pratiques

Dans le cadre de la constitution d'un dossier d'invalidité pour l'un de vos agents, les pièces à adresser à la CNRACL sont :

- Partie carrière : joindre **uniquement** les documents listés dans l'onglet «pièces justificatives» ;
- Partie médicale : joindre **obligatoirement** :
 - Modèle AF3 + expertise dactylographiée du médecin et, si demande de majoration pour Tierce-personne, le questionnaire TP.
 - Procès-verbal de séance de la commission de réforme (modèle AF4) ou du comité médical en cas de procédure simplifiée.
 - Fiche de poste.
 - Attestation relative au reclassement (sauf inaptitude à toutes fonctions).
 - Pièces d'imputabilité le cas échéant.

Si il manque une des pièces ci-dessus, l'intégralité du dossier d'invalidité sera renvoyé.

Bonnes pratiques pour l'envoi du dossier :

- Pour une prise en charge plus rapide et un traitement plus efficace, ne pas utiliser d'agrafes ni de scotch ;
- Adresser les documents dans un format A4 en orientation portrait ;
- Pas de recto/verso.

Pour plus d'informations sur la constitution d'un dossier d'invalidité, [cliquez-ici](#)