

LE MAG RH

Journal Mensuel
Novembre 2019, Numéro 17



Focus du mois :

*Discipline des agents publics et Loi de
Transformation de la Fonction
Publique : entre nouvelles sanctions et
restructuration du conseil de discipline*

Dans ce numéro :

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



Apprentis : une circulaire précise la mise en œuvre de l'expérimentation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un médecin exerçant en secteur ambulatoire

[L'article 11 I de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2021, pour les contrats d'apprentissage conclus, la visite d'information et de prévention peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, lorsqu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de deux mois.

Par une circulaire en date du 21 octobre 2019, le Ministère du travail vient préciser les modalités d'application de cet article et prévoit que sont seuls concernés par cette expérimentation, les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage entre [le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021](#) et qui ne relèvent pas d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé.

Les employeurs concernés par cette expérimentation sont les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements de santé, sociaux et médicaux-sociaux, ainsi que les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

> [Instruction N°DGT/CT1/2019/226 du 21 octobre 2019](#)

Assurance chômage : un décret corrige certains points de droit

A la veille de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de l'assurance chômage, un décret est venu opérer des ajustements pour corriger « *diverses erreurs rédactionnelles ou incohérences au sein du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019* ». Par exemple, le décret précise notamment les règles applicables pendant la période transitoire pour les ruptures de contrat de travail ou la procédure de licenciement intervenue entre le 1er novembre 2019 et le 31 mars 2020 en ce qui concerne le calcul du salaire journalier de référence.

> [Décret n°2019-1106 du 30 octobre 2019](#)

Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) : un décret précise les modalités de mise en œuvre

Instaurée par la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la VAE a pour objet de certifier et reconnaître au travers d'un diplôme ou d'un titre, l'expérience et les compétences acquises d'une personne. Un décret en date du 31 octobre 2019 vient éclairer la mise en application de la VAE, notamment la durée et la nature des activités prises en compte.

Pour bénéficier de la VAE, il est nécessaire de justifier d'une durée légale de travail annuelle, soit 1 607 heures.

Le décret précise les obligations des organismes certificateurs et des organismes accompagnateurs, les délais et modalités de report d'un congé ainsi que les droits associés à la démarche de validation des acquis de l'expérience en matière de rémunération et de protection sociale.

Au titre des frais éligibles à la démarche de VAE, le décret précise que ces frais concernent tant les frais de transport, de repas et d'hébergement, les frais d'accompagnement du candidat que les frais d'examen du dossier de recevabilité, les frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandés ou enfin les frais de sessions d'évaluation organisées par le ministère ou l'organisme certificateur.

> [Décret n°2019-1119 du 31 octobre 2019](#)

Loi de Transformation de la Fonction Publique : deux projets de décret en cours

Publiée au Journal officiel le 6 août 2019, la Loi de Transformation de la Fonction Publique nécessite la rédaction et la publication d'une cinquantaine de décrets d'application. Dans ce contexte, deux projets de décrets concernant l'expérimentation de la rupture conventionnelle ainsi que le contrôle des cumuls d'activités et les contrôles déontologiques sont parus, pour une publication envisagée en **janvier 2020**.

[Le projet de décret relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) met en avant le respect d'un accord mutuel entre l'agent public et l'autorité territoriale ou l'établissement dans la procédure de rupture conventionnelle. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Un entretien préalable, ne pouvant avoir lieu moins de huit jours francs après la réception d'une lettre émanant soit du fonctionnaire soit de l'autorité territoriale qui peut également être à l'initiative d'une rupture conventionnelle, est conduit par l'autorité territoriale aux fins de s'accorder sur le principe de cette rupture. L'entretien traite obligatoirement de la date envisagée de la cessation des fonctions, le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC) ainsi que les conséquences de la rupture conventionnelle. Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la convention de rupture, la signature de cette convention devra avoir lieu au moins huit jours francs après l'entretien.

Concernant l'ISRC, le projet de décret n'apporte pas de précisions sur le montant prévu, un décret est en cours sur ce sujet.

Autre projet de décret, [celui relatif aux cumuls d'activités et aux contrôles déontologiques, de départ vers le secteur privé et de retour ou d'arrivée dans le secteur public](#).

Comme prévu par la loi du 6 août 2019, l'article 25 septies, dans sa version à venir au 1^{er} février 2020, opère le transfert des compétences en matière de contrôle déontologique de la Commission de déontologie de la Fonction Publique à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

La HATVP est désormais compétente pour les demandes de création ou de reprise d'entreprise, ainsi que le contrôle préalable à la nomination d'un fonctionnaire ou bien encore pour les départs des agents les plus exposés vers le secteur privé, c'est-à-dire les agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie (*Exemple : membres des juridictions administratives, magistrats, etc.*)

Aux côtés de la HATVP, l'autorité territoriale conserve certaines compétences en matière de déontologie, notamment sur les demandes de départ des agents n'occupant pas un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie.

Mobilité des fonctionnaires de l'Etat : le taux de contribution employeur, due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire de l'Etat est détaché ou mis à disposition, est revu à la baisse

Le [décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019](#) favorise la mobilité des fonctionnaires de l'Etat détaché ou mis à disposition vers la territoriale et l'hospitalière en abaissant le coût de la contribution patronale ou le remboursement par l'Etat d'origine à hauteur de la contribution que supporte l'employeur pour un fonctionnaire de son versant.

Par exemple, pour la territoriale, le coût de la contribution patronale d'un fonctionnaire d'Etat détaché ou mis à disposition est abaissé à hauteur de la contribution pour pension CNRACL dont sont redevables les collectivités territoriales auprès de leurs agents.

Jurisprudence

Intégration directe dans un cadre d'emplois comparable : la collectivité doit nécessairement recueillir l'accord préalable de l'agent concerné

Par un arrêt du 17 septembre 2019, la CAA de Marseille a annulé un arrêté portant intégration directe d'un policier municipal dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux au motif que cette intégration n'avait pas fait l'objet d'un accord de la part de l'agent concerné par le détachement dans ce nouveau cadre d'emplois.

En effet, l'article 68-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que : « *Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable [...]. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement* ».

En l'espèce, les juges relèvent que la commune n'a produit aucune pièce de nature à attester que l'agent a donné son accord pour son intégration directe. De plus, la seule circonstance que l'arrêté du maire prononçant la suppression de l'indemnité d'administration et de technicité, que percevait l'agent avant son intégration, mentionne que l'agent a été intégré « à sa demande » dans ce cadre d'emplois n'établit pas le consentement de l'agent à cette intégration directe qu'il conteste.

CAA de Marseille, 17 septembre 2019, n°18MA01606

Temps de travail : la pause méridienne ne constitue pas un temps de travail effectif

Nommé en qualité d'ATSEM, un agent demande à ce que son temps de pause méridienne, dans la limite de vingt minutes, soit considéré comme du temps de travail effectif et soit rémunéré en conséquence.

Au regard du droit communautaire et du droit français, notamment l'article 3 du décret du 25 août 2000, le juge reconnaît que lorsqu'un agent public accomplit six heures de travail effectif par jour, son employeur est tenu d'accorder un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sous peine de commettre une faute engageant sa responsabilité.

En revanche, le temps de pause durant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles ne constitue pas un temps de travail effectif, et ne doit, dès lors, pas être rémunéré.

Ainsi, si la requérante devait bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes au regard des six heures de travail effectif par jour, elle ne saurait soutenir que ce temps de pause devait être considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré. En effet, l'agent s'est vu octroyer une pause de 25 minutes, puis de 45, 60 ou 70 minutes et n'a pas établi qu'elle se trouvait, à cette occasion, à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

CAA de Nancy, 1 octobre 2019, n°17NC02500

Congé de maternité : la CAA de Nantes rejette l'octroi de jours de RTT pour les agents en congé de maternité

Par un arrêt en date du 12 décembre 2018, la Cour Administrative d'Appel de Nantes opère un revirement de jurisprudence concernant l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) en cas de congé maternité. Si l'article 115 de la loi n°2010-1657 prévoit que les congés pour raison de santé ne peuvent générer de jours de RTT, il en va de même, pour les congés de maternité, alors même qu'ils ne sont pas mentionnés dans la dite loi.

Les juges partent du postulat que l'octroi de jours de RTT est conditionné à l'accomplissement effectif d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures. Or, un agent en congé de maternité ne peut être regardé comme exerçant effectivement ses fonctions et répondre à la définition réglementaire de travail effectif. Ils ne bénéficient donc pas de jours de RTT.

CAA de Nantes, 12 décembre 2018, n°17NT00540



Question écrite

La prise en charge des Fonctionnaires territoriaux Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)

Quelles mesures compte prendre le Gouvernement afin de remédier au problème des fonctionnaires territoriaux sans affectation qui perçoivent un salaire sur plusieurs années, sans contrepartie effective ?

Le législateur répond à cette situation au titre des articles 97 et 97 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Suite à la suppression d'emploi, le fonctionnaire est placé en surnombre pendant une période d'un an dans les effectifs de la collectivité territoriale en vue d'un reclassement.

A défaut de reclassement, le Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE) est pris en charge par son Centre de Gestion (CDG) ou par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) selon sa catégorie d'emploi. Pendant la période de prise en charge, le CDG ou le CNFPT peut lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade.

Il est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. Le CDG ou le CNFPT bénéficie, au titre de la prise en charge d'un FMPE, d'une contribution financière de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Selon que cette collectivité est affiliée ou non au CDG, le montant de cette contribution financière est plus ou moins important.

Néanmoins, avec l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Gouvernement modernise le dispositif de prise en charge des FMPE. Il prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération. Désormais, la rémunération est réduite de 10% chaque année dès la deuxième année de prise en charge (et non plus de 5%) ; et supprime le principe d'une rémunération plancher de 50%. Ainsi, à l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans, le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite.

De même, il est reconnu la possibilité de licencier ou de mettre à la retraite d'office les FMPE déjà pris en charge depuis plus de dix ans dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi.

Dans le même sens, et dans les trois mois suivants la prise en charge du FMPE, le législateur prévoit l'élaboration entre l'agent, le CDG ou le CNFPT, d'un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi.

Question écrite n°22281
publiée au JO AN le 15 octobre 2019

Discipline des agents publics et Loi de Transformation de la Fonction Publique : entre nouvelles sanctions et restructuration du conseil de discipline



Régies par les Titre I^{er} et Titre III de la fonction publique, les règles disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux ont été modifiées et complétées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.

L'objectif du législateur est d'apporter des réponses graduées et harmonisées aux fautes que peuvent commettre les agents publics au cours de l'exercice de leurs fonctions.

Une harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires

Si l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 indique qu'il appartient à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination de déterminer la sanction à appliquer à l'agent, au regard de la gravité de la faute commise, l'autorité ne peut infliger que des sanctions prévues par les textes législatifs.

Au niveau de la Fonction publique territoriale, l'article 89 de la loi n°84-53 fixe une échelle de sanction disciplinaire répartie en quatre groupes. L'article 31 de la loi n°2019-828 est venu ajouter des précisions pour les sanctions du deuxième groupe et du troisième groupe.

Premier groupe : avertissement, blâme et exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours.

Deuxième groupe : abaissement à l'échelon immédiatement inférieur (**nouveau**), exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours et radiation du tableau d'avancement (**nouveau**)

Troisième groupe : Rétrogradation au grade immédiatement inférieur à indice égal ou immédiatement inférieur à celui dévolu par l'agent (**nouveau**) et exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans.

Quatrième groupe : mise à la retraite d'office et révocation.

Le législateur précise également que la radiation du tableau d'avancement, nouvelle sanction du deuxième groupe, peut être prononcée tant à titre principal qu'à titre complémentaire des sanctions du deuxième et troisième groupe.

 Ces mesures étant d'application immédiate, cette nouvelle échelle des sanctions disciplinaires est applicable aux sanctions prononcées depuis le 7 août 2019.

L'effacement automatique des sanctions disciplinaires, de nouvelles conditions

Toujours dans l'optique de répondre de manière graduée et harmonisée aux fautes, tant actuelles que passées, commises par les agents publics, l'article 31 de la loi de Transformation de la Fonction Publique fixe de nouvelles conditions concernant l'effacement des sanctions dans le dossier individuel.

Désormais, pour les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième

et troisième groupes, l'effacement automatique s'effectue à la demande de l'agent après un délai de dix années de services effectifs écoulés à compter de la date de ladite sanction et à la condition d'une absence de nouvelle sanction sur cette même période.

La référence au « bon » comportement général du fonctionnaire, prévu par l'article 31 du décret n°89-677 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, est supprimée.

Aucun refus d'effacement automatique des sanctions ne peut être opposé à l'agent. Seule une nouvelle sanction disciplinaire durant la période de dix ans peut rompre l'effacement automatique au sein du dossier individuel de l'agent (article 89 de la loi n°84-53).

La révocation du sursis

Le sursis permet à un fonctionnaire de ne pas exécuter la sanction disciplinaire que lui a adressé l'autorité territoriale après avis de la Commission Administrative Paritaire siégeant en conseil de discipline.

Pour rappel, une exclusion temporaire de fonctions peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Si pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire, une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes, intervient, le sursis est révoqué et la sanction sera dès lors applicable. Désormais, si l'agent fait également l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (sanction du premier groupe), le sursis est révoqué.

 Ces dispositions, relatives tant à l'effacement automatique qu'au sursis des sanctions disciplinaires, sont d'application immédiate.

La composition du conseil de discipline

La saisine du conseil de discipline fait partie intégrante de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un agent public. En effet, l'article 89 de la loi n°84-53 prévoit que le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues à l'article 19 du titre I^{er} du statut général.

Au titre de cet article 19, il est précisé que : « Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté ».

Dans une optique de simplification et d'amélioration du dialogue social, la Loi de Transformation de la Fonction Publique réorganise les CAP, et, de facto, les conseils de discipline.

Désormais, l'article 90 de la loi n°84-53 supprime la référence aux groupes hiérarchiques des conseils de discipline.

En conséquence, les fonctionnaires de grades inférieurs à celui de l'agent mis en cause pourront désormais siéger en conseil de discipline.

Outre la suppression des groupes hiérarchiques, le législateur réaffirme la parité numérique entre les représentants des collectivités territoriales et le collège des représentants du personnel siégeant en formation disciplinaire de la CAP.

 Ces dispositions entrent en vigueur lors du prochain renouvellement des instances paritaires, prévu en décembre 2022.

La suppression du conseil de discipline de recours

L'article 32 de la loi n°2019-828 est venu abroger les articles 90 bis et 91 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La conséquence est importante puisque sont supprimés les conseils de discipline de recours, suppression qui concerne tant les fonctionnaires que les agents contractuels de droit public. Particulièrement lourde pour la fonction publique territoriale, notamment au regard des difficultés d'atteinte du quorum, des frais et de la faible plus-value de la procédure, le législateur a décidé d'acter cette suppression.

Néanmoins, la suppression du recours devant les conseils de discipline de recours ne porte pas atteinte au droit au recours du fonctionnaire sanctionné dans la mesure où ce dernier conserve la possibilité d'exercer un recours gracieux auprès de l'autorité ou d'intenter un recours devant les juridictions administratives.

 La suppression du conseil de discipline de recours est une mesure d'application immédiate. Toutefois, les sanctions prononcées jusqu'au 7 août peuvent faire l'objet d'un appel devant le conseil de discipline de recours.

La protection des témoins, nouvelle garantie en matière disciplinaire

Une nouvelle garantie pour les témoins est introduite par l'article 31 de la loi n°2019-828.

L'article 29 de la loi n°83-634 précise que : « Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6,6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix ».

Les agissements précités concernent le harcèlement, la discrimination, le sexisme ou encore la discrimination fondée sur le handicap.



→ **Un fonctionnaire en congé pour indisponibilité physique peut-il se présenter à un concours ou à un examen professionnel ?**

OUI. Le fonctionnaire placé en congé pour indisponibilité physique conserve le droit de se présenter à un concours de la fonction publique, que ce soit en interne ou externe, ainsi qu'à un examen professionnel.

En effet, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit au fonctionnaire territorial en congé de longue maladie ou de longue durée, de s'inscrire aux épreuves d'un concours ou d'un examen.

Dans le même sens, le droit de se présenter à un concours ou à un examen durant un arrêt maladie n'est pas conditionné à une autorisation du médecin traitant.

(Cf. CE, 2 juillet 2007, n°271949 – Centre national de la fonction publique territoriale)

→ **Un représentant du personnel au Comité Technique (CT) et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui siège à une réunion de ces instances un jour où il ne travaille pas peut-il récupérer les heures effectuées à ce titre ?**

NON. Les représentants du personnel bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence pour participer aux réunions du CT et du CHSCT auxquelles ils sont convoqués. Cette autorisation est accordée pour motif syndical au regard de l'article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Lorsqu'ils participent pendant un jour où ils ne travaillent pas, les représentants du personnel ne peuvent ni bénéficier d'autorisations d'absence, ni prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'ils n'ont pas sollicité de telles autorisations.

(Cf. QE JOAN n°91259 du 14 juin 2016)

→ **Peut-on reprendre les services effectués sous contrat de professionnalisation lors de la nomination stagiaire d'un agent à l'échelle C1 ?**

OUI. Au regard des articles L.6325-1 et suivants du Code du travail, une personne en contrat de professionnalisation a la qualité de salarié de droit privé.

Au sein de la fonction publique territoriale, le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 précise à son article 6 I :

« Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C1 de l'un des cadres d'emplois régis par le présent décret, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, en qualité de salarié sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein ».

Dès lors, les services accomplis sous contrat de professionnalisation sont repris à hauteur de la moitié de la durée du contrat, après conversion en équivalent temps plein lors de la nomination d'un agent à l'échelle C1 de rémunération.

(Cf. Article 6 I du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 et les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail)

→ **Une collectivité territoriale peut-elle créer une prime ?**

NON. Cette interdiction résulte du principe de légalité.

En effet, l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que : « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

Ainsi, les collectivités territoriales ne peuvent instaurer des primes qui ne seraient pas prévues par voie réglementaire ou législative.



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

Informations

Réunions d'information

Lundi 9 Décembre 2019

- Les modalités de gestion du Contrat groupe d'Assurance des Risques Statutaires ;
- La loi du 6/08/19 : **focus** sur les mesures relatives au temps de travail / à la rémunération / à la discipline / à l'encadrement du droit de grève.

Compte tenu du nombre d'inscrits, la réunion sera dupliquée sur la journée (10h-12h30 et 14h-16h30), par strates de collectivités.

Un mail va être adressé à chaque inscrit pour confirmation.

Prévention des risques professionnels

Nous vous rappelons qu'une journée d'échanges dans les locaux du Centre de Gestion sur «**La Prévention du Risque Routier**» en partenariat avec la MNT aura lieu le :

Mardi 10 Décembre 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 ainsi que le bulletin d'inscription en cliquant sur le lien suivant :

[Programme de la réunion](#)

G.R.H – Arrêtés de reclassement – P.P.C.R

Les arrêtés de reclassement au 01/01/2020 correspondant à l'avant-dernière étape du P.P.C.R ([Voir tableau récapitulatif](#)) de l'application du P.P.C.R) seront envoyés dernière quinzaine du mois de Décembre 2019.

Exercice d'une activité professionnelle pendant une période de disponibilité

Les agents qui exercent une activité professionnelle, lucrative, salariée ou indépendante, au cours d'une disponibilité pour convenances personnelles, pour études ou recherches présentant un intérêt général, pour créer ou reprendre une entreprise, ou de droit (sauf cas de disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat d'élu local), bénéficient d'un droit de conservation à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans, sous certaines conditions. Pour ce faire, l'agent a l'obligation de transmettre, annuellement, à son autorité territoriale, « par tous moyens », **au plus tard au 1^{er} janvier de chaque année** suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité, les pièces attestant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le service de Gestion des carrières se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.



- ✎ **Commission Administrative Paritaire**
Le 28/01/2020 : tous dossiers catégories A, B et C.
- ✎ **Commission Consultative Paritaire**
Le 28/01/2020 : tous dossiers catégories A, B et C.
- ✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 27/01/2020 (date limite de réception des dossiers le 26/12/2019)
- ✎ **Comité Médical**
Le 17/12/2019
- ✎ **Commissions de Réforme**
Le 09/01/2020 (date limite de réception des dossiers le 09/12/2019)



Tout savoir sur la mise en paiement de la pension

Vous vous posez des questions sur la **mise en paiement** de la pension ? Quelles sont les règles applicables **en cas de radiation des cadres sur demande** (le principe) et de **radiation des cadres par limite d'âge ou pour invalidité ou décès en activité** (les exceptions) ?

Pour rappel, en cas de **radiation des cadres sur demande**, la pension est due à compter du 1^{er} jour du mois suivant la cessation d'activité et la mise en paiement s'effectue à la fin du mois.

En cas de **radiation des cadres pour limite d'âge, pour invalidité ou décès en activité**, la pension est due dès le lendemain du dernier jour d'activité et la mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du mois d'activité.

Dans tous les cas, la rémunération est maintenue jusqu'au dernier jour d'activité inclus et la radiation des cadres doit être prononcée le lendemain de ce dernier jour d'activité (par exemple, le lendemain du jour anniversaire de l'agent pour une radiation par limite d'âge).

Pour plus d'information, consultez la rubrique

[Date de mise en paiement de la pension](#)
du site de la Documentation juridique de la CNRACL.