

LE MAG RH

Journal Mensuel
Septembre 2019, Numéro 15



Focus du mois :

Loi de transformation de la fonction publique et agents contractuels : de nouveaux types de contrats, de nouveaux cas de recours.

Dans ce numéro :

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

Publication de la Loi de transformation de la fonction publique

La Loi de Transformation de la Fonction Publique a été publiée au Journal Officiel du 7 août 2019.

Cette loi comprend 95 articles répartis dans 5 titres et refonde, les instances de dialogue social, élargit le recours au contrat, accroît les contrôles en matière déontologique, renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en faveur des personnes handicapées et des apprentis, etc.

Le texte s'organise autour de 5 titres :

- I – Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics.
- II – Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines.
- III – Simplifier le cadre de gestion des agents publics.
- IV – Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics.
- V – Renforcer l'égalité professionnelle.

[> Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

Maintien des droits à l'avancement durant une période de disponibilité : un arrêté fixe les pièces justificatives à fournir par l'agent

Un arrêté, publié au JORF le 26 juin 2019, est venu préciser les pièces à fournir par l'agent, à son autorité de gestion, attestant de l'exercice d'une activité professionnelle durant une période de disponibilité et lui permettant, sous réserve de remplir les conditions prévues par le [décret n°86-68 \(modifié\)](#), de conserver ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

Ces pièces sont les suivantes :

- **pour une activité salariée** : copie, du ou des bulletins de salaires, ainsi que, du ou des contrats de travail permettant de justifier son activité ;
- **pour une activité indépendante** : justificatif d'immatriculation (*au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, ou à l'URSSAF*) + une copie de l'avis d'imposition, ou de tout élément comptable certifié permettant de vérifier les revenus perçus par le fonctionnaire ;
- **pour la création ou la reprise d'entreprise** : justificatif d'immatriculation (*au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, ou à l'URSSAF*).

[> Arrêté du 19 juin 2019](#)

Passage à la Déclaration Sociale Nominative (DSN) des employeurs publics

La DSN – Déclaration Sociale Nominative – est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé depuis 2017.

Pour rappel, concernant le secteur public, le [décret n°2018-1048 du 28 novembre 2018](#), pris en application de la Loi pour un État au service d'une société de confiance (*loi ESSOC, dite aussi « droit à l'erreur »*) est venu fixer les dates à partir desquelles les employeurs publics devront établir la DSN.

Ainsi, en fonction de la nature de l'employeur (*établissement départemental, conseil départemental, communautés de communes, communes, conseil régional, etc.*) et/ ou des effectifs physiques au 31/12/2017, la DSN devra être établie à partir du 1er janvier 2020 ou à compter du 1er janvier 2021. ([consulter le calendrier de mise en œuvre de la DSN dans la fonction publique](#))

La DGAFFP, qui coordonne la mise en place de la DSN dans la fonction publique, a organisé une réunion avec les employeurs des trois versants de la fonction publique, le mardi 28 mai 2019, afin de les informer des règles et outils mis à leur disposition pour préparer leur passage à la DSN.

A cette occasion, la DGAFFP a également mis en ligne un support de présentation du dispositif.

[> Présentation de la DSN, DGAFFP, 28 mai 2019](#)

Télétravail : dérogation pour les femmes enceintes et les personnes en situation de handicap

Un décret daté du 25 juin 2019, relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats, permet de **déroger à la quotité maximale de 3 jours par semaine de télétravail, en cas de grossesse ou de handicap**.

Cette dérogation est possible, sur demande de l'agent, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, dans la limite de 6 mois maximum, renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail.

Par ailleurs, si la demande de dérogation est formulée par un agent en situation de handicap, l'employeur doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent, les aménagements de poste nécessaires.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 27 juin 2019.

[> Décret n°2019-637 du 25 juin 2019](#)

Allocations chômage : revalorisation au 1^{er} juillet 2019

Le Conseil d'Administration de l'Unédic a décidé, lors de sa réunion du 26 juin 2019, de **revaloriser de 0,70%**, à compter du 1er juillet 2019 :

- **l'allocation minimale**, qui passe à **29.26 € par jour** (29.06 € précédemment),
- **la part fixe de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)**, qui passe à **12.00 € par jour** (11.92 € précédemment),
- **l'allocation minimale versée aux allocataires effectuant une formation**, qui passe à **20.96 € par jour** (20.81 € précédemment).

L'ensemble de ces revalorisations concerne les nouveaux allocataires et les allocataires en cours d'indemnisation. **Elle s'applique au titre des allocations de juillet 2019 versées début août 2019.**

Le **Salaires Journalier de Référence (SJR)** servant de base de calcul pour l'ARE, est également **revalorisé dans les mêmes proportions (+ 0.70 %)**, à compter du 1^{er} juillet 2019. Cette revalorisation s'applique aux allocataires dont le SJR est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, c'est-à-dire antérieures au 1^{er} janvier 2019.

[> Communiqué de presse Unédic du 26 juin 2019](#)

Régime d'assurance chômage : modification des règles d'indemnisation à compter du 1^{er} novembre 2019

Deux décrets datés du 26 juillet 2019, modifient les règles relatives au régime d'assurance chômage. **Les nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 1er novembre 2019.**

En particulier, ces décrets :

- modifient la **durée minimale d'affiliation exigée** pour ouvrir des droits au chômage, ainsi que le **seuil permettant un rechargement des droits**, ([→ détails sur Service-Public.fr](#))
- prévoient l'application d'un **coefficient de dégressivité** de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE),
- fixent de **nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence**,
- définissent les **conditions d'indemnisation des salariés démissionnaires**.

[> Décret n°2019-796 du 26 juillet 2019](#)

[> Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019](#)

Période de préparation au reclassement (PPR) : publication de la note d'information de la DGCL

Une note d'information, publiée le 30 juillet 2019 par la DGCL, relative à la PPR instituée au profit des agents territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, décline, sous forme de 7 fiches, les modalités de mise en œuvre de cette mesure.

[> Note d'information n°19-005296-D du 30 juillet 2019](#)



Devoir de réserve : même pour dénoncer une situation de harcèlement moral, un agent public reste soumis à son obligation

Suite au refus de la laisser participer aux fonctions de secrétariat de bureau de vote pour les élections régionales, une adjointe administrative a envoyé un courriel au maire de la commune, dont elle a adressé copie à plusieurs élus municipaux, et dans lequel elle faisait part de son incompréhension et dénonçait le harcèlement moral dont elle s'estimait victime.

Pour la cour, l'agent, par le caractère excessif des expressions employées dans sa dénonciation et par une diffusion élargie au cercle d'élus municipaux, a méconnu le devoir de réserve qui s'imposait à elle. Aussi, un tel manquement était, à supposer même que soit établie la situation de harcèlement moral qu'elle entendait dénoncer, de nature à justifier qu'une sanction disciplinaire lui soit infligée.

CAA Lyon n°17LY02345, du 25 juin 2019

Suspension de fonctions : possibilité pour l'agent de bénéficier de son droit effectif à congés annuels

Un agent de surveillance de la voie publique, après avoir été suspendu de ses fonctions à compter du 21 juin 2013, a été licencié pour insuffisance professionnelle en mars 2014. L'agent, n'ayant pas bénéficié de ses congés annuels pendant sa période de suspension, a demandé au Maire de sa commune de lui verser une indemnité compensatrice.

La cour a estimé que la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen, reconnaissant le droit à indemnisation de l'agent empêché pour des raisons indépendantes de sa volonté de prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, ne pouvait être invoquée par un fonctionnaire qui a fait l'objet d'une mesure de suspension avant son éviction définitive du service.

En effet, le fonctionnaire suspendu est en position d'activité et n'est pas en conséquence privé, du fait de l'administration, de la possibilité d'épuiser ses congés annuels acquis avant la suspension. Dans le cas d'espèce, l'agent n'en avait pas sollicité le bénéfice.

CAA Versailles n°16VE02916, du 28 mars 2019

NB : A notre connaissance, il s'agit de la première décision qui affirme la possibilité de bénéficier des congés annuels pendant la période de suspension dès lors que l'agent formule une demande en ce sens et, il semblerait, que l'absence d'une telle demande, ne justifie pas pour autant, l'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la suspension de fonctions.

Calcul de la NBI régisseur de recettes

Pour le calcul de la NBI, la situation d'un régisseur de recettes doit s'apprécier, pour une année déterminée, en prenant en compte la seule moyenne mensuelle des recettes composant la régie.

En effet, les montants, une fois mensualisés, peuvent ne pas être de nature à ouvrir droit à l'attribution de la NBI en considération de son activité de régisseur.

CAA de Nantes n° 16NT03086, du 18 juin 2019.

Question écrite



Retraite pour invalidité – Compte épargne-temps (CET) : indemnisation des jours épargnés

Lorsque l'autorité territoriale n'a pas prévue de délibération en faveur de l'indemnisation des jours épargnés au titre du CET, les agents mis à la retraite pour invalidité ne peuvent pas bénéficier du paiement des jours épargnés.

« En application des dispositions des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, lorsqu'une collectivité ou un établissement a pris une délibération, tendant à l'indemnisation ou à la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le compte épargne-temps et lorsqu'au terme de chaque année civile le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze, l'agent peut opter, dans les proportions qu'il souhaite, pour le maintien des jours sur le CET, la prise de jours de congés, l'indemnisation forfaitaire des jours épargnés ou encore la prise en compte des jours au sein du régime de RAFP s'il s'agit de fonctionnaires.

Dans le cas contraire, les jours déposés sur un CET ne peuvent qu'être utilisés sous forme de congés.

Les agents mis à la retraite pour invalidité, bénéficient également, s'ils ont épargné plus de quinze jours sur leur compte épargne-temps, de la possibilité d'indemnisation de ces jours ou de versement au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique dans les conditions précitées, nécessitant effectivement que la collectivité ou l'établissement ait pris une délibération en ce sens.

Une seule exception a été prévue lorsque l'agent décède et au profit de ses ayants droit.

À ce jour, aucune autre dérogation du même type n'est envisagée dans les autres cas de figure de cessation d'activité indépendante de la volonté de l'agent, notamment en cas d'invalidité. »

Question écrite n°18621,
publiée au JO Ass. Nationale du 6 août 2019.

Loi de transformation de la fonction publique et agents contractuels : de nouveaux types de contrats, de nouveaux cas de recours.

Aux fins de « donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs, ainsi que de diversifier les viviers de recrutement et répondre aux évolutions du service public », la [loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), instaure de nouvelles règles encadrant un recours aux agents contractuels élargi.



En attente de décret
Instauration d'une procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

Afin de garantir la transparence et l'égal accès à l'emploi public, [l'article 15 de la loi 2019-828 insère au sein de l'article 32 de la loi 83-634](#), une disposition selon laquelle « le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ».

Bien que nous soyons dans l'attente de la parution d'un décret à ce sujet, il est néanmoins précisé dans la loi, que les modalités de cette procédure pourront être adaptées, « au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, ainsi que de la durée du contrat de l'agent ».

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et la création de ces emplois.



Sont exclus de cette procédure, les recrutements sur emplois fonctionnels des DGS/DGA des services des départements et des régions, ainsi que les DGS/DGA/DGST des communes et EPCI de + 40 000 hab..



En attente de décret
Abaissement du seuil permettant le recrutement d'agents contractuels sur emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre

Conformément à la version à venir (date non précisée) de [l'article 47 de la loi n°84-53](#), pourront être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

- ☞ DGS et DGAS des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions (exemple des collectivités à statut particulier telles que Lyon) ;
- ☞ **DGS, DGAS et DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants (80 000 habitants jusqu'alors et 150 000 pour les DGA) ;**
- ☞ DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

A noter également que, l'agent recruté, devra suivre une formation le préparant à ses nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.



L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne, ni CDI, ni titularisation.



En attente de décret
Elargissement des possibilités de recours aux CDD sur des emplois permanents

[L'article 21 de la loi n°2019-828 vient, entre autres, modifier l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) et élargit les possibilités de recours aux CDD sur des emplois permanents :

- ☞ **pour toutes les catégories (A, B ou C)** et non plus seulement pour les emplois de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article 3-3 2°) ;
- ☞ **pour tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants (et non plus uniquement pour les emplois de secrétaire de mairie) et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants** (article 3-3 3°) ;
- ☞ **pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics (et non plus que ceux de moins de 1 000 hab.)**, pour ce qui concerne les **emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %** (article 3-3 4°)

Cet élargissement des possibilités de recours aux CDD sur emplois permanents, ne produira ses effets, qu'après la parution du décret relatif à la procédure de recrutement susmentionnée, procédure à laquelle ces agents sont pleinement soumis.



Les agents contractuels affectés à un emploi permanent dont la durée est supérieure à 1 an doivent obligatoirement suivre une formation d'intégration et de professionnalisation.



Application immédiate
Extension de la liste des causes d'indisponibilité qui justifient d'avoir recours à un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel

Au titre de [l'article 22 de la loi 2019-828 qui modifie l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#), le législateur opère une extension de la liste des causes d'indisponibilité d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel, qui justifient de recourir à un agent contractuel pour en assurer le remplacement temporaire.

Par voie de conséquence, il est possible de recourir à un agent public contractuel pour remplacer temporairement un agent indisponible dans les cas suivants :

- ☞ **tous les congés régulièrement octroyés (CITIS, congés annuels, congés maladie, congé de formation professionnelle, etc.) ;**
- ☞ **un détachement de courte durée (6 mois maximum) ou une mise en disponibilité de courte durée** prononcée d'office, de droit, sur demande et pour raisons familiales ;
- ☞ **détachement pour l'accroissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation** dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires, **ou pour suivre un cycle de préparation à un concours** donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois.



En attente de décret
Création du CDD « contrat de projet »

[L'article 17 II de la loi n°2019-828](#) instaure un nouveau type de contrat à durée déterminée, intitulé « contrat de projet ».

Ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C), **ce contrat est mis en œuvre pour mener à bien un projet ou une opération spécifique.**

Le contrat est conclu pour une **durée minimale d'un an et une durée maximale convenue par les parties, dans la limite de six ans.**

Ce contrat prend fin :

- ☞ suite à la réalisation du projet ou de l'opération spécifique ayant justifié le recrutement, après un délai de prévenance (qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat) ;
- ☞ après l'expiration d'une période d'un an, sur décision de l'employeur, lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;
- ☞ suite à une démission ou à un licenciement.



Ce nouveau contrat n'ouvre droit, ni à CDI, ni à titularisation.

Toutefois, l'agent pourra percevoir une indemnité de rupture anticipée de fin de contrat quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme est prononcé de manière anticipée.

Les modalités d'application du contrat de projet et notamment les modalités de mise en œuvre d'une rupture anticipée de ce contrat feront l'objet d'un décret d'application.



Application immédiate

L'admission à un concours n'emporte plus obligation de nomination par l'autorité territoriale

L'article 24 de la loi n°2019-828 modifie [l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) et supprime l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours de la fonction publique.

Désormais, **l'autorité territoriale « peut » nommer** en qualité de fonctionnaire stagiaire l'agent public contractuel inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qui l'occupe jusqu'à présent en qualité de contractuel.

Il est à retenir dans le même temps que, l'autorité territoriale qui décide de nommer l'agent en qualité de fonctionnaire stagiaire, n'est **plus soumise à l'obligation préalable de déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion.**



En attente de décret
Autre nouveauté : l'instauration d'une indemnité de fin de contrat de « précarité » pour certains agents

A l'exclusion des contrats saisonniers et de projet, **pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, d'une durée inférieure à 1 an** et lorsque la rémunération brute globale prévue par ces contrats est inférieure à un plafond qui sera fixé par décret, les agents contractuels percevront une indemnité de fin de contrat, à l'instar de la prime de « précarité » déjà existante dans le secteur privé.



- Les fonctionnaires à temps non complet IRCANTEC (-28h hebdomadaires), peuvent-ils bénéficier du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ?

NON. En application de l'article 34 du [décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le fonctionnaire, recruté sur une quotité hebdomadaire inférieure à 28 heures relève du régime général de la sécurité sociale pour les risques d'accidents du travail ou de maladie professionnelle.

La reconnaissance de l'imputabilité au service est reconnue seulement par la caisse de sécurité sociale dont dépend l'agent. La collectivité n'intervient pas dans cette procédure.

Seuls les agents relevant du régime spécial de la CNRACL peuvent bénéficier du CITIS.

- Un fonctionnaire peut-il bénéficier, comme les agents contractuels de droit public, du nouveau congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant ?

NON, en l'état actuel de la réglementation.

Le [décret n°2019-630 du 24 juin 2019](#) est venu créer, pour les naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2019, un congé de paternité spécifique de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance.

Les agents relevant du droit privé sont directement concernés, dans la mesure où les dispositions du code du travail encadrant la durée du congé de paternité des salariés sont modifiées par le décret susvisé.

Les agents contractuels de droit public, par renvoi de leur statut à la législation sur la sécurité sociale, bénéficient donc du congé de paternité supplémentaire pendant l'hospitalisation de l'enfant (avec plein traitement après six mois de services, ou sans traitement dans le cas contraire) sous réserve de remplir les conditions prévues par le code de la sécurité sociale ([décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), art. 10 et 11).

S'agissant des fonctionnaires, l'article 69 de [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) a supprimé, dans l'article 57-5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 consacré au congé de paternité, le renvoi à la « *durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale* » : le statut exprime directement la durée du congé de paternité en nombre de jours consécutifs (11).

En conséquence, bien qu'il semblerait raisonnable de considérer que le congé de paternité supplémentaire accordé pendant l'hospitalisation de l'enfant s'applique également aux agents ayant la qualité de fonctionnaire, **l'état actuel de la réglementation ne le permet pas** (comme le confirme la fiche pratique dédiée sur le site internet de l'administration française « [Service-Public.fr](#) » vérifiée le 20 août 2019 par la Direction de l'information légale et administrative rattachée au Premier Ministre).

- Est-il nécessaire de prendre une nouvelle délibération créant l'emploi à chaque nouveau recrutement sur un poste ?

NON. Le poste doit avoir été créé une première fois, lors de l'apparition du besoin (article 34 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)). Sauf à ce que le poste ait été supprimé par la suite, il n'y a pas lieu de prendre à nouveau, avant chaque recrutement, une délibération pour créer l'emploi.

En revanche, il convient de respecter la procédure de recrutement, en procédant notamment à une déclaration de vacance d'emploi.



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

Information

Organisation du concours de Technicien territorial

Le Centre de Gestion de la Charente organise le concours (externe, interne et 3^{ème} voie) de Technicien territorial (spécialité Espaces verts et naturels) **le 16 Avril 2020**.

La date limite de retrait des dossiers est fixée au 13/11/2019 et la date limite de dépôt des dossiers au 21/11/2019.

Pour les inscriptions via notre site Internet, cliquez sur le lien suivant : www.cdg16.fr.

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 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 bulletin d'inscription en cliquant sur le lien suivant :

[Bulletin d'inscription](#)

Le programme de la réunion sera disponible prochainement.

Information sur le CITIS pour les agents CNRACL

Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) remplace le congé d'accident de service ou de maladie professionnelle pour les agents CNRACL.

Vous trouverez ci-dessous les documents suivants :

- [la notice récapitulative de la procédure CITIS](#),
- [le formulaire à utiliser pour déclarer un accident de service – accident de trajet](#),
- [le formulaire à utiliser pour déclarer une maladie professionnelle](#)



- Commission Administrative Paritaire**
Le 26/11/2019 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers le 25/10/2019)
- Commission Consultative Paritaire**
Le 26/11/2019 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers le 25/10/2019)
- CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 14/10/2019
Le 18/11/2019 (date limite de réception des dossiers le 15/10/2019)
- Comité Médical**
Le 17/10/2019
- Commissions de Réforme**
Le 03/10/2019
Le 07/11/2019 (date limite de réception des dossiers le 17/10/2019)



Le 2 septembre 2019 : la liquidation automatique pour tous les dossiers « simples »

Depuis début mars, la liquidation automatique permet la mise en paiement directe des demandes de liquidation dont le montant brut estimé et la date d'effet de paiement sont identiques à ceux figurant dans une demande d'avis préalable favorable.

A partir du 2 septembre 2019, le service est ouvert à tous les employeurs pour les dossiers « simples » qu'ils soient précédés d'une demande d'avis préalable ou non.

Cette évolution permet le traitement d'un plus grand nombre de dossiers, sans transmission des pièces justificatives de votre part et sans intervention de la CNRACL.

Cependant un gestionnaire peut être amené à vous les demander dans le cadre d'un contrôle aléatoire.

Ainsi, les pièces justificatives, notamment la demande signée de l'agent et l'arrêté de radiation des cadres, sont à conserver jusqu'à trois mois après la date d'effet effective de la mise en paiement de la pension.