

SOMMAIRE

ARTICLE 1	Ce qui nous attend : une Communication du conseil des ministres sur :	2
	La fonction publique	2
ARTICLE 2	Comités techniques, CAP, CHSCT: des instances consultatives qui fonctionnent...mais pas parfaitement.....	3
	CHIFFRES-CLES	3
	Le dialogue se fait ailleurs.....	4
	Disparités entre collectivités.....	5
	Peu de débats	5
ARTICLE 3	Le CHSCT défend sa peau	6
	Moyens d'action	7
	Un CHSCT autonome oblige les collectivités à traiter de sécurité et de santé au travail.....	7
ARTICLE 4	Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ?.....	8
	Ne pas créer de concurrence entre agents.....	8
	Négociations salariales au niveau local ?	9
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	10
	La réintégration d'un agent mis en disponibilité pour convenances personnelles	10
	Quelle sanction pour un agent qui affiche des posters déplacés dans son bureau ?.....	10
	Mise en œuvre du prélèvement a la source par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de sante	11
	La modification de la fiche de poste d'un fonctionnaire peut être qualifiée de mutation d'office illégale	11
	Cotisations : prise en compte du jour de carence.....	12

ARTICLE 1 Ce qui nous attend : une Communication du conseil des ministres sur :

La fonction publique

Mis en ligne par ID CiTé le 13/06/2018



Extrait de compte-rendu"... Le Premier ministre a annoncé le 1er février dernier le lancement de discussions avec l'ensemble des neuf organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs autour de quatre chantiers de transformation majeurs :

- **L'élargissement du recours au contrat**, avec comme ambition d'adapter les recrutements aux besoins, d'assouplir les contraintes qui pèsent sur les employeurs publics dans leurs choix de recrutement et de favoriser les mobilités entre secteurs public et privé ;

- **La refonte de la rémunération des agents publics**, avec une remise à plat complète des modalités de rémunération des agents publics et la généralisation de la rémunération au mérite au niveau collectif et individuel ;

- **La simplification du dialogue social**, qui se traduira notamment par la création d'une instance issue des instances existantes (comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et l'allègement des commissions administratives paritaires afin d'accélérer les procédures d'affectation des agents et permettre une gestion plus fluide et proche du terrain ;

- **Le renforcement de l'accompagnement des agents en matière d'évolution de carrière**, afin de former les agents aux nouveaux métiers et de faciliter les mobilités au sein des trois versants de la fonction publique et hors de la fonction publique (notamment dans le cadre de plans de départ volontaires). La concertation sur ces chantiers aboutira à la **présentation d'un projet de loi dédié que le Gouvernement souhaite porter au premier semestre 2019.**

(...)

Des dispositions ont également été introduites dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel afin d'encourager les mobilités entre secteurs public et privé :

- d'une part, **les emplois de direction dans les trois versants de la fonction publique seront ouverts aux contractuels ;**

- d'autre part, **les agents publics souhaitant exercer des fonctions dans le secteur privé pourront valoriser ces années dans leur avancement au sein des administrations publiques, jusqu'à cinq ans.**

Parallèlement à ces chantiers de transformation, le Gouvernement a tenu à respecter ses engagements en matière de rendez-vous salarial et d'agenda social. Le rendez-vous salarial, prévu à l'automne, a été avancé au 18 juin à la demande de plusieurs organisations syndicales. Quant à la poursuite de l'agenda social, elle vise à travailler à l'amélioration du quotidien des agents sur des thématiques prioritaires comme la formation ou l'égalité femmes-hommes...

[\(Conseil des ministres - Communication - 2018-06-12\)](#)

ARTICLE 2 **Comités techniques, CAP, CHSCT: des instances consultatives qui fonctionnent...mais pas parfaitement**

Publié le 29/05/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Critiquées de toutes parts, les instances de dialogue social que sont les CT, CAP et CHSCT s'affaiblissent à mesure que la pression monte sur les collectivités territoriales engagées dans des réformes et des restrictions budgétaires.

CHIFFRES-CLES

Une nouvelle instance verra le jour en 2019 : la commission paritaire consultative (CCP). Elle sera dédiée aux contractuels, qui représentent environ un cinquième de l'emploi territorial. Il y en aura une par catégorie (A, B, et C) et elle sera chargée de se prononcer sur des questions d'ordre individuel, à l'image de la commission administrative paritaire (CAP).

Nombreuses sont les critiques à l'encontre du comité technique (CT) et de la commission administrative paritaire (CAP). Même le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en passe de faire l'unanimité en sa faveur, est égratigné au passage. Des critiques à la mesure de la montée en puissance de ces instances consultatives.

En effet, jamais elles n'ont eu autant de compétences et de dossiers à traiter (lire l'encadré ci-dessous) : multiples réorganisations dans tous les secteurs, temps de travail, régime indemnitaire, entre autres, pour le CT, évaluation des risques, accidents du travail, risques psychosociaux pour le CHSCT. Quant aux CAP, elles poursuivent l'examen des questions individuelles relevant du statut et des carrières des agents territoriaux. De même que les CT, demeurés en majorité paritaires, elles obligent les représentants du personnel et les employeurs à dialoguer.

« Le mode de fonctionnement des instances est très lourd, très formaliste, on y passe trop de temps », s'agace Pascale Fréry, DGA chargée des ressources humaines et des relations sociales de la ville de -Grenoble, approuvée par Johan Theuret, président de l'Association des DRH des grandes collectivités, qui juge « ce formalisme excessif ». Il propose de « réunir les CAP uniquement en appel si l'employeur n'a pas accepté la demande de l'agent ».

Le dialogue se fait ailleurs

L'idée d'une fusion entre le CT et le CHSCT, lancée par le gouvernement Philippe, suscite beaucoup d'oppositions. Certaines collectivités préfèrent s'engager dans une simplification que la loi autorise depuis 2010 : fusionner les instances consultatives de deux échelons différents. La ville de Nantes (7 600 agents, 303 400 hab.) le prévoit en 2019 pour ses deux CT, ses deux CHSCT et ses deux CAP, à la suite du processus de mutualisation engagé il y a dix ans entre la ville et la métropole. Les heures de décharge syndicales sont maintenues à l'identique. Mais dans d'autres collectivités, cela signifie « réduire notre capacité d'action, de contrôle, de suivi individuel et collectif, de représentation du personnel », alerte Patrick Auzende, élu CGT qui a vu le nombre de représentants syndicaux divisé par deux après la naissance de l'immense région Occitanie (6 700 agents, 5,7 millions d'hab.), laquelle a rapidement fusionné les instances des ex-régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon.

En réalité, le dialogue social se déroule bien souvent ailleurs, dans des commissions ou des groupes de travail. « Les négociations se font hors CT, observe Benoît Roux, consultant et formateur en dialogue social. On va en instance pour constater un accord ou un désaccord. » « Le CT est un organe de validation, pas de négociation, remarque Florence Baco-Ambrass, secrétaire générale du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT). Cela donne l'impression que les instances ne servent à rien. Mais les espaces de dialogue hors instance se développent. »

C'est ainsi que la ville de Lyon (8 000 agents, 513 300 hab.) a mis en place un comité de dialogue social, réuni selon un agenda annuel. De son côté, Nantes anime des réunions d'information, de discussion ou de négociation avec les représentants syndicaux, qui obéissent à un référentiel précis. De même, au conseil départemental de l'Aude (2 450 agents, 367 000 hab.), « nous organisons des échanges préalables avec les élus syndicaux qui permettent de décriper les relations et déminer les dossiers », note Maël Simon, DRH de la collectivité.

Le risque est d'enlever au CT et à la CAP leur rôle en matière de dialogue social. Dans la région Occitanie, « ces instances sont vidées de leur sens, la parole syndicale est démonétisée, proteste Patrick Auzende. L'employeur a passé outre les avis du CT ou de la CAP. »

Disparités entre collectivités

Résultat, chacun se plaint du manque de « culture de la négociation » de la partie adverse. « Surtout les cadres supérieurs. Ils viennent avec un mandat fermé, s'insurge Dominique Aubry-Frelin, élue CFDT de la région Bourgogne-Franche-Comté (4 100 agents, 2,8 millions d'hab.). Il n'y a jamais eu autant d'heures consacrées au dialogue et moins de dialogue sur le fond. » Il arrive que le CT et la CAP apparaissent comme « des chambres d'enregistrement dans les centres de gestion », déplore la secrétaire départementale de la FSU territoriale de la Haute-Vienne, Vanina Prabonnaud.

Malgré des disparités entre les collectivités, les unes témoignant d'un dialogue social satisfaisant, les autres de son délitement, globalement la tension monte. La faute aux réformes engagées et aux contraintes financières qui mettent sous pression la territoriale. Fusions des régions, regroupements intercommunaux, réforme du régime indemnitaire (Rifseep) et des parcours, des carrières et des rémunérations (PPCR), application stricte des 1 607 heures, baisse des dotations de l'Etat...

Peu de débats

Ainsi s'accroît un trait propre à la fonction publique, « son manque d'autonomie et de marges de manœuvre », relevé par Philippe Douillet, chargé de mission de l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail. « Beaucoup de sujets sont imposés par la réglementation nationale, de plus en plus précise, avec par exemple le Rifseep ou le PPCR. Il y a peu de débats, cela rigidifie le dialogue social au niveau local », admet Maël Simon. « On nous donne des informations, mais il n'y a pas de négociations. On se heurte souvent à des fins de non-recevoir, déplore Laurent Mateu, élu FO du conseil départemental des Côtes-d'Armor (3 300 agents, 599 000 hab.). Pour les 1 607 heures, on ne discute que des modalités d'application. De même pour les primes ou les réorganisations de services. Les élus, on peut parfois les faire changer d'avis, mais les directeurs appliquent les réformes. »

Même chose en CAP, où « seul l'employeur décide des critères d'avancement et arrête la liste des agents. Avant, on discutait des critères et de la liste », regrette Laurent Mateu. En effet, « les CAP, qui étaient, de fait, dans la cogestion des emplois et des carrières, sont de plus en plus tendues, car les avancements se font à minima, les salaires représentant le premier poste de charge dans la territoriale, constate Benoît Roux. Il existe des risques de rigidité et de crispation.

« »

EXPLICATIONS SIGLES :

Comité technique : le CT (sans obligation) est composé à part égale de représentants du personnel et de représentants de l'employeur. Il se réunit au moins trois fois par an

pour rendre des avis sur des questions collectives : organisation, temps de travail, rémunérations, etc.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : le CHSCT réunit des représentants du personnel nommés par les élus syndicaux du CT et des représentants de l'employeur au moins trois fois par an pour rendre des avis. Le médecin du travail, le préventeur, etc., peuvent y être conviés.

Commission administrative paritaire : la CAP, réunie par catégorie A, B et C, rend des avis sur des questions d'ordre individuel : demande de temps partiel, mise en disponibilité, carrières (avancements et promotions internes), etc. Elle peut se constituer en conseil de discipline.

Commission consultative paritaire : la CCP, qui verra le jour en 2019, sera dédiée aux questions d'ordre individuel des agents contractuels.

ARTICLE 3 **Le CHSCT défend sa peau**

Publié le 29/05/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



yevgeniy11 - Fotolia

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est la rare instance consultative qui trouve grâce aux yeux des agents et des organisations syndicales. La fusion avec le comité technique envisagée par le gouvernement inquiète.

Jamais une instance n'a suscité autant d'adhésion. « Le travail est plus collaboratif dans un CHSCT. On y cherche ensemble des solutions pour améliorer les conditions de travail », souligne Patrick Coroyer, président de l'ANDRHDT. « Il y a plus de consensus car il y a un intérêt commun », explique Laurent Mateu, élu FO des Côtes-d'Armor.

Moyens d'action

Evaluation des risques professionnels, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux... les CHSCT sont consultés sur les sujets ayant trait à la sécurité et à la santé au travail. Ils disposent de moyens d'action : visites de locaux, enquêtes, demandes d'expertise. Des employeurs territoriaux les associent à l'élaboration de la politique de prévention, des diagnostics aux plans d'action.

« C'est là qu'il y a le plus de discussions avec l'employeur
et le plus de résultats. »

Cela fait du CHSCT un outil de dialogue social. « C'est là qu'il y a le plus de discussions avec l'employeur et le plus de résultats, note Dominique Aubry-Frelin, élue CFDT de la région Bourgogne - Franche-Comté. Les sujets sont plus consensuels que ceux qui vont en CT. » Le projet gouvernemental de fusionner CHSCT et CT suscite des débats houleux.

« Cette instance est vue comme non-politique et
attire les jeunes pour cette raison. »

« Cette instance est vue comme non-politique et attire les jeunes pour cette raison. Elle a monté en compétences sur le bien-être au travail. La fusion avec le CT serait un recul dommageable », critique Denys Lamarzelle, ex-directeur général de collectivité et enseignant à l'Inet. Cependant, « le CHSCT pourrait devenir une commission du CT, propose Nathalie Privat, cheffe de la cellule "appui et développement" de Perpignan Méditerranée métropole (888 agents, 266 900 hab.), afin de permettre une approche globale de la réorganisation d'un service et de l'évaluation des risques qui en découlent. »

Un CHSCT autonome oblige les collectivités à traiter de sécurité et de santé au travail

En centre de gestion, le CHSCT se tient en même temps que le CT. Mauvaise idée, selon des représentants syndicaux. « L'intérêt d'un CHSCT autonome est qu'il oblige les collectivités à traiter de sécurité et de santé au travail, et permet de professionnaliser les élus, argumente Christophe Nouhaud, élu FSU de la région Nouvelle Aquitaine. Vu la masse de dossiers examinés en CT, on mettrait au second plan les sujets traités en CHSCT. »

ARTICLE 4 **Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ?**

Publié le 28/05/2018 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



De quelle manière le système de rémunération actuel pourrait-il mieux répondre aux questions d'attractivité, de mobilité et de reconnaissance du mérite des agents ? Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, a ouvert la concertation sur le sujet avec les employeurs publics et les syndicats.

« Soit le chantier sur la rémunération est une montagne qui accouchera d'une souris, soit il fera mal... très mal », prophétise Denis Turbet-Delof (Solidaires) à l'issue de la réunion de lancement du chantier sur la rémunération, lundi 28 mai. Il s'agit de l'un des quatre grands axes de la concertation gouvernementale pour « refonder le contrat social avec les agents ».

Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat à la fonction publique, en début de séance, a rappelé le poids des rémunérations sur les dépenses publiques : brutes, elles représentaient 188 milliards d'euros en 2016 (15% des dépenses publiques et 8% du PIB) et 284 milliards d'euros en tenant compte des cotisations employeurs (23% des dépenses publiques et 13% du PIB). Ainsi se pose clairement la question des intentions du gouvernement, pour Denis Turbet-Delof : « Veut-il répondre aux injonctions de Bruxelles ou réellement améliorer les salaires des agents ? »

Ne pas créer de concurrence entre agents

La DGAFP a en tout cas relevé qu'en l'état actuel, les évolutions à la hausse du salaire permises par le système ne sont pas significatives, ou délicates à appliquer. Et donc insatisfaisantes.

Autre constat : les primes restent peu nombreuses malgré le déploiement du Rifseep. Ce qui conduit le gouvernement à s'interroger sur « les niveaux et modalités de modulation pour la reconnaissance du mérite des agents (individuel) et des équipes (collectif) ».

Le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique se serait engagé à trouver une solution qui ne concurrence pas les trois versants, ni même les agents d'une seule et même structure.

Le risque serait en effet de faire implorer des administrations, signale Mylène Jacquot (CFDT), partisane de mieux « valoriser l'engagement professionnel collectif ». Définir le mérite sera aussi très délicat, prévient Bruno Collignon (FA-FP). Le militant appelle également à étudier de quelle manière ce principe serait pris en compte dans le calcul de la retraite.

Négociations salariales au niveau local ?

De leurs côtés, Christophe Couderc (CGT) et Didier Bourgoïn (FSU) ont repéré, et s'inquiètent, d'une « réflexion nouvelle » entendue lors de cette première réunion. Elle émane d'un représentant de l'Assemblée des départements de France (1). Laquelle souhaite que soit abordée, dans le cadre de ce chantier sur la rémunération, « le sujet des inégalités de la vie entre les territoires [coût de l'immobilier, des transports etc.], qui créent de fait des inégalités de pouvoir d'achat entre agents », explique ce représentant à La Gazette des communes.

« Il s'agirait de négocier localement chaque année ce qui structure le salaire », croit comprendre Christophe Couderc. « Si on commence à aborder la question des salaires de la fonction publique sous l'angle 'regardez, le coût de la vie n'est pas le même partout et il y a des avantagés', les discussions seront tendues », avertit Didier Bourgoïn.

Gouvernement, employeurs publics et syndicats entreront dans le vif du sujet fin juin avec un premier groupe de travail portant sur les « déterminants de la rémunération ». Deux autres se tiendront jusqu'à l'automne sur la « Définition des mécanismes de reconnaissance des mérites individuels et collectifs » et « Quelle structuration et politique de rémunération pour les agents publics ? ».

« Le rendez-vous salarial, quant à lui, fixait initialement en octobre a été avancé au 12 juin puis à ce jour 18 juin.... » (CP)

ARTICLE 5

Jurisprudences



La réintégration d'un agent mis en disponibilité pour convenances personnelles

Publié le 13/06/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

En cas de disponibilité pour convenances personnelles d'une durée inférieure à trois années, le fonctionnaire territorial a le droit d'obtenir sa réintégration dans l'un des trois premiers emplois devenus vacants que la collectivité est tenue de lui proposer. Sa réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable.

REFERENCES CAA Paris, 10 avril 2018, req. n° 16PA00647



Quelle sanction pour un agent qui affiche des posters déplacés dans son bureau ?

Publié le 11/06/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Si l'affichage de posters déplacés et irrévérencieux par un agent dans son bureau peut constituer une faute disciplinaire, son exclusion de fonctions de quatre mois est disproportionnée.

En l'espèce, une adjointe administrative territoriale conteste la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de quatre mois dont elle a fait l'objet. Cette sanction avait été prise à son égard car, dans un contexte de tension juridique et politique entre le maire de la commune et un élu communal, elle avait apposé sur les murs de son bureau, à la vue du public et en direction de sa hiérarchie, des affiches ayant un caractère déplacé et irrévérencieux, et inspirant une suspicion à l'égard des élus et de la hiérarchie de l'intéressé, bien que n'indiquant aucun nom. Invitée à fournir des explications, l'intéressée s'est contentée de répondre qu'elle ne voyait pas de quoi il s'agissait, faisant preuve d'une désinvolture certaine à l'égard d'un supérieur hiérarchique. Enfin, au cours d'un entretien, elle s'est contentée de soutenir que ces affiches présentaient un caractère humoristique et philosophique, ce qui n'était pas le cas. Ainsi, ces faits caractérisent une faute disciplinaire de l'agent.

Mais, dans la mesure où ces affiches sont restées peu de temps en place, compte tenu du grade de l'intéressée et de ses fonctions, de l'absence de tout antécédent disciplinaire, la sanction contestée s'avère disproportionnée.

REFERENCES CAA Bordeaux 26 avril 2018 req. n° 16BX02739



Mise en œuvre du prélèvement à la source par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé

Mis en ligne par ID CiTé le 12/06/2018

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé seront amenés à jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de la réforme.

Après avoir rappelé les éléments structurants de la réforme, la présente instruction présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé pour la préparer au mieux en 2018 et enfin, les modalités de sa mise en œuvre opérationnelles à compter du 1er janvier 2019.

RÉFÉRENCES CIRCULAIRE - NOR : CPAE1815796J - 2018-06-06



La modification de la fiche de poste d'un fonctionnaire peut être qualifiée de mutation d'office illégale

Mis en ligne par ID CiTé le 05/06/2018

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement. Plus communément appelés mutations internes, ces changements d'affectation peuvent intervenir à la demande de l'agent ou d'office. Lorsqu'elle est prononcée d'office, c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur, une mutation doit trouver sa justification dans des motifs liés à l'organisation ou à l'intérêt du service. À ce titre, elle peut notamment s'inscrire dans le cadre d'une réorganisation du service (Conseil d'État, n°

21670 du 27 octobre 1982), être liée à la personne de l'agent (Conseil d'État, n° 64584 du 21 juin 1968) ou à son aptitude physique.

En revanche, elle ne peut être prononcée à titre disciplinaire à l'instar du déplacement d'office dans la fonction publique de l'État, la mutation d'office n'étant pas au nombre des sanctions disciplinaires limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. À cet égard, le juge administratif vérifie qu'une mutation dans l'intérêt du service ne constitue pas une sanction déguisée (Conseil d'État, n° 348964 du 25 février 2013). Ces mutations sont entourées de garanties de procédure. Conformément à l'article 52 précité, les mouvements comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des agents doivent être soumis à l'avis des commissions administratives paritaires. Ont ainsi été jugées comme modifiant la situation d'un agent une modification importante de ses responsabilités et de sa situation administrative (Conseil d'État, n° 104235 du 25 février 1991), une modification de ses fonctions et du lieu de leur exercice (CAA de Bordeaux, n° 00BX00584 du 27 avril 2004) ou une réduction importante de ses attributions et de ses responsabilités (CAA de Nantes, n° 00NT02013 du 2 août 2002).

De plus, l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un recrutement ne peut intervenir, sauf exception, que sur un emploi ayant fait l'objet d'une déclaration de vacance, même en cas de mutation interne (Conseil d'État, n° 309132 du 11 août 2009).

La fiche de poste a pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, le cas échéant les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer.

Des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste en vue de faire évoluer l'un ou l'autre de ces éléments. Une modification de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation. Celle-ci ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

REFERENCES [Sénat - R.M. N° 03370- 2018-05-17](#)

[C](#)



Cotisations : prise en compte du jour de carence

Mis en ligne par ID CiTé le 14/06/2018

Depuis le 1er janvier 2018, les agents sont assujettis à un jour de carence sur leur rémunération au titre du congé de maladie (loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017, article 115).

De ce fait, aucune cotisation n'est due pour cette journée (circulaire du ministère des comptes publics du 15 février 2018, pt 5.2). Celle-ci est tout de même prise en compte pour la retraite au titre de la constitution du droit à pension et la durée de services liquidables.

Les cotisations sont calculées sur la base du traitement effectivement perçu (décret n°2007-173 du 7 février 2007, articles 3 et 6).

Aussi, lorsque le traitement du fonctionnaire est réduit, l'assiette des cotisations est réduite dans la même proportion.

REFERENCES [CNRACL - 2018-06-13](#)

[D](#)