

Sommaire

ARTICLE 1 Salaires : les mesures pour 2019 confirmées...et chiffrées.....	2
CHIFFRES-CLÉS	2
PPCR, Gipa, CET.....	2
Les mesures du PLF 2019	3
ARTICLE 2 Ces collectivités qui osent la prime au mérite.....	4
Recours hiérarchiques	4
Trois gradations de prime	5
ARTICLE 3 Les incidences des congés familiaux sur les rémunérations et les retraites	6
Les effets des congés familiaux sur les rémunérations	6
Les effets des congés familiaux sur les retraites	7
ARTICLE 4 Prélèvement à la source : alerte dans les petites collectivités !	7
Manque de temps ou d'information.....	8
Risques d'erreurs.....	9
ARTICLE 5 JurisprudenceS.....	9
Droit de grève - Les agents publics ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis	10
Validation de périodes de non titulaire : un dispositif en extinction	11
Participation à un examen ou concours - L'autorité territoriale n'est pas tenue d'accorder une autorisation spéciale d'absence, non prise en compte dans le calcul des congés annuels	11
➔ CNRACL - Un nouveau service : la qualification des Comptes Individuels Retraite	12

ARTICLE 1 Salaires : les mesures pour 2019 confirmées...et chiffrées

Publié le 18/10/2018 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la une](#), [A la une emploi](#), [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Il ne fallait pas se méprendre, mercredi 17 octobre. Si le gouvernement avait convié employeurs et syndicats de la fonction publique, c'était simplement pour faire un point sur la politique salariale en 2019. Les mesures prises dans le cadre du rendez-vous salarial de juin dernier et dans celui du projet de loi de finances pour 2019 ont été confirmées, précisées et évaluées.

CHIFFRES-CLÉS

"Au total, pour l'année 2019, c'est près d'1 milliard d'euros qui sera consacré au pouvoir d'achat des agents publics, ciblés sur la tenue des engagements pris et la valorisation du travail." Secrétariat d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics.

Le point d'indice reste gelé pour 2019, comme annoncé en juin dernier lors du rendez-vous salarial. Certains participants à la réunion de suivi, mercredi 17 octobre, s'en doutaient mais continuaient tout de même d'espérer un revirement de situation, surtout après le remaniement du début de semaine. « Il n'y a plus de négociation possible dans la fonction publique. C'est plus que préoccupant », s'inquiète Baptiste Talbot (CGT).

L'unique objectif de cette entrevue était bien de revenir sur les mesures promises pour 2019, en précisant le calendrier de mise en œuvre, le nombre de bénéficiaires et les gains attendus.

PPCR, Gipa, CET...

Ainsi, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a tout d'abord rappelé que le protocole d'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) allait, après une année d'arrêt, pouvoir reprendre son déploiement dès début 2019, pour un coût évalué à 750 millions d'euros.

Autres confirmations :

- l'abaissement du seuil d'indemnisation de 20 à 15 jours épargnés sur les compte épargne temps (CET) et la revalorisation de 10 euros pour chacun de ces jours;
- « la stricte » compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) et sa revalorisation au 1er janvier 2019 pour compenser l'effet négatif du transfert primes-points prévu par PPCR pour les agents les plus faiblement primés;
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) est reconduite l'an prochain et devrait concerner 15 000 agents de la fonction publique d'État (l'évaluation pour les deux autres versants n'a pas été donnée).

Sur ce dernier point, François Jaboeuf (CFDT) fait savoir que le gouvernement se serait engagé à sensibiliser tous les employeurs publics pour que les versements soient opérés avant le 31 décembre et l'entrée en vigueur du prélèvement à la source.

Quant à l'amélioration des conditions d'indemnisation des frais de mission, et l'indemnité kilométrique (revalorisée pour la première fois depuis 2006 de 17%), Pascal Kessler (FA-FP) fait remarquer qu'« il ne s'agit pas là de gains de pouvoir d'achat, mais de remboursements ! ».

Les mesures du PLF 2019

Le gouvernement a fait valoir les mesures prises dans le cadre du projet de loi de finances pour 2019 (PLF 2019). A savoir, en premier lieu, l'exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires au 1er septembre 2019. Elle concernera 1,5 million d'agents, avec un gain en moyenne de 120 à 190 euros par an, assure-t-il. « Il nous a été précisé qu'ils seraient 700 000 à en bénéficier dans la fonction publique d'État et plus de 500 000 dans la territoriale », rapporte Baptiste Talbot.

« Cela me paraît un peu surévalué... », réagit Jean-Robert Massimi, directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Surtout lorsqu'on a en mémoire que le gouvernement souhaite que les 1607 heures redevienne la règle dans les collectivités territoriales...

Autre mesure contenue dans le PLF 2019 : le forfait « mobilité durable », d'un montant total de 9,2 millions d'euros en 2019 pour les agents de l'État utilisant ce mode pour leurs trajets domicile-travail. Luc Farré (Unsa) souligne que « son montant n'est que de 200 euros par an contre 400 euros dans le secteur privé. Peut-on expliquer comment cette si grande différence se justifie ? »

Concernant enfin la protection sociale complémentaire (PSC), le secrétaire d'État a fait part des progrès réalisés par la mission confiée aux trois inspections générales au début de l'année 2018. Leur travaux devraient être rendus publics au cours du premier trimestre 2019 et suivis d'une concertation dans la foulée.

« ... »

ARTICLE 2 Ces collectivités qui osent la prime au mérite

Publié le 18/10/2018 • Par [La Gazette](#) • dans : , [Toute l'actu RH](#)



Sujet en réflexion au gouvernement, rétribuer le mérite des agents s'avère une tâche complexe, dans laquelle se sont lancées encore peu de collectivités. Certaines s'expriment sur leurs pratiques.

CHIFFRES-CLÉS

71 % des collectivités disposent d'un complément indemnitaire annuel (CIA), l'une des deux composantes du Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), visant à récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. La part moyenne du CIA dans la rémunération des agents reste encore inconnue.

Source : enquête DGCL, menée en mai 2018 auprès de 1 100 collectivités.

Alors que la prime de fonctions et de résultats, instaurée en 2008, a fait long feu, la création d'une nouvelle prime au mérite est sérieusement étudiée par le gouvernement. En 2015, l'économiste Maya Bacache-Beauvallet avait sévèrement remis en cause, dans un rapport pour le think tank Terra Nova, les primes à la performance dans la fonction publique, pointant l'inégalité de traitement entre usagers qu'elle engendrait, ainsi que la démotivation des agents. « Ces primes ne sont intéressantes que lorsqu'il s'agit de gérer une population très homogène dont les tâches sont les mêmes, sinon elles engendrent mal-être et perte de sens. Or le sens du travail est un élément fort de la motivation, bien plus que l'argent », expliquait-elle alors.

Recours hiérarchiques

La ville de Sélestat (300 agents, 19 250 hab., Bas-Rhin), a adopté la prime au mérite individuel il y a plus de douze ans. Dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA), la commune travaille actuellement à faire évoluer son dispositif. « Il faut être d'accord sur la fixation des objectifs, leur évaluation et l'attribution de la prime. La somme versée a également un fort impact sur la mobilisation des encadrants pour la mettre en œuvre et sur la motivation des agents.

La question est de savoir la part que l'on donne à l'individualisation, ce qui suppose de trouver un équilibre entre motiver individuellement les agents performants et conserver une cohésion d'équipe », note la DRH de Sélestat, Béatrice Guémard.

Suresnes (1 000 agents, 48 600 hab., Hauts-de-Seine), commune qui a instauré une prime au mérite en 2015, a constaté cette année le dépôt d'une cinquantaine de recours hiérarchiques par des agents mécontents, même si le chiffre est en baisse.

Pour sa part, la ville de Romans-sur-Isère (600 agents, 33 500 hab., Drôme) a opté pour une prime d'intéressement à la performance collective. « La finalité du service public étant la satisfaction des usagers, c'est l'objectif que nous avons retenu, après avoir fait évaluer la qualité de notre service public par un cabinet extérieur. Le montant global de 130 000 euros est entièrement distribué si les résultats sont totalement atteints, et dégressif jusqu'à 50 % des résultats atteints. La somme est répartie entre tous les agents, sous condition de présence », détaille Marie-Hélène Thoraval, la maire de Romans-sur-Isère.

En cas de zéro absence, la prime est perçue intégralement et assortie d'un bonus, pour un seul jour d'absence (en dehors des congés maternités et paternités, enfant malade...), elle est de 100 % et elle diminue progressivement jusqu'à disparaître à partir de cinq absences.

Lors de sa première année de mise en place, en 2017, l'intégralité de l'enveloppe a été versée... et la commune drômoise a économisé 510 000 euros grâce à une baisse de 24 % de l'absentéisme. « Cet aspect entrant en ligne de compte, peut-on vraiment parler de performance collective ? » s'interroge Johan Theuret, directeur de l'association des DRH de grandes collectivités.

Trois gradations de prime

Autre limite des primes au mérite : la possibilité de les moduler, notamment à la baisse, est souvent compliquée. « Les agents s'y habituent, d'autant que la plupart ont la même performance d'une année sur l'autre. Ce genre de prime a donc surtout un impact à court terme », constate Béatrice Guémard.

Pour éviter cet effet, Suresnes a introduit trois gradations de prime, à la hausse comme à la baisse, retenant dans ses grilles d'évaluation une quarantaine d'items pour les cadres et une trentaine pour les autres. « Nous avons formé les managers à l'entretien professionnel pour dire ce qui va et ce qui ne va pas, afin que les agents s'inscrivent dans une démarche de progression.

Certains collaborateurs ont un grand sens du service public, sont très investis, sans forcément obtenir la plus forte gradation de prime, qui est justifiée par l'innovation ou la prise de risques », commente Béatrice de Lavalette, adjointe déléguée aux ressources humaines. La commune, qui a fait le choix de ne pas limiter l'enveloppe financière qui y est consacrée, a dépensé cette année 50 000 euros.

En 2017, 82 % des agents n'ont pas vu leur régime indemnitaire évoluer, 5,3 % ont connu une baisse et 12,23 % une augmentation.

Selon Johan Theuret, l'exemple de Suresnes est toutefois à nuancer. « C'est une commune qui dispose de moyens, mais, dans l'ensemble, la capacité financière des collectivités territoriales est réduite. J'observe que les primes à la performance peuvent vite se transformer en usine à gaz pour des montants peu élevés », observe-t-il.

ARTICLE 3 Les incidences des congés familiaux sur les rémunérations et les retraites

Posté le 18/10/18 par Rédaction Weka



Le ministère de la Fonction Publique recense dans un guide les incidences des congés familiaux sur les rémunérations.

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ». Les congés familiaux, en particulier, sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Les effets des congés familiaux sur les rémunérations

Durant le congé de maternité, la fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et l'agent contractuelle (employée depuis au moins 6 mois) conservent leur traitement. Des indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées à l'agent contractuelle qui justifie de moins de 6 mois de services dans son administration. Il en va de même pour les indemnités sauf pour les remboursements de frais et les heures supplémentaires. En cas de temps partiel en cours au moment du congé de maternité, le temps partiel est automatiquement suspendu pendant le congé de maternité. L'agent est alors rétabli à temps plein.

Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont versés intégralement durant toute la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les fonctionnaires. Dans la fonction publique

territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération de la collectivité territoriale. Pour les agents contractuels, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré dès lors qu'ils justifient d'au moins six mois de services.

Pour les fonctionnaires, la rémunération de l'agent (traitement, primes et indemnités) est maintenue pendant le congé d'adoption. L'agent contractuel en congé d'adoption conserve quant à lui son plein traitement (sauf certaines primes et indemnités) s'il justifie de six mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Le congé parental est quant à lui un congé non rémunéré, l'agent ne perçoit ni traitement, ni prime.

Les effets des congés familiaux sur les retraites

Pendant un congé de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur. La disponibilité et le congé non rémunéré pour adopter un enfant ne sont pas des périodes rémunérées. La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'ouvre pas droit à rémunération. La disponibilité pour donner des soins à un proche n'ouvre pas droit à rémunération. La disponibilité pour suivre le conjoint n'ouvre pas droit à rémunération.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le congé de maternité, le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui est assimilé au congé de maternité), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les autorisations d'absences de trois jours pour naissance ou adoption et le congé d'adoption sont ouverts aux fonctionnaires en position d'activité et rémunérés à temps plein.

Ils sont assimilés à des périodes de services effectifs à temps plein pour le calcul des durées de services et d'assurance requises pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite. Ils donnent lieu à assujettissement, sur la base de la rémunération versée durant ces congés, aux cotisations de retraite de base et additionnelle. Le congé de maternité et le congé d'adoption sont pris en compte pour la retraite pour les agents contractuels de façon différente suivant que l'enfant est né avant ou après le 1er janvier 2014.

ARTICLE 4 Prélèvement à la source : alerte dans les petites collectivités !



En tant que collecteurs, les villages et les petites villes devraient prochainement faire l'objet d'une communication ciblée sur le prélèvement à la source. Nombre d'entre eux manquent effectivement d'information à ce sujet. Globalement, ils ont aussi moins de moyens techniques et humains pour mettre en œuvre la réforme.

Restées sous le radar ministériel de longs mois, les plus petites collectivités locales sont désormais sous la vigilance du comité de suivi de la mise en œuvre du prélèvement à la source. Réuni le 20 septembre dernier, il a conclu dans un communiqué de presse qu'elles pouvaient « être sous informées et manquer de temps pour se préparer à la bascule ».

« Jusqu'à présent, la communication a surtout ciblé les entreprises et touché les grandes collectivités territoriales, détaille-t-on au cabinet de Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics. Il faut intensifier l'information en direction des plus petites. Des actions spécifiques vont être menées via les associations d'élus et le réseau des directions départementales des finances publiques [DDFIP]. »

Manque de temps ou d'information

De nombreuses petites communes seraient, au mieux, inquiètes, au pire, mal renseignées. En Gironde, « tout a été très bien expliqué » lors de réunions supervisées par la DDFIP locale, rapporte Lise Blanchou, secrétaire de la mairie de Savignac-de-l'Isle (5 agents, 505 habitants), qui a déjà franchi l'étape de la première déclaration Pasrau (pour « Prélèvement à la source pour les revenus autres ») : « Mais j'attends toujours le retour de l'administration fiscale avec la liste des taux de prélèvement, afin de préfigurer la réforme sur les bulletins de salaire dès cet automne.

Il y a encore quelques semaines, les secrétaires de mairie ne savaient pas qu'il y avait des manipulations à faire dès la fin de cette année

De manière générale, quatre mois pour tout mettre en place, cela paraît un peu court, » confie-t-elle. « Il y a encore quelques semaines, les secrétaires de mairie ne savaient pas qu'il y avait des manipulations à faire dès la fin de cette année », rapporte, pour le département du Tarn, Laurence Payrastre, responsable du service Finances et fiscalité de l'Association des maires et des élus locaux du Tarn. Elle s'en est rendu compte en organisant, avec la DDFIP du Tarn, des sessions d'information avec les principaux éditeurs de logiciel de paie : « Ce sont eux qui ont prévenu les agents qu'il fallait, notamment, s'inscrire sur net-entreprises.fr et faire une déclaration à blanc afin de recevoir les taux à appliquer en janvier », poursuit Laurence Payrastre.

Risques d'erreurs

Le manque de temps ou d'information peut être aggravé par les moyens techniques à disposition, qui varient d'une commune à l'autre. « Certaines ont externalisé la réalisation des paies à un centre de gestion, même si elles sont minoritaires, rappelle Luc Waymel, président de l'association des maires ruraux du Nord. Et puis, ici, nous avons globalement tous recours à des logiciels professionnels. » L'enjeu n'est effectivement pas le même entre le village qui utilise un tableur Excel et celui qui dispose d'un logiciel mis à jour pour automatiser l'essentiel des opérations nécessaires à la retenue à la source.

Tout repose sur une secrétaire de mairie, présente une ou deux demi-journées par semaine et déjà bien occupée avec les démarches relatives à l'État civil, l'urbanisme, les factures . . .

Quel que soit son volume, la charge de travail supplémentaire pèse souvent, dans les petites structures, sur une seule personne : « Tout repose sur une secrétaire de mairie, présente une ou deux demi-journées par semaine et déjà bien occupée avec les démarches relatives à l'État civil, l'urbanisme, les factures... fait remarquer Laurence Payrastre. Elles craignent de faire des erreurs, qui impliqueront des pénalités pour la commune, même si l'administration a assuré qu'elle ferait preuve de souplesse les premiers mois. »

Comme tous les gestionnaires de paie du secteur public ou privé, elles s'inquiètent aussi des questions que pourraient leur poser, à partir de l'année prochaine, les agents...mais aussi les habitants, rapporte encore Laurence Payrastre : « En milieu rural, en cas de problème, c'est le maire que l'on sollicite ! »



Droit de grève - Les agents publics ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis

Mis en ligne par ID CiTé le 18/10/2018

L'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que " Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent " ; En l'absence d'une telle réglementation, il revient aux chefs de services, responsables du bon fonctionnement des services placés sous leur autorité, de fixer eux-mêmes, sous le contrôle du juge, en ce qui concerne ces services, la nature et l'étendue des limitations à apporter au droit de grève en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la Nation ;

Si le préavis donné par un syndicat doit, pour être régulier, mentionner l'heure de début et de fin de l'arrêt de travail, les agents publics, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis et sont libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent ;

En l'espèce, par un préavis régulièrement déposé, les organisations syndicales nationales de sapeurs-pompiers professionnels avaient appelé ce jour à une grève de vingt-quatre heures le 31 janvier 2013, tandis que les organisations syndicales locales avaient par un préavis de grève, également régulier, appelé à la grève de quinze heures à dix-sept heures ce même jour ; M. A..., sapeur-pompier professionnel affecté au centre de secours, qui devait assurer une garde d'une amplitude de douze heures commençant à sept heures et s'achevant à dix-neuf heures, s'est déclaré gréviste de dix heures à midi mais n'a pu, sur instruction de sa hiérarchie, reprendre son service à midi comme il l'avait prévu et a subi, en conséquence, une retenue sur salaire correspondant au temps de service non accompli ce jour-là ;

Le service départemental d'incendie et de secours, qui soutient que le respect de ce droit tel qu'il a été exercé par M. A... conduit à une désorganisation du service, n'établit pas que l'interdiction de reprendre son service à 12 heures opposée à l'intéressé était motivée par des considérations visant à éviter un usage abusif du droit de grève ou relevant des nécessités du service ou de l'ordre public ; Ainsi, et comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges, l'interdiction qui a été faite à M. A... de reprendre son service opposée était illégale ;

REFERENCES [CAA de LYON N° 16LY04496 - 2018-07-10](#)

Validation de périodes de non titulaire : un dispositif en extinction

Mis en ligne par ID CiTé le 19/10/2018

L'article 53 de la loi n°2010-1330 portant réforme des retraites a supprimé la possibilité de faire valider les périodes de non titulaire pour les agents titularisés à compter du 2 janvier 2013. Par conséquent, les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013 n'ont plus la possibilité de demander la validation de leurs périodes de non titulaire.

Les agents titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013, disposaient d'un délai de 2 ans pour faire leur demande de validation. Il n'est donc plus possible de faire une demande depuis le 2 janvier 2015. Si vous avez fait une demande dans les délais et que cette dernière est toujours en cours, vous pouvez suivre son avancement dans votre espace personnel.

Pour connaître les informations qui vous permettront d'apprécier les conséquences d'une validation sur le montant votre future pension CNRACL...

REFERENCES [CNRACL 2018-10-18](#)

Participation à un examen ou concours - L'autorité territoriale n'est pas tenue d'accorder une autorisation spéciale d'absence, non prise en compte dans le calcul des congés annuels

Mis en ligne par ID CiTé le 19/10/2018

Il ne ressort d'aucune disposition légale et réglementaire que l'autorité territoriale serait tenue d'accorder une autorisation spéciale d'absence, non prise en compte dans le calcul des congés annuels, aux agents désirant participer à un examen ou un concours ;

En l'espèce, le syndicat mixte fait valoir sans être contredit que son organe délibérant n'a pas adopté de délibération permettant l'octroi facultatif de telles autorisations spéciales d'absence ; A supposer que, comme le fait valoir Mme E..., sa supérieure hiérarchique se serait vue autoriser, contrairement à elle, à passer le concours d'attaché territorial en bénéficiant d'une autorisation spéciale d'absence et aurait bénéficié de la prise en charge des frais exposés pour ce concours, cette circonstance ponctuelle, pour regrettable qu'elle serait, ne serait pas de nature à constituer un fait susceptible de faire présumer l'existence du harcèlement moral à l'encontre de Mme E..., alors que rien au dossier n'établirait que le syndicat mixte aurait refusé de lui octroyer des jours de congé annuel pour présenter ce concours ; Si

le syndicat mixte ne l'a autorisée à suivre que des formations en rapport avec les fonctions confiées au sein du syndicat, cette circonstance n'est pas, par elle-même, de nature à attester qu'il se serait opposé à son évolution professionnelle, ni n'est susceptible de faire présumer le harcèlement moral allégué...

A noter >> Si le syndicat mixte n'a pas proposé à Mme E... de la nommer sur le grade d'adjoint administratif de première classe après sa réussite à ce concours interne organisé par un centre de gestion de la fonction publique territoriale, cette circonstance n'est pas de nature à être regardée comme un fait susceptible de faire présumer l'existence du harcèlement moral, alors qu'aucun élément versé au dossier ne permet d'établir qu'un tel emploi aurait été vacant dans les effectifs du syndicat mixte; Il en va de même de la circonstance que les frais exposés par l'intéressée pour passer des concours ou examen n'ont pas été pris en charge par le syndicat mixte, la délibération n° 07-18 du 5 juillet 2007 qu'elle verse au dossier ne prévoyant pas la prise en charge par le syndicat mixte de cette catégorie de frais...

REFERENCES [CAA de MARSEILLE N° 16MA00350 - 2018-07-10](#)



CNRACL - Un nouveau service : la qualification des Comptes Individuels Retraite

Mis en ligne par ID CiTé le 18/10/2018

La CNRACL propose un nouveau service destiné à la qualification des Comptes Individuels Retraite (CIR).

Le service "Qualification des Comptes Individuels Retraite" est ouvert à tous les employeurs en accès libre mais aussi sur la base de campagnes pour lesquelles des critères précis de carrière auront été au préalable définis par la CNRACL.

En 2018, les simulations de calcul, des agents territoriaux nés en 1964 présentant au moins une ligne de carrière de catégorie active, seront remplacées par le processus de "Qualification des Comptes Individuels Retraite". Ainsi ces agents bénéficieront d'une EIG en 2019 établie sur la base d'une qualification de CIR en lieu et place de la simulation habituelle.

Un flash info sera envoyé aux employeurs concernés par ce dispositif.

REFERENCES [CNRACL - 2018-10-17](#)

