

Comptes individuels retraite (CIR) : les cohortes à faire et pourquoi ?

Comptes individuels retraite (CIR) : les cohortes à faire et pourquoi ?

Focus



Pour répondre à l'obligation du Droit à l'information (article 10 de la loi du 21 août 2003 qui établit le droit pour toute personne d'obtenir une information sur sa retraite), la **CNRACL doit disposer d'un compte individuel retraite (CIR) fiable pour chaque agent affilié.**

Le déploiement de la DSN remplace désormais les anciennes campagnes annuelles obligatoires de remplissage des données par des remontées de données carrières mensuelles pour chaque agent. De ce fait, la CNRACL n'alimente plus les portefeuilles en dossiers de Qualification de compte individuel retraite (QCIR) chaque année. **Ces dossiers de QCIR n'existent plus et sont d'ailleurs supprimés de la nouvelle offre déployée sur Pep's depuis le 16 septembre dernier.**

Les CIR deviennent ainsi un élément central des dossiers retraite. En effet, les collectivités devront désormais réaliser un CIR à plusieurs occasions :

- En cas de demande de simulation retraite à effectuer par le CDG pour un agent. Ce sont les données du CIR, préalablement complété, qui alimenteront directement l'estimation de pension.
- En préalable à chaque rendez-vous retraite au CDG.
- Lorsque la collectivité souhaite corriger les dossiers de ses agents comportant des erreurs ou compléter des périodes.
- Enfin, la collectivité pourra demander des CIR chaque année si elle souhaite que ses agents soient destinataires d'un relevé de carrière actualisé. En 2025 seront concernés les agents nés en 1965, 1970, 1975, 1980 et 1985. Sans action de la part de la collectivité, l'agent ne recevra jamais de relevé de carrière.

Les conseillères statut-retraite du service Gestion des carrières se tiennent à votre disposition pour toute question complémentaire : retraite@cdg85.fr.

- Secteur 1 : Mathilde ROUSSEAU,
- Secteur 2 : Noémie ARNAULT,
- Secteur 3 : Manuela GUILBAUD.

Page du site internet dédiée aux Secrétaires Généraux de Mairie (SGM)

Dans la suite de la réforme visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, une page dédiée a été mise en ligne sur notre site internet : [Les Secrétaires Généraux de Mairie \(SGM\) | Maison des Communes de la Vendée \(maisondescommunes85.fr\)](#).

Une **Foire aux questions (FAQ)** est également téléchargeable sur cette page. La réforme soulevant beaucoup de questions sur la promotion interne dérogatoire, la bonification d'ancienneté, le mode de calcul de l'ancienneté... toutes les réponses à ces questions et bien d'autres figurant désormais dans notre FAQ.

Actu RH





Peut-on stagiairiser un agent en arrêt maladie ?

Oui. Le stagiaire a la qualité de fonctionnaire territorial, il doit donc satisfaire, dès sa nomination, aux conditions requises pour acquérir cette qualité. En outre, le principe d'égalité d'admissibilité à la fonction publique interdit toute discrimination fondée notamment sur l'ethnie, la race, l'état de santé, le handicap, les croyances, les philosophies ou les opinions.

Depuis 2020, la condition d'aptitude physique générale a laissé la place à des conditions de santé particulières posées par les statuts particuliers des cadres d'emplois (dans la FPT les "conditions de santé particulières" sont prévues seulement pour les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels). En conséquence, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis, en vertu de dispositions réglementaires, à une évaluation préalable de l'aptitude physique particulière par le médecin agréé, aucune visite médicale n'est désormais requise. Lorsque l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, le contrôle de ces conditions est effectué par un médecin agréé.

En cas de contestation des conclusions du médecin, soit par l'agent, soit par l'administration, le conseil médical en formation restreinte est saisi dans un délai de deux mois à compter du moment où ces conclusions sont portées à leur connaissance.

A titre indicatif, les décisions de jurisprudence intervenues sous le régime des "conditions d'aptitude physique" antérieurement en vigueur, pourraient être transposées à l'appréciation des "conditions de santé particulières" lorsqu'elles sont prévues, sous réserve du contrôle du juge :

Ainsi, l'appréciation des conditions d'aptitude physique pour l'admission dans un cadre d'emplois porte sur l'aptitude du candidat à exercer les fonctions auxquelles le cadre d'emplois donne accès (CE 6 juin 2008 n°299943).

Il n'est pas nécessaire que le candidat soit indemne de toute infirmité, de tout handicap ou guéri de toute maladie. En présence d'une affection déclarée, il doit être pris en compte les conséquences prévisibles d'évolution ainsi que l'existence de traitements permettant de guérir ou de bloquer cette affection afin de déterminer si la maladie ou infirmité est compatible avec les fonctions (CE 6 juin 2008 n°299943).

En aucun cas la maladie ou l'infirmité ne peut elle-même fonder un rejet automatique de candidature.

Attention, toutefois, la durée totale des congés maladies rémunérés est prise en compte comme temps de stage, sous réserve qu'elle ne dépasse pas un dixième de la durée globale de celui-ci.

En cas de dépassement, la date de fin de stage, et donc la date de titularisation sont repoussées d'autant.

[Article L. 131-1 code général de la fonction publique](#)
[Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020](#)

Un agent à temps partiel pour lequel les jours fériés tombent sur les jours non travaillés peut-il récupérer ces jours ?

Non. Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel ([CE du 21 janvier 1991 n° 102121](#), [CE du 16 octobre 1998 n° 169547](#) par analogie).

Par contre si l'agent est en formation sur un jour de temps partiel, ce dernier devra être récupéré.

La consultation préalable du Comité Social Territorial est-elle impérative ?

Oui. Dans les cas où l'avis du Comité Social Territorial (CST) est requis, la consultation doit impérativement être préalable à la décision de l'organe délibérant, quelle que soit la date d'effet.

Ainsi, une décision prise sans consultation préalable du CST est entachée d'irrégularité.

En outre, il est impossible de solliciter le CST après la prise de décision, afin de régulariser cette dernière.

Attention, ce vice de procédure peut entraîner l'annulation ou l'abrogation de la décision.

En effet, une décision prise sans l'avis préalable du CST peut être annulée si un recours est formé dans le délai de recours contentieux de 2 mois, en raison du non-respect des procédures obligatoires. L'annulation prononcée par le juge entraîne le plus souvent la disparition rétroactive de l'acte et donc de l'ensemble de ses effets depuis son adoption, l'acte étant réputé n'avoir jamais existé.

Plus encore, en application de l'article L243-2 du Code des relations entre le public et l'administration, une décision irrégulière peut être abrogée à tout moment. L'administration est en effet tenue d'abroger, expressément et sans condition de délai, un acte réglementaire illégal, sur demande du Préfet, d'une organisation syndicale ou de tout tiers justifiant d'un intérêt à agir. L'abrogation n'étant pas rétroactive, l'acte ne produira simplement plus d'effets pour l'avenir.

Ainsi, omettre de solliciter l'avis préalable du CST entraîne des risques juridiques importants.

Dans l'hypothèse où vous auriez délibéré avant d'avoir obtenu l'avis du CST, il est vivement conseillé de redélibérer afin soit d'abroger (l'acte irrégulier ne produira simplement plus d'effets pour l'avenir), soit de retirer (comporte un effet rétroactif, l'acte irrégulier sera alors réputé n'avoir jamais existé) et remplacer la délibération irrégulière.

Source :

[Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

JURISPRUDENCE : abandon de poste - la garantie de la mise en demeure

L'article L553-1 du CGFP consacre l'existence du licenciement pour abandon de poste mais c'est la jurisprudence qui détaille la notion, permettant ainsi à l'employeur de constater la rupture volontaire du lien de travail.

Les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements. Un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

Le juge a estimé que même si l'agent a fait l'objet d'une mise en demeure par courriers, lui enjoignant de rejoindre son poste sous peine de radiation des cadres pour abandon de poste, ces mises en demeure ne l'informaient pas que cette radiation pouvait être mise en œuvre sans qu'elle bénéficie des garanties de la procédure disciplinaire.

Ainsi, une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure, qui constitue une garantie pour l'intéressé au sens du principe rappelé ci-dessus, doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

La mise en demeure et son contenu, dans le cadre d'une procédure d'abandon de poste, constituent une garantie justifiant l'annulation de la décision de radiation.

CAA Paris n°21PA05909 du 21 octobre 2022



Relèvement du SMIC au 1er novembre 2024

Un décret du 23 octobre 2024 fixe le taux horaire brut du SMIC à 11,88 euros (au lieu de 11,65 €) soit 1801,80 euros brut mensuels à compter du 1er novembre 2024 sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le montant du Minimum Horaire Garanti prévu à l'article L.3231-12 du Code du Travail servant de référence pour le calcul et l'indexation de divers avantages sociaux est fixé à 4,22 € (au lieu de 4,15 euros).

Ce décret concerne les agents recrutés sur contrat de droit privé (PEC, Contrat d'apprentissage) qui sont rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC. Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC soit 1441,44 brut au 1er novembre 2024.

[Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#) reste toujours en vigueur concernant les agents de droit public.

Par conséquent, tous les agents contractuels de droit public, stagiaires et titulaires rémunérés sur la base de l'indice majoré 366 qui correspond à un montant de 1801,74 bénéficieront d'une indemnité différentielle mensuelle de 6 centimes à compter du 1er novembre 2024.

[Décret n°2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : [Actus RH et statutaires !](#)

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : <https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres> ou [webinaires-service-paie](#)

Besoin de nous contacter ?

gestion.des.carrieres@cdg85.fr

instances.consultatives@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr