



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

REUNION D'INFORMATION

FOCUS :

**La réforme des retraites dans la
fonction publique**

**MONTMOREAU
Mardi 13 Février 2024**

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

SOMMAIRE

I. Actualités statutaires

- La rémunération
- La carrière : congé de présence parentale / secrétaires généraux de mairie / promotion interne / police municipale
- Les concours
- Le compte épargne-temps
- L'égalité professionnelle

II. Actualités à venir

III. Jurisprudences

IV. Actualités de votre CDG

V. Focus : La réforme des retraites dans la fonction publique

ACTUALITÉS STATUTAIRES

-

La rémunération

Salaire Minimum de Croissance National (SMIC)

Au 1^{er} janvier 2024, le montant brut du SMIC horaire est revalorisé à hauteur d'1,13 % et s'établit à **11,65 €** (contre 11,52 € au 1^{er} mai 2023).

⇒ Soit 1 766,92 € bruts mensuels sur la base de travail de 35 heures hebdomadaires

Le minimum garanti est lui porté à **4,15 €** (contre 4,10 € au 1^{er} mai 2023)



La revalorisation du SMIC impacte également la rémunération minimum des apprentis.



Décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023

Minimum de traitement dans la fonction publique

Au 1^{er} janvier 2024, le minimum de traitement dans la fonction publique évolue de la manière suivante :

IB : 367 / IM : 366

Soit une rémunération brute mensuelle de 1 801,74€

Les agents publics ne pourront être rémunérés inférieurement à ce minimum (valeur pour un agent à temps complet).

L'attribution de 5 points d'indice majoré

Au 1^{er} janvier 2024, l'ensemble des agents publics de catégorie A, B et C bénéficient d'une attribution de 5 points d'indice majoré

- Modification de la correspondance entre les indices bruts (IB) et les indices majorés (IM), telle que définie par le barème A du décret n°82-1105 du 23 décembre 1982
- Les indices bruts des échelonnements indiciaires des cadres d'emplois demeurent donc inchangés



Décret n°2023-519 du 28 juin 2023

L'attribution de 5 points d'indices majorés

Pour les fonctionnaires → Arrêté individuel au 1^{er} janvier 2024 (*conseillé*)

Pour les agents contractuels de droit public → Différents scénarios possibles

Décisions/Actes	Délibération à modifier ?	Avenant au contrat à faire?
Délibération et contrat font référence à un échelon avec renvoi à un IB et IM	Non	Oui, afin de tenir compte des +5 points d'IM
Délibération et contrat font référence à un IB et un IM	Oui	Oui, afin de tenir de la nouvelle correspondance
Délibération et contrat font seulement référence à un IB	Non	Non, mais conseillé
Délibération et contrat font seulement référence à un IM + collectivité ne souhaite pas appliquer les + 5 points	Non	Non
Délibération et contrat font seulement référence à un IM + collectivité souhaite appliquer les + 5 points	Oui	Oui, afin de tenir compte des +5 points d'IM
Délibération fait référence à un IB et contrat à un IM	Oui	Oui, afin de tenir compte des +5 points d'IM
Délibération prévoit une rémunération en référence à un IB /IM de la grille indiciaire d'un grade déterminé	Application des différentes solutions présentées en fonction du contenu du contrat ci-dessus	

Majoration des traitements bruts annuels hors échelle

Au 1^{er} janvier 2024, les traitements bruts annuels hors échelle sont fixés comme suit :

GROUPE	CHEVRON		
	I	II	III
A	52 870,69 (ex 52 575,33)	54 938,26 (ex 54 642,90)	57 714,71 (ex 57 419,34)
B	57 714,71 (ex 57 419,34)	60 136,72 (ex 59 841,35)	63 326,68 (ex 63 031,32)
B bis	63 326,68 (ex 63 031,32)	64 980,74 (ex 64 685,37)	66 693,87 (ex 66 398,50)
C	66 693,87 (ex 66 398,50)	68 111,63 (ex 67 816,26)	69 588,47 (ex 69 293,10)
D	69 588,47 (ex 69 293,10)	72 719,36 (ex 72 423,99)	75 850,25 (ex 75 554,88)
E	75 850,25 (ex 75 554,88)	78 803,92 (ex 78 508,55)	
F	81 698,51 (ex 81 403,15)		
G	89 496,20 (ex 89 200,83)		



Décret n°2023-519 du 28 juin 2023

Attribution de 5 points d'indice majorés et conséquences sur les indemnités des élus locaux

Les indemnités de fonction allouées au titre de l'exercice des fonctions des élus locaux sont fixées par référence au montant du traitement correspondant à **l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique**.

Conséquence de l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024, l'indice brut terminal correspond désormais à **l'IB 1027 - IM 835** (*contre IM 830 auparavant*).

Les montants plafonds des indemnités de fonction des élus locaux se trouvent ainsi impactés.

Attribution de 5 points d'indice majoré et conséquences sur les indemnités des élus locaux

Plusieurs hypothèses peuvent se présenter en fonction de la rédaction de la délibération fixant le niveau de rémunération des indemnités :

La délibération fait référence à des pourcentages de l'indice brut terminal de la fonction publique

L'augmentation du montant des indemnités de fonction au 1^{er} janvier 2024 est automatique.

La délibération mentionne un montant en euros

L'augmentation du montant des indemnités de fonction au 1^{er} janvier 2024 ne se fait pas automatiquement, une nouvelle délibération doit être prise.

Attribution de 5 points d'indice majoré et hausse de la déduction de la FRFE

La détermination du montant net imposable des indemnités de fonction est obtenue en déduisant du montant brut, notamment, **une fraction représentative des frais d'emploi (FRFE)**

Le montant de la déduction de la FRFE est indexé sur l'indice brut terminal de la fonction publique (IB 1027 ; IM 835). Au 1^{er} janvier 2024, le montant de la déduction de la FRFE est le suivant :

	Mandat unique	Mandats multiples
Elus communes > 3 500 habitants	1592 € / mois	1592 € / mois
Autres élus	698 € / mois	1048 € / mois

Modification des données de calcul du SFT

Pour rappel, le SFT se compose :

- D'un élément fixe qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge
- D'un élément proportionnel, à partir du 2^{ème} enfant, calculé sur la base TBI + NBI

Le TBI servant de base au calcul du SFT évolue au 1^{er} janvier 2024 =

- Montant plancher = **IB 524 / IM 454** (*au lieu de IM 459*)
- Montant plafond = **IB 879/ IM 722** (*au lieu de IM 717*)

Cette revalorisation entraîne une modification du barème du SFT (*voir slide suivante*).

Modification des données de calcul du SFT

Nbre d'enfants	Élément fixe		Élément proportionnel		Montants mensuels plancher (IM 454)	IM entre 455 et 721	Montants mensuels plafonds (IM 722)
1	2,29€	+	0%	=	2,29€	2,29€	2,29€
2	10,67€		3%		77,71€	10,67 € + 3% IM	117,29€
3	15,24€		8%		194,03€	15,24 € + 8% IM	299,57€
+ par enfant suppl.	4,57€		6%		138,66€	4,57€ + 6% IM	217,82€

Hausse de la cotisation vieillesse CNRACL

→ Un décret du 30 janvier 2024 organise **une hausse d'un point du taux des cotisations patronales vieillesse affectée à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) à compter du 1^{er} janvier 2024.**

⇒ *Passage de 30,65 % à **31,65 %***

→ En contrepartie, il prévoit une baisse d'un point du taux des cotisations maladie au titre de l'année 2024

⇒ *Passage de 9,88 % à **8,88%***



Ce texte s'applique, de manière rétroactive, à compter du 1^{er} janvier 2024.



Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024

Taux de surcotisation – Temps partiel et temps non complet

Pour rappel, les agents à temps partiel ou à temps non complet peuvent verser **une retenue à un taux supérieur au taux normal** permettant de décompter les périodes de travail effectués comme des périodes de travail à temps plein.

⇒ *On parle de « surcotisation ».*

Un nouvel article D.5 du Code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR) détermine les modalités de calcul du taux de la retenue applicable pour ces agents.

Par dérogation et pour les fonctionnaires ayant opté pour la surcotisation avant la hausse du taux de la contribution CNRACL au 1^{er} janvier 2024, un taux de la retenue spécifique est prévu afin de neutraliser l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation.



Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024

Février 2024

Bien plus qu'un CDG

Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité Sociale est le montant maximum en Euros des rémunérations brutes à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations et règles d'assujettissement (*cotisations IRCANTEC, FNAL, indemnités des élus locaux, etc.*)

Pour l'année 2024, le montant augmente de 5,4% :

Année	46 368 €
Trimestre	11 592 €
Mois	3 864 €
Jour	213 €
Heure	29 €



Arrêté du 19 décembre 2023

Hausse du plafond de la sécurité sociale et assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des indemnités des élus locaux

Les indemnités des élus des communes, des EPCI, des régions et départements sont assujetties au régime général et aux cotisations URSSAF de droit commun si le cumul de l'ensemble des indemnités perçu par l'Elu est supérieur à la moitié du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Suite à la hausse du plafond de la Sécurité Sociale au 1^{er} janvier 2024, la moitié de ce plafond mensuel est fixée à 1 932€ euros/mois.

Taux de cotisation vieillesse dé plafonnée

Au 1^{er} janvier 2024, le taux de la cotisation vieillesse dé plafonnée (applicable à tous les agents affiliés au régime général de sécurité sociale) passe de 1,90 % à **2,02 % (part patronale)**.



Décret n°2023-1329 du 29 décembre 2023

Taux de cotisation accident du travail

Au 1^{er} janvier 2024, le taux de la cotisation accident du travail (applicable à tous les agents affiliés au régime général de sécurité sociale) pour les **employeurs de moins de 20 agents**, passe de 1,81% à **1,72 % (part patronale)**.



Arrêté du 27 décembre 2023

Février 2024

Bien plus qu'un CDG

Gratification de stage

Le montant minimal de la gratification d'un stagiaire est réévalué au 1^{er} janvier 2024 et passe de 4,05 € à **4,35 € de l'heure** (qui correspond à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale).

Grilles "taux neutres" du prélèvement à la source pour 2024

Grille « Taux neutres » du PAS pour 2024

Inférieure à 1 591 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 591 € et inférieure à 1 653 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 653 € et inférieure à 1 759 €	1,3 %
Supérieure ou égale à 1 759 € et inférieure à 1 877 €	2,1 %
Supérieure ou égale à 1 877 € et inférieure à 2 006 €	2,9 %
Supérieure ou égale à 2 006 € et inférieure à 2 113 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 2 113 € et inférieure à 2 253 €	4,1 %
Supérieure ou égale à 2 253 € et inférieure à 2 666 €	5,3 %
Supérieure ou égale à 2 666 € et inférieure à 3 052 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 3 052 € et inférieure à 3 476 €	9,9 %
Supérieure ou égale à 3 476 € et inférieure à 3 913 €	11,9 %
Supérieure ou égale à 3 913 € et inférieure à 4 566 €	13,8 %
Supérieure ou égale à 4 566 € et inférieure à 5 475 €	15,8 %
Supérieure ou égale à 5 475 € et inférieure à 6 851 €	17,9 %
Supérieure ou égale à 6 851 € et inférieure à 8 557 €	20 %
Supérieure ou égale à 8 557 € et inférieure à 11 877 €	24 %
Supérieure ou égale à 11 877 € et inférieure à 16 086 €	28 %
Supérieure ou égale à 16 086 € et inférieure à 25 251 €	33 %
Supérieure ou égale à 25 251 € et inférieure à 54 088 €	38 %
Supérieure ou égale à 54 088 €	43 %

**Abattement
applicable aux
contrats courts =
725 €**

Avantage en nature - Repas

Le montant de l'avantage en nature repas est également revalorisé au 1^{er} janvier 2024 à 5,35 € par repas ou 10,70 € par jour, quelle que soit la rémunération perçue par le bénéficiaire

Valeur forfaitaire	50% de la valeur forfaitaire	Prix payé par l'agent	Réintégration assiette de cotisations
5,35 €	2,67 €	2,67 €	0 €
5,35 €	2,67 €	1,50 €	5,35 - 1,50€ = 3,85€

Avantage en nature - Logement

Les montants de l'avantage en nature Logement sont revalorisés au 1^{er} janvier 2024 :

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1932,00€	77,30€	41,40€
De 1932,00€ à 2 318,39€	90,20€	57,90€
De 2 318,40€ à 2704,79€	102,90€	77,30€
De 2 704,80€ à 3 477,59€	115,80€	96,50€
De 3 477,60€ à 4 250,39€	141,90€	122,30€
De 4 250,40€ à 5 023,19€	167,40€	147,70€
De 5 023,20€ à 5 795,99€	193,30€	180,10€
Supérieure ou égale à 5 796,00€	218,80€	205,90€

Titres-restaurant

Pour rappel, la **participation patronale** au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre **50 et 60 % de la valeur nominative du titre restaurant**
- **ne pas excéder un certain montant par titre restaurant**

Le décret n°2023-422 du 31 mai 2023 a relevé le plafond d'exonération de la part patronale au financement des titres-restaurant à compter du 3 juin 2023.

Ce nouveau plafond est fixé à **7,18 € au 1^{er} janvier 2024** (*contre 6,91 € pour 2023*)

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise entre 11,97 € et 14,36 €.

Avantage en nature - Titres restaurant

La loi n°2023-1252 du 26 décembre 2023 vient **prolonger la liste des produits alimentaires achetés par titre-restaurant à tous les produits alimentaires, directement consommables ou non, jusqu'au 31 décembre 2024.**

Cette mesure avait vu le jour avec la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Objectif : soutenir le pouvoir d'achat des salariés face à la persistance de l'inflation



Loi n°2023-1252 du 26 décembre 2023

Prise en charge des abonnements de transport collectif

Pour rappel, **la prise en charge du prix des abonnements de transport collectif** a été portée à 75 % au 1^{er} septembre 2023 (*contre 50 % auparavant*).

Cette prise en charge ne peut toutefois pas excéder le plafond correspondant au tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à travers la région Ile-de-France, c'est-à-dire de l'abonnement « Navigo toutes zones (1-5) », majoré de 25%.

À compter du 1^{er} janvier 2024, le forfait « Navigo toutes zones (1-5) » augmente et est porté à 950,40 € par an.

Par conséquent, le plafond de prise en charge des abonnements de transport collectif est désormais fixé à 99 € ($950,40 \text{ €} \times 1,25 / 12$).

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 transpose la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la Fonction Publique Territoriale.

Sont concernés :

- Les agents publics territoriaux
- Les assistants maternels et familiaux employés par des collectivités territoriales ou établissements publics



Principe de libre administration → versement facultatif (*délibération après avis du CST*)

Son versement peut intervenir au plus tard **jusqu'au 30 juin 2024 en une ou plusieurs fractions.**

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent répondre à **plusieurs conditions** :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret précise également :

- **L'employeur compétent** pour verser la prime (en cas de mobilité, d'employeurs successifs, etc.)
- **Les modalités de calcul de la rémunération brute de référence** (en cas de pluralités d'employeurs ou d'emplois)
- **Les plafonds applicables** en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Prolongation temporaire des règles du régime d'assurance chômage

Les dispositions réglementaires actuelles relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage sont prolongées **au plus tard jusqu'au 30 juin 2024**.

Cette prolongation intervient dans l'attente de l'entrée en vigueur de nouvelles règles, conformément au document de cadrage envoyé le 1er août 2023 par le Gouvernement aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel.



Décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023

Indemnité horaire pour travail de nuit – Filière médico-sociale

Le décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation de nuit dans la fonction publique hospitalière créé une indemnité horaire pour travail de nuit.



Ce décret n'est pas transposable en l'état à la filière médico-sociale de la FPT. Une étude est en cours au sein des services compétents du ministère de la Défense,



Décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023

Février 2024

Bien plus qu'un CDG

Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

Filière médico-sociale

Rappel Agents territoriaux (hors filière médico-sociale et agents sociaux territoriaux)	Rappel Agents sociaux territoriaux	Agents territoriaux relevant de la filière médico-sociale
<p>L'organe délibérant peut instituer une indemnité <u>horaire</u> pour travail du dimanche et des jours fériés (IHTDJF) en cas d'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le dimanche ou un jour férié,• Entre 6 heures et 21 heures. <p>Montant de l'indemnité : 0,74 € / heure</p> <p>⇒ <i>L'organe délibérant peut retenir un taux inférieur</i></p>	<p>Les agents sociaux territoriaux peuvent percevoir une indemnité <u>forfaitaire</u> pour travail du dimanche et des jours fériés (IFTDJF) en cas d'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le dimanche ou un jour férié,• Sur la base de 8 heures de travail effectif. <p>Montant de l'indemnité : 50,26 €</p>	<p>L'organe délibérant peut instituer une indemnité <u>forfaitaire</u> pour travail du dimanche et des jours fériés (IFTDJF) en cas d'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le dimanche ou un jour férié,• Sur la base de 8 heures de travail effectif. <p>Montant de l'indemnité : 60 € depuis le 1^{er} janvier 2024 <i>(contre 50,26 € jusqu'à présent)</i></p> <p>⇒ <i>L'organe délibérant peut retenir un taux inférieur</i></p>

Suppression du délai de carence pour interruption spontanée et médicale de grossesse

La journée de carence est supprimée pour **les arrêts de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée** (dite « fausse couche »).

⇒ *Cette mesure s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} janvier 2024.*

La journée de carence est également supprimée pour **les arrêts de travail faisant suite à une interruption médicale de grossesse**.

⇒ *Cette mesure s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard le 1^{er} juillet 2024.*



Loi n°2023-567 du 7 juillet 2023
Loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023

Evolution du droit à Congé de Longue Maladie (CLM)

La loi de finances pour 2024 est venue modifier l'article L822-8 du CGFP :

« *Le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit :*

1° Pendant un an, la totalité de son traitement ;

2° Pendant les deux années suivantes, la moitié de celui-ci. Cette part du traitement peut être portée à 60 % par décret en Conseil d'Etat si un accord conclu en application de l'article L. 221-2 le prévoit. »



Un accord collectif national doit toutefois être conclu en amont et retranscrit par décret en Conseil d'Etat pour appliquer cette nouveauté.



Article 95 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023

ACTUALITÉS STATUTAIRES

-

La carrière

Modification des conditions de renouvellement du congé de présence parentale

Publié au Journal Officiel du 4 février 2024, le décret n°2024-78 du 2 février 2024 apporte une modification concernant les conditions de renouvellement du congé de présence parentale.

(Pris en application de l'article 4 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité)

Entrée en vigueur : 5 février 2024



Décret n°2024-78 du 2 février 2024

Modification des conditions de renouvellement du congé de présence parentale

Rappel

- Attribué **de droit** au fonctionnaire ou à l'agent contractuel, sur demande écrite.
- Accordé **lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge** présente une **particulière gravité** rendant indispensable **une présence soutenue** de sa mère ou de son père et **des soins contraignants** (article L.632-1 et suivants du CGFP).
- **310 jours ouvrés** maximum par période de **36 mois**, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.
- Avant le terme, l'agent peut bénéficier de son **renouvellement**, si l'état de santé de son enfant le nécessite.

Modification des conditions de renouvellement du congé de présence parentale

- Le parent joint un **nouveau certificat médical**.
- Désormais, l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical n'est plus requis.

- Ces modifications sont introduites à:

[l'article 1 du décret n°2006-1022 du 21 août 2006](#) relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale

[l'article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2023, la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie apporte de **nouvelles garanties d'évolution du métier** afin de le rendre plus attractif et pallier les difficultés de recrutement dans le secteur.

Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.



Loi n°2023-138 du 30 décembre 2023

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Changement de l'appellation du métier au 1^{er} janvier 2024



Secrétaire de mairie



*Secrétaire général de
mairie*

*Article L.2122-19-1 du Code Général des Collectivités Territoriales
(nouvel article)*

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Evolution des règles de nomination dans les communes de moins de 3 500 habitants

<u>Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027</u>	<u>À compter du 1^{er} janvier 2028</u>
<ul style="list-style-type: none">• Commune de – de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie: En catégorie A, B, ou C sur grade d'avancement uniquement	<ul style="list-style-type: none">• Commune de – de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B
<ul style="list-style-type: none">• Commune de + de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie au moins en catégorie A Ou Nomination d'un agent pour occuper les fonctions de DGS – emploi fonctionnel (catégorie A)	<ul style="list-style-type: none">• Commune de + de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie classé au moins en catégorie A Ou Nomination d'un agent pour occuper les fonctions de DGS – emploi fonctionnel (catégorie A)

**Article L.2122-19-1 du Code Général des Collectivités Territoriales
(nouvel article)**

Février 2024

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Instauration d'un plan de requalification

La proposition de loi met en place un plan de requalification permettant **une promotion interne hors quotas** en catégorie B au regard de l'expérience acquise par les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Durée : Du 1^{er} avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027



Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ce dispositif, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions.

Instauration d'un dispositif dérogatoire de promotion interne

Les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une **liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante** aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.



Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ce dispositif, notamment la nature de la formation et les modalités d'organisation de cet examen professionnel.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Nouvelle compétence des Centres de Gestion

L'article L.452-38 du Code Général de la Fonction Publique est modifié et prévoit que l'animation du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie est **une mission obligatoire des Centres de Gestion**.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Introduction d'une formation initiale obligatoire propre à l'emploi de secrétaire général de mairie

En parallèle de la formation d'intégration dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, **une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.**



Cette formation sera assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Avantage spécifique en matière d'ancienneté

Le Code Général de la Fonction Publique est modifié pour prévoir que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'**un avantage spécifique d'ancienneté** pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.



Des précisions complémentaires sont attendues pour permettre l'application de cette mesure.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Ouverture du recrutement d'un agent contractuel pour les emplois de SGM de moins de 2 000 habitants

Depuis le 1^{er} janvier 2024 et par dérogation, il est possible de recruter sur un emploi permanent **un agent contractuel pour les emplois de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.**

Article L.332-8 7° du Code Général de la Fonction Publique

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Diverses mesures complémentaires

- **Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de PI**, le président du CDG devra veiller à ce que les listes comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie
⇒ Cette part, qui n'est pas encore connue, sera déterminée par décret
- Le Gouvernement transmet au Parlement **un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie**. Ce rapport évalue également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Réforme du dispositif de promotion interne

Rappel

La promotion interne permet l'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

Elle est **contingentée et limitée par des quotas**, dans des conditions définies par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

Jusqu'au 31 décembre 2023, **une règle du « 1 pour 3 »*** était en vigueur :

⇒ **Un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si 3 recrutements ont été opérés par d'autres voies (*concours, détachement, mutation ou intégration directe*).**

** À l'exception de l'accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise par voie de promotion interne, la règle des quotas était de « 1 pour 2 »*

Réforme du dispositif de promotion interne

La règle du « 1 pour 3 » pouvait être écartée via deux « clauses de sauvegarde » :

- 1) Si le nombre de 3 recrutements n'est pas atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement est intervenu.
- 2) Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut être calculé en appliquant la règles du « 1 pour 3 » à 5% de l'effectif du cadre d'emplois lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé.

Réforme du dispositif de promotion interne

Nouveau

Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 procède à une réforme du dispositif de promotion interne sous **trois axes** :

Principe

« Règle du 1 pour 3 »



« Règle du 1 pour 2 » =
Généralisation pour
tous les cadres
d'emplois

Les clauses de sauvegardes

Le 1/3 des 5% de
l'effectif du cadre
d'emplois



Le 1/2 des 8% de
l'effectif du cadre
d'emplois

La règle d'1 promotion
tous les 4 ans si au
moins 1 recrutement



1 promotion tous les 2
ans si au moins 1
recrutement

Revalorisation des carrières et grilles indiciaires de certains cadres d'emplois de la police municipale

Deux décrets du 21 novembre 2023 modifient les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la police municipale.

Concernant les directeurs de police municipale (cat. A) :

- leur carrière et leur grille indiciaire sont désormais alignées sur celles des deux premiers grades des cadres d'emplois de **la catégorie « A type »** (attaché et attaché principal)
- la condition selon **laquelle la nomination d'un directeur principal n'est possible que si les effectifs comportent au moins deux directeurs de police municipale est supprimée**
- **le seuil de 20 agents** pour créer un emploi de directeur de police municipale est désormais apprécié en tenant compte des *"agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police"* et non-plus seulement des "agents relevant des cadres d'emplois de police municipale"

Revalorisation des carrières et grilles indiciaires de certains cadres d'emplois de la police municipale

Concernant les agents de police municipale (cat. C) :

- l'échelon spécial est supprimé et transformé en échelon de droit commun désormais accessible sans contingentement
- les grilles indiciaires des brigadiers chefs principaux et des chefs de police municipale sont modifiées en conséquence (*décret n°94-733 du 24 août 1994*)
- des mesures transitoires prévoient également des mesures de reclassement ainsi que des modalités particulières d'avancement au titre de l'année 2023 (*décret n°2023-1069 du 21 novembre 2023*)

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2023

ACTUALITES STATUTAIRES

-

Les concours

Réforme du concours interne des ATSEM principaux de 2^{ème} classe

Introduction d'une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne des ATSEM principaux de 2^{ème} classe.

Elle se compose d'une série de trois à cinq questions, appelant des réponses courtes ou sous forme de tableau, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions.

⇒ *Durée : 2 heures*

⇒ *Coefficient : 1*



Cette épreuve sera mise en œuvre à compter de la session 2024 du concours interne.



Décret n°2023-1134 du 4 décembre 2023

ACTUALITES STATUTAIRES

-

Le Compte Épargne-Temps

Revalorisation du barème de monétisation du CET

Un arrêté du 24 novembre 2023 fixe, à compter du 1^{er} janvier 2024, les nouveaux montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés sur le CET comme suit :

- Agent de catégorie A : **150 € brut** (au lieu de 135 € brut)
- Agent de catégorie B : **100 € brut** (au lieu de 90 € brut)
- Agent de catégorie C : **83 € brut** (au lieu de 75 € brut)



Arrêté du 24 novembre 2023

Déplafonnement exceptionnel du CET

En prévision des JO 2024, et de la charge de travail que cela va engendrer pour les agents publics mobilisés, le Gouvernement a souhaité, **à titre dérogatoire pour 2024 uniquement, augmenter le plafond du CET de 60 à 70 jours.**

Pour cela :

⇒ modification de l'article 7-1 du décret n°2004-878 relatif au CET dans la FPT pour que le plafond soit fixé par arrêté ministériel

Date d'effet : A compter du 11 janvier 2024



Décret n°2024-15 du 19 janvier 2024 et arrêté du 9 janvier 2024

Déplafonnement exceptionnel du CET

Plafond de droit commun

⇒ **60 jours**

Plafond exceptionnel pour l'année 2024

1) Pour les agents disposant, en 2023, d'un nombre de jours épargnés \leq à 60 jours

⇒ **Plafond fixé à 70 jours**

2) Pour les agents disposant, en 2023, d'un nombre de jours épargnés $>$ à 60 jours

(dérogation COVID-19)

⇒ **Plafond applicable = nombre de jours épargnés sur le CET au terme de l'année 2023 + 10 jours**

Pour les années suivantes, les jours épargnés excédant le plafond global de principe seront maintenus sur le CET et consommables selon les règles spécifiques à l'utilisation du CET

ACTUALITES STATUTAIRES

-

L'égalité professionnelle

Egal accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Pour rappel, **les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants**, ont l'obligation de **publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction concernés par l'obligation de nominations équilibrées** (DGS, DGAS et DGST).

Le décret n°2023-1381 du 28 décembre 2023 est venu préciser qu'en cas de non-respect de cette obligation de publication, **une contribution forfaitaire d'un montant de 25 000 € sera due.**

Egal accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Jusqu'au 30 septembre 2024 au plus tard, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, ont l'obligation de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante et sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

ACTUALITÉS STATUTAIRES A VENIR

Refonte du temps partiel

Un projet de décret envisage d'actualiser les dispositions réglementaires relatives au temps partiel pour limiter à **6 mois** (*contre 1 an actuellement*) la durée d'ancienneté requise pour que les contractuels puissent solliciter un temps partiel de droit pour élever un enfant ou un temps partiel sur autorisation.

Également, le texte permet aux fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel de bénéficier d'un temps partiel sur autorisation.

Maintien des droits acquis avant le début des congés liés à la parentalité

L'article 32 du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole prévoit **le maintien du bénéfice des droits acquis avant le début de l'un des congés suivants :**

Sont concernés :	
Le congé de maternité	Le congé de naissance
Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption	Le congé d'adoption
Le congé paternité et d'accueil de l'enfant	Le congé de présence parentale
Le congé de solidarité familiale	Le congé de proche aidant
Le congé parental	

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

Deux projets de décrets, présentés au CSFPT du 24 janvier 2024, revalorisent la carrière des gardes champêtres :

- **Alignement de la carrière** des gardes-champêtres chefs principaux sur celle des brigadiers-chefs principaux de police municipale.
- Seuls les agents de **nationalité française** pourront désormais exercer les fonctions de garde-champêtre (tout comme les policiers municipaux).
- Le grade de garde-champêtre chef principal ne relèvera plus de l'échelle de rémunération C3 et relèvera d'un **échelonnement indiciaire propre**.

Adoption des deux textes à l'unanimité des membres du CSFPT

Evolution du forfait mobilités durables

Un projet de décret étend le bénéfice du « **forfait mobilités durables** » aux agents publics et agents de droit privé recrutés par des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

Objectif : Inciter à l'utilisation des mobilités alternatives.

Adoption à l'unanimité des membres du CSFPT

Protection Sociale Complémentaire

➤ **Accord collectif national** du 11 juillet 2023 ➔ **PRÉVOYANCE**

- Contrat collectif à adhésion obligatoire (fin de la labellisation)
- Maintien de salaire à hauteur de 90%, incluant le R.I.
- Garantie invalidité n'est plus optionnelle
- Participation employeur à hauteur de 50% du montant de la cotisation (et non plus 20% du panier à 35€)
- Mise en oeuvre au 1^{er} janvier 2025, ou 1^{er} janvier 2026 si convention en cours

Signature préalable d'un accord collectif local

- Pour être transposé, nécessite des dispositions **législatives** (modification du CGFP) et **réglementaires** (modification décrets [n°2022-581 du 20 avril 2022](#) et [n°2011-1474 du 8 novembre 2011](#))
- Projet de décret modifiant le décret n°2022-581 présenté en CSFPT du 20 décembre 2023 :
 - reprend les définitions des garanties minimales de l'accord du 11.07.2023
 - ne transpose pas fidèlement l'accord du 11.07.2023 quant au montant minimal de participation : 50% d'un montant de référence, soit 17,50 €.
 - ✓ **Mécontentement des syndicats**
- Deuxième mouture DGCL début février : plus fidèle à l'accord
- Les travaux doivent se poursuivre jusqu'à mi-avril. Le calendrier prévisionnel indique un passage du projet de décret modificatif pour examen en séance plénière le **24 avril**. Puis une transmission au Conseil d'Etat au mois de mai ou juin, pour une **publication en juillet 2024**.

Protection Sociale Complémentaire

- **Accord de méthode local** du 11 décembre 2023 ➔ **PRÉVOYANCE**
 - A l'unanimité des représentants élus et du personnel
 - Création d'une instance locale de négociation de l'accord local et de pilotage du contrat conclu
 - Périmètre : collectivités rattachées au CST du CDG + collectivités disposant de leur propre CST volontaires
- Suite au courrier du CDG du 21 novembre 2023 :
 - 21 structures affiliées, sur 25 disposant de leur propre CST ont manifesté leur intérêt pour une démarche commune
 - Aucune structure non-affiliée à ce jour (RdV à venir)
- Quid du calendrier ?
 - 1^{er} janvier 2025 : participation employeur obligatoire : **7€ minimum** en Prévoyance
 - Date d'effet de la transposition de l'accord si publication en juillet 2024 des textes de transposition ? 1/01/25 ? 1/01/26 ?

Vers un accord collectif national relatif à la **Santé** à l'été 2024 ?

JURISPRUDENCES

Abandon de poste d'un fonctionnaire placé en disponibilité depuis plus de 20 ans

En l'espèce, un agent avait été placé en congé parental durant plus de 4 ans, puis en disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap durant plus de 20 ans.

L'article L.550-1 du CGFP prévoit que **la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité entraîne la radiation des cadres.**

Dans les trois mois qui ont précédé la fin de sa dernière période de disponibilité, l'agent n'a ni sollicité son renouvellement, ni sa réintégration. L'employeur public a donc mis en demeure l'agent, par lettre recommandée, de lui faire connaître son intention de réintégrer son administration, de solliciter une nouvelle disponibilité ou de démissionner au terme de la disponibilité.

En l'absence de retour de l'agent durant le délai fixé par la mise en demeure, le juge administratif confirme la caractérisation d'une situation d'abandon de poste et juge que l'employeur public était en droit de prononcer la radiation des cadres de l'agent.

[CAA de Paris, 15 décembre 2023, n°22PA04771](#)

Délai de déclaration d'un accident de service

Un employeur public a rejeté, pour tardivité, une demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident survenu **le 6 août 2015**. En l'espèce, l'agent public a déclaré cet accident **le 2 décembre 2019**.

Par principe, la déclaration d'accident de service doit intervenir dans un délai de :

- 15 jours à compter de la date de l'accident,
- 15 jours à compter de la date de la constatation médicale, lorsque le certificat médical est établi dans les 2 ans suivant la date de l'accident

Ces délais s'appliquent **à compter du 1^{er} juin 2019** lorsqu'un accident n'a pas fait l'objet d'une déclaration avant cette date.

En l'espèce, la déclaration de l'accident est intervenue le 2 décembre 2019, soit après le 1^{er} juin 2019. L'agent était alors soumis au délai de 15 jours, soit une déclaration **au plus tard le 15 juin 2019**.

Par conséquent, la déclaration de l'accident le 2 décembre 2019 était échue et devait être rejetée.

CAA de LYON, 7 décembre 2023, n°22LY01648

ACTUALITÉS DE VOTRE



APPEL A COTISATIONS CDG16

CGG 16 Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente
EXPERTISE | CONSEIL | ACCOMPAGNEMENT

Le CDG ▾ **Nos missions** ▾ **Services à la demande** ▾ **Emploi** ▾ **Ressources** ▾ **Publications** ▾ **Agenda**

Les cotisations

- Présentation
- Nous contacter
- Organigramme
- Les élus
- Les organisations syndicales
- Les cotisations**
- Elections
- La Coopération régionale
- Nos partenaires

Le Centre de Gestion exerce pour un certain nombre de missions (articles L.452-35 à L.452-37 et L.452-38).

Ces missions sont financées par la cotisation obligatoire et la cotisation additionnelle proportionnellement à la masse salariale mensuelle ou annuelle, selon les articles L.452-25, L.452-27 à L.452-29).

Le taux adopté par le Conseil d'Administration est fixé à **0,09%**.

Par ailleurs, les dépenses supportées par le centre de gestion pour l'exercice de missions complémentaires auprès de collectivités affiliés ou non, sont financées :

- 1° Soit dans des conditions fixées par convention ;
- 2° Soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire mentionnée à l'article L. 452-25, pour les seuls collectivités ou établissements affiliés.

La cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire.

Son taux est fixé par délibération du conseil d'administration à **0,09%**.

Les services inclus dans cette cotisation additionnelle concernent pour le CDG 16 :

- appui complémentaire à l'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite,
- prestations d'aide à la gestion des allocations chômage,

<https://www.cdg16.fr/les-cotisations-vbis/> : notice documentaire,

Télédéclaration

Afin de faciliter la collecte des informations (masses salariales) et votre mandatement, le Centre de Gestion s'est doté d'un téléservice de déclaration des cotisations dues par les collectivités.

Son accès est **nominatif et sécurisé**.

Cliquez sur l'image pour accéder au portail de déclaration.

[Notice d'utilisation](#)



Avant le 15 mars

Bien plus qu'un CDG

MISE A JOUR DES EFFECTIFS MÉDECINE DE PRÉVENTION

- [Décret n°2022-551 du 13 avril 2022](#) : exercice des missions des services de médecine de prévention dans la FPT par les membres d'une **équipe pluridisciplinaire** animée et coordonnée par un médecin du travail.
- Composée de : médecins du travail, collaborateurs médecins, personnels infirmiers, internes en médecine, professionnels de la santé au travail, secrétariat médico-social.
- Recrutement de 2 infirmières au 1^{er} février : **Mmes Aurélie QUÉLARD, Marie PARINET.**
- L'équipe sera étoffée dans les prochains mois afin d'assurer durablement le suivi de l'effectif conventionné (> 11 500 agents)

Quelles conséquences sur l'organisation du service et les modalités de suivi de vos agents ?

MISE A JOUR DES EFFECTIFS MÉDECINE DE PRÉVENTION

Médecin ou infirmier

Visite d'information et de prévention (tous les 2 ans)

- Interroger l'agent sur son état de santé ;
- L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- L'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Médecin

Surveillance médicale particulière (nature et fréquence définies par le médecin)

1. des personnes en situation de handicap ;
2. des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
3. des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
4. des agents occupant des postes dans des services comportant des **risques spéciaux** ;
5. des agents souffrant de **pathologies particulières**.



➔ Pour une bonne orientation des agents : bien renseigner le tableau des effectifs

LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS TERRITORIAUX DE DROIT PUBLIC

(Fonctionnaires, stagiaires et contractuels de droit public)

VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION (VIP)

CAS GENERAL

PRISE DE
POSTE

1 AN

2ANS

À COMPTER DE LA PRISE DE POSTE DANS LES 3 MOIS PUIS AU MAXIMUM TOUS LES 2 ANS

CAS PARTICULIERS

- Mineurs de 15 à 18 ans en stage ou en apprentissage, soumis par dérogation aux travaux interdits *
- Travailleurs de nuit

AVANT LA PRISE DE POSTE ET AU MAXIMUM TOUS LES ANS

VISITE DE SURVEILLANCE MEDICALE PARTICULIERE (SMP)

- Personnes en situation de handicap
- Femmes enceintes ou venant d'accoucher ou allaitantes
- Agents réintégrés après congé longue maladie ou de longue durée
- Postes à risques spéciaux
- Agents souffrant de pathologies particulières

PRISE DE
POSTE

2 ANS

À COMPTER DE LA PRISE DE POSTE DANS LES 3 MOIS ET AU MAXIMUM TOUS LES 2 ANS**

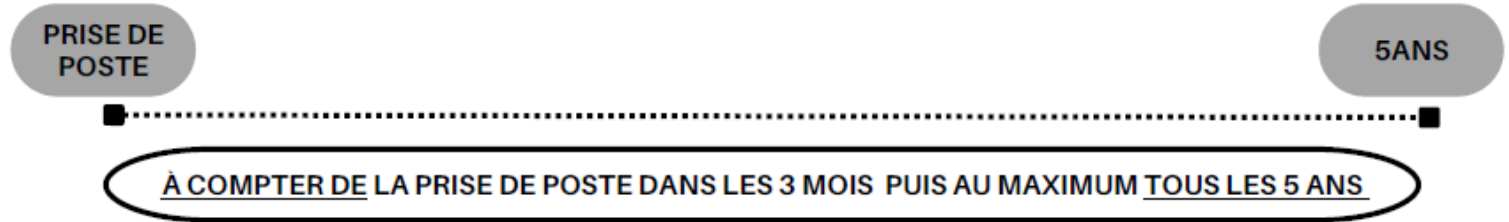
LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS TERRITORIAUX DE DROIT PRIVÉ

(Agents contractuels de droit privé : contrat Parcours Emploi Compétences, apprentis, assistants familiaux, assistants maternels, agents des SPIC)

VISITE DE SUIVI INDIVIDUEL (SI)

CAS GENERAL: Visite d'information et de prévention (VIP)

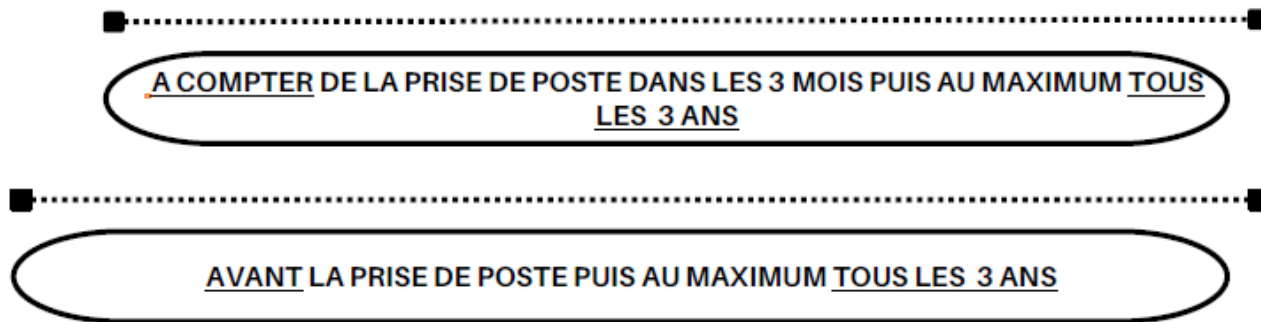
Salariés ni SIA ni SIR



VISITE DE SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE (SIA)

CAS PARTICULIERS

- Travailleurs bénéficiant d'une RQTH
- Travailleurs ayant un taux d'IPP supérieur ou égal à 10% suite à Accident du travail ou Maladie professionnelle
- Titulaires d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2
- Femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher
- Travailleurs de nuit
- Mineurs de 15 à 18 ans NON affectés sur travaux réglementés
- Salariés exposés aux agents biologiques de groupe 2
- Travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les VLE sont dépassés

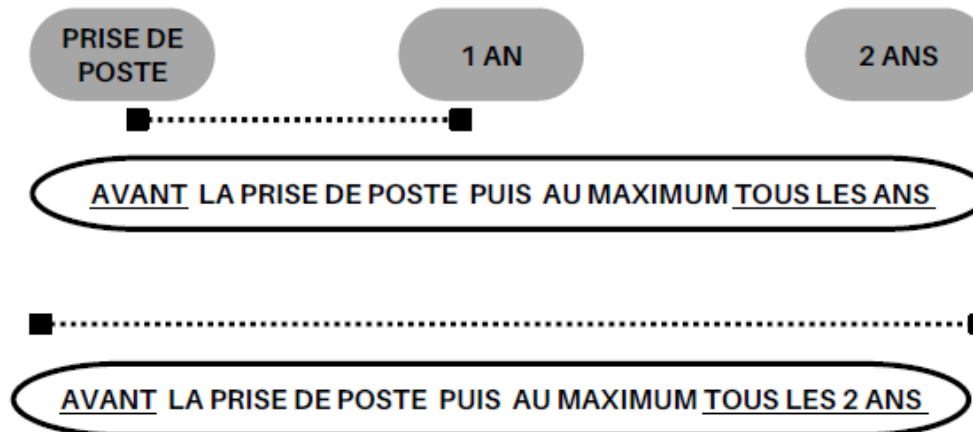


VISITE DE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE (SIR)

Mineurs de 15 à 18 ans affectés sur travaux interdits

Travailleurs exposés* :

- à l'amiante
- au plomb
- à des agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction de catégorie 1A et 1B (CMR)
- à des agents biologiques des groupes 3 et 4
- à des rayonnements ionisants
- au risque hyperbare
- au risque de chute/hauteur/échafaudages
- à des ports de charge sans aide mécanique
- à autorisation de conduite
- à habilitation électrique



MISE A JOUR DES EFFECTIFS MÉDECINE DE PRÉVENTION

Nom	Date de naissance	Poste de travail	Contrat	Type de suivi	Motif du suivi	Date d'entrée	Date de sortie	Motif de sortie
DUPONT Antoinette	27/09/1971	Gérant d'agence postale	Titulaires	SIS		22/01/2010		
RAMOS Tom	09/08/1970	Chargé d'accueil	Titulaires	SIS		01/01/2009		
MARCHAND Jérôme	23/10/1969	Chargé de propreté des locaux	Titulaires	SIS		01/01/2017		
MOLA Guy	29/05/1965	Chauffeur	CONTRAT NON TITULAIRE FPT	SIS		01/01/1986		



**Avant le
15 mars**

Ne pas tenir compte

Indiquer les SMP ou SIA/SIR

ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES FIN DE LA CAMPAGNE DE MANDATS

Au 12 février plus de **310 structures** avaient donné mandat au CDG pour participer à l'appel d'offres, dont **40** au dessus du seuil de 30 agents CNRACL.

 **Fin du contrat en cours le 31/12/2024**

 **Délibération**



Avant le 29 février



MODALITÉS DE SAISINE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES / LAÏCITÉ

Référent
déontologue
des agents


Depuis le 1^{er} janvier 2024, collège
composé de :


- Madame Cécile CASTAING,
- Monsieur Pierre LARROUMEC,
- Madame Agnès SAUVIAT.

Droit, pour tout fonctionnaire et agent contractuel de droit public ou de droit privé, de le consulter pour obtenir tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques auxquels il est soumis.

Possibilité, pour l'autorité hiérarchique de le saisir pour avis lorsqu'elle a un doute sérieux dans les cas suivants :

- 1- Dans le cadre d'une nomination sur certains emplois de direction
- 2- Pour les demandes de cumul d'activités rémunérées avec un emploi public

 par voie électronique,
via un e-formulaire en ligne ;


 par voie postale :
via un formulaire téléchargeable,
à adresser, sous pli confidentiel, à
l'attention du référent
déontologue, au Centre de
Gestion, 30 rue Denis Papin – CS
12213 – 16022 ANGOULÊME
Cedex.


MODALITÉS DE SAISINE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES / LAÏCITÉ


Référent laïcité

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le référent laïcité est **Monsieur Pierre LARROUMEC**.

Chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

 Le référent laïcité n'est pas compétent pour traiter les questions statutaires, comme le déroulement de carrière, l'organisation des services ou le temps de travail.
Pour les employeurs, le pôle GRH du CDG 16 doit être contacté pour toute question relative à la laïcité.

 par voie électronique, via un e-formulaire en ligne ;

 par voie postale :
via un formulaire téléchargeable, à adresser, sous pli confidentiel, à l'attention du référent laïcité, au Centre de Gestion, 30 rue Denis Papin – CS 12213 – 16022 ANGOULÊME Cedex.

MODALITÉS DE SAISINE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES / LAÏCITÉ

Référent
déontologue
des élus



Droit, pour chaque élu, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de la [charte de l'élu local](#).



par voie électronique,
via un [formulaire](#) à adresser par mail à l'adresse deontologue.laicite@cdg16.fr



par voie postale :
via un [formulaire](#) à adresser, sous pli confidentiel, à l'attention du référent déontologue des élus, au Centre de Gestion, 30 rue Denis Papin – CS 12213 – 16022 ANGOULÊME Cedex.

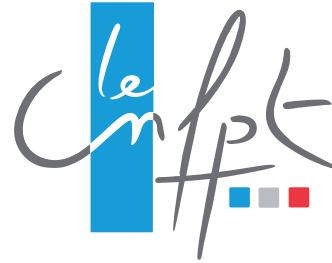


Depuis le 1^{er} janvier 2024, le collège désigné par le Centre de Gestion est composé de :
– Monsieur Alain PARIENTE,
– Monsieur Pierre LARROUMEC.



En l'absence de disposition législative expresse les y autorisant, les CDG ne peuvent pas être habilités pour désigner et exercer la fonction de référent déontologue de l'élu local au bénéfice des collectivités. En revanche, aucune disposition réglementaire ne fait obstacle à ce que les collectivités désignent en qualité de référent déontologue de ses élus, les mêmes personnes que celles désignées par le CDG pour exercer cette mission.

FORMATION SECRÉTAIRES GÉNÉRALES DE MAIRIE EN POSTE



Pour la 3^{ème} année, l'AMF16, le CNFPT et le CDG16 renouvellent leur partenariat afin de proposer et promouvoir un cycle de formation professionnalisante destiné aux secrétaires de mairie récemment recrutées ou désireuses d'**actualiser leurs connaissances de base** sur 13 modules balayant les fondamentaux de leur métier.

Les **20 jours** de formation s'étaleront entre le **15 mars** et la **fin de l'année 2024**.

Si vous souhaitez vous inscrire, merci d'adresser directement un mail au CNFPT :

Christelle.DIASDEBARGE@cnfpt.fr

FOCUS

La réforme des retraites dans la Fonction Publique

Références juridiques

- Code de la sécurité sociale
- Code des pensions civiles et militaires de retraite
- Code Général de la Fonction Publique
- Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023
- Décret n°2023-435 du 3 juin 2023
- Décret n°2023-436 du 3 juin 2023
- Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024
- Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024

Sommaire

- **Introduction**
- **Réforme des retraites : Les nouveautés instaurées**
 - Le recul de l'âge de départ à la retraite
 - Les départs anticipés
 - La décote
 - La surcote
 - La bonification de services
 - La majoration de pension pour enfants
 - Le rachat de trimestres au titre des études supérieures
 - Le cumul emploi-retraite
 - La poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge
 - La retraite progressive
 - La pension d'orphelin du régime général
 - Les mesures diverses

Introduction

La constitution du droit à pension

La constitution du droit à pension de retraite

La pension de retraite est une allocation pécuniaire personnelle et viagère.

Elle n'est due qu'au titulaire du droit à pension qui en fait la demande et elle a vocation à s'éteindre avec le décès du bénéficiaire.

Des mécanismes de réversion ont été instaurés par le législateur afin de permettre aux ayants cause de prétendre au versement de la pension de retraite du défunt.

La constitution du droit à pension de retraite

L'agent public, lors de son départ à la retraite, a droit à deux/ plusieurs* pensions de retraite :

- Pour les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale
 - Une pension de retraite versée par la CNRACL,
 - Une pension versée par la RAFP (dite retraite additionnelle) uniquement en cas de perception de primes, de SFT ou d'avantages en nature (exemples)
- Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale
 - Une pension de retraite versée par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale
 - Une pension de versée l'IRCANTEC (dite retraite complémentaire)

 *Cette distinction n'est pas remise en cause par la réforme des retraites.*

Introduction

Le droit à pension de la CNRACL



Le droit à pension de la CNRACL

Le droit à pension de la CNRACL est ouvert aux fonctionnaires qui réunissent **deux conditions** :

- **Une durée minimale de services et bonifications** : elle s'exprime en trimestres et est composée des périodes correspondant à des services effectifs en tant que fonctionnaire auxquels peuvent s'ajouter des bonifications.
Depuis le 1^{er} janvier 2011, le fonctionnaire doit avoir accompli au moins 2 ans de services effectifs pour prétendre à une pension CNRACL.
- **Un âge d'ouverture des droits** : il s'agit de l'âge minimum à partir duquel le fonctionnaire peut partir à la retraite.

Le droit à pension de la CNRACL

La durée d'assurance est constituée de la durée des services (1) et bonifications(2) ainsi que de la durée d'assurance acquise auprès d'un ou plusieurs autres régimes de retraite de base obligatoires (Cnav, RSI, MSA, etc.).

On parle également de durée d'assurance « tous régimes ».

(1) La durée de service correspond à l'ensemble des services effectifs réalisés en tant que fonctionnaire.

(2) Les bonifications abondent la durée de service selon certaines situations (exemple : bonification pour enfants, bonification de campagne dans le cas de services militaires, etc.)

Le droit à pension de la CNRACL

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une pension CNRACL **à taux plein, c'est-à-dire une pension qui ne subit pas de minoration.**

Deux situations permettent au fonctionnaire d'obtenir une retraite à taux plein :

- Il doit justifier d'une durée d'assurance requise pour sa génération.
- Il doit atteindre l'âge d'annulation de la décote ou la limite d'âge.

Le droit à pension de la CNRACL

Le calcul de la pension CNRACL est réalisé sur la base du traitement indiciaire détenu **depuis au moins 6 mois** au moment de la cessation définitive des fonctions.

Le taux maximal de la pension de retraite correspond à **75 %**.

Il correspond au taux appliqué à l'assiette de liquidation de la pension pour calculer son montant.

Le droit à pension de la CNRACL

Par principe, le calcul de la pension CNRACL comprend **deux étapes*** :

1) Le calcul du taux de la pension (*en fonction des trimestres acquis auprès de la CNRACL*)

$$\frac{\text{Nombre de trimestres liquidables}}{\text{Nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein}} \times 75\%$$

2) Le montant de la pension

Il convient de calculer en suivant le montant de la pension en appliquant le taux précédemment calculé au dernier traitement indiciaire brut.

Le droit à pension de la CNRACL

Exemple :

Un technicien principal de 1^{ère} classe – 6^{ème} échelon (IB 573 / IM 484).

Il doit détenir 172 trimestres liquidables pour prétendre à une retraite à taux plein (génération 1973) :

L'agent dispose des **172 trimestres**.

Le calcul est le suivant :
$$\frac{172 \times 75\%}{172} = 75 \%$$

À son départ en retraite, l'agent percevra 75 % du dernier traitement indiciaire correspondant à l'IB 573 soit (2 383,62 € x 75% = 1 786,97 € par mois).

La pension de la RAFP



En complément, le fonctionnaire relevant du **régime spécial** de sécurité sociale cotise au régime de la RAFP uniquement s'il perçoit des **primes**, le **SFT** ou des **avantages en nature**.

Créée en 2005, la RAFP est un régime additionnel de retraite **par points**. Les cotisations versées permettent d'accumuler des points à partir desquels est calculé le montant de la pension RAFP.

Les points accumulés dépendent du montant des cotisations et de la valeur d'acquisition du point et de la valeur de service du point.

Introduction

Le droit à pension du régime général



La pension de retraite du régime général

Au même titre que les fonctionnaires relevant de la CNRACL, **la retraite à taux plein du régime général est déterminée par une double condition** :

- Une **durée d'assurance** (déterminée en trimestres)
- Un **âge d'ouverture du droit**.

On retrouve également les notions de **durée de services** et de **bonifications nécessaires** pour obtenir une retraite à taux plein.

La pension de retraite du régime général

Pour les agents publics relevant du régime général de sécurité sociale, **le calcul de la pension de retraite de base s'effectue en deux temps** :

- Il convient de déterminer « **le revenu de base** » opéré sur la base des 25 meilleures années de revenu de l'agent public, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale
- Le montant de la retraite de base à taux plein correspond à **50 % du revenu de base**.

🔑 La réforme des retraites n'a pas modifié les modalités de calcul de la pension de retraite.

En complément de la retraite de base du régime général, les agents territoriaux relevant du régime général de sécurité sociale cotisent **auprès de l'IRCANTEC**.

L'IRCANTEC est un régime de retraite complémentaire par points.

Les cotisations de l'agent ainsi que celles de son employeur permettent d'acquérir des points qui serviront de base au calcul de la retraite complémentaire.

Introduction

La classification des emplois dans la Fonction Publique

La classification des emplois dans la Fonction Publique

Catégorie sédentaire



Emplois autres que ceux relevant de la catégorie active.

Catégorie active



Emplois présentant un risque particulier ou une fatigue exceptionnelle.

Exemple : brigadiers et d'agents de police municipale.

Catégorie super-active

La classification permet d'accorder des conditions d'admission à la retraite plus favorables aux fonctionnaires ayant occupé certains emplois.

RÉFORME DES RETRAITES

Les nouveautés instaurées

Objectifs de la réforme des retraites

Les principes structurants de la réforme des retraites sont les suivants :



Une réforme qui finance exclusivement les retraites



Une absence d'augmentation du coût du travail et des impôts



Un système à l'équilibre en 2030



L'amélioration du pouvoir d'achat des agents qui ont travaillé toute leur vie



La prise en compte des différentes situations professionnelles



Faciliter la transition Emploi-Retraite

- Retraite progressive pour les agents publics
- Prolongation possible de l'activité au-delà de la limite d'âge



Encourager les parcours de carrière dans les métiers exposés à la pénibilité

- Portabilité des droits en catégories actives
- Prise en compte des périodes de contractuels en cas de titularisation sur un métier en catégorie active

RÉFORME DES RETRAITES

Le recul de l'âge de départ à la retraite

Recul de l'âge de départ à la retraite et relèvement de la durée d'assurance

Jusqu'au 31 août 2023

Âge légal de départ

- Sédentaires : **62 ans**
- Actifs : **57 ans**
- Super-actifs : **52 ans**

Durée d'assurance requise

- Cible de **43 annuités**
- **Relèvement progressif** à raison d'un trimestre toutes les 3 générations

Depuis le 1^{er} septembre 2023

Recul progressif de l'âge de départ à la retraite :

- Sédentaires : 64 ans
- Actifs : 59 ans
- Super-actifs : 54 ans

Durée d'assurance requise

- **Maintien** de la cible de **43 annuités**
- **Relèvement progressif** à raison d'un trimestre par génération

Recul de l'âge de départ à la retraite

Catégorie sédentaire

Génération	Âge légal avant la réforme	Âge légal après la réforme
1961 (≤ 31/08)	62 ans	62 ans
1961 (>31/08)	62 ans	62 ans et 3 mois
1962	62 ans	62 ans et 6 mois
1963	62 ans	62 ans et 9 mois
1964	62 ans	63 ans
1965	62 ans	63 ans et 3 mois
1966	62 ans	63 ans et 6 mois
1967	62 ans	63 ans et 9 mois
1968 et suivants	62 ans	64 ans

*Augmentation
de 3 mois par
génération*

Recul de l'âge de départ à la retraite

Catégorie active

Génération	Âge légal avant la réforme	Âge légal après la réforme
1966 (≤ 31/08)	57 ans	57 ans
1966 (>31/08)	57 ans	57 ans et 3 mois
1967	57 ans	57 ans et 6 mois
1968	57 ans	57 ans et 9 mois
1969	57 ans	58 ans
1970	57 ans	58 ans et 3 mois
1971	57 ans	58 ans et 6 mois
1972	57 ans	58 ans et 9 mois
1973 et suivants	57 ans	59 ans

*Augmentation
de 3 mois par
génération*

Recul de l'âge de départ à la retraite Catégorie super-active

Génération	Âge légal avant la réforme	Âge légal après la réforme
1971 (≤ 31/08)	52 ans	52 ans
1971 (>31/08)	52 ans	52 ans et 3 mois
1972	52 ans	52 ans et 6 mois
1973	52 ans	52 ans et 9 mois
1974	52 ans	53 ans
1975	52 ans	53 ans et 3 mois
1976	52 ans	53 ans et 6 mois
1977	52 ans	53 ans et 9 mois
1978 et suivants	52 ans	54 ans

*Augmentation
de 3 mois par
génération*

Relèvement de la durée d'assurance Catégorie sédentaire

Génération	Durée requise avant la réforme (en trimestres)	Durée requise après la réforme (en trimestres)
1958 à 1960	167	167
1961 (≤ 31/08)	168	168
1961 (>31/08)	168	169
1962	168	169
1963	168	170
1964	169	171
À compter de 1965	169	172

👤 *Le nombre de trimestres requis est défini en fonction de la génération.*

Relèvement de la durée d'assurance Catégorie active

Génération	Durée requise après la réforme (en trimestres)
1966 (≤ 31/08)	168
1966 (>31/08)	169
1967	169
1968	170
1969	171
1970 et suivants	172

👤 *Le nombre de trimestres requis est défini en fonction de la génération.*

Relèvement de la durée d'assurance **Catégorie active**

À noter qu'il est désormais possible de **comptabiliser au titre des services actifs pour l'acquisition du **droit au départ anticipé catégorie active**, les services accomplis par un fonctionnaire dans un emploi classé en catégorie active en qualité d'agent public contractuel au cours de la période de 10 ans précédant la titularisation.**

⇒ Cette mesure favorise la prise en compte de la pénibilité du travail des agents contractuels ayant exercé des fonctions équivalentes à celles des fonctionnaires relevant des catégories actives.

Relèvement de la durée d'assurance Catégorie super-active

Génération	Durée requise après la réforme (en trimestres)
1971 (≤ 31/08)	168
1971 (>31/08)	169
1972	169
1973	170
1974	171
1975 et suivants	172

👤 *Le nombre de trimestres requis est défini en fonction de la génération.*

Exemple pratique



- Né le 1^{er} juin 1966
- Occupe un emploi relevant de la catégorie sédentaire

L'agent est impacté par la réforme ?

Il est impacté par la réforme des retraites et son âge de départ à la retraite est fixé à **63 ans et 6 mois**

Combien de trimestres doit-il obtenir pour une pension à taux plein ?

La durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de **172 trimestres**.

Tableau synthèse

Génération

Catégorie **sédentaire** : né à compter du 01/09/1961
Catégorie **active** : né à compter du 01/09/1966
Catégorie **super-active** : né à compter du 01/09/1971

Catégorie **sédentaire** : né avant le 01/09/1961
Catégorie **active** : né avant le 01/09/1966
Catégorie **super-active** : né avant le 01/09/1971

Impactée par la réforme

Non impactée par la réforme

Cas général

Paramètres selon
la génération de
l'agent

Exceptions **

DOD* avant 60 ans

DOD* après 60 ans
Paramètres selon la
génération de l'agent

DOD* avant 60 ans
Ancienne réglementation
Nombre de trimestres
requis = celui applicable aux
assurés ayant 60 ans
l'année d'ouverture du
droit

DOD* après 60 ans
Ancienne réglementation
Nombre de trimestres
requis
= celui de l'année des 60
ans

Avant le 01/09/2023

Ancienne réglementation
Nombre de **trimestres requis**
= celui applicable aux assurés
ayant 60 ans l'année d'ouverture du
droit

Après le 01/09/2023

Nouvelle réglementation
Nombre de **trimestres requis**
= celui **applicable l'année DOD****
(tableau dérogatoire)

* **DOD** : Date d'ouverture du droit
** **Départs au titre de l'invalidité, carrière longue, enfant-agent conjoint invalides, fonctionnaire handicapé, parent 3 enfants.**

RÉFORME DES RETRAITES

Les départs anticipés

Les départs anticipés

Il existe **plusieurs dispositifs** de départs anticipés à la retraite :

- **Pour le fonctionnaire parent d'un enfant invalide**
- **Pour le fonctionnaire ayant un conjoint invalide**
- **Pour le fonctionnaire en carrière longue**
- **Pour le fonctionnaire en situation de handicap**

Les départs anticipés

Dans ce diaporama, un focus sera réalisé sur **deux dispositifs** :

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue

Le dispositif de départ anticipé de l'assuré en situation de handicap

Les départs anticipés

La carrière longue

L'âge de départ à la retraite est abaissé au titre d'une carrière longue sous réserve de **deux conditions cumulatives** :

- Avoir débuté une activité avant l'une des quatre bornes d'âges suivantes :

Début de l'activité	Âge de départ anticipé possible
16 ans	À partir de 58 ans
18 ans (<i>nouvelle borne</i>)	À partir de 60 ans
20 ans	Entre 60 et 62 ans
21 ans (<i>nouvelle borne</i>)	À partir de 63 ans

- Justifier d'une condition de durée d'assurance.

Les départs anticipés

La carrière longue

Sont considérés comme ayant débuté leur activité avant l'âge 16, 18, 20 ou 21 ans, les fonctionnaires justifiant de la durée d'assurance suivante :

- **Si né entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre** : Au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle sont survenus, respectivement leur 16^{ème}, 18^{ème}, 20^{ème} ou 21^{ème} anniversaire ;
- **Si né entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre** : Au moins 4 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle sont survenus respectivement, leur 16^{ème}, 18^{ème}, 20^{ème} ou 21^{ème} anniversaire ; s'ils sont nés au cours du quatrième trimestre.

Les départs anticipés

La carrière longue

Dispositif de carrières longues à compter du 1^{er} septembre 2023

Début d'activité	Nombres de trimestres au total	Âge minimum de départ
16 ans <i>5 trimestres avant la fin de l'année civile du 16^{ème} anniversaire</i> <i>Ou</i> <i>4 trimestres pour les assurés nés au 4^{ème} trimestre</i>	169 à 172 en fonction de l'année de naissance	58 ans
18 ans <i>5 trimestres avant la fin de l'année civile du 18^{ème} anniversaire</i> <i>Ou</i> <i>4 trimestres pour les assurés nés au 4^{ème} trimestre</i>	169 à 172 en fonction de l'année de naissance	60 ans

Les départs anticipés

La carrière longue

Dispositif de carrières longues à compter du 1^{er} septembre 2023

Début d'activité	Nombres de trimestres au total	Âge minimum de départ	
<p>20 ans</p> <p><i>5 trimestres avant la fin de l'année civile du 20^{ème} anniversaire</i></p> <p><i>Ou</i></p> <p><i>4 trimestres pour les assurés nés au 4^{ème} trimestre</i></p>	<p>168 à 172 en fonction de l'année de naissance</p>	Entre 60 et 62 ans selon la génération	
		01/09/1961 à 31/08/1963	60 ans
		01/09/1963 à 31/12/1963	60 ans et 3 mois
		1964	60 ans et 6 mois
		1965	60 ans et 9 mois
		1966	61 ans
		1967	61 ans et 3 mois
		1968	61 ans et 6 mois
		1969	61 ans et 9 mois
		1970 et suivants	62 ans

Les départs anticipés

La carrière longue

Dispositif de carrières longues à compter du 1^{er} septembre 2023

Début d'activité	Nombres de trimestres au total	Âge minimum de départ
21 ans <i>5 trimestres avant la fin de l'année civile du 21^{ème} anniversaire</i> <i>Ou</i> <i>4 trimestres pour les assurés nés au 4^{ème} trimestre</i>	172	63 ans pour les agents nés à compter du 1965

Les départs anticipés

La carrière longue

Une clause de sauvegarde peut être activée, sur demande du fonctionnaire, et permet de conserver les conditions d'ouverture du droit au départ anticipé au titre de la carrière longue telles que prévues avant le 1er septembre 2023 (ancienne réglementation).

Sont concernés :

- Les fonctionnaires nés **entre 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963**,
- Qui remplissent la condition de durée d'assurance cotisée prévue par l'ancienne réglementation (soit 168 trimestres) **avant le 1^{er} septembre 2023**,
- Et qui **partent à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2023**.

Les départs anticipés

L'assuré en situation de handicap

Deux conditions cumulatives ouvrent droit au départ anticipé en cas de situation de handicap :

- Être atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 % à compter des trimestres de 2016,
- Avoir atteint une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation.

Le départ anticipé à la retraite est toujours ouvert à compter de 55 ans.

🔔 *La réforme des retraites vient supprimer la condition de durée d'assurance pour ouvrir droit à un départ anticipé au titre d'un handicap.*

Désormais, seule la condition de durée d'assurance cotisée est maintenue.

Les départs anticipés

L'assuré en situation de handicap

Date de naissance	Âge du droit à la liquidation anticipée	Durée d'assurance cotisée requise <i>(en trimestres)</i>
Du 01/09/1961 au 31/12/1962	55 ans	108
	56 ans	98
	57 ans	88
	58 ans	78
	Entre 59 ans et 62 ans et 6 mois	68
1963	55 ans	108
	56 ans	98
	57 ans	88
	58 ans	78
	Entre 59 ans et 62 ans et 9 mois	68
1964	55 ans	108
	56 ans	98
	57 ans	88
	58 ans	78
	Entre 59 ans et 63 ans	68

Les départs anticipés

L'assuré en situation de handicap

Date de naissance	Âge du droit à la liquidation anticipée		Durée d'assurance requise <i>(en trimestres)</i>
1965 et 1966	55 ans		109
	56 ans		99
	57 ans		89
	58 ans		79
	<u>Génération 1965</u> Entre 59 ans et 63 ans et 3 mois	<u>Génération 1966</u> Entre 59 ans et 63 ans et 6 mois	69
1967, 1968 et 1969	55 ans		110
	56 ans		100
	57 ans		90
	58 ans		80
	<u>Génération 1967</u> Entre 59 ans et 63 ans et 9 mois	<u>Génération 1968 et 1969</u> Entre 59 ans et 64 ans	70

Les départs anticipés

L'assuré en situation de handicap

Date de naissance	Âge du droit à la liquidation anticipée	Durée d'assurance requise (en trimestres)
1970, 1971 et 1972	55 ans	111
	56 ans	101
	57 ans	91
	58 ans	81
	Entre 59 ans et 64 ans	71
1973 et suivants	55 ans	112
	56 ans	102
	57 ans	92
	58 ans	82
	Entre 59 ans et 64 ans	72

Les départs anticipés

L'assuré en situation de handicap

Pour les trimestres à partir de 2016, une commission ad hoc placée auprès de la CNAV est chargée de l'examen de la situation des assurés qui ne peuvent justifier de leur handicap sur une fraction de la durée d'assurance requise pour un départ anticipé à la retraite à ce titre (article L.161-21-1 du Code de la sécurité sociale).

Les départs anticipés L'assuré en situation de handicap

La réforme des retraites est venue **abaisser le taux d'incapacité permanente de 80 à 50 %** lors de la demande de liquidation de sa pension nécessaire pour saisir la commission placée auprès de la CNAV afin de valider rétroactivement des périodes de handicap.

⇒ *Application à compter du 1^{er} septembre 2023*

RÉFORME DES RETRAITES

La décote

La décote

La décote est une minoration du montant de la pension applicable lorsque le fonctionnaire ne dispose pas, au moment de la liquidation de cette pension, de la durée d'assurance requise.

Exemple : 172 trimestres pour les agents relevant de la catégorie sédentaire nés à partir de 1965.

Un coefficient de minoration de **1,25 % par trimestre** s'applique au montant de la pension liquidée, dans la limite de 20 trimestres.

La décote

Pour obtenir le nombre de trimestres manquants, il convient de procéder à **deux calculs** puis de comparer le résultat de chacun des deux calculs et retenir le plus petit des deux :

- **1^{er} calcul : par rapport à l'âge d'annulation de la décote**

Le nombre de trimestres manquants correspond à la durée qui sépare l'âge du fonctionnaire au moment de la liquidation de sa pension et son âge d'annulation de la décote.

- **2^{ème} calcul : par rapport au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension au taux maximum**

Il convient de retenir le résultat de la soustraction suivante : nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension moins durée d'assurance du fonctionnaire.

L'âge d'annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote permet au fonctionnaire de bénéficier d'une retraite à taux plein, quand bien même il n'a pas accumulé la durée d'assurance requise.

La réforme des retraites prévoit désormais que l'âge d'annulation de la décote est lié au motif de départ de l'agent :

Départ au titre de la
catégorie sédentaire



67 ans

Départ au titre du droit
d'option



65 ans

Départ au titre de la
catégorie active



62 ans

Départ au titre de la
catégorie super-active



57 ans

L'âge d'annulation de la décote

Catégorie Sédentaire		Catégorie Active		Catégorie Super-active	
67 ans		62 ans		57 ans	
Dérogation :		Dérogation :		Dérogation :	
Génération	Âge de la décote	Génération	Âge de la décote	Génération	Âge de la décote
1957	66 ans et 9 mois	1961	61 ans et 6 mois	1966	56 ans et 6 mois
		1962	61 ans et 9 mois	1967	56 ans et 9 mois

L'âge d'annulation de la décote

Exemple

Un agent classé en catégorie sédentaire né le **01/05/1970**. Il n'a jamais travaillé dans le secteur privé et ne bénéficie pas d'un départ anticipé. **L'âge d'ouverture des droits est fixé à 64 ans et la durée d'assurance requise est de 172 trimestres liquidables pour bénéficier d'une retraite à taux plein.**

Il souhaite prendre sa retraite à 64 ans (= âge légal), il détient à ce moment 156 trimestres.

Deux options possibles :

- Il décide de partir à la retraite à 64 ans : une décote sera appliquée
 - 1^{er} calcul possible = âge annulation décote soit 67 ans – âge départ soit 64 ans : 36 mois soit 12 trimestres
 - 2^{ème} calcul possible = durée d'assurance requise soit 172 trimestres – durée d'assurance détenue soit 156 : 16 trimestres

⇒ On retient le plus petit résultat, soit 12 trimestres. Le pourcentage de minoration sera donc $12 \times 1,25 = 15\%$ du montant initial de la pension.
- Il décide de continuer à travailler pour annuler cette décote : il devra alors travailler jusqu'à 67 ans (âge d'annulation de la décote pour sa génération).

RÉFORME DES RETRAITES

La surcote

La surcote

La surcote correspond à **un coefficient de majoration** de 1,25 % du montant de la pension du fonctionnaire.

Le coefficient correspond à **chaque trimestre cotisé au-delà de la durée d'assurance requise et après l'âge d'ouverture du droit à pension** (*article L.13 III du Code des pensions civiles et militaires de retraite*).

 *La surcote ne s'applique qu'aux agents ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite.*

L'âge d'application de la surcote a été relevé afin de tenir compte du recul de l'âge de départ à la retraite suite à la réforme (voir slide suivante).

La surcote

Date de naissance			Age de la surcote <u>avant</u> réforme	Age de la surcote <u>après</u> réforme
Catégorie Sédentaire	Catégorie Active	Catégorie Super-active		
Avant le 01/09/1961	Avant le 01/09/1966	Avant le 01/09/1971	62 ans	62 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	Du 01/09/1966 au 31/12/1966	Du 01/09/1971 au 31/12/1971	62 ans	62 ans et 3 mois
1962	1967	1972	62 ans	62 ans et 6 mois
1963	1968	1973	62 ans	62 ans et 9 mois
1964	1969	1974	62 ans	63 ans
1965	1970	1975	62 ans	63 ans et 3 mois
1966	1971	1976	62 ans	63 ans et 6 mois
1967	1972	1977	62 ans	63 ans et 9 mois
1968	1973	1978	62 ans	64 ans

La surcote

Exemple pratique

Un agent occupe un emploi classé en catégorie sédentaire (génération 1970).

Il continue de travailler pendant 5 trimestres après avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (64 ans).

Le montant de la pension de retraite se verra appliquer d'**une majoration correspondant aux 5 trimestres supplémentaires soit 6,25 % (5 x 1,25 %)**.

La surcote

En parallèle, la réforme des retraites a instauré un dispositif spécifique de surcote pour certains assurés.

Sont concernés, les assurés ayant :

- Atteint la durée d'assurance requise un an avant l'âge légal de départ à la retraite (63 ans pour la catégorie sédentaire),
- et ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, du congé parental et d'accueil de l'enfant, de l'adoption ou encore de l'éducation des enfants.

Pour ces assurés, une surcote de 1,25% par trimestre s'applique également. Elle n'est toutefois pas cumulable avec la surcote « de droit commun ».

RÉFORME DES RETRAITES

La bonification de services

La bonification de services

L'article 15 du décret du 26 décembre 2003 liste **les différents types de bonifications** dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux :

1. Les bénéfices de campagne dans le cas de services militaires

Les bénéfices de campagne sont des bonifications qui **s'ajoutent dans le décompte des trimestres liquidés à des périodes de services militaires ou assimilés** à des services militaires.

Elles sont prises en compte pour :

- les pensions rémunérant au moins 15 ans de services effectifs,
- les pensions liquidées suite à une radiation des cadres pour invalidité.

2. Les bonifications pour enfants

Elles correspondent à **4 trimestres** pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004, **sous réserve** que l'agent ait interrompu son activité durant une période d'au moins deux mois ou réduit son activité.

3. Les bonifications pour enfants nés pendant les études

Une bonification de **4 trimestres** au titre des enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 est également attribuée aux femmes fonctionnaires qui, avant leur recrutement, ont accouché pendant leurs années d'études.

Le recrutement doit être intervenu dans un délai de deux ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours.

Aucune interruption d'activité n'est demandée pour bénéficier de cette bonification.

La bonification de services

4. Les bonifications pour services civils rendus hors d'Europe

Une bonification est accordée au titre de services civils continus, effectués de manière permanente hors d'Europe.

Le taux de la bonification est déterminé en fonction du lieu d'exercice effectif des fonctions.

5. Les bonifications accordées aux professeurs d'enseignement technique

Les professeurs d'enseignement technique doivent, pour se présenter aux concours de recrutement, justifier qu'ils ont effectué un stage professionnel.

Les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 bénéficient au titre de ce stage et pour les périodes antérieures à cette date **d'une bonification égale à la durée du stage professionnel dans la limite de 5 ans.**

6. Les bonifications pour services aériens, sous-marins ou subaquatiques

7. Les bonifications accordées aux militaires

Une bonification d'1/5^{ème} du temps de service accompli est accordée dans la limite de cinq annuités à tous les militaires à la condition qu'ils aient accompli **au moins 17 ans de services militaires effectifs** ou qu'ils aient été radiés des cadres pour invalidité.

La réforme des retraites a étendu cette bonification aux anciens militaires.

8. Les bonifications accordées aux agents des réseaux souterrains des égouts

Une bonification de **50 % du temps** effectivement passé dans les services est accordée , sans que cette bonification ne puisse être supérieure à **10 années**, **sous réserve** :

- d'avoir réalisé **12 années** en qualité de super-actifs (dont la moitié de manière consécutive),
- et d'avoir accompli 32 années de services effectifs.

La réforme des retraites a étendu cette bonification aux anciens agents des réseaux souterrains des égouts.

9. Les bonifications accordées aux sapeurs-pompiers professionnels

La réforme des retraites maintient la bonification des sapeurs-pompiers professionnels à hauteur d'1/5^{ème} du temps du service accompli pour la liquidation de leur pension de retraite, dans la limite de cinq annuités, sous réserve notamment :

- d'une durée minimale de service susceptible d'être prise en compte dans la constitution des droits à pension,
- d'une durée de 17 ans de service effectif en qualité de sapeur-pompier professionnel.

🔔 Désormais, il n'est plus nécessaire d'être radié des cadres sur un emploi de sapeur-pompier pour bénéficier de cette bonification.

RÉFORME DES RETRAITES

La majoration de pension pour enfants

La majoration de pension pour enfants

La majoration de la pension pour enfants consiste en une augmentation du montant de la pension de l'assuré ayant élevé au moins trois enfants.

Pour rappel, cette majoration est accordée sous réserve de **plusieurs conditions**.

(qualité d'enfant ouvrant droit à la majoration, condition d'éducation pendant 9 ans...)

Le taux de la majoration pour enfants est fixé à :

- 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants,
- 5 % par enfant au-delà du troisième.

La majoration de pension pour enfants

La réforme des retraites apporte **deux nouveautés** :

- **La notion d'enfant décédé « par faits de guerre » est supprimée.** Désormais, la condition d'avoir élevé les enfants pendant au moins neuf ans n'est plus exigée pour tous les enfants décédés, quelle que soit la cause du décès.
- **La majoration est supprimée en cas de privation de l'exercice ou de retrait de l'autorité parentale sur décision du juge pénal à la suite d'une condamnation pénale pour certains crimes et délits,** lorsque ces crimes ou délits ont été commis à l'encontre d'un des enfants.

RÉFORME DES RETRAITES

Le rachat de trimestres au
titre des études supérieures

Le rachat de trimestres au titre des études supérieures

Régime spécial

Rappel

Le rachat de trimestres au titre des études supérieures permet aux fonctionnaires de demander, dans le calcul de sa pension retraite, **la prise en compte de trimestres d'études effectuées dans l'enseignement supérieur.**

Cette prise en compte est **limitée à 12 trimestres** et est conditionnée par :

- l'obtention du diplôme
- et le versement des cotisations nécessaires dans des conditions de neutralité actuarielle pour le régime selon un barème et des modalités de paiement définis par décret (*décret n°2003-1308 du 26 décembre 2003*).

Le rachat de trimestres au titre des études supérieures

Régime spécial

Jusqu'au 31 décembre 2023

Un abattement forfaitaire permet de racheter à un tarif plus avantageux, au maximum 4 trimestres, selon la date de la demande.

⇒ *La demande devait être déposée au plus tard la 10^{ème} année suivant la fin des études supérieures.*



Depuis le 1^{er} janvier 2024

Désormais, l'**abattement forfaitaire** est ouvert si la demande intervient **à compter d'un âge qui ne peut être inférieur à 30 ans** (et non plus dans le délai de 10 ans suivant la fin des études).

RÉFORME DES RETRAITES

Le cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite

L'ouverture de nouveau droit à pension

Le cumul emploi-retraite est un dispositif permettant aux assurés bénéficiaires d'une pension de reprendre ou de poursuivre une activité professionnelle.

Par principe, la reprise d'activité ne génère aucun droit à retraite, c'est-à-dire que la pension de retraite n'est pas liquidée de nouveau après la fin de cumul emploi-retraite.

⇒ Ce dispositif ne permet donc pas d'augmenter les droits acquis par les périodes de cumul (qui ont donné lieu à cotisations).

Le cumul emploi-retraite

L'ouverture de nouveau droit à pension

Deux dérogations à ce principe sont reconnues :

L'assuré remplit les conditions pour bénéficier du cumul libre :

- Avoir atteint l'**âge légal de départ** à la retraite,
- Avoir **liquidé l'ensemble de ses pensions personnelles** auprès de **tous les régimes** dont il a relevé et totalise une durée d'assurance égale ou supérieure au taux plein de sa génération,
- Avoir **atteint l'âge d'annulation de la décote** et **liquidé l'ensemble de ses pensions personnelles** auprès de tous les régimes (article L.161-22-1 2° du Code de la sécurité sociale).

*Dans ce cas, une **seconde pension** sera alors liquidée.*

L'assuré bénéficie d'un dispositif de retraite progressive

⇒ *Nouvelle dérogation instaurée par la réforme des retraites*

Le cumul emploi-retraite

L'ouverture de nouveau droit à pension

Le cas du cumul libre ouvrant droit au bénéfice d'une nouvelle pension de retraite a fait l'objet de précisions par le décret n°2023-751 du 10 août 2023 :

- La nouvelle pension de retraite est calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension de vieillesse dans le régime dont relève l'assuré au titre de cette nouvelle pension (*article R.161-19-2 du Code de la sécurité sociale*).
- La demande est adressée au moyen d'un formulaire commun à tous les régimes (*un arrêté ministériel est attendu pour fixer le modèle de formulaire*).
- **Le salaire servant de base** au calcul de la nouvelle pension est le salaire mensuel moyen correspondant aux cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre d'assurance et versées au cours des mois d'assurance entre la date à laquelle l'assuré remplit les conditions de cumul emploi-retraite libre et la date d'entrée en jouissance de la nouvelle pension (*article R.351-29 III du Code de la sécurité sociale*).

Le cumul emploi-retraite

L'ouverture de nouveau droit à pension

Important

Depuis le 15 octobre 2023, un délai de carence de 6 mois en cas de reprise en cumul emploi-retraite auprès du même employeur semble être applicable pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL (à l'instar des agents du régime général).

Ainsi, les retraités qui travaillent auprès de leur ancien employeur devront respecter un délai d'au moins 6 mois entre leur départ à la retraite et la reprise d'activité.

Cette mesure est en attente de validation par le service juridique de la CNRACL

RÉFORME DES RETRAITES

La poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge

La poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge

Par principe, l'agent public ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité dans l'emploi qu'il occupe :

- ❖ **67 ans pour la catégorie sédentaire**
- ❖ **62 ans pour les catégories active et super active**

Plusieurs situations permettent de bénéficier d'un recul de la limite d'âge :

- L'agent a un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint la limite d'âge,
- L'agent était parent d'au moins trois enfants à la date de son 50^{ème} anniversaire (*sous réserve de son aptitude à l'exercice de ses fonctions*),
- L'agent est l'ascendant d'un ou plusieurs enfants morts pour la France.

La poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge

Il existe également **le dispositif de prolongation d'activité pour carrière incomplète** qui permet à l'agent de poursuivre son activité au-delà de la limite d'âge.

Plusieurs conditions cumulatives sont prévues :

- La demande doit être faite par l'agent avant la limite d'âge,
- La demande doit être conciliable avec l'intérêt du service,
- Le fonctionnaire doit être apte physiquement,
- Le total de trimestres et bonifications dont l'agent justifie en liquidation doit être inférieur au nombre de trimestres exigés pour obtenir le pourcentage maximum de pension qui est de 75%.

La poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge

La réforme des retraites instaure **un dispositif de maintien des fonctions au-delà de la limite d'âge.**

Conditions	Modalités de prise en compte de la pension
<ul style="list-style-type: none">• Appartenir à la catégorie sédentaire• Bénéficier d'une autorisation préalable de l'employeur (<i>tout refus doit être motivé</i>).• Dans la limite de 70 ans	<ul style="list-style-type: none">• Prise en compte de l'intégralité de la période (<i>pas de limitation au nombre de trimestres pour avoir le taux plein</i>).• Possibilité de bénéficier des éventuelles réformes statutaires et indiciaires, ou avancement pour le calcul de la pension.• Pas de radiation des cadres.

RÉFORME DES RETRAITES

La retraite progressive

La retraite progressive

La retraite progressive permet aux agents publics de **cumuler une activité professionnelle à temps partiel ou à temps non complet avec une fraction de la pension de retraite**, tout en continuant à cotiser pour la retraite.

Le **diaporama détaille les modalités d'octroi de la retraite progressive** aux :

- agents relevant du régime général de la sécurité sociale
- agents relevant du régime spécial de la sécurité sociale (CNRACL).

👤 Initialement instauré dans le secteur privé, ce dispositif facilitant la transition vers la retraite est désormais ouvert aux agents publics suite à la réforme des retraites.

La retraite progressive

Les conditions

La retraite progressive est accordée aux agents publics sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

Une condition d'âge

Une condition de durée d'assurance

Une condition de temps partiel ou d'activité à temps non complet

La retraite progressive

Les conditions

Une condition d'âge

L'agent public doit avoir atteint **l'âge légal de départ à la retraite de la catégorie sédentaire, réduit de deux ans**.

Compte tenu du relèvement progressif de cet âge à compter du 1er septembre 2023, **cette condition d'âge sera progressivement relevée d'un trimestre par génération**, suivant la même trajectoire que l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires sédentaires.

La retraite progressive

Les conditions

Une condition d'âge

Génération	Âge légal de départ	Âge pour bénéficier de la retraite progressive
1961 (≤ 31/08)	62 ans	Âge déjà atteint au 1 ^{er} septembre 2022
1961 (>31/08)	62 ans et 3 mois	
1962	62 ans et 6 mois	
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
1968 et suivants	64 ans	62 ans

La retraite progressive

Les conditions

Une condition d'âge

Cette condition d'âge s'applique à l'ensemble des agents publics, qu'ils soient sédentaires, actifs ou super-actifs.

⇒ Par conséquent, les agents de la catégorie active et super-active doivent remplir les mêmes conditions d'âge que les sédentaires (et non la limite d'âge anticipé ou minoré de départ réduite de 2 ans).

Exemple : Un agent de la catégorie active (génération 1974) peut bénéficier d'un départ à la retraite à 59 ans s'il remplit la condition de durée d'assurance (172 trimestres).

S'il souhaite bénéficier d'une retraite progressive, il devra poursuivre son activité **pour atteindre 62 ans** (*âge légal de départ de la catégorie sédentaire pour la génération 1974 réduit de 2 ans*).

La retraite progressive

Les conditions

Une condition de durée d'assurance

L'agent public doit justifier d'une durée d'assurance fixée à **150 trimestres** pour prétendre au bénéfice de la retraite progressive.

La retraite progressive

Les conditions

La condition de temps partiel ou d'activité à temps non complet

Régime
spécial
de sécurité
sociale

Le fonctionnaire CNRACL doit exercer son activité :

- À temps partiel (*compris entre 50% et 90%*)
- À temps non complet (*sous réserve que la durée totale du temps de travail n'excède pas 90%*)

Régime
général
de sécurité
sociale

L'agent public affilié à l'IRCANTEC doit exercer son activité :

- À temps partiel (*compris entre 40% et 90%*)
- À temps non complet (*sous réserve que la durée totale du temps de travail n'excède pas 90%*)

La retraite progressive

La demande de l'agent public

Régime spécial de sécurité sociale

- ① **Le fonctionnaire doit présenter une demande auprès de son employeur.** Cette demande précise la date d'effet souhaitée de la pension partielle, qui ne peut être antérieure à la date de cette demande.
- ② **L'employeur transmet à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) le dossier de demande d'attribution de la pension ainsi que l'autorisation d'exercice à temps partiel ou à temps non complet.**

Régime général de sécurité sociale

L'assuré adresse sa demande de retraite progressive auprès du régime général de sécurité sociale, accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- **Le ou les contrats de travail à temps partiel** par rapport à la durée maximale exprimée en jours
- **Une déclaration sur l'honneur** attestant qu'il n'exerce plus aucune autre activité professionnelle, accompagnée de tout document justifiant de cette situation
- **Une attestation de l'employeur** faisant apparaître la durée du travail à temps complet ou la durée de travail maximale exprimée en jours
- **Les bulletins de paie des 12 mois civils précédant la date de dépôt de la demande.**

La retraite progressive

La demande de l'agent public

L'employeur n'a pas la possibilité de s'opposer à la demande de retraite progressive du fonctionnaire.

Il peut toutefois **refuser de délivrer une demande d'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel**, entraînant l'impossibilité de bénéficier du dispositif de retraite progressive.

La retraite progressive

Le versement de la pension

Régime spécial de sécurité sociale

À moins que les conditions pour bénéficier d'une retraite progressive ne soient réunies le premier jour du mois, **la pension est due à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle elles sont réunies.**

La pension partielle est mise en paiement dans le mois qui suit la notification de sa concession.

Régime général de sécurité sociale

L'organisme chargé de la liquidation provisoire de la pension **défini la date d'entrée en jouissance de la pension partielle.**

La retraite progressive

Le montant de la pension

La mise à la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire dans tous les régimes de base sur la même quotité (quotité non travaillée) à la même date d'effet.

**Quotité de travail
à 70 %**

**Quotité de travail
à 60 %**

**Montant de la
pension de 30 %**

**Montant de la
pension de 40 %**

La retraite progressive

Le versement de la pension

Régime spécial
de sécurité
sociale

En cas d'évolution de la quotité non travaillée, le montant de la pension partielle suit cette évolution.

L'évolution du coefficient prend effet le premier jour du mois suivant la date d'évolution de la quotité de travail, sauf si celle-ci évolue le premier jour du mois. Dans ce cas, l'évolution du coefficient prend effet ce jour.

La retraite progressive

Le versement de la pension

Exemple : Un fonctionnaire en retraite progressive exerce son emploi à **temps partiel** pour une quotité de travail à **70 %**.

La pension partielle sera réduite au prorata du temps non travaillé, elle équivaudra alors à 30 %.

Le fonctionnaire percevra au total 70% de son traitement et 30% de sa pension de retraite.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, le montant de la pension partielle sera ajusté.

La retraite progressive

La fin du versement de la pension

Le service de la fraction de pension prend fin à titre définitif dans l'une des situations suivantes :

La pension complète prend effet

L'assuré reprend une activité à temps plein

La durée totale de travail excède 90 %
(pour les seuls agents publics à temps non complet)

Date d'effet

- **Fonctionnaires CNRACL** : à compter de la date de la **prise d'effet de la pension complète**
- **Agents publics IRCANTEC** : lorsque l'assuré remplit les conditions d'attribution

Date d'effet

- **Fonctionnaires CNRACL** : à compter du premier jour du mois suivant le passage à temps plein ou le dépassement de la durée totale de travail de 90%. Toutefois, si ce motif prend effet le premier jour du mois, la perte définitive prend effet ce même jour.
- **Agents publics IRCANTEC** : au premier jour du mois suivant celui où les conditions de suppression sont remplies.

La retraite progressive

Les conséquences sur la pension complète

La pension complète sera liquidée en tenant compte des services accomplis **avant et pendant la retraite progressive**.

Rappel : Pour les agents à temps partiel, la durée de services prise en compte pour la liquidation de la retraite définitive est proportionnelle à la quotité de travail effectuée à temps partiel.

Toutefois, l'agent public peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.

La retraite progressive

Pour en savoir plus sur la retraite progressive dans la fonction publique, la Direction Générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a partagé **une Foire aux questions** à destination des agents publics et employeurs.

 **Consulter la Foire aux questions**



*Une circulaire relative à la retraite progressive sera très prochainement publiée par le Gouvernement pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL.
(QE Assemblée nationale, 2 janvier 2024, n°12373)*

RÉFORME DES RETRAITES

La pension d'orphelin du régime général

La pension d'orphelin du régime général

La loi du 14 avril 2023 instaure **une pension d'orphelin versée par le régime général de sécurité sociale**, qui n'existait pas jusqu'à présent.

Elle est versée à l'orphelin en cas :

- de décès de l'assuré,
- de disparition ayant entraîné une déclaration judiciaire de décès de l'assuré,
- d'absence de l'ensemble des personnes avec lesquelles il entretient un lien de filiation.

⇒ ***Ces dispositions s'appliquent aux décès, disparitions et absences survenus à compter du 1^{er} septembre 2023.***

La pension d'orphelin du régime général

La pension d'orphelin est égale à **54% de la pension principale** dont bénéficiait ou aurait bénéficié chaque assuré décédé, disparu ou absent au régime général.

Un montant plancher est fixée à 100 euros bruts mensuels.

Dans tous les cas, la somme des pensions d'orphelin versées ne peut excéder la pension principale dont bénéficiait ou aurait bénéficié l'assuré au régime général.

Le cas échéant, la pension principale est répartie à parts égales entre les orphelins ayant demandé à bénéficier de la prestation.

La pension d'orphelin du régime général

Pour bénéficier de cette pension d'orphelin, **une demande doit être adressée** à la caisse chargée de la liquidation des droits à prestations de vieillesse.

En cas de pluralité de régimes d'affiliation de l'assuré, la demande est transmise à un « régime d'accueil » qui sera chargé de transmettre une copie de la demande aux autres régimes.

 *Un arrêté ministériel est attendu pour présenter un modèle de formulaire de demande.*

La pension d'orphelin du régime général

Sont bénéficiaires de la pension d'orphelin :

- Les orphelins âgés de **moins de 21 ans**,
- Les orphelins âgés de **moins de 25 ans**, si les **revenus d'activité** n'excèdent pas un **plafond égal à 55% du SMIC pour 169 heures, multiplié par 12**,
- Les orphelins, sans condition d'âge, justifiant **d'une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret** et sous réserve que les revenus d'activité n'excèdent pas le plafond précité de **55% du SMIC pour 169 heures, multiplié par 12**.

La pension d'orphelin du régime général

Le versement de la pension d'orphelin **prend définitivement fin** dans **deux situations** :

- En cas d'adoption plénière de l'orphelin ou lorsque le parent absent ou disparu reparaît au lieu de son domicile,
- Lorsque la condition de revenus précitée n'est plus remplie.

RÉFORME DES RETRAITES

Les mesures diverses

Les mesures diverses

Les sapeurs-pompiers volontaires

L'attribution de trimestres supplémentaires aux sapeurs-pompiers volontaires

La réforme des retraites instaure un droit à des trimestres supplémentaires au profit des assurés ayant accompli **au moins 10 années de service**, continues ou non, **en qualité de sapeur-pompier volontaire**.

Ces trimestres seront pris en compte pour la détermination du taux de calcul de la pension et de la durée d'assurance dans le régime.

 *Un décret en Conseil d'Etat est en attente pour préciser les conditions d'octroi de ces trimestres supplémentaires.*

Les mesures diverses

Les élus locaux

Rappel

L'assujettissement des élus locaux aux cotisations et contributions sociales

Les élus des collectivités territoriales ainsi que les délégués de ces collectivités territoriales membres d'un EPCI **sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques.**

Montant des indemnités de fonction > à 50% du Pass	Montant des indemnités de fonction ≤ à 50% du Pass	L'élu a cessé toute activité professionnelle pour l'exercice d'un mandat local
Assujettissement dès le premier euro	Seules les contributions de CSG et de CRDS sont dues (taux de 9,70 %) sur la totalité des indemnités versées (sans application de l'abattement de 1,75 %).	Assujettissement lorsque le montant est inférieur à 50% du Pass.

Les mesures diverses

Les élus locaux

La loi du 14 avril 2023 modifie le Code de la sécurité sociale et **permet aux élus locaux dont les indemnités de fonction ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, de l'être sous réserve d'une demande expresse des élus concernés.**

La demande est adressée par l'élu à sa collectivité territoriale par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

Les cotisations sociales sont dues à compter du premier jour du mois suivant la réception par la collectivité territoriale de la demande pour la durée du mandat restant à courir.

L'élu peut renoncer à l'assujettissement des indemnités à tout moment durant son mandat.

Les mesures diverses

Les élus locaux

Enfin et depuis le 14 avril 2023, les indemnités de fonction versées aux élus locaux acquises après la liquidation complète d'une pension de vieillesse ouvrent droit à une nouvelle pension de retraite, de droit direct ou dérivé, dans le régime de retraite de l'IRCANTEC.



Merci pour votre écoute

Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

Bien plus qu'un CDG