

Focus



Retraites CNRACL : Qui fait quoi et quand ? Le rôle du CDG, le rôle des collectivités

LA SIMULATION : Sur rendez-vous au CDG avec les conseillères retraite

La simulation est réalisée à un instant T, Les droits sont susceptibles d'évoluer en fonction de la réglementation en vigueur

La simulation ne vaut pas engagement de la procédure de liquidation de retraite. L'agent devra suivre la procédure ci-dessous pour obtenir sa retraite.

LA LIQUIDATION : Au moins 6 mois avant la date souhaitée

L'agent informe sa collectivité de son souhait de faire valoir ses droits à la retraite

- En cas de doute sur le droit au départ de l'agent, la collectivité fait une demande d'avis préalable (DAP)
- La collectivité demande la liquidation auprès de la CNRACL

La collectivité se connecte au service « Droits à pension » de la CNRACL

- Sur son espace personnalisé Pep's, elle clique sur la rubrique « Liquidation de pensions CNRACL

La collectivité choisit « nouvelle demande »

- La CNRACL transmettra le dossier de l'agent concerné
- Le dossier apparaîtra alors à l'état « en initialisation ».

La collectivité effectue la saisie des données de l'agent quand le dossier sera en état « à compléter » (24h après la demande)

La collectivité envoie le dossier au CDG

- Sur la plateforme en cliquant sur le bouton « envoyer au CDG »
- Elle transmet les pièces justificatives (indiquées dans l'onglet résultat) par mail aux référentes retraites du CDG

Le CDG contrôle et corrige le dossier de liquidation. Il envoie le dossier à la CNRACL accompagné de la demande de pension signée par la collectivité et l'agent et des pièces justificatives

A l'issue de l'instruction, le dossier apparaîtra à l'état « Droit attribué » dans l'espace personnalisé de la collectivité

L'agent recevra l'avis d'attribution d'une pension avec le brevet et le décompte de pension à la fin du mois de perception de sa première retraite.

Révision des allocations temporaire d'invalidité : qu'est ce qui change dans la procédure ?

Vous êtes employeur et l'allocation de vos agents doit être révisée ? Vous devez systématiquement soumettre le dossier de l'agent au Conseil Médical en formation plénière.

Anciennement, lorsque l'ATI d'un agent devait être révisé, le Conseil médical n'était saisi que lorsque le médecin agréé faisait évoluer le taux (à la hausse comme à la baisse).

La visite médicale d'aptitude préalable au recrutement est supprimée

Jusqu'à l'intervention de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, qui a modifié ces dispositions, une condition d'aptitude physique générale s'imposait à l'entrée dans la fonction publique. Elle laisse désormais la place à des conditions de santé particulières éventuelles posées par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 26 novembre 2022.

En conséquence, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis, en vertu de dispositions réglementaires, à une évaluation préalable de l'aptitude physique particulière par le médecin agréé, aucune visite médicale n'est désormais requise.

A ce jour, seuls les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels sont concernés par des « conditions de santé particulières » et sont toujours soumis à la visite médicale d'aptitude préalable au recrutement.

Covid-19 : l'obligation vaccinale des soignants est levée

Le décret n° 2023-368 publié au Journal officiel du 14 mai 2023 suspend, à compter du 15 mai, l'obligation vaccinale contre la Covid-19 des professionnels et étudiants qui y étaient soumis.

Les modalités de réintégration des agents sont fixées par l'instruction n° DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 02 mai 2023 relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19.

Actus RH



Pas de droit à l'allocation chômage pour les agents territoriaux ayant sollicités leur mise à la retraite pour invalidité

Le Conseil d'Etat rappelle les dispositions de l'article 6 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Par une décision en date du 30 mars 2023, n° 460907, le Conseil d'Etat a jugé qu'un agent territorial, qui a sollicité son admission à la retraite pour invalidité, en refusant son reclassement suite à la déclaration de son inaptitude par le Conseil médical, ne pouvait pas être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne pouvait donc pas prétendre à l'allocation chômage.

La Haute juridiction a rappelé que seuls les « travailleurs involontairement privés d'emploi » avaient droit à une allocation d'assurance chômage s'il remplissaient par ailleurs les autres conditions réglementaires.

Le juge a indiqué qu'il résultait des dispositions combinées de l'article L. 29 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et de l'article 30 du décret du 26 décembre 2003, « que seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit, pour un agent des collectivités territoriales » à l'allocation d'assurance chômage.

Il a donc opéré une distinction dans l'ouverture du droit au chômage selon si la mise à la retraite pour invalidité a été prononcée d'office, c'est-à-dire, à l'initiative de la collectivité employeur, ou à la suite d'une demande en ce sens de l'agent.

Cumul emploi-retraite d'un retraité du privé vers un emploi public

Si l'accès à des postes publics en tant que fonctionnaire ou en tant que contractuel est soumis à certaines conditions, notamment de nationalité, de diplôme ou d'aptitude physique, le fait d'être retraité du secteur privé n'est pas un facteur d'exclusion aux postes publics dans le cadre d'un cumul emploi-retraite (Réponse Ministère du travail, JO Sénat du 27/04/2023 - page 2861).

Dans un contexte économique difficile pour les retraités et compliqué en termes de recrutement pour les collectivités locales, les évolutions induites par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 dite de réforme des retraites laissent entrevoir une amélioration en ce qu'elle permet aux assurés en cumul emploi-retraite ayant liquidé leur retraite au taux plein, de se créer de nouveaux droits à retraite.

Attention toutefois ces dispositions sont en attente de confirmation par décret d'application.

Une collectivité peut-elle moduler le versement de l'allocation forfaitaire de télétravail ?

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le décret n° 2021-1123 a créé une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique. La mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. À ce titre, l'article 1er du décret du 26 août 2021 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont la possibilité d'instaurer ce « forfait télétravail » par une délibération de l'organe délibérant et après avis du comité social territorial.

Le forfait télétravail est fixé à 2,88 euros par journée effective de télétravail, dans la limite d'un plafond de 253,44 euros par an, ce qui correspond à l'indemnisation de 88 jours de télétravail sur une année civile.

Il s'agit de montants maximums communs aux 3 versants de la fonction publique.

Le montant journalier de 2,88 € est forfaitaire et à ce titre non modulable. En revanche le nombre de jours indemnisés peut être défini par délibération, dans la limite du plafond des 88 jours.

Doit-on maintenir le régime indemnitaire en maladie professionnelle et accident du travail ?

Dès lors qu'il y a un maintien de régime indemnitaire en congé de maladie ordinaire, il est préférable de prévoir également le maintien en cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service, afin de ne pas placer l'agent dans une situation de régularisation négative en cas de requalification du congé de maladie ordinaire en congé imputable au service.

Exemple : un agent perçoit un traitement de 1200 € et un régime indemnitaire mensuel de 200 €, soit au total 16 800 € par an. Celui-ci est placé en congé de maladie ordinaire pendant 1 an, requalifié en maladie professionnelle.

Il a souscrit une prise en charge de son régime indemnitaire à 90% au passage à demi-traitement.

La délibération de la collectivité prévoit que le régime indemnitaire suivra le sort du traitement en Maladie Ordinaire, (soit 100 % pendant 3 mois et 50 % pendant 9 mois) mais pas en maladie professionnelle.

L'autorité territoriale, doit-elle respecter un délai pour la transmission des actes au Centre de Gestion ?

OUI. Le Centre de Gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, indépendamment du dossier tenu par la collectivité ou l'établissement public administratif.

Ainsi, en vertu de l'article 40 du décret n° 85-643 relatif aux centres de gestion, l'autorité territoriale doit transmettre au centre de gestion la copie de chacune des décisions individuelles dans un délai de deux mois à compter de leur signature par l'autorité territoriale.

Attention : lorsque l'autorité territoriale a pris un arrêté en faveur d'un agent et que ce dernier est illégal, l'arrêté ne peut être abrogé ou retiré que dans un délai de 4 mois suivant la date de la prise de la décision (article L242-1 du codes des relations entre le public et l'administration).



Recours abusifs aux CDD



L'employeur qui conclut successivement 62 contrats à durée déterminée sur une période de douze ans avec un agent contractuel employé sur différentes fonctions au sein d'un établissement communal commet une faute. En effet, ce comportement constitue un recours abusif aux CDD, dès lors qu'il s'agissait en réalité de pourvoir durablement, et non temporairement, des emplois a priori permanents. Ce manquement de l'administration fait naître un droit à réparation des préjudices subis par l'agent concerné, notamment financiers et moraux.

Cour administrative d'appel de Nantes, 6ème chambre, 15 Novembre 2022 : N° 21NT03287.

Augmentation du SMIC et du minimum garanti au 1er mai 2023

L'arrêté du 26 avril 2023 relatif au salaire minimum de croissance fixe le taux horaire du SMIC à 11,52 € brut (au lieu de 11,07 euros) soit 1 747,20 euros brut mensuels à compter du 1er mai 2023 sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le montant du Minimum Horaire Garanti prévu à l'article L. 3231-12 du Code du Travail servant de référence pour le calcul et l'indexation de divers avantages sociaux est fixé à 4.10 €. (au lieu de 3,94 euros).

Cette augmentation concerne uniquement les agents recrutés sur contrat de droit privé (PEC, Contrat d'apprentissage) qui sont rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC. Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC soit 1 380,29 € brut au 1er mai 2023.

Le Décret n°2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique fixe le traitement minimal en référence à l'indice majoré 361 (au lieu de 353).

Ainsi le traitement de base étant supérieur au SMIC, il n'y a pas d'indemnité différentielle pour les agents de droit public. Les grilles indiciaires ne sont pas modifiées par ce texte.

Ainsi seront rémunérés sur la base de l'indice majoré 361 à compter du 1er mai 2023 :

- Les agents relevant des 8 premiers échelons de l'échelle C1,
- Les agents relevant des 5 premiers échelons de l'échelle C2,
- Les agents relevant des 2 premiers échelons de l'échelle C3,
- Les agents relevant des 3 premiers échelons du 1er grade de la catégorie B,
- Les 5 premiers échelons les agents de maîtrise et d'ATSEM principal de 2ème class,
- Le 1er échelon d'agent de maîtrise principal,
- Les 2 premiers échelon d'ATSEM principal de 1ère classe.

S'agissant d'une mesure s'appliquant de plein droit, il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté pour les fonctionnaires, ni un avenant pour les agents contractuels rémunérés en référence à un indice de rémunération.



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

ça bouge
À LA PAIE

Depuis le 15 mai dernier, Mme SPITZ Isabelle a rejoint le service paie et pris la responsabilité de l'unité Paies collectivités affiliées.



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