

La retraite progressive étendue aux fonctionnaires

Focus



Dans Le dispositif de la retraite progressive n'existait, jusqu'à présent, que pour les salariés du privé et les contractuels de la Fonction Publique. La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui porte la réforme des retraites, prévoit l'extension du dispositif de la retraite progressive aux fonctionnaires.

Pour permettre cette mise en œuvre, deux décrets sont parus, rendant la retraite progressive applicable dès le 1er septembre 2023 aux fonctionnaires qui le souhaitent et qui en remplissent les conditions :

- Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive,
- Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

Le dispositif de retraite progressive permet de percevoir une fraction de sa pension de retraite tout en continuant de travailler à temps partiel. Pour en bénéficier, les fonctionnaires devront remplir plusieurs conditions cumulatives :

- 1°- Être à 2 ans ou moins de 2 ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicable (exemple pour un agent né en 1962 : avoir au moins 60 ans 6 mois),
- 2°- Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres,
- 3°- Bénéficier d'une autorisation de mise à temps partiel de la part de son employeur (minimum à 50 %). Les fonctionnaires CNRACL à temps non complet pourront également demander à bénéficier de la retraite progressive.

Le bénéfice de la retraite progressive entraîne le versement d'une partie de sa future retraite de la part de tous les régimes de retraites dans lesquels les agents ont cotisé durant leur carrière.

Le fonctionnaire doit préciser dans sa demande la date d'effet souhaitée de la pension partielle, qui ne peut être antérieure à la date de cette demande.

A moins que les conditions soient réunies le 1er jour du mois, la pension est due à compter du 1er jour du mois suivant la date à laquelle elles sont réunies. L'employeur transmet au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations le dossier mentionné au 4ème alinéa du I de l'article 59 du décret n° 2023-751 et, sauf pour les fonctionnaires CNRACL à temps non complet, l'autorisation de mise à temps partiel sur autorisation. La pension partielle est mise en paiement dans le mois qui suit sa notification.

Le montant de la pension partielle servie correspond au montant de pension calculé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables à la date d'effet, affecté d'un coefficient égal à la quotité non travaillée.

Le service de la pension partielle prend fin à titre définitif lorsque survient l'un des motifs suivants :

- La pension complète prend effet.
- Le fonctionnaire prend une activité à temps plein sur un emploi à temps complet ;
- Pour les fonctionnaires CNRACL à temps non complet, lorsque leur durée de travail excède un certain pourcentage à préciser dans un futur décret.

La retraite progressive est suspendue lorsque le fonctionnaire, en dehors des trois cas prévus ci-dessus, ne réunit plus les conditions pour pouvoir en bénéficier. La suspension prend effet le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel ces conditions cessent d'être réunies. Toutefois, si cela intervient le 1er jour du mois, dans ce cas, la suspension prend effet ce même jour.

La pension complète est liquidée dans les conditions et selon les modalités de calcul applicables à sa date d'effet. Elle inclut les services accomplis pendant la retraite progressive, augmentés, le cas échéant, des bonifications de durée des services ou des majorations de durée d'assurance.

PROMOTION INTERNE 2024 : calendrier de la prochaine campagne

- 30/01/2024 : webinaire relatif à la procédure de dépôt des dossiers de propositions sur le logiciel AGIRHE INSTANCES CONSULTATIVES
- 31/01/2024 : ouverture du module promotion interne 2024 sur le logiciel
- 01/03/2024 à 17H30 : date limite de dépôt des dossiers
- 01/07/2024 : publication des listes d'aptitude promotion interne 2023

ATTENTION : le délai de dépôt des dossiers est ouvert seulement du 31 janvier au 1er mars et le module sera clôturé à 17h30 le 1er mars (date et horaire impératifs).

RAPPEL : pour être recevable, l'agent devra obligatoirement avoir accompli ses deux jours formation de professionnalisation : minimum 2 jours dispensés par le CNFPT entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2023 avec justificatifs à l'appui. Il est possible de solliciter une demande de dispense de formation de professionnalisation directement auprès des services du CNFPT. Le dossier de dispense validé sera à déposer en pièce justificative dans le logiciel.

Un tutoriel est mis à disposition afin d'effectuer le dépôt des dossiers. Celui-ci est disponible sur la [page relative à la promotion interne](#) du site internet de la Maison des Communes.

Actus RH



Avancements 2024

Les tableaux de proposition de vos agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade en 2024 seront téléchargeables sur Net-Carrière début décembre 2023.

Un mail vous sera envoyé dès qu'ils seront en ligne et téléchargeables.

Concernant les avancements d'échelons 2024, des reclassements indiciaires devant intervenir au 1er janvier 2024, et afin d'éviter des régularisations de carrière, il convient d'attendre la mise à jour des grilles avant de mettre en ligne les avancements d'échelons 2024.

Par conséquent, les arrêtés seront exceptionnellement mis à disposition sur Net-Carrière à partir de la mi-janvier 2024.

Les avancements d'échelon du 1er janvier pourront être pris de manière rétroactive.

Pourquoi les allocations chômage des agents publics sont-elles à la charge de l'employeur publics ?

Pour permettre à leurs salariés de bénéficier du versement des allocations chômage, les employeurs relevant du secteur privé doivent s'acquitter chaque mois pour chacun de leurs employés, du taux des contributions générales au régime d'assurance chômage, qui s'élève à 4,05 % (taux en vigueur depuis le 1er janvier 2019).

Les collectivités territoriales et établissements publics n'ont pas à s'acquitter de ces contributions. En effet, ne relevant pas du champ du régime de l'assurance chômage, les employeurs publics n'en sont pas redevables.

Pour autant et en contrepartie, ils ont l'obligation d'assurer eux-mêmes leurs agents contre le risque de chômage.

Pour les agents stagiaires et titulaires, les collectivités et établissements sont donc obligatoirement sous le régime de l'auto-assurance, elles assurent elles-mêmes leurs agents contre le risque de chômage et ne paient donc aucune contribution à l'URSSAF. De ce fait, s'il y a perte involontaire d'emploi (sauf cas spécifiques), la collectivité ou l'établissement devra alors supporter la charge financière de l'indemnisation des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) due à son agent.

Pour les agents contractuels, les collectivités et établissements peuvent décider d'adhérer au régime d'assurance chômage en signant une convention d'adhésion révocable. Cette convention est à établir avec les services de l'URSSAF. Dans ce cadre, les employeurs publics versent alors mensuellement les contributions à l'URSSAF (4,05 %) comme les employeurs du secteur privé. Si un agent contractuel perd son emploi, il sera indemnisé par Pôle emploi au même titre qu'un allocataire du secteur privé.

Si la collectivité ou l'établissement décide de ne pas signer la convention avec Pôle Emploi pour ses agents contractuels, alors les ARE seront prises en charge par l'employeur public au même titre que les fonctionnaires.

Dans quelle mesure un agent peut-il être accompagné lorsqu'il est reçu par l'autorité territoriale ?

La possibilité pour un agent de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix dépend du contexte dans lequel il entend se faire accompagner.

- Pour la consultation de son dossier administratif dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à son encontre, le droit à être accompagné est clairement établi :

Article 4 décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux

« L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. »

Ainsi, l'agent peut se faire assister tout au long de la procédure disciplinaire notamment lors de la consultation de son dossier individuel et de son dossier disciplinaire et le cas échéant, lors de la séance du conseil de discipline.

Il peut s'agir d'un avocat, d'un représentant syndical, d'un membre de sa famille, d'un collègue de travail ou toute autre personne désignée par l'agent.

- Dans le cadre de l'entretien professionnel, ce dernier est exclusivement conduit par le supérieur hiérarchique, en l'absence de toute personne extérieure.

Article 2 Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux)

En dehors de ces 2 cas de figures précis, aucune disposition réglementaire ne précise les conditions dans lesquelles un agent convoqué hors procédure disciplinaire ou qui sollicite un entretien, peut se faire accompagner par la personne de son choix. Pour autant, il est fortement recommandé d'accéder à cette demande.

En effet, la présence d'une tierce personne, représentant syndical, membre de la famille, collègue de travail ou toute autre personne permet, aussi bien à l'employeur qu'à l'agent, de disposer d'un témoin des propos échangés durant l'entretien, de garantir ainsi leur véracité, et peut-être plus encore, d'apaiser des situations potentiellement conflictuelles.

Cette recommandation trouve également à s'appliquer à l'autorité territoriale, à qui il est également conseillé de se faire accompagner, par exemple, d'un adjoint ou du DGS, ceci afin d'équilibrer les débats.



Qu'est-ce que l'arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade ?

Conformément à l'article L522-24 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), l'avancement de grade (sous réserve de remplir certaines conditions) est possible selon 2 voies :

- Soit au choix de l'autorité territoriale au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent,
- Soit suite de la réussite à un examen professionnel.

À l'aide du tableau des propositions transmis par le Centre de Gestion (tableau édité via Net-Carrière), l'autorité territoriale doit désigner chaque année les agents proposés au bénéfice d'un avancement de grade par l'une ou l'autre de ces 2 voies. Une fois le choix défini, le tableau annuel d'avancement de grade est alors fixé par arrêté.

Rappels réglementaires :

- Un seul tableau par an et par grade d'avancement concerné est possible,
- Pas d'obligation d'inscrire sur les tableaux tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade,
- Les tableaux sont valables pour l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours),
- Transmission obligatoire de l'arrêté fixant le tableau annuel d'avancement de grade au Centre de Gestion afin qu'il en assure la publicité réglementaire (article L522-26 du CGFP), le 27 de chaque mois.

Le terme de la procédure d'avancement de grade se formalisera ensuite par un arrêté individuel régulièrement notifié à l'agent.

Accident de trajet : chute dans les parties communes



Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service. Le trajet est le parcours qui commence après que l'agent soit effectivement sorti de son domicile ou de la résidence où il est hébergé même provisoirement, que cette habitation soit individuelle ou collective.

Un agent qui chute dans l'escalier, alors qu'il avait quitté son domicile pour se rendre à son travail, et se trouvait à l'intérieur du hall d'entrée de l'immeuble dont il a un usage privé avec les autres habitants de l'immeuble, doit être regardé comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail, au moment de l'accident. Il s'agit donc bien d'un accident de trajet.
CAA Marseille n°21MA02328 du 7 avril 2022

Des manquements répétés et un passif disciplinaire conséquent peuvent justifier une exclusion temporaire de fonctions d'un an dont six mois avec sursis.

Une aide cuisinière en EHPAD a été exclue temporairement de ses fonctions au motif qu'elle a commis une accumulation de manquements parmi lesquels :

- Une insubordination se traduisant par des refus réitérés d'effectuer certaines tâches relevant de ses attributions et figurant dans sa fiche de poste,
- Un comportement agressif et une attitude autoritaire vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues,
- Des absences régulières de son poste pour des raisons personnelles durant les heures de service prenant la forme de temps de pause injustifiés. Des consultations anormalement longues de son téléphone portable personnel,
- Le non-respect des règles d'hygiène.

Le juge a considéré qu'en égard à la multitude de griefs reprochés, à leur caractère répété et au passif disciplinaire de l'agent, la collectivité n'a pas prononcé de sanction disproportionnée.

Parution du Décret sur la prime pouvoir d'achat dans les collectivités territoriales

Le décret n° 2023-1006 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale vient de paraître au Journal Officiel du 31 octobre 2023.

Le versement de cette prime concerne tous les agents publics de la fonction publique territoriale, ainsi que les assistants maternels et familiaux employés par les collectivités.

La prime est accessible aux agents recrutés avant le 1er janvier 2023, et étant encore en emploi au 30 juin 2023. Dans le cas des agents employés par plusieurs collectivités, la prime sera versée par chaque employeur, au prorata de la rémunération versée.

Les montants s'échelonnent de 300 à 800 euros bruts, en fonction de la rémunération brute perçue par les agents, selon le tableau suivant :

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



Paie

Il s'agit de montants plafonds. Les collectivités territoriale, en vertu du principe de libre administration, sont donc libres de verser des montants inférieurs à ces montants plafonds. De même le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période mentionnée.

La prime devra être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 si la collectivité choisit de la verser.

Enfin, cette prime est soumise aux cotisations (salariales et patronales) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu et la délibération la mettant en place devra préalablement recueillir l'avis du CST.

Dans un courrier du 16 octobre 2023 la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) précise "qu'aucune disposition du décret n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'il prévoit.

En effet, le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la manière de servir".



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

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet :

<https://www.maisondescommunes85.fr/>

> **carriere-statut**

> **webinaires-carriere-paie**

> **webinaires-gestion**

ou **webinaires-paie**

Besoin de nous contacter ?

gestion.des.carrieres@cdg85.fr

instances.consultatives@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr