

# **Matinée d'actus RH**

Décembre 2023

# Point d'actualité Carrière

# Carrière

## Sommaire

- Le droit des agents publics à communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions - décret n° 2023-845 du 30/08/2023
- Police municipale décrets n°2023-1069 et 1070 du 21/11/2023
- Réserve opérationnelle
- Catégorie B NES et catégorie C – décret n°2023-927 du 07/10/2023
- Une jurisprudence : LDG – avancement de grade
- Campagne de promotion interne 2024
- Disponibilité - réintégration au bout de 5 ans
- Projets : Réforme de la fonction publique, Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

*Article 4 directive n°2019/1152 du 20/06/2019*

*Article L115-7 CGFP*

*Décret n°2023-845 + arrêté du 30/08/2023*

**Date d'effet : le 01/09/2023**

### ✓ **En quoi consiste cette nouvelle obligation d'information ?**

L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. » (CGFP, art. L. 115-7)

### ✓ **Qui bénéficie de ce nouveau dispositif d'information ?**

- les fonctionnaires territoriaux (titulaires et stagiaires)
- les agents contractuels territoriaux (recrutés sur contrat de droit public)

### ✓ **Qui doit communiquer ces informations ?**

C'est l'autorité administrative qui assure la gestion de l'agent territorial qui doit communiquer ces informations, c'est-à-dire l'autorité territoriale (exemple : maire, président, etc.).

- **Quelles informations doivent être communiquées ?**

Les employeurs sont tenus de communiquer en une ou plusieurs fois, les **13 éléments** au minimum énumérés par le décret : dénomination, adresse de l'employeur, cadre d'emploi et grade pour le fonctionnaire, la catégorie hiérarchique pour le contractuel, lieux d'exercice des fonctions, la période d'essai et durée du contrat...

A noter : certaines informations de la liste peuvent être communiquées par l'autorité territoriale sous la forme d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires.

L'arrêté ministériel fixe 2 **modèles de fiches d'information** (fonctionnaire / stagiaire – contractuel de droit public)

- **Comment sont communiquées ces informations ?**

La communication écrite doit intervenir au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires (à compter du premier jour d'exercice des fonctions).



**Ce décret liste également de nouvelles mentions obligatoires à faire figurer dans les contrats de droit public :** adresse de l'agent et de l'employeur, lieux d'exercices des fonctions, les éléments constitutifs, périodicité et modalités de versement de la rémunération.

## Pour les agents de police municipale

- **Suppression des échelons spéciaux** des grades de brigadier-chef principal et de chef de police municipale
  - Fin de l'accès contingenté : exercer les fonctions de responsable d'une équipe d'au moins 3 agents de police municipale et justifier d'au moins 4 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon du grade de brigadier-chef ou d'au moins 4 ans d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon du grade de chef de police
  
- Création de **deux nouveaux échelons terminaux**
  - Un **8<sup>ème</sup> échelon** pour le grade de **chef de police municipale** (grade en voie d'extinction).
  - Un **10<sup>ème</sup> échelon** pour le grade de **brigadier-chef principal** de police municipale
  - Reclassement des agents concernés au **01/12/2023**
  - Nouvelles durées dans
    - Le 7<sup>ème</sup> échelon de chef de police municipale : **4 ans**
    - Le 9<sup>ème</sup> échelon de brigadier-chef principal de police municipale : **4 ans**



## Pour les directeurs de police municipale

- **Alignement des carrières et des grilles indiciaires des directeurs de police municipale sur les grilles indiciaires des agents de catégorie A-type.**
  - Création de **2 nouveaux échelons** dans le grade de **directeur principal de police municipale** (9ème et 10ème)
    - Reclassement au 01/12/2023
  - **Création d'un nouvel échelon** dans le grade de **directeur de police municipale** (11ème échelon).
    - Reclassement au 01/12/2023
- **Conditions d'encadrement élargies :**
  - L'effectif est d'au moins **20 agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police**. Auparavant, l'effectif était d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.
  - Les **directeurs principaux de police municipale** encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale (*auparavant : le service de police municipale comportait au moins 2 directeurs de police municipale*)

## **Catégorie B – NES :**

Prolongation des dispositions transitoires prévues par le décret 2022-1200 initialement jusqu'au 31/12/2023

- Les agents qui remplissaient les conditions d'avancement de grade antérieures au décret de 2022, soit avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022, restent promouvables quand bien même ils ne remplissent plus les conditions actuelles
- Classement selon tableaux de correspondances en vigueur

## **Catégorie C :**

**Modification des tableaux de classement à la nomination stagiaire en grade C2**

**-> Nomination à compter du 09/10/2023, pour reprise des services de droit public et de droit privé**



## Une jurisprudence : Avancement de grade et LDG



- Tribunal administratif de Strasbourg n°2107832 du 26 septembre 2023

Dans cette affaire, la collectivité avait fixé une règle générale concernant les avancements de grade  
=> « *nominations des agents au 1er juillet chaque année* »

En nommant une agente à une date non conforme aux lignes directrices de gestion fixées par la commune en matière d'avancement de grade, le maire a pris une décision illégale.

## Précisions sur les tableaux des promouvables 2024 :

- **Doublons** au sein d'un même tableau avec des **dates différentes** : exemple

Grade d'avancement : Technicien principal de 1ère classe

Identité	Age	Grade	Situation actuelle	Décision Autorité Territoriale*	Rang de classement	Conditions réunies le
Monsieur CHAT Malo Commune X	53	Technicien principal de 2 cl Catégorie B - Groupe hiérarchique 4 Temps complet Depuis le 01-12-2018 (anc. 5 A 1 M)	Titulaire (CNRACL) 8ème échelon Depuis le 01-09-2022	Oui / Non		01-01-2024
Monsieur CHAT Malo Commune X	53	Technicien principal de 2 cl Catégorie B - Groupe hiérarchique 4 Temps complet Depuis le 01-12-2018 (anc. 5 A 1 M)	Titulaire (CNRACL) 8ème échelon Depuis le 01-09-2022	Oui / Non		01-12-2024

=> l'agent bénéficie d'un avancement au 9<sup>ème</sup> échelon le 01/12/2024

**Qu'est-ce que c'est?** Il s'agit de la **participation des citoyens à la défense nationale**, en appui des Armées, la gendarmerie nationale et la police nationale,

Les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels peuvent souscrire un engagement à servir dans la réserve opérationnelle militaire.

## DÉLAI DE PRÉVENANCE DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE ET ACCORD?

- Possibilité de mobilisation dans la réserve opérationnelle durant le temps de travail de l'agent
  - > **délai de prévenance d'1 mois**
- Depuis le 3 août 2023, l'accord de l'autorité territoriale est obligatoire **au-delà de 10 jours ouvrés sur l'année (auparavant, accord nécessaire au-delà de 5 jours)**



## LA POSITION STATUTAIRE DURANT CES ACTIVITÉS

- Jusqu'à 30 jours ouvrés cumulés sur l'année civile:
  - > Fonctionnaires placés en **congé pour accomplissement des activités dans la réserve opérationnelle**
  - > Contractuels placés en **congé avec traitement**
- Au-delà de 30 jours ouvrés cumulés :
  - > Fonctionnaires placés en **détachement**
  - > Contractuels placés en **congé sans traitement**



### QUELS IMPACTS SUR LA RÉMUNÉRATION

Maintien du traitement du fonctionnaire et du contractuel **dans la limite de 30 jours ouvrés sur l'année**

-> **Cumul avec le solde ou l'indemnisation**

### IMPACT SUR LES DROITS DE L'AGENT

**Périodes de réserves considérées comme du temps de travail effectif**

- > pas d'impact sur :
- les droits à avancement en carrière,
- les droits à congés payés et le calcul des RTT,
- les prestations d'action sociale.

- **Ouverture de la campagne 2024**
  - Les évolutions
    - ✓ Mail et n° de téléphone du gestionnaire



Agirhe RH - Espace CDG  
Centre de gestion du Finistère

Dernière connexion le 21/11/2023 à 16:23 [Se déconnecter](#)

[Agent](#) [Collectivité](#) [L. D. Gestion](#) [Instances](#) [Statistiques](#) [Documents](#) [Paramètres](#)

[Retour](#)

**Dossier de promotion interne**

Date limite de transmission du dossier : le 16/01/2024. Les pièces de recevabilité sont obligatoires ; l'absence de téléversement bloquera la transmission du dossier.  
Rappel des pièces de recevabilité : compte-rendu d'entretien professionnel 2023, 2 jours de formation de professionnalisation entre 2019 et 2023, dossier d'inscription à la promotion interne 2024 signée de l'agent et de l'autorité territoriale.

Collectivité

Gestionnaire \*

Mail \*  Téléphone \*

- **Ouverture de la campagne 2024 / les évolutions**

- ✓ Saisie des formations suivies par l'agent (intitulé + date + durée), attestations nominatives (Attention aux formations de l'INSEE, La Poste)
- ✓ Saisie des périodes de congé parental et de disponibilité

Formation																					
Merci de renseigner ci-dessous la liste des formations suivies par l'agent entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2023 justifiant la recevabilité du dossier																					
<a href="#">+ Ajouter</a>																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Date de début</th> <th>Date de fin</th> <th>Durée en jours</th> <th>Type</th> <th>Intitulé</th> <th>Validée</th> <th>Validatio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="7">Aucune ligne</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total:</td> <td>0 jours</td> <td colspan="4"></td> </tr> </tbody> </table>	Date de début	Date de fin	Durée en jours	Type	Intitulé	Validée	Validatio	Aucune ligne							Total:		0 jours				
Date de début	Date de fin	Durée en jours	Type	Intitulé	Validée	Validatio															
Aucune ligne																					
Total:		0 jours																			
Tutorat																					
<a href="#">+ Ajouter</a>																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Date de début</th> <th>Date de fin</th> <th>Durée</th> <th>Type</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Aucune ligne</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Total:</td> </tr> </tbody> </table>	Date de début	Date de fin	Durée	Type	Aucune ligne				Total:												
Date de début	Date de fin	Durée	Type																		
Aucune ligne																					
Total:																					
Interruption de services																					
<a href="#">+ Ajouter</a>																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Date de début</th> <th>Date de fin</th> <th>Durée</th> <th>Type</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Aucune ligne</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Total:</td> </tr> </tbody> </table>	Date de début	Date de fin	Durée	Type	Aucune ligne				Total:												
Date de début	Date de fin	Durée	Type																		
Aucune ligne																					
Total:																					
Evaluation du candidat																					

- **Ouverture de la campagne 2024**
  - **Liste des cadres d'emplois « rares » ouverts à la promotion interne**
    - ✓ Animateur
    - ✓ Attaché
    - ✓ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
    - ✓ Attaché de conservation
    - ✓ Bibliothécaire
    - ✓ Chef de service de police municipale
    - ✓ Conseiller des APS
    - ✓ Conservateur des bibliothèques
    - ✓ Éducateur des APS
    - ✓ Ingénieur
    - ✓ Professeur d'enseignement artistique
    - ✓ Rédacteur
    - ✓ Technicien
  - + Agent de maîtrise

- **Campagne 2024 : Pas de poste ouvert** pour l'accès aux cadres d'emplois suivants :
  - ✓ Conseiller socio-éducatif
  - ✓ Conservateur du patrimoine
  - ✓ Directeur d'établissement d'enseignement artistique
  - ✓ Directeur de police municipale



- Assouplissement des **règles de promotion interne** – projet  
(avis favorable du CSFPT à l'unanimité le 15/11/2023)
  - ✓ « règle du 1 pour 3 » devient la « **règle du 1 pour 2** » des recrutements de l'année 2023  
(concours, détachement, mutation,...)

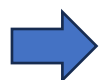
- ✓ **Les clauses de sauvegarde**

- 1/3 de 5 % de l'effectifs du cadre d'emplois



**1/2 de 8 % de l'effectifs du cadre d'emplois**

- Règle d' 1 promotion tous les 4 ans si au moins 1 nomination



**1 promotion tous les 2 ans si au moins 1 nomination**



**Dernière nouveauté** : les CDI entrent dans les effectifs retenus pour ces calculs => bien vouloir transmettre (ou retransmettre) à vos territoires, les CDI de catégorie A et B conclus en 2023.

## PROMOTION INTERNE 2024

Grades	Avant réforme			Après réforme			Bilan
	R1	R2	R3	R1	R2	R3	▲
Animateur + animateur p2cl	1	2	0	2	4	0	2
Assistant cons. Pat et bib + p2cl	0	1	0	1	2	0	1
Attaché							
Attaché conservation	0	0	0	0	0	1	1
Bibliothécaire	1	0	0	1	0	0	0
Chef de police municipale	0	0	0	1	0	0	1
Conseiller APS	0	0	0	0	0	1	1
Conseiller socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur des bibliothèques	0	0	1	0	0	1	0
Conservateur du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0
Directeur enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0
Directeur police municipale	0	0	0	0	0	0	0
Educateur APS + p2cl	3	1	0	4	4	0	1
Ingénieur							
Professeur enseig art.	0	0	1	0	0	1	0
Rédacteur + rédacteur p2cl							
Technicien + technicien p2cl							
Totaux	9			16			7

## **Fermeture de la plateforme AGIRHE**

**16 janvier 2024**



## **RAPPEL DISPONIBILITE : Obligation de réintégration au terme des 5 ans**

Date d'effet : demande initiale ou renouvellement disponibilité à **compter du 29/03/2019**

**-> 1ers cas de radiation des cadres à partir de 2024**

Anticipation nécessaire : courrier rappelant à l'agent l'obligation de se positionner avant date de fin des 5 ans



**Demande de réintégration**



**Demande de radiation des cadres**

## Projet de réforme de la fonction publique

- Sera présenté en Conseil des ministres d'ici la fin de l'année et examiné au parlement au 1er semestre 2024.
- Un titre circule : loi “pour la confiance et l’engagement dans la fonction publique”
- **Commentaires du ministre** de la Transformation de la fonction publique, Stanislas GUERINI :

*"Cette réforme doit permettre de rendre la fonction publique plus attractive et plus moderne". Le projet de loi devrait ainsi traiter des questions d'accès, de parcours, de compétences, de mobilité, mais aussi de rémunération avec notamment l'objectif affiché par le ministre de "mieux récompenser le mérite" des agents publics.*

*"Une loi pour «mieux rémunérer» les fonctionnaires «qui se décarcassent au quotidien»*

*"Il faut pouvoir rentrer plus facilement dans la fonction publique, bouger plus facilement dans la fonction publique et parfois pouvoir sortir plus rapidement de la fonction publique »*

*« Titulariser les apprentis »*

*« Assouplir le système de promotion »*

*« mieux valoriser les années passées à l'extérieur de la fonction publique »*

## **Projet attendu : Revalorisation du métier de secrétaire de mairie**

- **Dossier législatif :**

- ✓ Sénat : projet adopté le 14/06/2023
- ✓ Assemblée Nationale : projet adopté le 14/11/2023
- ✓ Commission mixte paritaire convoquée le 15/11/2023



- **Les grandes lignes :**

- ✓ le SG de mairie (nouveau nom des secrétaires de mairie) peut être à temps complet ou non
- ✓ Fin des recrutements en catégorie C => Catégorie B mini (Aucune compensation financière de ce surcoût ne semble être envisagée)
- ✓ D'ici 2028, promotion interne accélérée et facilitée pour les secrétaires de mairie de catégorie C
- ✓ Formation initiale,...

Un décret d'application nécessaire.



## DU NOUVEAU DANS LA TRANSMISSION DE VOS ARRÊTÉS ET CONTRATS

UNE ADRESSE UNIQUE :  
**BASEDEPARTEMENTALE@CDG29.BZH**

# Point d'actualité Rémunération



# Rémunération

## Sommaire

- GIPA 2023
- Prise en charge déplacement domicile/travail
- Revalorisation des frais de mission
- Revalorisation indemnité suivi et orientation des élèves
- Prime exceptionnelle pouvoir d'achat
- Contribution employeur CNRACL
- Attribution de 5 points d'IM au 01/01/2024
- Revalorisation des jours CET
- Projet réforme du régime indemnitaire Police municipale

## Références réglementaires:

- décret 2023- 775 du 11/08/2023
- arrêté du 11/08/2023

➤ **Période de référence** : 31/12/2018 au 31/12/2022

➤ **Valeurs à prendre en compte** :

- Taux d'inflation : + 8,19 %
- Valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 €
- Valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 €

Note dédiée et simulateur sur le site du CDG29

**Mon agent est parti en retraite en début d'année 2023 –  
Dois-je lui verser la GIPA ?**

**OUI**

Les agents en activité sur la période de référence doivent percevoir la GIPA même après leur départ en retraite.

*Prévu à l'article 7 du décret 2008-539 du 06/06/2008, instaurant initialement la GIPA*

**Référence réglementaire:**

- Décret n° 2023-812 du 21 août 2023

**Au 1<sup>er</sup> septembre 2023 :**

Prise en charge partielle = **75%** du titre d'abonnement  
*au lieu de 50%*

Limite = 96,36€ (au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prise en charge partielle des titres d'abonnement peut se cumuler avec le versement du "forfait mobilités durables".

**Pas de délibération pour l'application de ce nouveau taux**

## INDEMNITÉS DE MISSION

### Références réglementaires:

- Décret 220-669 du 04/06/2020
- Décret 2019-139 du 26/02/2019
- Décret 2001-654 du 19/07/2011
- Arrêté du 20/09/2023

### A compter du 22 septembre 2023

- Revalorisation des frais d'hébergement et taxes
- Revalorisation des frais de repas qui passent de 17,50€ à 20€
- Le taux d'hébergement et taxes est fixé à 150 € (au lieu de 120€) pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite

Types d'indemnités	Déplacements du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 21 septembre 2023		
	Province	Paris ( <i>Intra-muros</i> )	Villes = ou > à 200 000 habitants et communes de la métropole du grand Paris*
Hébergement	70 €	110 €	90 €
Déjeuner	17,50 €	17,50 €	17,50 €
Dîner	17,50 €	17,50 €	17,50 €

Types d'indemnités	Déplacements à compter du 22 septembre 2023		
	Province	Paris <i>(Intra-muros)</i>	Villes = ou > à 200 000 habitants et communes de la métropole du grand Paris*
Hébergement	90 €	140 €	120 €
Déjeuner	20€	20€	20€
Dîner	20 €	20 €	20 €

- **Application automatique** de la revalorisation de l'indemnité de repas (**20€**)

MAIS

- **Délibération** pour l'application des nouveaux barèmes des **frais d'hébergement**



## Dérogations

**Depuis le 7 juin 2020**

Possibilité - **si** délibération :

- De **déroger au mode de remboursement forfaitaire** des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents
- De décider, de leur **remboursement aux frais réels**, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023 : revalorisation du taux plafond de l'ISOE

Part fixe : **2 550€** au lieu de 1 274,87€

Part modulable : 1 497,84€ (montant au 01/07/23 suite revalorisation du point d'indice)

**Bénéficiaires** : Enseignants artistiques territoriaux

Mise en œuvre majoration montant maxi de la part fixe et montant revalorisé de la part modulable :

⇒ Vérifier la rédaction de votre délibération (part modulable = indexation montant valeur du point? part fixe voté dans la limite de l'Etat ou référence au taux en vigueur à l'Etat)

⇒ Si possibilité = nouvel arrêté d'attribution

L'arrêté prévoit également la possibilité d'instauration part fonctionnelle (augmenter sa rémunération en acceptant de nouvelles missions) en sus de la part fixe et modulable

=> n'est **pas susceptible d'être transposé** aux enseignants artistiques territoriaux compte tenu de ses modalités de mise en œuvre qui sont **propres aux établissements d'enseignement de l'Éducation nationale**

(décret n° 2023-627 du 19 juillet 2023, décrets n° 2023-732 et n° 2023-734 du 8 août 2023, note de service NOR : MENH2320037N du 20 juillet 2023).

Source : CIG Versailles

## **PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR D'ACHAT**

### **Références réglementaires:**

*– Décret du 2023-1006 du 31/10/2023*

Principe : Possibilité d'instaurer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle de 300€ à 800€ maximum aux agents publics territoriaux dont la **rémunération annuelle brute entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023 n'excède pas 39 000 €** (soit en moyenne 3 250€/mois) **primes incluses**

Versement en une ou plusieurs fois

Entrée en vigueur : 02/11/2023

Date limite de versement : 30/06/2024

**Délibération** obligatoire après avis du CST

## Conditions à remplir:

Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er 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 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

**=> Ces 3 conditions sont cumulatives**

### Bénéficiaires:

Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps partiel, temps non complet  
Les contractuels de droit public  
Les fonctionnaires accueillis via une mise à disposition

### **Sont exclus :**

Les agents en disponibilité ou en congé parental au 30 juin 2023  
Les contrats aidés,  
Les apprentis,  
Les stagiaires étudiants,  
Les vacataires,  
Les volontaires du service civique,  
Les collaborateurs occasionnels du service public.

## Rémunération brute de référence :

### **Eléments versés du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 :**

Traitement indiciaire brut

NBI

Indemnité de résidence

SFT

Régime indemnitaire : RIFSEEP, IAT, IEMP, PSR, ISS,....

Indemnité compensatrice de la CSG

### **A déduire:**

Le transfert primes/points,

La GIPA,

Les éléments de rémunération mentionnés à l'[article 1er du décret du 25 février 2019](#), dans la limite dans la limite de 7500 € sur la période d'un an, soit

- Les IHTS,
- les heures complémentaires versées aux agents à temps non complet,
- l'IFTS élections,
- les heures d'intervention pendant les astreintes

**Montant de la prime:**

<b>Rémunération perçue du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023</b>	<b>Montant maximum de la prime pouvoir d'achat</b>
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€

Les montants prévus par tranches sont des plafonds et non des forfaits.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

Ces montants ne sont pas modulables en fonction de la manière de servir ni des missions exercées.

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.



## Mutation ou détachement :

Lorsque l'agent public a été employé et rémunéré successivement par plusieurs employeurs au cours de la période, la rémunération prise en compte est celle versée par le dernier employeur.

Le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période de référence puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle.

## Agent en maladie ou avec une retenue sur sa rémunération :

La rémunération d'un agent qui a été soumise à des retenues (jours de carence, service non fait) n'est pas reconstituée à ce titre pour correspondre à une année pleine.

La rémunération des agents placés en congé de longue maladie/durée n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement.

**Seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte pour déterminer le montant de la prime.**

## Agents publics non rémunérés sur la totalité de la période:

Agents non rémunérés pendant la totalité de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023  
MAIS recrutés avant le 1er janvier 2023

=> le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période de référence puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle.

## Agent Intercommunal:

Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent simultanément l'agent public au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque employeur, corrigée selon les modalités prévues pour correspondre à une année pleine.

# Prime exceptionnelle pouvoir d'achat

## Cumul:

La prime pouvoir d'achat exceptionnelle est cumulable avec les indemnités liées à la manière de servir, l'engagement professionnel, les heures supplémentaires et toutes autres indemnités

## Cotisations:

**L'indemnité est soumise à cotisations et contributions sociales :**

CSG déductible : 6,80% (*au lieu de 5,10 %*) sur 98.25%

CSG non déductible 2,40% sur 98.25%

CRDS 0.5% sur 98.25%

RAFP (dans la limite de 20% du TIB)

Sécurité Sociale et retraite du régime général

Ircantec pour les agents du régime général

**L'indemnité est imposable**

## Références réglementaires:

– *Décret 2023-519 du 28/06/2023*

## **Attribution de 5 points d'IM à tous les agents publics**

(modification correspondance entre IB et IM)

- Quid des contractuels?

=> Fonctionnaires maintien de rémunération à titre personnel sont concernés = maintien calculé à partir d'un indice brut

Majoration des traitements hors échelles pour un montant équivalent

## Références réglementaires:

– *Annonce du gouvernement*

Suite réforme des retraites

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 le taux de la contribution sera porté à 31,65%**  
(au lieu de 30,65€)

=> Une mesure de compensation sera prévue pour les collectivités territoriales

## Références réglementaires:

– Arrêté du 24/11/2023

**Au 1er janvier 2024 le montant forfaitaire est porté à :**

- Cat A = 150€ (*au lieu de 135€*)
- Cat B = 100€ (*au lieu de 90€*)
- Cat C = 83€ (*au lieu de 75€*)

## Projet de réforme du régime indemnitaire de la filière police municipale

- Abandon du projet d'un RIFSEEP spécifique à la police municipale
- Le 15/11/2023, la ministre déléguée chargée des Collectivités, Madame Dominique FAURE propose :
  - ✓ Le maintien de l'Indemnité de sujétion mensuelle de fonction (ISMF) – (prime progressive) qui sera réévaluée
  - ✓ Suppression de l'IAT, remplacée par une prime composée d'un fixe et d'une part variable

A suivre...





# Point RSU



### Cloture de la campagne en cours le 31 décembre 2023



N'oubliez pas de transmettre vos RSU avant le 31 décembre y compris s'ils manquent des informations.

Des modifications pourront toujours être réalisées a posteriori



**Tout RSU non transmis avant cette date entrainera la  
perte des données déjà transmises**

# Point d'actualité Apprentissage

# « L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES »



## AU PROGRAMME :

- Le cadre législatif du contrat d'apprentissage
- Quelques chiffres
- Le coût à prévoir et la prise en charge du CNFPT
- L'accompagnement du CDG29

## **L'APPRENTISSAGE :**

C'est un contrat de travail de droit privé qui permet de préparer un diplôme et qui alterne entre :

- des périodes en Centre de formation (C.F.A, U.F.A, I.U.T, ...)
- et en collectivité

### **ACCESSIBLE AUX :**

- jeunes âgés de 16 à 29 ans  
(15 ans si 3<sup>ème</sup> effectuée et jusqu'à 30 ans dans certains cas)
- personnes reconnues travailleurs  
handicapés **sans limite d'âge.**

**Juillet 1992 :**

Expérimentation du contrat d'apprentissage dans la fonction publique

**Octobre 1997**

:  
Pérennisation du dispositif apprentissage dans la fonction publique

**Septembre 2018**  
**: Loi LCAP**

Recrutement des apprentis âgés de 16 à 30 ans

Nouveau mode de financement de l'apprentissage par les OPCO et non plus par les Régions

**Août 2019 : loi TFP**

Fin de la majoration obligatoire des salaires pour les niveaux bac et bac + (art 63)

Prise en charge du coût pédagogique par le CNFPT à hauteur de 50 % à partir du 01/01/2020

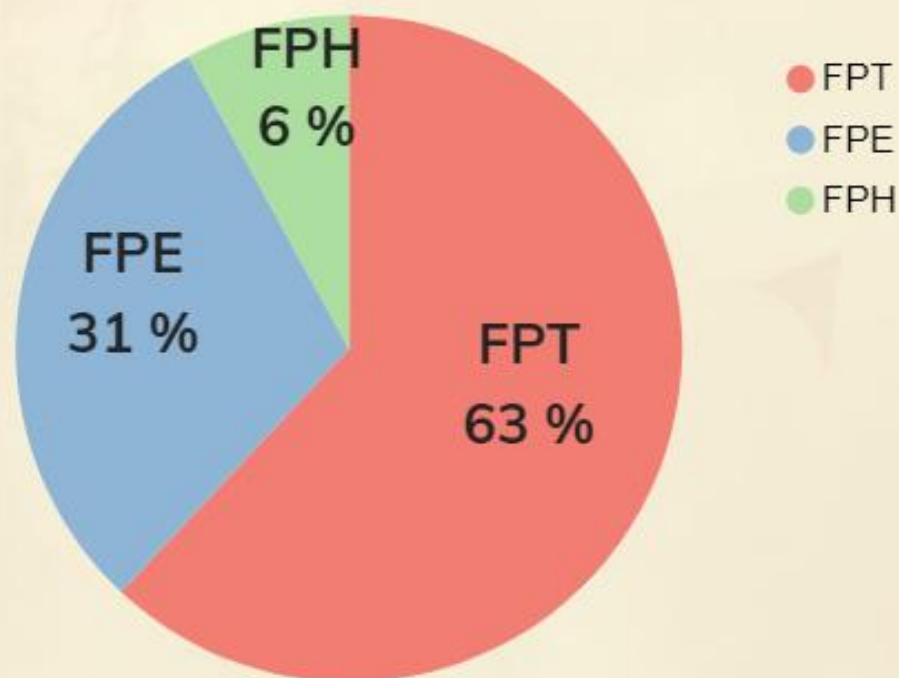
Expérimentation pour 5 ans de la titularisation directe des apprentis TH

**Janvier 2022 :**  
**Loi de finances**

Prise en charge de 100 % du coût de formation par le CNFPT pour les contrats signés à partir du 01/01/2022

## QUELQUES CHIFFRES:

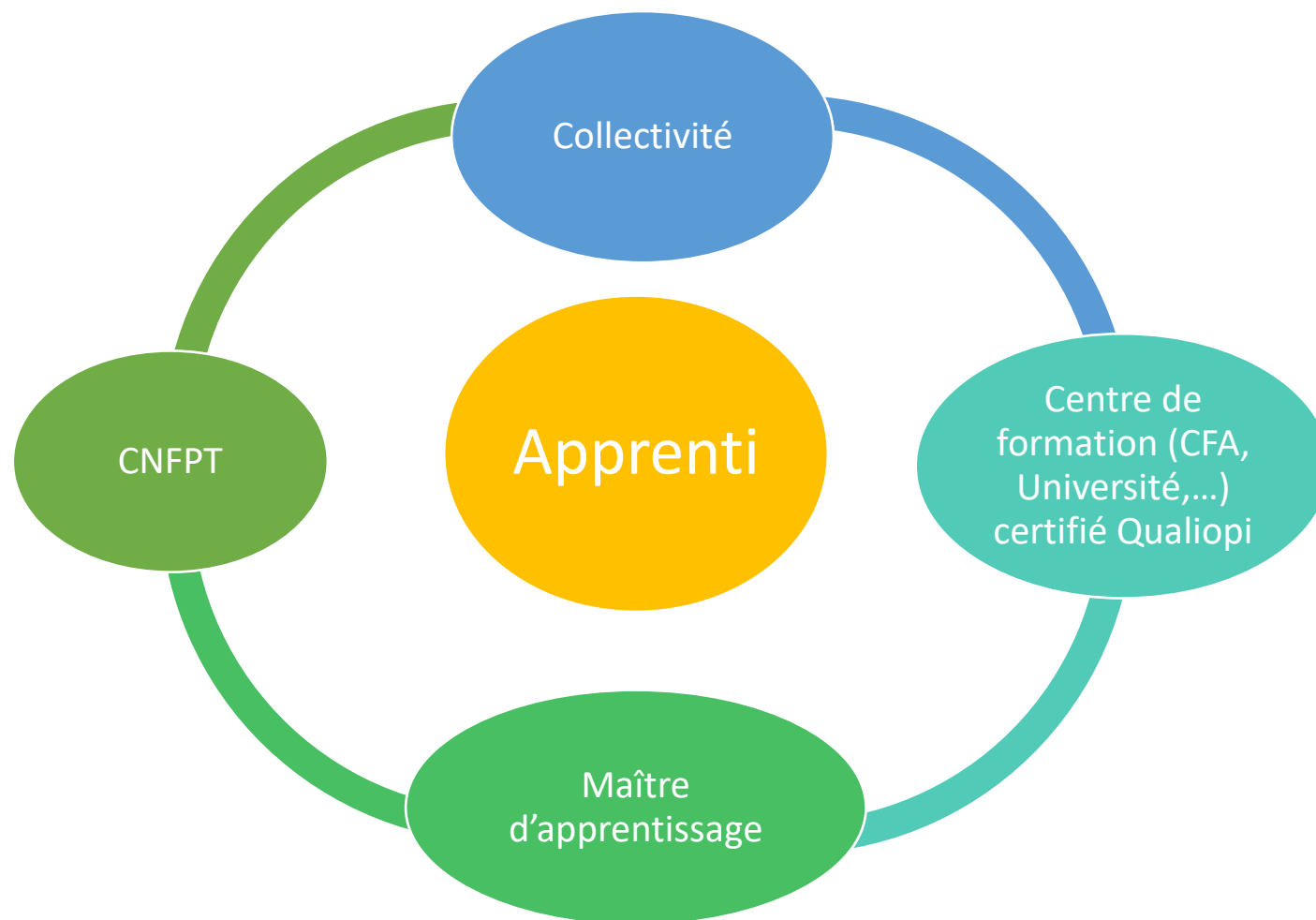
(source : DGAFP, CNFPT)



22670 nouveaux contrats  
dans la fonction publique  
en 2022 (+ 11,5 %/2021)



dont 15,5 % d'apprentis  
en situation de handicap





Il faut prendre en compte :

- Le montant de la rémunération qui dépend de l'âge de l'apprenti et de l'année de formation
- Le coût pédagogique de la formation suivie

Contrat initial				
Age	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	A partir de 26 ans
Année				
1 <sup>ère</sup> année	27%	43%	53%	100%
2 <sup>ème</sup> année	39%	51%	61%	100%
3 <sup>ème</sup> année	55%	67%	78%	100%

Simulation du coût

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/gc\\_5504/simulateur-employeur](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur)

Le salaire d'un apprenti est exonéré d'un certain nombre de cotisations. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la fiche dédiée du cdg29 [ici](#)



**Le CDG 29 vous accompagne pour vous aider à prendre en compte les spécificités de chaque situation (licence pro, poursuite de contrat, redoublement, ...)**

# LE COÛT PÉDAGOGIQUE

## ET LA PRISE EN CHARGE DU CNFPT:

La parole au CNFPT



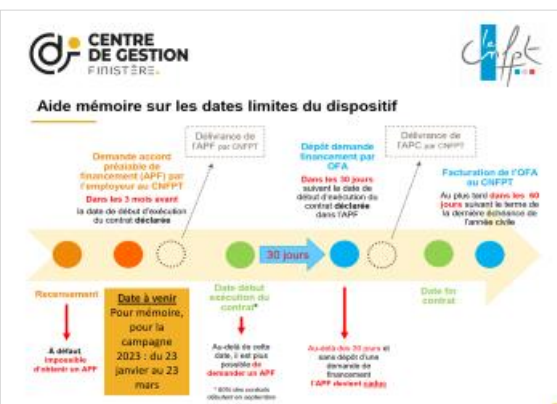
**Nicole VELLY**

**Responsable de l'antenne du Finistère et  
Référente apprentissage pour la Bretagne**

# Rappel du contexte :

Depuis 2022 prise en charge par le CNFPT du financement à 100% des frais de formation des apprentis recrutés par les employeurs territoriaux dans la limite des plafonds fixés.

Volonté de l'Etat de se désengager du financement de l'apprentissage dans la FPT : maintien toutefois de son financement pour trois ans mais désengagement progressif de France Compétences à partir de 2024.



Budget disponible nettement inférieur aux besoins exprimés par les collectivités qui, dans un contexte de difficulté de recrutements se sont largement emparées du dispositif de l'apprentissage (2023 : **18 000** contrats recensés pour une capacité de financement de **10 000** contrats)

En 2024 : La convention d'objectifs et de moyens signée avec l'Etat prévoit le financement des frais de formation de 9000 nouveaux contrats.

Travail engagé en lien avec la coordination des employeurs territoriaux afin de fixer des critères de priorisation



# Critères de financement envisagés en 2024

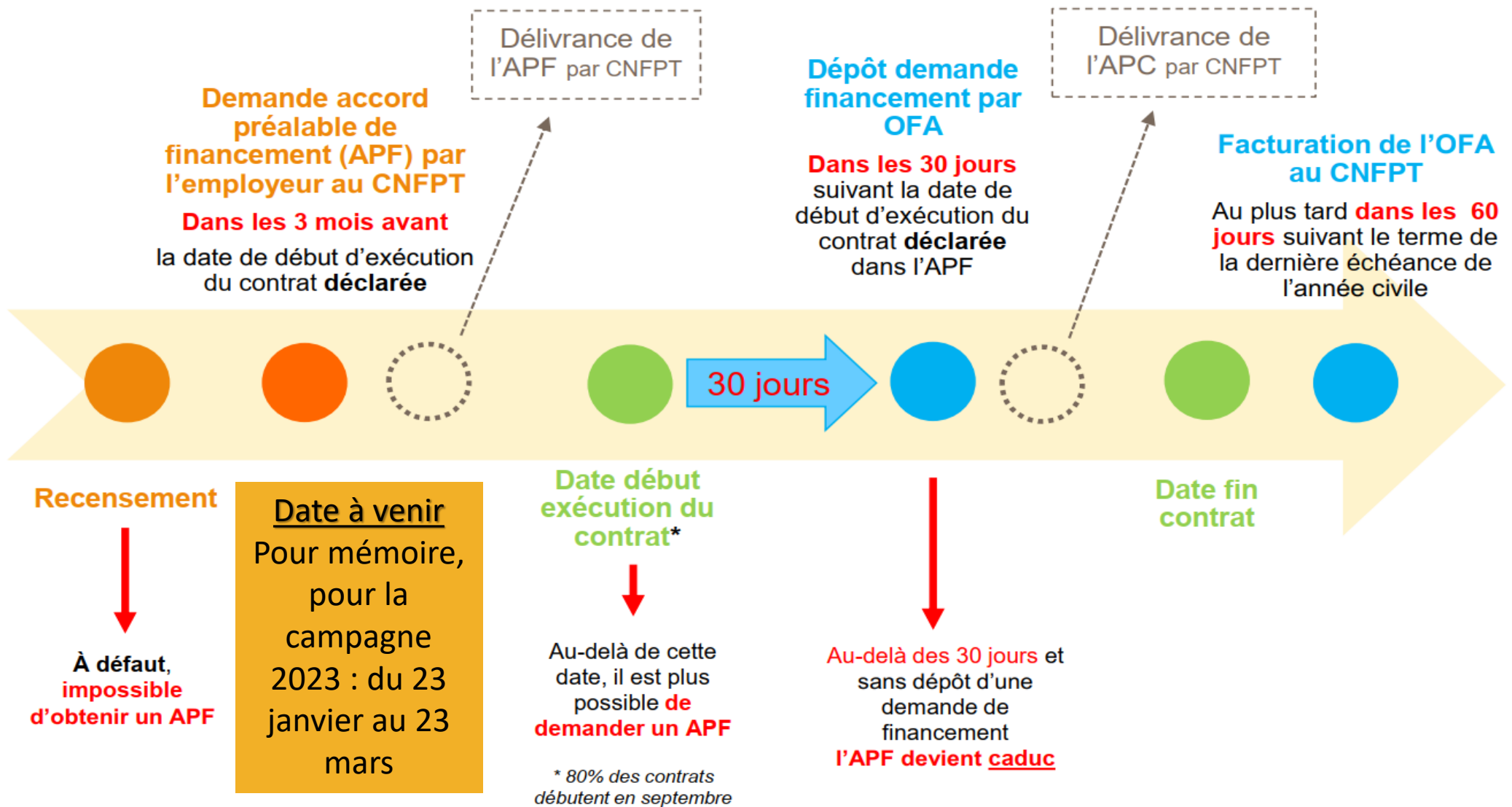
---

De nouveaux critères de financements ont été travaillés par la coordination des **Coordination des employeurs territoriaux**, ils seront soumis au **Conseil d'Administration du CNFPT le 20 décembre prochain**

**Il est rappelé que la participation au recensement reste une étape incontournable** : seuls les employeurs publics ayant manifesté leur intention de recruter un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement seront éligibles au financement des frais de formation.



## Aide mémoire sur les dates limites du dispositif

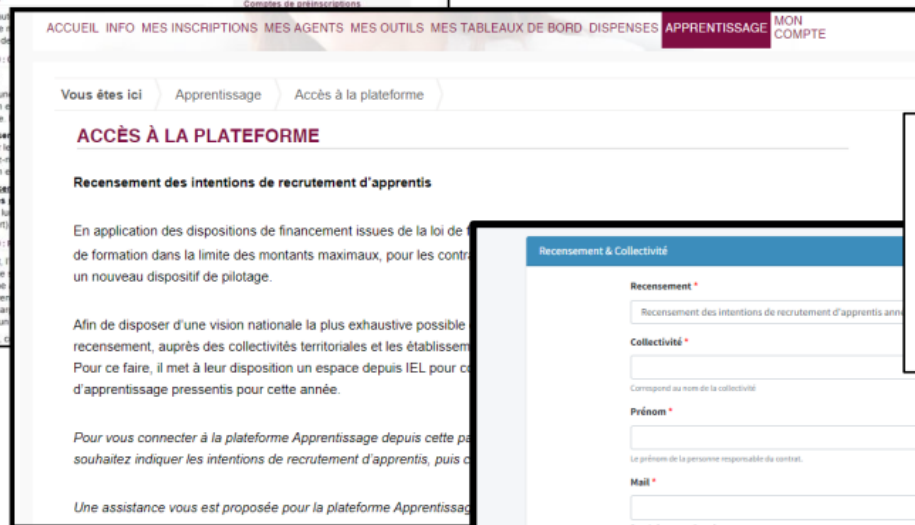


## Le recensement des besoins

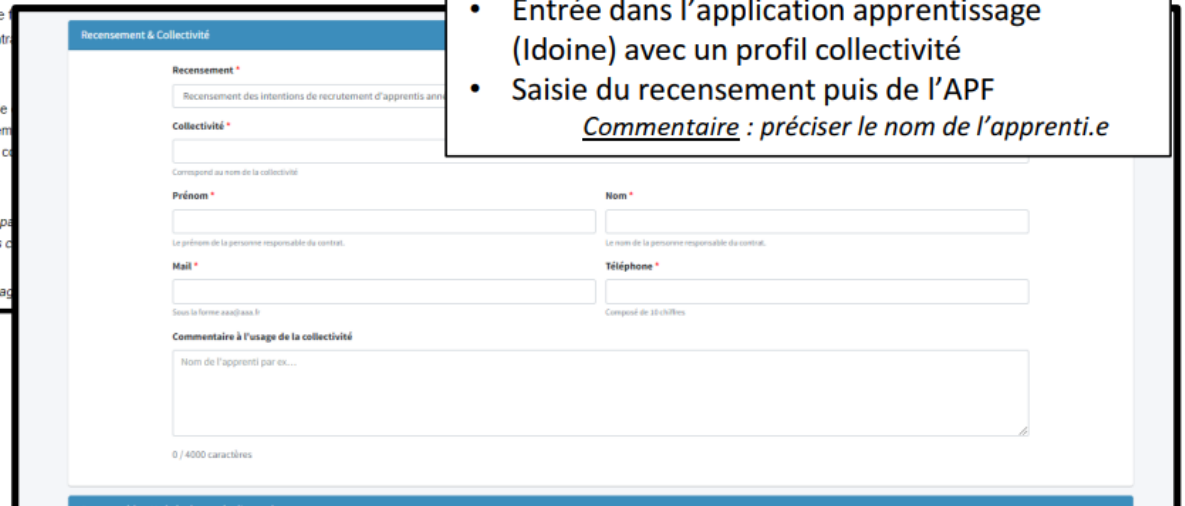
### L'accès à la plateforme apprentissage via IEL



- ❑ Des codes d'accès à récupérer auprès du service formation de votre collectivité
- ❑ [assistance.ct.apprentissage@cnfpt.fr](mailto:assistance.ct.apprentissage@cnfpt.fr)



- Choix de la collectivité (au cas plusieurs en gestion)
- Entrée dans l'application apprentissage (Idoine) avec un profil collectivité
- Saisie du recensement puis de l'APF  
*Commentaire : préciser le nom de l'apprenti.e*



**Recensement & Collectivité**

**Recensement \***  
Recensement des intentions de recrutement d'apprentis ann...

**Collectivité \***  
Correspond au nom de la collectivité

**Prénom \***  
Le prénom de la personne responsable du contrat.

**Nom \***  
Le nom de la personne responsable du contrat.

**Mail \***  
Sous la forme xxx@xxx.fr

**Téléphone \***  
Composé de 10 chiffres

**Commentaire à l'usage de la collectivité**  
Nom de l'apprenti par ex...  
0 / 4000 caractères

## Pour en savoir plus...

Un espace dédié sur le site du CNFPT « Collectivité »  
Rubrique : Accueillir un apprenti



Une plaquette d'information




Se former | Évoluter | S'informer | Nous connaître | Recherche

Accueil | Se former | L'apprentissage dans les collectivités territoriales | L'apprentissage dans les collectivités territoriales | L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

**Se former**

- Suivre une formation
- Se former autrement
- Accéder à vos espaces numériques
- Former vos agents
- Accueillir un apprenti
- L'apprentissage dans les collectivités territoriales
- Je suis une collectivité
- Je suis un CFA
- Je suis un(e) apprenti(e) ou je veux le devenir

**L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Date de mise à jour : 11 janvier 2023

**A DESTINATION DES COLLECTIVITÉS DU GRAND-UEST (BRETAGNE, CENTRE-VAL DE LOIRE, PAYS DE LA LOIRE)**

**Actualités**

**10/01/2023** Nouveau règlement pour les démarches 2023  
Un nouveau règlement est applicable à compter du 2 janvier 2023. Il complète le précédent règlement établi pour le financement à hauteur de 100% des frais de formation par le CNFPT. Règlement à télécharger.

**06/01/2023** Webinaires d'information organisés fin janvier sur le nouveau cadre des demandes de financement

**ECI Grand Ouest : Bretagne - Pays de la Loire - Centre Val de Loire**

- Coordonnatrice apprentissage : **AUDE CHEREAU**
- Assistante apprentissage : **ANNE PELLÉ**
- Assistante apprentissage : **KATY RIVES**

✉ [apprentissage.grandouest@cnfpt.fr](mailto:apprentissage.grandouest@cnfpt.fr)



# Exemple du coût estimatif pour un apprenti de 18 ans pour une formation de 1 an en CAP AEPE

(sous réserve d'avoir effectué le recensement du projet  
et de l'accord de financement du CNFPT)

CAP AEPE (ex petite enfance)	Montant de la rémunération	Coût pédagogique	Montant pris en charge par le CNFPT	Montant de la NBI versée au maître d'appren tissage	Total
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	43 % du SMIC x12 mois de contrat	5 250 €	5 250 €	20 points de NBI x 12	<b>15 446,40 €</b>
<b>Reste à charge pour la collectivité</b>	9 015,60 €	0 €	0 €	1 180,80 €	<b>10 196,40 €</b>

Afin de vous aider à chaque étape du recrutement et durant toute la durée du contrat, le CDG vous accompagne :

## En amont du contrat:

- **Sensibilisation et information** sur les modalités du contrat d'apprentissage :
  - La procédure pour recruter un apprenti
  - Le pas à pas avec toutes les étapes clés, du recrutement à la fin du contrat d'apprentissage
  - Une fiche rémunération dédiée
  - Une fiche dédiée au recrutement des apprentis mineurs
  - Un modèle de délibération
  - Un modèle de saisine du CST
- **Parution de votre offre** sur le portail de l'emploi DEN.bzh et transmission aux partenaires de l'emploi et de la formation
- **Sensibilisation des agents** si recrutement d'un apprenti en situation de handicap en situation de handicap

Durant le contrat :

- Réponse à toutes questions relatives à l'accueil d'un apprenti
- Intervention en collectivité pour les apprentis TH pour assurer l'accompagnement,
- Intervention d'un prestataire extérieur (prise en charge par le FIPHFP) si besoin,
- Analyse des besoins spécifiques sur le poste de travail.

A la fin du contrat :

- Information à destination des apprentis pour connaître les modalités d'accès à la FPT
- Poursuite de formation ou relai vers l'emploi

# Apprentissage et handicap



Les personnes en situation de handicap peuvent se former par le biais de l'apprentissage sans limite d'âge. Les aides octroyées par le FIPHFH concernent:

**Pour la collectivité, prise en charge de :**

80 % du  
montant du  
salaire brut

Coût de  
l'opérateur  
externe

Aide à  
l'aménagement  
de poste

Dans ce cadre, le CDG29 vous apporte son expertise dans le recrutement et l'accompagnement durant le contrat d'apprentissage.

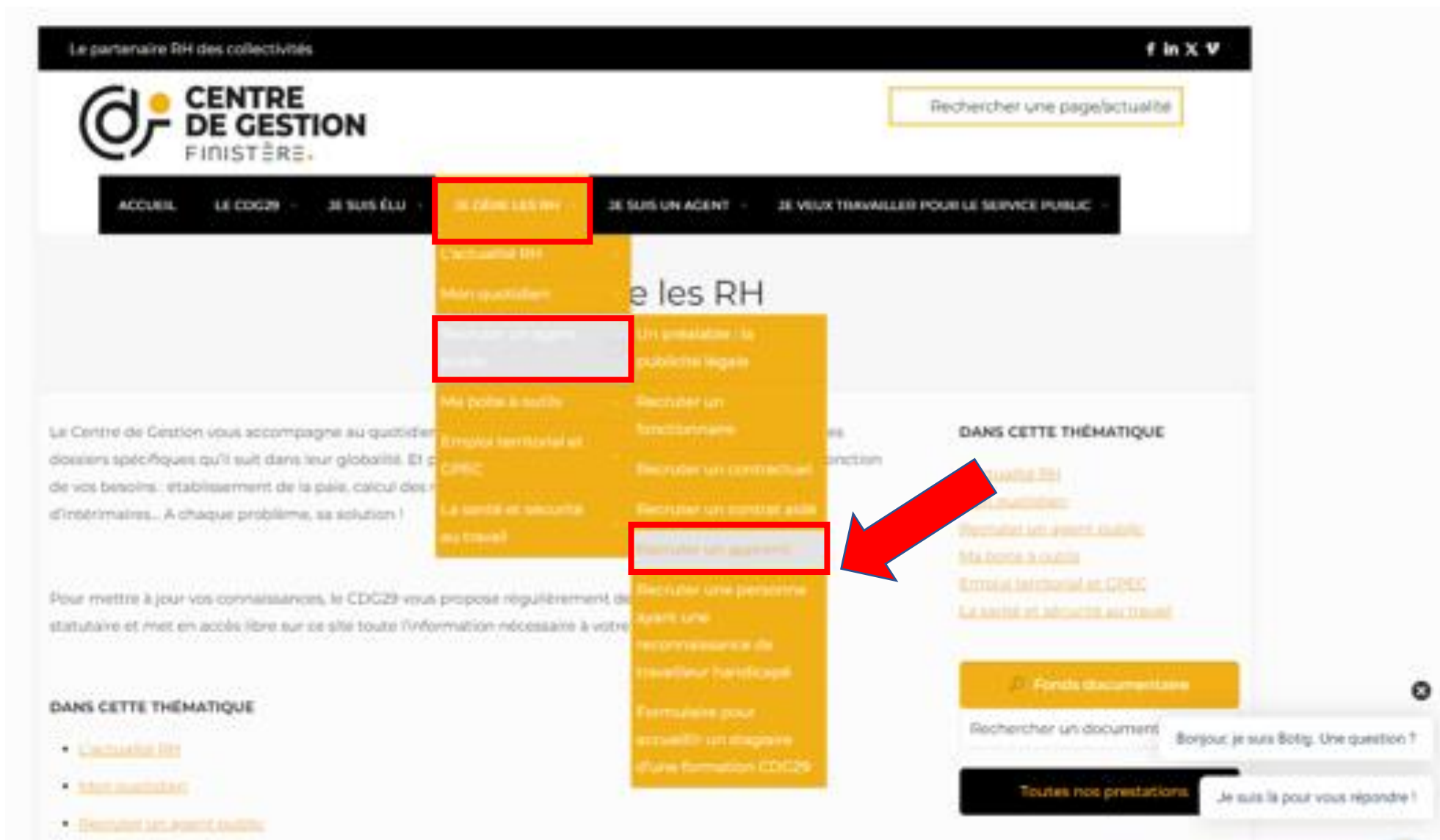
Par le biais d'une convention, les échéances sont clarifiées sur les modalités d'accompagnement :

- Rythme des visites en collectivités
- Appui pour les demandes d'aides sur le portail du FIPHFP
- Mobilisation de partenaires experts si besoin
- Sensibilisation de l'équipe à la situation de handicap

Cette année, le CDG accompagne **16** collectivités qui ont fait place à un apprenti en situation de handicap.

La plupart du temps, aucun aménagement de poste n'est à prévoir.

# Pour conclure



The screenshot shows the website interface for the Centre de Gestion Finistère. At the top, there is a navigation bar with the following items: ACCUEIL, LE CDG29, JE SUIS ÉLU, **JE GÈRE LES RH** (highlighted with a red box), JE SUIS UN AGENT, and JE VEUX TRAVAILLER POUR LE SERVICE PUBLIC. Below the navigation bar, there is a search bar with the text "Rechercher une page/actualité". The main content area features a large orange menu titled "e les RH" with several items: "Actualité RH", "Mon quotidien", "Recruter un agent public/le privé", "Ma boîte à outils", "Recruter un fonctionnaire", "Emploi territorial et CDEC", "Recruter un contractuel", "Recruter un contractuel", "La santé et sécurité au travail", "Recruter un contractuel", "Recruter une personne ayant une reconnaissance de travailleur handicapé", and "Formulaire pour solliciter un stage d'une formation CDG29". A red arrow points to the "Recruter un agent public/le privé" item. On the right side, there is a section titled "DANS CETTE THÉMATIQUE" with a list of links: "Actualité RH", "Mon quotidien", "Recruter un agent public/le privé", "Ma boîte à outils", "Emploi territorial et CDEC", and "La santé et sécurité au travail". At the bottom, there is a search bar for documents and a chatbot interface with the text "Bonjour, je suis Botg. Une question ?" and "Je suis là pour vous répondre !".



Promotion interne 2024 : Jour J, la plateforme AGIRHE est ouverte !

Lire la suite

Voir les actualités

Lettre du CDG29

Concours et examens

Offre d'emploi et  
d'apprentissage

Contact

Fiches carrière

DEN.bzh : Portail emploi  
des collectivités

Toutes nos prestations >

# Merci de votre attention !

## **Contacts :**

Aurélie MARC

Chargée des formations et de l'apprentissage

[apprentissage@cdg29.bzh](mailto:apprentissage@cdg29.bzh)

[amarc@cdg29.bzh](mailto:amarc@cdg29.bzh)

02.98.64.19.79

Nicole VELLY

Responsable de l'antenne du Finistère et référente apprentissage

Bretagne

[Nicole.velly@cnfpt.fr](mailto:Nicole.velly@cnfpt.fr)

02.98.02.20.11

# FOCUS SUR :

Les dispositifs d'accompagnement  
personnalisé des agents

# L'accompagnement personnalisé des agents

## Sommaire

- Décryptage du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 sur les modalités de formation et d'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle
- L'offre du service évolution professionnelle

Le décret du 22 juillet 2022 introduit de nouvelles modalités de formation et d'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de leur évolution professionnelle

### **Objectifs :**

#### **Renforcer les droits aux congés de formation professionnelle**

Publics cibles :

- Les agents appartenant à un corps ou cadre d'emploi **de cat. C** occupant un poste de cat. C n'ayant pas atteint un niveau de formation correspondant au **baccalauréat**
- Les agents **en situation de handicap**
- Les agents exposés à un **risque d'usure professionnelle après avis du médecin de prévention**

#### **Favoriser l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique**

## **LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION DE CERTAINS AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Pour les agents visés par l'accès prioritaires aux **actions de formation** :

- Les agents appartenant à un corps ou cadre d'emploi **de cat. C** occupant un poste de cat. C n'ayant pas atteint un niveau de formation correspondant au **baccalauréat**
- Les agents **en situation de handicap**
- Les agents exposés à un **risque d'usure professionnelle après avis du médecin de prévention**

Renforcement  
droit au **congé  
de formation  
professionnelle**

**Création du  
congé de  
transition  
professionnelle**

**Renforcement  
du congé pour  
bilan de  
compétences** et  
Validation des  
Acquis et de  
l'Expérience  
(**VAE**)

### Références réglementaires:

- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022
- L422-6 du CGFP

## Le congé de formation professionnelle

**Le congé de formation professionnelle est un congé pendant l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle.**

**Bénéficiaires** : Fonctionnaires, contractuels, assistants familiaux, assistants maternels

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme **du temps de service et pris en compte pour la retraite.**

Conservation des **droits à congés – avec suspension du congé de formation professionnelle**

Les congés annuels peuvent être pris pendant les périodes de vacances scolaires. Le congé de formation est alors suspendu le temps de la période de congés annuels, idem pour les congés maladie et maternité.

L'agent est rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

### **Publics visés par l'accès prioritaires à la formation**

**Durée** : 5 ans max sur l'ensemble de la carrière

Indemnisation pendant 24 mois :

- 100% du TI + IR pendant 12 mois
- 85% du TI + IR pendant 12 mois suivant

Engagement de servir limitée à 3 ans

### **Cas général**

**Durée** : 3 ans max sur l'ensemble de la carrière

Indemnisation pendant 12 mois :

- 85 % du TI +IR pendant 12 mois

Engagement à servir : le triple de celle pendant laquelle il a perçu des indemnités pendant la période du congé de formation professionnelle

## **Le bilan de compétences et la VAE**

**Le bilan de compétences passe par une analyse des compétences professionnelles et personnelles et des aptitudes et motivations des agents pour :**

- faire un point sur sa carrière en vue d'élaborer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle
- définir un projet de formation.

**La validation des Acquis et de l'Expérience donne la possibilité aux agents d'obtenir une certification fondée sur leur expérience et la reconnaissance des compétences acquises tout au long de leur carrière.**

**Bénéficiaires** : Fonctionnaires, contractuels, assistants familiaux, assistants maternels

### **Publics visés par l'accès prioritaires à la formation**

**Durée bilan de compétences** : congé de 72 h max

Renouvellement des droits à bilan de compétences dans un délai de 3 ans

**Durée VAE** : congé de 72 h max

### **Cas général**

**Durée bilan de compétences** : congé de 24 h max

Renouvellement des droits à bilan de compétences dans un délai de 5 ans

**Durée VAE** : congé de 24 h max



## **Le congé de transition professionnelle**

Le congé de transition professionnelle a pour but de permettre aux agents de se former en vue d'exercer un nouveau métier dans la fonction publique ou dans le secteur privé

**Bénéficiaires** : Fonctionnaires, contractuels, assistants familiaux, assistants maternels **visés par l'accès prioritaires à la formation**

La formation peut être soit :

- une formation certifiante d'une durée égale ou supérieure à 120 heures,
- une formation permettant d'être accompagné dans la création ou la reprise d'une entreprise d'une durée égale ou supérieure à 70 heures.

**Durée** : période maximale de 12 mois pouvant être fractionné en mois, semaines ou journées. Si nécessaire, le congé de transition professionnelle peut à la demande de l'agent être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée totale de 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière.

La collectivité prend en charge les frais de formation, éventuellement dans la limite d'un plafond fixé par délibération. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés lors des déplacements.

**Demande de l'agent** : au plus tard 3 mois avant la date à laquelle l'action ou le parcours de formation débute en précisant la nature, la durée, le nom de l'organisme qui la dispense et l'objectif professionnel visé.

## Comment les agents visés par l'accès prioritaires aux actions de formation peuvent-ils faire valoir leur droit auprès du CNFPT ?



Inviter les agents visés par l'accès prioritaires aux actions de formation à cocher la case du **décret du 22/07/2022** dans le cadre de leur demande de formation

PPR	<input type="checkbox"/> Cochez la case si vous souhaitez que l'inscription soit faite dans le cadre d'une période préparatoire de reclassement
Décret du 22/07/2022	<input checked="" type="checkbox"/> Cochez la case si vous souhaitez que l'inscription soit faite dans le cadre du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle


## LES NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS L'ÉLABORATION DE LEUR PROJET PROFESSIONNEL

Nouvelle obligation  
introduite par le décret de  
2022


Etablir un document formalisant l'**offre d'accompagnement personnalisé** dont ils peuvent bénéficier, les modalités d'accès ainsi que les ressources et outils pouvant être mis en œuvre.

Le CDG établit ce document pour les collectivités affiliées – disponible sur le site du CDG.

### Introduction de trois nouveaux dispositifs :



Le bilan de  
parcours  
professionnel



La période  
d'immersion  
professionnelle



Le plan de  
développement  
des  
compétences



## LA PERIODE D'IMMERSION PROFESSIONNELLE

### Références réglementaires:

- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022
- Arrêté du 1er août 2023

Une période d'immersion professionnelle est une **période au cours de laquelle un agent demande à être placé temporairement auprès d'un autre employeur public que le sien**, pour appréhender la réalité d'un métier, observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule.

**Objectif :** Permettre de **confirmer un projet d'évolution professionnelle** et de **faire un choix éclairé de mobilité** pour un agent.

### Pour qui ?

Fonctionnaire ou  
contractuel

### Combien de temps ?

2 à 10 jours ouvrés,  
consécutifs ou non

### Auprès de qui ?

Tout organisme public  
(FPT, PFE, FPH)

**Max : 20 jours sur 3 ans**

**Impacts :**

- Les agents en immersion sont **considérés en mission** pendant la période d'immersion
- Leur **rémunération reste inchangée**
- Les agents peuvent bénéficier de la **prise en charge des frais de déplacement** comme un agent en mission

### Présentation d'une demande motivée

- 3 mois avant la date de début souhaitée
- La demande précise la structure d'accueil, la durée d'immersion et les dates
- L'employeur vérifie que la demande est en cohérence avec le projet d'évolution professionnelle

### Accord ou refus annoncés dans le mois suivant la demande

### Mise en place d'une convention tripartite entre l'agent, son administration et la structure d'accueil

- Définit les fonctions observées
- Le lieu
- La durée
- La ou les dates de période d'immersion (en cas de fractionnement)

## Références réglementaires:

- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022
- Arrêté du 1er août 2023

Le plan individuel de développement des compétences consiste en **la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent** (formation, accompagnement, aménagement de l'organisation du travail)

**Objectifs :** Développer et acquérir des compétences  
Réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Il est établi soit **à l'initiative de l'agent**, soit **à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent**

- L'aménagement de l'organisation individuelle ou collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation
- La mise en place de tutorat
- L'organisation de période d'immersion professionnelle
- Les dispositifs de formation existants

## Les leviers

**Formalisation d'une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et par le service de ressources humaines** pour une durée et un objectif professionnel déterminés, précisant :

- Les actions à mettre en œuvre (en prenant en compte les opportunités d'apprentissage, l'intérêt du service, sa soutenabilité organisationnelle et financières)
- Les modalités de suivi et d'échanges réguliers en vue de faire évoluer le plan

### Le conseil en évolution professionnelle

- **Accompagnement personnalisé**
- à la demande de l'agent
- Objectifs : Faire le point sur sa situation professionnelle, envisager un projet, avoir des conseils pour définir une stratégie pour le concrétiser, identifier les écarts entre les compétences détenues et celles attendues pour le métier visé...
- Durée : 6 heures maximum par an, par agent

### Ateliers de l'Evolution Professionnelle

- **Atelier de présentation d'une thématique et exercices pratiques**
- Objectifs : Chaque atelier collectif permet à l'agent d'obtenir des conseils précis et concrets sur un sujet : CV, lettre de motivation, préparer et vérifier son projet...
- Durée : chaque atelier dure 2 heures

## LES PRESTATIONS DU SERVICE EVOLUTION PROFESSIONNELLE

### Le bilan de compétences



Analyser ses compétences, ses aptitudes et motivations pour définir un projet d'évolution professionnelle



Tout agent de la FP  
(contractuel, stagiaire,  
titulaire)  
+ salarié du privé



Entretiens individuels (24 heures) + travail personnel  
Sur 6 mois en moyenne



1776 € max  
A la charge de la collectivité  
ou via le CPF (privé)

### Le bilan professionnel



Accompagner une démarche d'évolution professionnelle voulue, préventive ou contrainte



Tout agent de la FP  
(contractuel, stagiaire,  
titulaire)



Réunion de cadrage et de clôture avec la collectivité  
+ Entretiens individuels  
(20 heures)  
Sur 4 à 6 mois en moyenne



1779,75 € max  
A la charge de la collectivité

### Le conseil en mobilité professionnelle



Accompagner une démarche de mobilité lorsque le projet est préalablement défini



Tout agent de la FP  
(contractuel, stagiaire,  
titulaire)



Réunion de cadrage et de clôture avec la collectivité  
+ Entretiens individuels  
(8 heures)  
Sur 3 à 6 mois en moyenne



1077,75 € max  
A la charge de la collectivité

### Le coaching individuel



Favoriser l'évolution de sa posture et de ses pratiques professionnelles, ses savoir-faire et potentiels



Tout agent de la FP en position d'encadrement, de prise de poste, de changement de fonction...



Réunions avec la collectivité  
+ Entretiens individuels  
(16 heures)  
Sur 3 à 6 mois en moyenne



2288,50 € max  
A la charge de la collectivité

### Le coaching collectif



Permettre à un collectif de se mobiliser sur une ou plusieurs thématiques, dans le but d'élaborer des solutions concrètes



Equipe de travail



½ journée à 1 journée par thématique avec l'ensemble du collectif



Sur devis

Plus d'infos: <https://www.cdg29.bzh/je-suis-un-agent-du-service-public/ma-carriere-agent/levolution-professionnelle-agent/>

Nous contacter: [evolution.professionnelle@cdg29.bzh](mailto:evolution.professionnelle@cdg29.bzh) ou 02.98.64.11.30.



L'agent qui le souhaite peut prendre contact directement avec une conseillère en évolution professionnelle du Centre de gestion :

- En prenant RDV en ligne sur le site du CDG
- Par mail : [evolution.professionnelle@cdg29.bzh](mailto:evolution.professionnelle@cdg29.bzh)
- Par téléphone : 02.98.60.25.52

Il peut ainsi prendre RDV pour un entretien individuel de CEP, s'inscrire à un atelier de l'évolution professionnelle ou prendre un RDV de présentation du bilan de compétences.

Les collectivités peuvent nous contacter pour obtenir des informations sur les possibilités d'accompagnement d'un agent, en fonction de sa demande ou de sa situation : reclassement professionnel, prévention de l'usure professionnelle, souhait d'évolution ou de reconversion, accompagnement d'un manager (prise de poste, contexte difficile, projet à mener..) ou pour l'accompagnement d'une équipe (mieux fonctionner ensemble, communication, valeurs et besoins de l'équipe...)

# **Indisponibilité physique**

# Indisponibilité physique

## Sommaire

La contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé

- Contexte
- Rappel
- Procédure

**Décret 87-602 du 30/07/1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux**

**modifié par**

**Décret n°2022-350 du 11 mars 2022**

**Objectifs :**

- Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique
- **Renvoyer la charge du contrôle médical à l'autorité territoriale.**

**OBJECTIF DU CONTRÔLE MEDICAL :**

Vérifier **le bien-fondé** de l'arrêt de travail prescrit à l'agent durant le congé pour raison de santé

Mise en œuvre des mesures de contrôle médical prévue par les textes en fonction de la nature du congé

- 1) CMO** (art. 15 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987)
- 2) CLM** ou **CLD**(art.34 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987)
- 3) CITIS** (art. 37-10 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987)

## 1 - Durant le congé de maladie ordinaire

### L'autorité territoriale :

- **peut** faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé
- **doit** faire procéder à cette visite au moins une fois **au-delà de 6 mois consécutifs de congé de maladie.**
- **doit** prévenir l'agent (RAR)

### L'agent :

- **doit** se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération

## 2 – Durant le congé de longue maladie ou le congé de longue durée

L'autorité territoriale fait procéder à un examen médical du fonctionnaire par un médecin agréé

→ **au moins 1 fois par an**

Et

→ **à l'issue de chaque période de congé et à chaque demande de renouvellement** (*pour CLM/ CLD d'office*)



Tout fonctionnaire bénéficiant d'un CLM ou CLD, **doit**, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical

**S'il ne le fait pas, les conséquences sont les suivantes :**



**Interruption du versement de sa rémunération**

NB : Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu **compte dans la période de congé**

**Si refus répété et sans motif valable** de se soumettre au contrôle prévu à l'alinéa 1er



**Mise en demeure de l'employeur et perte du bénéfice du CLM ou CLD**

### 3 – Durant le congé pour invalidité temporaire imputable au service

- **L'autorité territoriale peut** faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.
- **doit** procéder à cette visite de contrôle **au moins une fois par an au-delà de 6 mois de prolongation du congé initialement accordé.**
- **Les conclusions administratives** du contrôle médical permettent à l'autorité territoriale de prendre sa décision.



**Le CMP n'est plus compétent** pour se prononcer sur les motifs suivants:  
« PROLONGATION » – « CONSOLIDATION (sauf sur le taux IPP dans le cadre de l'allocation temporaire d'invalidité) » – « GUERISON »

**Suppression des motifs sur le logiciel AGIRHE**











## La saisine du conseil médical en cas de contestation (art. 5 décret. n°87-602 du 30 juil. 1987)

Le conseil médical en formation **restreinte** est saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre de l'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique.

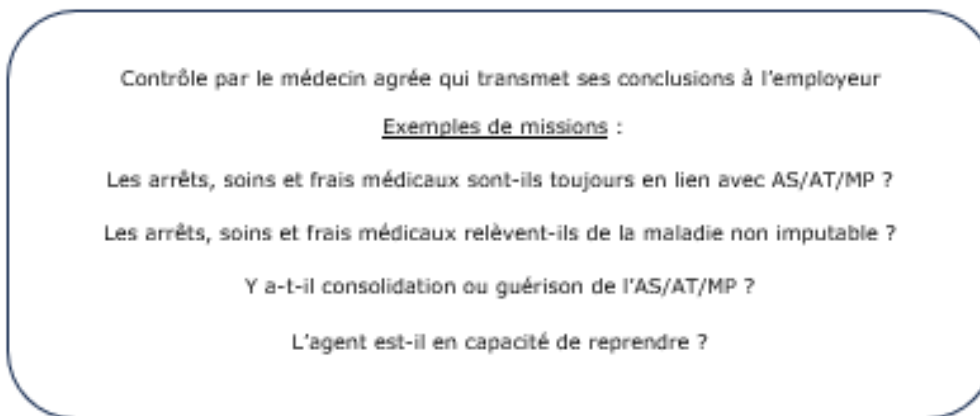
### Contestation à la demande de :

- l'agent
- l'employeur

CONSEIL MÉDICAL - FORMATION RESTREINTE					MAJ : 06/07/2023
	CONGÉS / MOTIFS DE SAISINE	SAISINE DU CONSEIL MÉDICAL FORMATION RESTREINTE	EXPERTISE MÉDICALE PAR LE MÉDECIN AGRÉÉ	OBSERVATIONS	MODÈLE DE DOCUMENT
<b>CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN AGRÉÉ</b>	Dans le cadre de gestion du temps partiel thérapeutique				<a href="#">Fiche de renseignement</a> <a href="#">Saisine agent conseil médical restreinte</a>
	Dans le cadre de l'octroi et renouvellement des congés de maladie				
	Dans le cadre du contrôle CMO / CLM CLD				
	Relative à la prise en charge des arrêts et soins imputable au service (CITIS)				

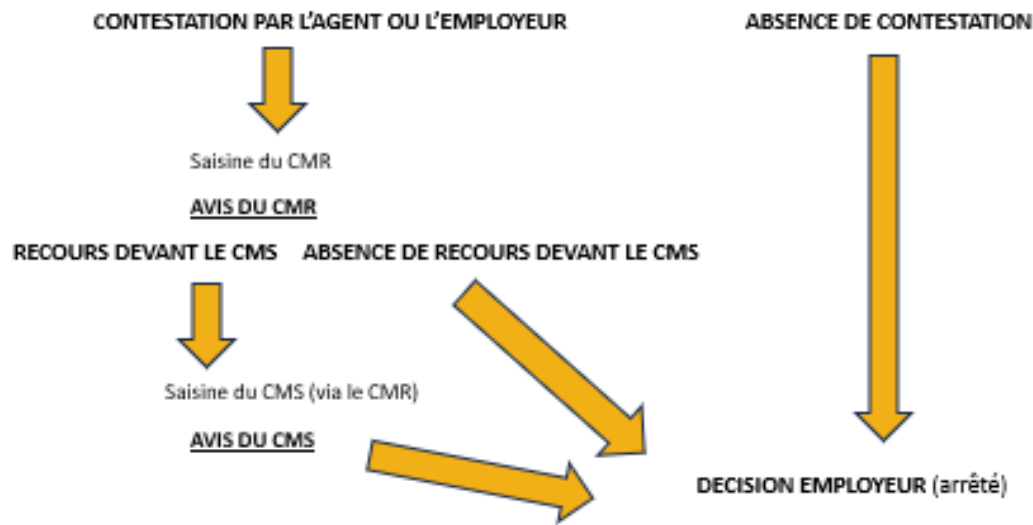
**CONTRÔLE DU CITIS**

L'employeur organise une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé au moins 1 fois par an au-delà de 6 mois d'arrêt



Transmission des conclusions par l'employeur à l'agent (notification par tout moyen conférant date certaine ; rappel des droits : possibilité de contestation devant le CMR)

**RAR !!!!**



**Exemple**

**PIECES A TRANSMETTRE EN CAS DE CONTESTATION DE L'AVIS MEDICAL RENDU  
LORS DE LA VISITE DE CONTROLE D'UN CITIS**

**PIECES ADMINISTRATIVES OBLIGATOIRES**

- Courrier employeur de saisine du conseil médical en formation restreinte.
- En cas de saisine à la demande de l'agent : courrier exposant les conclusions contestées et les motifs conduisant à la saisine du Conseil médical.
- En cas de contestation par la collectivité : exposé circonstancié des motifs conduisant à la saisine du Conseil médical.
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent.

**PIECES MEDICALES OBLIGATOIRES**

- Conclusions du médecin agréé contestées, rapport complet le cas échéant.

**PIECES COMPLEMENTAIRES (RECOMMANDEES)**

- Eléments médicaux complémentaires transmis par l'agent (certificat médical du médecin traitant, d'un médecin spécialiste, contre-expertise diligentée auprès d'un médecin agréé, comptes rendus d'examens etc...) **ou** par la collectivité (contre-expertise diligentée auprès d'un médecin agréé, rapport médical précédemment établis, le cas échéant, lors de la dernière expertise médicale de contrôle diligentée auprès d'un médecin agréé etc...);
- Rapport du médecin du travail sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste de l'agent.
- Toute pièce utile à l'examen du dossier.

⚠ Tout dossier incomplet ne pourra être présenté en instance.

# **DANS LES TUYAUX : La PSC Prévoyance**

# Rappels des textes réglementaires

**Décret  
N°2011-1474  
du  
08/11/2011-  
Circulaire du  
25/05/2012**

**Renouvellement du cadre juridique**  
applicable à la PSC des agents des 3 fonctions publiques- Apparition de l'obligation de participation et de garanties minimales pour les deux couvertures- Négociations possibles au niveau local portant sur la définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance- Débat sur la PSC obligatoire pour tous les employeurs territoriaux (délibération)

**Décret  
N°2022-581  
du  
20/04/2022**

**Adhésion obligatoire** et montant de la participation obligatoire porté à 50% pour la prévoyance avec garanties minimales portées à 90% revenu net (TBI/ NBI/RI)

**Ordonnance  
N° 2021-175  
du  
17/02/2021**

**Possibilité** pour les employeurs publics de participer à la protection sociale complémentaire en matière de santé et/ou prévoyance de leurs agents dans le cadre de contrat labelisé ou convention de participation (choix laissé à l'employeur territorial)

**Participation financière obligatoire** pour les employeurs territoriaux:

**1<sup>er</sup> janvier 2025** pour la **prévoyance**: Refonte des garanties minimales en matière de prévoyance (couverture devant couvrir l'incapacité temporaire de travail mais également l'invalidité)

**1<sup>er</sup> janvier 2026** pour la **santé**

**Accord national collectif du  
11/07/2023**

Il couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2024

**301** collectivités adhérentes

**7 581** agents adhérents

**+20 coll depuis 2020**

**+ 879 agents**

**Une offre très développée avec une protection maximale:**

- 24 options/combinaisons possibles
- Une couverture au choix de l'agent pouvant être adaptée à sa situation individuelle (rente éducation, perte de retraite...)
- Une cotisation moyenne de 39 euros/mois/ agent pour une couverture à 95% sans option (garantie de base sans prise en charge du RI)
- Une couverture du régime indemnitaire possible dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt
- Taux de cotisation observé à ce jour pour une garantie à 90% (RI 40%)---→ entre 2,20 et 2,70%

**BILAN :**  
**les données clés du contrat collectif en  
cours**

**Un taux de cotisation compétitif** par rapport au prix du marché et à garanties comparables, et ce malgré les augmentations de taux de cotisation opérées par l'assureur CNP en cours de contrat. Taux inchangés durant les 3 premières années

**Pas de résiliation ferme** malgré un déficit qui augmente chaque année

Déficit au 31/12/2022:	<b>-2.022.095 euros</b>
Cumul de déficits du contrat (2019/2022)	<b>- 6.773.726 euros</b>

	Aujourd'hui	Ordonnance 2021 et décret 2022	Accord national collectif 11/07/2023	Contrat groupe proposé par le CDG (2019/2024)
<b>Adhésion des agents</b>	Facultative	Facultative	<b>Obligatoire</b>	Facultative
<b>Participation employeur</b>	Facultatif - Montant fixé librement par autorité territoriale	Obligatoire avec montant plancher de <b>7€/mois/agent au 1<sup>er</sup> /01/2025</b>	<b>Obligatoire</b> <b>50% montant cotisation de l'agent au 1<sup>er</sup> /01/2025</b>	Pas de participation minimale pour entrer dans le contrat groupe
<b>Labellisation</b>	<b>Possible</b>	<b>Possible</b>	<b>Suppression de la possibilité de couvrir ce risque via un contrat labellisé</b>	-
<b>Convention de participation- contrat collectif</b>	<b>Possible</b>	<b>Possible</b>	<b>Obligation de souscrire un contrat collectif</b>	-
<b>Garanties minimales</b>	-	<b>90% TI + 40% RI</b>	<b>90% rémunération nette de référence (TI+ NBI+RI)</b>	<b>95% TBI+ NBI</b> Incapacité et invalidité + options pour RI
<b>Encadrement de l'évolution tarifaire</b>	-	-	<b>Plafonnée à 15%/ an</b>	<b>Plafonnée à :</b> - 4 <sup>ème</sup> année 15% négocié à 8% - 5 <sup>ème</sup> année 12,5% - 6 <sup>ème</sup> année 10%



## CONTEXTE JURIDIQUE:



**Pas encore de transposition de l'accord national du 11/07/2023**  
→ date limite le 11/01/2024

Dans l'esprit de l'accord collectif (employeurs, organisations syndicales, gouvernement) on imagine que tous les "vœux" trouveront une écriture dans le futur décret



### **Montant de la participation employeur:**

➤ **7 euros** montant plancher (décret 2022)  
*(dans les faits participation sera certainement supérieure par agent)*

**Ou**

➤ **50% du montant de la cotisation** (accord national 11/07/23)

**L'accord interministériel de la fonction publique d'Etat signé en octobre 2023 prévoit des modifications profondes:**



Pour le statut en termes de congés pour raison de santé (plus de retraite pour invalidité, une indemnisation accrue pour les agents IRCANTEC...)

Pour la prévoyance (adhésion facultative)

Des modifications substantielles en cours d'année 2024 sont à prévoir  
-> **principe de parité entre fonctions publiques**

### **CONTEXTE COMMERCIAL:**

- Difficulté à établir un cahier des charges qui répond d'une part aux textes en vigueur et ceux en devenir.
- Un contexte peu favorable du fait du désengagement des assureurs sur le marché des collectivités territoriales sur l'ensemble du territoire national,
- Adhésion obligatoire-----> la demande serait supérieure à l'offre pouvant créer un déséquilibre sur ce marché.



**Une vigilance accrue apportée par le CDG dans la rédaction du cahier des charges afin d'obtenir des offres pour couvrir les agents dès la fin du contrat groupe.**

### CONCERNANT LE CONTRAT:

- Fin du contrat au 31/12/2024
- Possibilité de solliciter, auprès de l'assureur, une prolongation d'un an de contrat en mobilisant la clause d'intérêt général



L'assureur peut refuser cette demande

- Participation employeur obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2025

**Etape N°1**: septembre 2023 à mars 2024

- Etude de la réglementation et veille juridique
- Délibération du Conseil d'administration pour le lancement du renouvellement contrat groupe proposé par le CDG ->28/09/2023
- Saisine du CST sur la démarche et sur la mise en place d'un comité de pilotage (conformément accord national de juillet 2023)
- Réunions de travail avec les membres du comité de pilotage
- Recueil des données statistiques portant notamment sur les arrêts de travail en cours, agent ou non adhérent à une prévoyance de chaque collectivité

**Etape N°2**: fin janvier 2024

- Webinaire en cas de retranscription en matière réglementaire de l'accord national du 11 juillet 2023

## **Etape N°1**: mi-décembre à mars 2024

- Dialogue social:
- Collectivité moins de 50 agents: étape réalisée au niveau CST départemental
  - Collectivité plus 50 agents: saisine de l'instance pour avis sur démarche initiée par le CDG
- Données démographiques à renvoyer au CDG
- Envoi mandat pour les collectivités de plus de 50 agents lequel devra être confirmé par délibération (*modèles mis en ligne fin décembre*)



# Point sur la retraite

# La retraite

## Sommaire

- Les bonnes pratiques
- Zoom sur la retraite progressive
- Info de dernière minute !



## Tout au long de la carrière

**L'agent est acteur de sa retraite**

**Le rôle du service RH : l'accompagner dans sa démarche !**

### **Conseil n°1 : Inciter l'agent à créer son compte personnel sur le site [info-retraite.fr](https://info-retraite.fr)**

Nb : Les Maisons France Service, partenaire de l'Assurance Retraite, peuvent accompagner les agents dans la création de leur compte

### **Conseil n°2 Inciter l'agent à vérifier sa carrière sur son compte [info-retraite.fr](https://info-retraite.fr), s'il y a des anomalies :**

- carrière secteur privé : à partir de 55 ans, possibilité de corriger via info-retraite avec envoi par courrier des justificatifs
- carrière publique à l'Etat : c'est l'agent qui contacte son ancien employeur pour qu'il transmette à la CNRACL un état authentique des services
- carrière publique territoriale, hospitalière : c'est l'employeur qui est chargé de procéder à la correction de la carrière (en lien avec les éventuelles collectivités précédentes)



## Liquidation de pension : qui fait quoi ?

**Agent Titulaire TC ou  
TNC > ou = 28h  
hebdo**

Régime de base : **CNRACL**  
(Territorial et Hospitalier)  
Régime complémentaire :  
**RAFP**

La **collectivité** réalise  
des estimations,  
demandes d'avis préalable  
et liquide la pension  
**CNRACL**

**Agent  
Titulaire TNC  
< 28h hebdo**

Régime de Base : **Carsat**  
Régime complémentaire :  
**Ircantec**

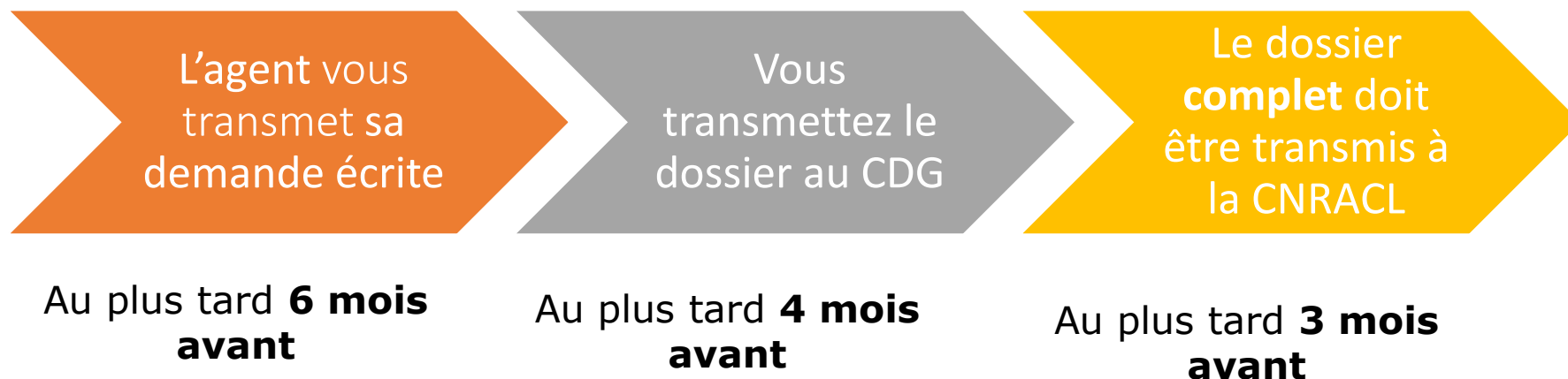
L'**agent** demande des **estimations** aux régimes de base et liquide  
ses pensions de base et complémentaires

**Contractuel**

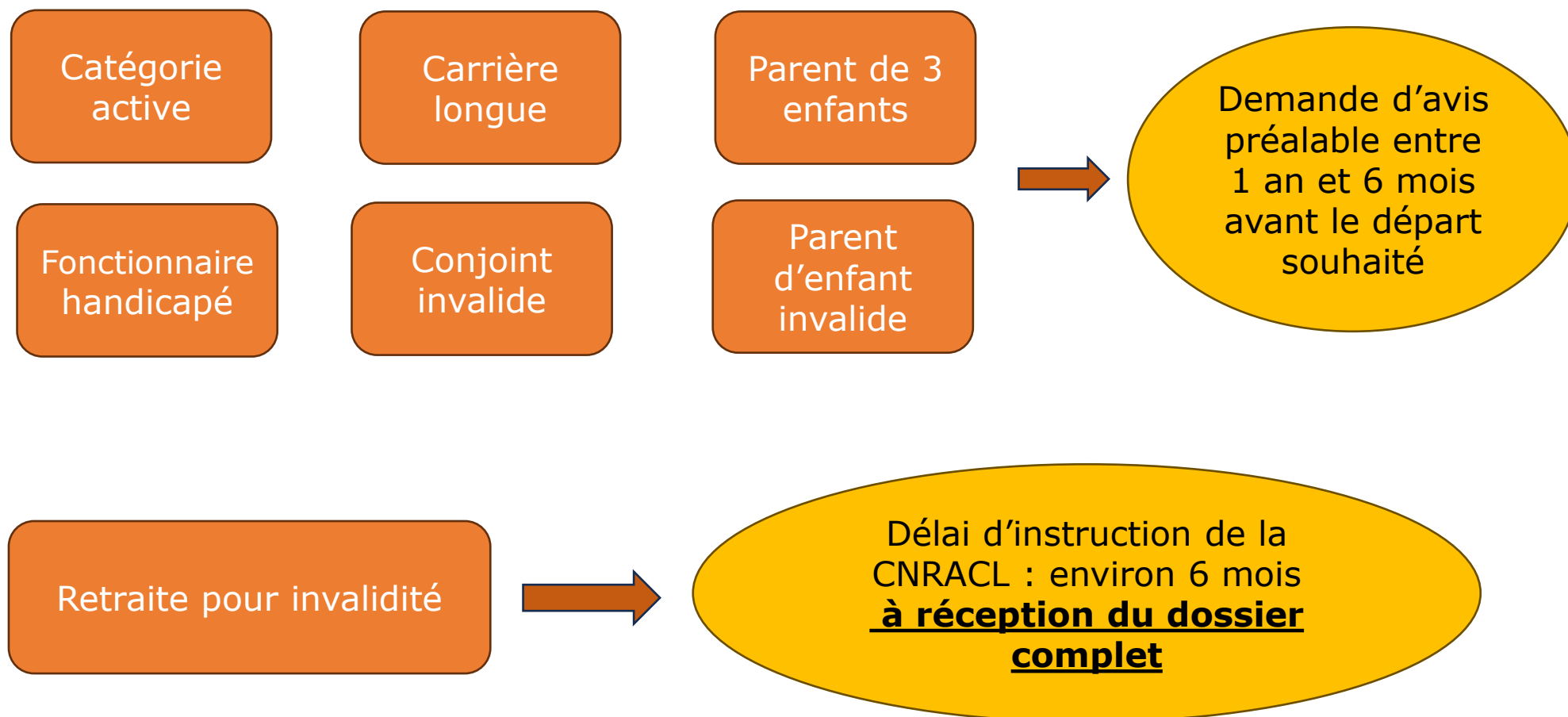
**Agent polypensionné :**  
Carrières précédentes dans  
d'autres régimes

Régime de base : **CNAV,  
MSA, autres régimes  
spéciaux, régimes non  
salariés...**  
Régimes complémentaires :  
**Agirc, Arrco**

## Départ à l'âge légal



## Départs anticipés





**Avez-vous des  
questions?**

# La retraite progressive

## **Objectif :**

Faciliter la **transition entre activité professionnelle et retraite**, en permettant aux agents en fin de carrière d'**exercer leur activité à temps partiel** en bénéficiant d'un versement d'une **fraction de leur pension** de retraite

## **Cadre juridique :**

Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Décret n°2023-753 du 10 août 2023

**Circulaire d'application par la CNRACL** en attente

## **Pour TOUS les agents territoriaux :**

- ✓ Fonctionnaires CNRACL TC
- ✓ Fonctionnaires CNRACL TNC
- ✓ Fonctionnaires TNC IRCANTEC / Contractuels : **déjà bénéficiaires**

#### 3 conditions cumulatives

Être à moins de **2 ans** de l'âge légal de départ à la retraite en **catégorie sédentaire**

+

Justifier d'une durée d'assurance tous régimes confondus au moins égale à **150 trimestres**

+

Exercer à titre **exclusif** son activité à **temps partiel** ou à **temps non complet**

**La retraite progressive :**

**L'exercice exclusif des fonctions à TP**

- Un agent à temps plein doit formuler une **demande d'autorisation de travail à TP**
- **Interdiction de cumul avec une activité accessoire**, pour les agents à TC ou à TNC
- Condition de **TP pas exigée pour les agents à TNC** :
  - peuvent poursuivre leur activité (à condition < à 90%)
  - n'ont pas à diminuer leur durée de service ou à abandonner un de leurs emplois s'ils en occupent plusieurs



## La retraite progressive : **Fonctions à Temps Partiel**

### **Pour les fonctionnaires à TC :**

- ✓ TP de droit ou sur autorisation
- ✓ Exception : temps partiel thérapeutique + certains TP sur autorisation
- ✓ Quotité :
  - TP de droit : 50, 60, 70, 80%
  - TP sur autorisation : entre 50 et 90% : " *Sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail* " (décret du 10/08/2023)

### **Pour les fonctionnaires à TNC :**

- ✓ Accèdent de fait à la retraite progressive (si < 90%)
- ✓ Peuvent aussi bénéficier du dispositif s'ils bénéficient d'un TP (de droit uniquement)

### **Pour les contractuels :**

- ✓ Nécessité d'exercer son activité à temps partiel ou temps réduit
- ✓ Quotité de temps de travail comprise entre 40 et 80% d'un temps plein

## La retraite progressive : Ages minimum

Date de naissance	Age minimum <u>légal</u> de départ en retraite	Age minimum de départ en retraite progressive
Jusqu'au 31/08/1961 inclus	62 ans	<b>60 ans</b>
Entre le 01/09 et le 31/12/61	62 ans et 3 mois	<b>60 ans et 3 mois</b>
1962	62 ans et 6 mois	<b>60 ans et 6 mois</b>
1963	62 ans et 9 mois	<b>60 ans et 9 mois</b>
1964	63 ans	<b>61 ans</b>
1965	63 ans et 3 mois	<b>61 ans et 3 mois</b>
1966	63 ans et 6 mois	<b>61 ans et 6 mois</b>
1967	63 ans et 9 mois	<b>61 ans et 9 mois</b>
1968	64 ans	<b>62 ans</b>

**1) Demande d'autorisation de travail à temps partiel (à renouveler à chaque fin de période)**

**2) Demande de retraite progressive :**

Pour les agents CNRACL : par courrier à l'employeur

Pour les agents IRCANTEC : Envoi de la demande **directement** à leur caisse d'affiliation



- \* L'employeur se prononce sur :  
**l'autorisation de travail à temps partiel,**  
et **non pas sur l'éligibilité de l'agent à la retraite progressive.**
- \* Les **refus** opposés aux demandes de temps partiel :
  - doivent être précédés d'un **entretien et motivés,**
  - peuvent donner lieu à la **saisine de la CAP ou de la CCP,**  
sur demande de l'agent.

## La retraite progressive : Liquidation provisoire/partielle

- ✓ **Versement** d'une même fraction de pension **dans tous les régimes de retraite** auxquels l'agent a cotisé → L'organisme chargé de la liquidation en informe les autres régimes
- ✓ **Calcul :**  
*Exemple : Temps partiel : 60 % / Effet : 01/03/2024*  
*Rémunération au 01/03/2024 =*  
**60% du traitement**  
**+ Retraite progressive = (100% - 60%) x Retraite totale dûe au 01/03/2024**
- ✓ **Evolution :**  
En fonction de l'évolution de la quotité non travaillée  
Pas de recalcul du montant de base si évolution de la quotité
- ✓ Possibilité de **surcotation** (dans la limite d'un équivalent de 4 trimestres surcotisés)

- ✓ Date d'effet de la **pension définitive (à traiter dans les délais impartis )**  
La pension est recalculée, intégrant les services accomplis, la carrière, et les pensions déjà perçues
- ✓ Reprise d'une **activité à temps plein sur un temps complet**
- ✓ Condition exigée de **durée maximale de travail n'est plus remplie**

Remarque :

- ✓ Retraite progressive est accordée **une seule fois, en continu**
- ✓ **Pas de limite dans le temps**

## **La retraite progressive : Période transitoire 2023**

- Possibilité de retraite progressive rétroactive
  - à compter du **1er septembre 2023**
  - adressée à l'employeur avant le **31 décembre 2023**
- Instruction du dossier par la CNRACL : **dans l'attente de la mise à disposition des outils sur Pep's**
- **Versement de la pension** à compter de la fin du **1er trimestre 2024** (avec effet rétroactif)
- **Simulations** des montants de pension partielle disponibles à compter de décembre via **M@rel du site internet : [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr)**

Vigilance !

**Info de dernière  
minute !**

GULI : Nouveau service de simulation de retraite - disponible sur la plateforme Pep's à compter de Janvier 2024 !

- **Réalisez des projections de carrière à différentes dates de départ :**
  - Les données utilisées lors de la simulation sont issues du compte individuel retraite (CIR) de votre agent et sont ajustables, modifiables mais ne sont pas enregistrées dans le CIR,
  - La **simulation** reste néanmoins **disponible dans le simulateur pendant 60 jours**.
- Demandez **une simulation alors qu'une liquidation de pension est en cours d'étude**,
- Consultez un **résultat de synthèse par période de 6 mois** à compter de l'âge d'ouverture des droits à pension de l'assuré jusqu'à la limite d'âge de son emploi,
- **Effectuez une estimation détaillée ou simplifiée pour une date de départ précise**,
- Disposez de **3 documents issus de la simulation** :
  - Résultat de la simulation par période de 6 mois (PDF synthèse),
  - Informations principales (PDF simplifié),
  - Présentation de toutes les informations de calcul (PDF détaillé).



# Réorganisation du PAC

Nouvelles modalités de  
saisine des conseillers RH

Assurer une **équité** de traitement dans les réponses apportées aux collectivités

Apporter des **réponses fiables, personnalisées** et dans  
les **délais maîtrisés**

**Sécuriser** nos réponses apportées aux collectivités



**Passage d'une organisation par territoire vers une organisation par thématique**

Fusion des 3 territoires en **un service conseils RH aux collectivités** composée de **10 conseillers RH** à votre disposition pour répondre à vos questions

**4 conseillers RH** en charge de répondre aux questions ***emploi, carrière & formation***

**4 conseillers RH** en charge de répondre aux questions ***indisponibilité retraite***

**2 conseillers RH** en charge d'organiser les ***instances consultatives*** et répondre aux questions associées

**A partir du 1er février 2024**

***Pour toutes questions relatives aux thématiques EMPLOI, CARRIERE, FORMATION***




une adresse mail : [emploi-carriere@cdg29.bzh](mailto:emploi-carriere@cdg29.bzh)  
Numéro de telephone : **02 98 64 11 58**

***Pour toutes questions relatives aux thématiques INDISPONIBILITE & RETRAITE***



une adresse mail : [indisponibilite-retraite@cdg29.bzh](mailto:indisponibilite-retraite@cdg29.bzh)  
Numéro de telephone : **02 98 64 19 70**

***Pour toutes questions relatives aux INSTANCES (CAP, CST, CCP, conseil de discipline)  
et aux questions sous-jacentes (temps de travail, tableau des emplois, règlement  
intérieur, etc.)***



une adresse mail : [instances@cdg29.bzh](mailto:instances@cdg29.bzh)  
Numéro de téléphone : **02 98 64 11 59**