



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 43 – AOUT 2022

**DOSSIER – P. 4**  
**Protection Sociale**  
**Complémentaire (PSC)**

**Dans ce numéro**  
**Actualités P. 1 à 4**  
**Agenda P. 2**  
**Dossier P. 4 à 7**  
**Focus P. 8 et 9**

**Information &  
horaires d'ouverture  
du Centre de Gestion  
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : [cdg15@cdg15.fr](mailto:cdg15@cdg15.fr)

Site : [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr)



cdg15



cdg-15

Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

## FORMATION A DESTINATION DES ASSISTANTS DE PREVENTION



### De nouveaux assistants de prévention dans le département

Comme dans toute collectivité ou établissement public, l'autorité territoriale doit désigner un assistant de prévention. Cette obligation réglementaire incombe à tous.

En ce sens, au mois de juin dernier, 12 agents cantaliens (agents techniques polyvalents communaux, secrétaires de mairie, agents d'entretien des réseaux d'eau, gestionnaires RH, responsables des services techniques...) ont suivi la formation initiale organisée en partenariat par le CNFPT et le CDG 15.

Ces cinq journées de formation ont pour but de permettre à chacun d'appréhender au mieux ses missions et ainsi de contribuer à l'amélioration de la santé et la sécurité dans leur structure. De par la diversité des profils et des collectivités, la richesse des expériences et un intérêt commun pour la prévention des risques, cette formation fût un moment enrichissant pour tous les participants, y compris la formatrice. Rendez-vous l'année prochaine pour la formation continue des assistants de prévention !

# Actualités du CDG 15

## Agenda 2022

### Conseil Médical :

#### Commission

#### plénière (ex

#### Commission de

#### Réforme)

Jeudi 22 septembre

Jeudi 20 octobre

Jeudi 24 novembre

Jeudi 15 décembre

Date limite de réception  
des dossiers : 3 semaines  
avant la séance

### Conseil Médical :

#### Commission

#### restreinte (ex

#### Comité Médical)

Mardi 23 août

Mardi 20 septembre

Mardi 18 octobre

Mardi 15 novembre

Mardi 13 décembre

### CAP C – B - A

Mardi 11 octobre

### CCP C – B - A

Mardi 11 octobre

### CT

Mardi 27 septembre

Mardi 22 novembre

Transmission des

dossiers au CDG15 →

1 mois avant la date du

CT ou de la CAP. Tout

dossier reçu hors délai

ne pourra pas être inscrit

à l'ordre du jour.

## LES NOUVEAUTES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le **Rapport Social Unique (RSU)**, se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le **Rapport Social Unique (RSU)** constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité ou de votre établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

**Lancement de la campagne (mails et courriers) : 19 Juillet 2022**

**Fin de la campagne : 30 Septembre 2022**

**Pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à contacter nos référents RSU, Alisone Pigot et Sébastien Gramond.**

## MOUVEMENT DE PERSONNEL

Suite au départ de Stéphanie COLOMBO, le poste de gestionnaire des carrières sera occupé par Elodie PENA à compter du 12 septembre 2022.

Après avoir débuté sa carrière à la CABA, elle a ensuite occupé les fonctions d'adjointe à la direction à la Communauté de Communes du Pays de Mauriac, puis au Centre Hospitalier en qualité de responsable du service RH.

Bienvenue à Elodie au sein du Pôle RH.

## FORMATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE

La prochaine session de formation diplômante de secrétaires de mairie pour le service intérim du CDG 15 débutera le lundi 7 novembre 2022 et s'achèvera le 27 juin 2023.

## FORMATION DES AGENTS POLYVALENTS DES SERVICES TECHNIQUES



CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU CANTAL



Faisant suite aux retours de l'enquête de satisfaction adressée aux collectivités et établissements publics, le Centre de Gestion a étudié la possibilité de mettre en place une formation permettant à des personnes de se former en vue de postuler sur des postes vacants au sein de la Fonction Publique Territoriale et plus particulièrement sur la filière technique.

**Aussi, dans le cadre de notre partenariat avec le Campus de la CCI du Cantal, le Centre de Gestion propose aux collectivités une formation pour les agents polyvalents des services techniques en vue de leur recrutement.**

↳ La formation débutera le 17 octobre 2022 et comporte 2 périodes :

- **La première comptant 595 heures, se décompose en 4 modules (du 17/10/2022 au 21/02/2023 inclus) :**
  - Bâtiment :
    - Peinture 105 h
    - Electricité 140 h
    - Petite maçonnerie 105 h
  - Espaces verts 140 h
  - Habilitations :
    - Autorisation de conduite 14 h
    - Habilitation électrique 21 h
    - AIPR 7 h
    - Amiante 14 h
  - Culture territoriale 7 h
  - Statut de la fonction publique territoriale 7 h
  - Management 35 h
- **La deuxième, en stage en collectivité, compte 315 heures (du 22/02/2023 au 26/04/2023 inclus).**
- **A compter du 27/04/2023, la collectivité s'engage à proposer un contrat à durée déterminée (CDD) d'un durée de 6 mois.**

↳ Le public visé :

- Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi.

↳ Les financements :

- Pendant le temps de la formation, soit du 17/10/2022 au 26/04/2023, les stagiaires sont indemnisés par Pôle-Emploi,
- Les coûts de formation sont financés par la Région,
- Pendant la période en CDD, l'agent est rémunéré par la collectivité.

**Cette formation permet de promouvoir les métiers techniques de la Fonction Publique Territoriale et d'en faciliter l'accès. 16 collectivités du territoire cantalien ont sollicité le CDG 15 pour accueillir un/une stagiaire.**

**Nous remercions les élus qui accompagnent régulièrement le CDG 15 dans les projets de formation.**

## REFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX



L'ordonnance du 17 février 2021 redéfinit la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

Cette participation est obligatoire dans le domaine de la santé et de la prévoyance (art.24 de l'ordonnance n° 2021-175).

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

### LES GARANTIES DE LA PSC

- **Participation obligatoire aux risques « santé » (01/01/2026)**

Cette garantie couvre les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (au minimum les garanties définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

La participation de l'employeur ne pourra être inférieure à **15 euros par agent** (50% d'un montant de référence, fixé par le décret à 30 €).

- **Participation obligatoire aux risques « prévoyance » (01/01/2025)**

Cette garantie couvre les pertes de salaires liées aux situations d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

La participation au financement de la prévoyance ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence qui a été fixé à 35 €, soit **une contribution par agent de 7 euros**.



Le décret précise également les garanties minimales.

**Les employeurs publics qui participent déjà financièrement à l'une ou/et l'autre garantie dans le respect des conditions fixées par le décret, n'auront pas à délibérer de nouveau.**

### LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Différentes modalités de mise en œuvre de ces garanties s'offrent aux employeurs publics :

- **Contrats collectifs à adhésion obligatoire des agents publics, conclus après mise en concurrence**

À la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire le prévoyant, l'employeur public pourra, après une procédure de mise en concurrence, conclure un **contrat collectif avec adhésion obligatoire** des agents publics à toute ou partie des garanties pour la couverture « santé ». Il pourra y inclure le financement du risque « prévoyance ».

- **Contrats collectifs à adhésion facultative des agents publics, conclus après mise en concurrence**

En l'absence d'accord collectif majoritaire, un **contrat à adhésion individuelle et facultative** sera proposé aux agents par les employeurs publics, qui pourront également souscrire au contrat de participation que leur Centre de Gestion aura conclu.

- **Adhésion des employeurs publics à une convention de participation conclue par les centres de gestion**

Au titre de la couverture des risques « santé » et « prévoyance », le CDG15 conclut, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, après une procédure de mise en concurrence, des conventions de participation.

Les employeurs publics **peuvent adhérer à ces conventions** pour un ou plusieurs des risques couverts, après signature d'un accord avec le CDG15.

- **Maintien de la labellisation et du conventionnement direct après mise en concurrence**

Par dérogation, le dispositif déjà existant de labellisation dans la fonction publique territoriale est maintenu.

Ce dispositif laisse les agents libres d'adhérer à l'assurance de leur choix, parmi une liste d'établissements labellisés et ouvrant droit à la

participation financière de l'employeur (voir le site du ministère de l'Intérieur).

### LES ENJEUX DE LA PSC

La Protection Sociale Complémentaire représente un **enjeu fort de politique RH** pour les employeurs publics.

Sur le plan de la santé publique, la PSC questionne **l'égalité des agents** en termes d'accès aux soins mais aussi la solidarité intergénérationnelle, la réduction de la précarité... C'est aussi l'un des **piliers de la qualité de vie au travail**.

Elle permet de soutenir le pouvoir d'achat des agents ; c'est un **puissant levier d'attractivité** des collectivités (notamment grâce à l'alignement avec le secteur privé), qui peut **favoriser la mobilité** sur un territoire offrant des garanties unifiées.

### CALENDRIER

- **Le débat obligatoire sur les garanties de PSC**

L'ordonnance du 17 février 2021 prévoyait l'organisation obligatoire d'un débat sur la protection sociale complémentaire, au sein de chaque exécutif, avant le 18 février 2022. Néanmoins, en raison de la parution tardive du décret d'application, beaucoup de collectivités, ne disposant pas des éléments de référence permettant une projection financière, ont retardé son organisation.

Ce débat est sans vote, il n'a pas de contenu imposé. Il doit informer sur les enjeux, objectifs et moyens à mettre en œuvre pour répondre à l'obligation de participation.

- **Échéances de la PSC**

Pour les employeurs territoriaux, la participation obligatoire à la prévoyance entre en vigueur **le 1er janvier 2025** et celle relative à la complémentaire santé **le 1er janvier 2026**.

Le décret d'avril 2022 impose l'organisation d'un **débat au sein du Conseil Supérieur de la F.P.T.** sur les garanties minimales de PSC, à échéance du 31/12/2023 en matière de prévoyance et avant le 31 décembre 2024 pour la complémentaire santé.

La convention de participation prise au titre de la prévoyance (contrat collectif) du CDG15 arrive à échéance le 31/12/2025. En conséquence les agents des collectivités ayant souscrit de manière individuelle à ce contrat sont couverts jusqu'à cette date.

Les collectivités (affiliées et non affiliées) qui souhaiteraient intégrer le contrat au 01/01/2025, date

d'entrée en vigueur du décret relatif à la PSC, peuvent en faire la demande auprès du Centre de Gestion du Cantal.

L'adhésion en cours de contrat ne pourra être effective qu'après étude de la sinistralité des 3 dernières années et avec l'accord de notre assureur.

Le CDG15 étudie le calendrier de mise en œuvre de ce dispositif qui intègre plusieurs phases :

- un temps de dialogue avec les organisations syndicales ;
- le recueil des besoins des collectivités et de leurs établissements publics ;
- l'élaboration des documents de consultation ;
- la désignation des opérateurs et le déploiement du dispositif.

Le CDG15 ne manquera pas de communiquer sur ce sujet régulièrement et prendra contact avec toutes les collectivités en décembre 2024 afin de leur proposer d'intégrer la nouvelle convention de participation en matière de prévoyance et de complémentaire santé, pour une entrée en vigueur de nos futurs contrats au 01/01/2026.

### Foire Aux Questions

#### **► Qu'entend-on exactement par accord collectif ?**

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ont qualité, au niveau national, pour participer à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, des employeurs publics territoriaux et des employeurs publics hospitaliers.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités territoriales ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983, dont la protection sociale complémentaire.

L'adhésion des agents aux dispositifs de protection sociale complémentaire est facultative. Toutefois l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'un accord collectif peut prévoir la souscription obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte. Cet accord collectif doit se conclure avec les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles disposant d'au moins un siège au CT.

Pour les collectivités et établissements publics rattachés au CDG15, l'accord collectif peut être porté

par le CDG15 après mandat donné par la collectivité ou l'établissement.

#### **► Quel est l'intérêt pour la collectivité d'obliger les agents à adhérer ?**

L'adhésion obligatoire permet :

- d'assurer une couverture de l'ensemble des agents ;
- de garantir une mutualisation du risque et une solidarité intergénérationnelle.

Cette adhésion obligatoire suppose un niveau de participation significatif de la part de la collectivité.

#### **► Quel est le rôle du comité technique / comité social territorial dans la mise en place de la PSC ?**

Jusqu'au 1er janvier 2023, les comités techniques sont consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale. A compter du 1er janvier 2023, les comités sociaux territoriaux connaîtront des questions relatives aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire (article L. 253-5 du code de la fonction publique).

La saisine du comité technique ou du comité social territorial est obligatoire dès lors que des décisions interviennent, telles que :

- le choix de la procédure,
- le niveau de participation,
- la date de la participation.

#### **► Peut-on opter indifféremment pour la labellisation ou la convention de participation en matière de complémentaire santé ou de prévoyance ?**

L'ordonnance du 17 février 2021 maintient les deux mécanismes. :

- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la faculté de conclure une convention de participation à l'issue d'une procédure de mise en concurrence. Dans ce cas, l'aide ne peut être versée qu'au bénéfice des agents ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation ;

- de manière alternative, cette aide peut être versée aux agents ayant souscrit un contrat individuel dit labellisé. Dans cette hypothèse, l'aide sera versée à l'ensemble des personnes.

### **Remarques :**

Pour la complémentaire santé comme pour la prévoyance, la collectivité peut ainsi :

- opter pour la labellisation pour l'un ou l'autre des deux risques ;
- opter pour la convention de participation pour l'un ou l'autre des deux risques ;

Il est possible :

- d'opter pour la labellisation dans un premier temps ;
- de mettre en œuvre ou adhérer à une convention de participation dans un deuxième temps.

En application des mécanismes de participation, la collectivité ne peut financer, pour un même risque, à la fois des contrats labellisés et des contrats issus d'une convention de participation. Autrement dit, un agent qui n'adhère pas à la convention de participation de la collectivité ne peut percevoir d'aide de celle-ci.

Lorsque la collectivité opte pour la labellisation, elle participe au financement de tous les contrats labellisés. Dans ce cas, il appartient à l'agent d'apporter la preuve qu'il souscrit un contrat labellisé.

### **► La collectivité participe déjà pour la prévoyance et la complémentaire santé. Si les montants accordés aux agents sont supérieurs aux montants qui seront préconisés par le décret, peuvent-ils être maintenus ? Sont-ils considérés comme des acquis ?**

Les montants fixés par les textes sont des montants minimaux. Une collectivité peut si elle le souhaite :

- verser des montants supérieurs ;
- anticiper les délais si elle ne finance pas actuellement la protection complémentaire des agents.

La collectivité peut choisir de revoir son montant de participation, soit lors de la mise en concurrence de la convention de participation, soit par délibération de l'assemblée délibérante en cas de labellisation. Cet élément peut faire l'objet du débat devant l'assemblée délibérante.

### **► Quels sont les éléments à prendre en compte si la collectivité souhaite moduler la participation ?**

Selon les dispositions de l'article 23 du décret du 8 novembre 2011, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent moduler leur participation dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale.

Les décrets en attente de parution détermineront un niveau minimal de participation que la collectivité devra respecter aux échéances 2025 pour la prévoyance et 2026 pour la complémentaire santé.

## AUGMENTATION DU POINT D'INDICE

Le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 acte de la revalorisation du point d'indice pour les agents publics rémunérés sur la base d'un indice. Le texte **augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5%** à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

La valeur annuelle du traitement et de la solde, afférents à l'indice 100 majoré et soumis aux retenues pour pension est fixée à 5 820.04€.

Les dispositions du décret **entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022**.

## LES FONCTIONNAIRES N'ONT PAS DROIT AU CHOMAGE ?!!!



On ne cesse de le dire les fonctionnaires sont régis par le code général de la fonction publique et non par le code du travail. Or l'article L5424-1 du code du travail prévoit que les agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales peuvent avoir droit à une allocation d'assurance chômage.

L'assurance chômage est financée par les cotisations sur les salaires. Elle permet à pôle-emploi d'indemniser les personnes involontairement privées d'emploi. Ce dispositif est donc prévu pour les salariés du secteur privé.

Pour les agents contractuels, les collectivités territoriales ont la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage. Cette adhésion est facultative. Elle vaut pour l'ensemble des agents contractuels de droit public et de droit privé. Les collectivités sont alors redevables de la cotisation pôle emploi sur les salaires des agents contractuels à hauteur de 4.05 %, comme dans le secteur privé. Elle ne comporte pas de part salariale. En cas d'adhésion, les agents contractuels involontairement privés d'emplois sont

intégralement pris en charge et indemnisés par pôle emploi.

Pour les agents stagiaires et titulaires, les employeurs publics s'assurent eux-mêmes pour ce risque. Ils sont en auto assurance. En cas de perte involontaire d'emploi, le fonctionnaire peut percevoir, sous certaines conditions, une allocation de retour à l'emploi versée par la collectivité auprès de laquelle il a exercé une activité professionnelle.

## QU'EST QUE LA PERTE INVOLONTAIRE D'EMPLOI ?

Constitue une privation involontaire d'emploi :

- La radiation des cadres pour
  - o insuffisance professionnelle,
  - o inaptitude physique (licenciement ou retraite pour invalidité),
  - o révocation ou retraite d'office pour motifs disciplinaires,
  - o démission \*
- L'impossibilité de réintégration suite à disponibilité pour convenances personnelles,
- La mise en disponibilité d'office pour fin de droit à congé maladie,
- La non titularisation d'un stagiaire.
- .....

Sont assimilés à une privation involontaire d'emploi :

- La rupture conventionnelle,
- La démission légitime (démission pour suivre son conjoint, démission pour un projet de reconversion professionnelle).

Seul l'abandon de poste et le licenciement choisi par le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel dans le cadre d'une décharge de fonctions n'ouvrent pas droit à indemnisation

*\*la démission ne ferme pas toute possibilité d'ouvrir droit à l'ARE. Réexamen de la situation possible au bout de quatre mois.*

## LA REMUNERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE EST-ELLE MAJOREE ?

Lorsque le travail du dimanche n'excède pas la durée normale de travail de l'agent (le travail du dimanche est inclus dans le temps de travail effectif afférent au poste de travail), aucune majoration ou indemnisation n'est prévue par la réglementation, à l'exception de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés instituée par l'arrêté du 19 août 1975.



facultative (nécessite une délibération pour son application) et qui a vocation, désormais, à être fondue dans l'assiette du RIFSEEP (au titre des sujétions particulières). Cependant, lorsque ce service est effectué au-delà de la durée normale du travail (les heures de dimanche ne sont pas incluses dans le temps de travail effectif du poste), les heures supplémentaires accomplies un dimanche peuvent :

- soit être indemnisées par le paiement d'heures complémentaires (agents à temps non complet) ou par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (agents à temps complet de catégories B et C), au taux majoré des heures supplémentaires dimanche et jours fériés,

- soit être récupérées, dans ce cas, la durée de la récupération est égale au temps des travaux supplémentaires, mais une majoration peut être envisagée dans les mêmes proportions que les IHTS dimanche et jours fériés.

## QUESTIONS « RETRAITE »



### ► **Mise à la retraite pour invalidité : suppression de la procédure simplifiée**

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 met un terme à la possibilité de traiter un dossier de demande de retraite pour invalidité via une procédure simplifiée. En effet, toutes les demandes de retraite pour invalidité devront désormais être soumises à l'avis des conseils médicaux, réunis en formation plénière (ex : Commission de réforme).

### ► **Poursuite d'activité après la limite d'âge**

Les décisions de prolongation d'activité doivent couvrir la totalité de la période de prolongation légalement autorisée. Ainsi, les prolongations d'activité découpées ne seront plus prises en compte pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge à compter du 1er septembre 2022. Voir le site de la CNRACL

### ► **Dossiers de validation de périodes "en cours" : plus que 6 mois pour retourner les informations manquantes**

Si un de vos anciens agents a déposé une demande de validation de périodes de "non titulaire" accomplies dans votre collectivité, la CNRACL a dû vous envoyer un courrier pour vous informer de l'état du dossier de demande de validation de périodes. Vous disposez d'un délai de 6 mois à compter de la réception du courrier pour transmettre les éléments manquants à chaque employeur actuel concerné.

## REVALORISATION DU SMIC

Le SMIC fait l'objet d'un relèvement par un arrêté du 29 juillet 2022, publié au Journal officiel du 30 juillet 2022. À compter du 1er août 2022, son montant brut est fixé à 11,07€ l'heure, pour la métropole, la Guadeloupe, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

À compter du 1er août 2022, le montant du minimum garanti prévu à l'article L.3231-12 du code du travail a également fait l'objet d'une revalorisation. Il est donc fixé à 3,94€ en métropole, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

**Nota** : le point d'indice ayant fait l'objet d'une revalorisation de 3.5% au 1er juillet 2022, le minimum de traitement ne fait pas l'objet de réévaluation suite à l'augmentation du SMIC au 1er août.

*Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance*

## ÉLARGISSEMENT DES CRITERES

### D'ELIGIBILITE DU CONGE DE PROCHE

#### AIDANT ET DE L'ALLOCATION

### JOURNALIERE DU PROCHE AIDANT

Le décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022 vient élargir le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant, et compléter la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.

*Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant*