



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° 46 – FEVRIER 2023

DOSSIER – P. 5

La réforme des retraites

Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 3

Agenda P. 2

Dossier P. 4 à 6

Focus P. 7 à 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

Site : www.cdg15.fr



cdg15



cdg-15

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

M. LOUIS CHAMBON, PRESIDENT DU CENTRE DE GESTION DU CANTAL (CDG15) ET M. JEAN-BAPTISTE BRUCKER, PRESIDENT DE LA MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE (MNT) SIGNENT OFFICIELLEMENT LA NOUVELLE CONVENTION DE PARTENARIAT SUR LA PREVENTION ET L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PSYCHOLOGIQUE DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DU CANTAL, MARDI 24 JANVIER 2023 DANS LES LOCAUX DU CDG15.



Depuis 2017, la MNT soutient le Centre de Gestion et plus particulièrement son pôle santé au travail dans ses missions de prévention des risques professionnels, de médecine du travail, des instances médicales et de l'assurance maladie des fonctionnaires territoriaux (3361 agents des 307 collectivités territoriales affiliées).

Le partenariat s'articule autour de 3 axes :

- Social,
- Psychologique,
- Préventif.

Voir l'article dans le Journal de la Santé au Travail en ligne sur notre site

Actualités du CDG 15

Agenda 2023

Conseil Médical :

Formation

plénière (ex Commission de Réforme)

Jeudi 23 février

Jeudi 30 mars

Jeudi 27 avril

Jeudi 25 mai

Jeudi 15 juin

Jeudi 20 juillet

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

Conseil Médical :

Formation

restreinte (ex

Comité Médical)

Mardi 21 février

Mardi 21 mars

Mardi 25 avril

Mardi 23 mai

Mardi 20 juin

Mardi 25 juillet

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

CAP C -B - A

Mardi 18 Avril

Mardi 10 Octobre

CCP

Mardi 18 Avril

Mardi 10 Octobre

CST

Mardi 7 Mars

Mardi 6 Juin

Mardi 19 Septembre

Mardi 14 Novembre

Transmission des
dossiers au CDG15 →
1 mois avant la date du
CST ou de la CAP et
CCP. Tout dossier reçu
hors délai ne pourra pas
être inscrit à l'ordre du
jour.

ARRIVEE D'UN NOUVEAU MEDECIN AU SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE



Aude LAVERRIERE

Le pôle santé au travail élargit son équipe médicale et administrative en accueillant **le 2 janvier 2023 un nouveau médecin, le Dr Aude LAVERRIERE.**

Cette arrivée vient renforcer l'équipe médicale en place, le Dr Pierre ZUBER et l'infirmière en santé au travail, Marie-Laure CHARRADE.

Le Dr Aude LAVERRIERE exercera ses missions à hauteur de 17h30/semaine et ce jusqu'à la fin du mois de juin 2023, date à laquelle le Dr ZUBER mettra un point final, très mérité, à sa carrière.

A compter du 1^{er} juillet 2023, le Dr Aude LAVERRIERE intégrera le service à temps complet et contribuera à préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Nous lui souhaitons la BIENVENUE !

REUNIONS D'INFO

Sensibilisation relative aux conduites addictives

Le 1^{er} mars 2022 de 14h à 17h, dans les locaux du CDG15, une sensibilisation relative aux conduites addictives a été proposée aux élus, décideurs et cadres des collectivités en partenariat avec la MNT.

Deux autres sessions sont prévues en 2023, l'une en mars pour les encadrants et l'autre en juin pour les agents.

Lieu : Au CDG15

Inscriptions : En ligne sur le site du CDG15

Public visé : Les encadrants

Date : 28 mars 2023

Préventi Cantal

Le Centre de Gestion proposait aux agents des collectivités du Cantal une action en lien avec la santé au travail, la prévention, la sécurité, l'hygiène en partenariat avec le Conseil Départemental, la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac et la Ville d'Aurillac. Cette animation se tenait à Aurillac, sur 2 ½ journées.

Ce partenariat s'étant un peu essoufflé avec la crise sanitaire, le Centre de Gestion souhaite proposer une nouvelle formule en 2023 puisque nous viendrons vers vous sur les secteurs d'Aurillac, Mauriac et St-Flour pour plus de proximité (1/2 journée sur chacun des secteurs).

Lieu : Les secteurs d'Aurillac, Mauriac et St-Flour

Inscriptions : Via la plateforme du CNFPT avec un code qui sera communiqué ultérieurement et permettant ainsi d'avoir une attestation de formation.

Public visé : Tous les agents

Dates : Communiquées ultérieurement

Actualités du CDG 15

Retraite

Nous vous proposerons une ½ journée sur le thème de la retraite suite à l'annonce de la réforme.

Lieu : Les secteurs d'Aurillac, Mauriac et St-Flour

Inscriptions : En ligne sur le site du CDG15

Public visé : Secrétaires de mairie et gestionnaires RH

Dates :

- Lundi 20 février de 14h à 16h : Mairie de Mauriac
- Mardi 21 février de 14h à 16h : Au CDG
- Mercredi 22 février de 10h à 12h : En visio
- Jeudi 23 février de 10h à 12h : Communauté de Communes de Hautes Terres

Pour information, ce thème sera aussi proposé aux collectivités de la Haute-Savoie (74) en semaine 9 et de la Drôme (26) en semaine 11 dans le cadre de la mission RETRAITE mutualisée.

Rémunération pendant les congés maladie

Les services Paie et Instances médicales vous proposeront une ½ journée sur la rémunération pendant les congés maladie.

Lieu : Les secteurs d'Aurillac, Mauriac et St-Flour

Inscriptions : Via la plateforme du CNFPT avec un code qui sera communiqué ultérieurement et permettant ainsi d'avoir une attestation de formation.

Public visé : Secrétaires de mairie et gestionnaire paie

Dates : Communiquées ultérieurement

Le régime d'assurance chômage dans la fonction publique

Le statut permet aux agents de demander une disponibilité pour convenances personnelles ou une rupture conventionnelle. La collectivité peut aussi être amenée à licencier un agent.

Tous ces choix ont un impact financier pour la collectivité en terme d'indemnisation du chômage.

Lieu : Les secteurs d'Aurillac, Mauriac et St-Flour

Inscriptions : En ligne sur le site du CDG15

Public visé : Elus et Secrétaires de mairie et gestionnaires RH

Dates : Communiquées ultérieurement

LA REFORME DES RETRAITES



Ce qu'il faut savoir sur la réforme des retraites à compter du 1^{er} septembre 2023

Eléments connus au 1^{er} février 2023

Un relèvement progressif de l'âge de départ en retraite à compter du 1er septembre 2023

Année de naissance	Age légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
1960	62 ans	167 trimestres	0
1 ^{er} /01/1961 au 31/08/1961	62 ans	168 trimestres	0
1 ^{er} /09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

Hausse de la pension minimale

Le projet de loi permet de revaloriser **la retraite minimale à près de 1 200 euros bruts par mois** (soit l'équivalent d'au moins 85% du SMIC net) **pour une carrière complète cotisée à temps plein au SMIC**, en indexant le minimum contributif (MICO) majoré sur le SMIC. Les carrières à temps partiel ou hachées sont donc exclues. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ne seront, également, pas concernés.

Fin de carrière et situation des parents et aidants

- **Carrière longue** :
Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est maintenu sans que la durée d'anticipation ne puisse être inférieure à deux ans, soit à terme 62 ans.
- **Catégorie active** :
L'âge légal d'ouverture des droits pour les catégories actives est augmenté progressivement de deux ans, soit de 57 ans à 59 ans. Une reprise partielle des services de contractuels, ayant occupé des emplois de catégorie active pourra être faite dans le calcul de la durée d'ouverture des droits (17 ans).
- **Retraite progressive** : Il s'agit de l'extension aux agents de la fonction publique du dispositif de retraite progressive existant dans le privé. Pour faciliter la transition entre l'activité et la retraite, le dispositif de retraite progressive, qui permet de liquider avant l'âge légal une partie de sa pension pour passer à temps partiel, est étendu à tous les assurés et assoupli. Un décret fixera l'âge de son ouverture à 62 ans.
- **Cumul emploi / retraite** : Le cumul emploi-retraite est facilité. Les retraités qui reprennent une activité pourront acquérir des droits et augmenter leur pension.
- **Congé parental** : Les actifs ayant pris un congé parental vont pouvoir intégrer un maximum de quatre trimestres pour être éligibles au minimum de pension ou au dispositif de carrière longue.
- **Situation des parents et aidants** : Une assurance vieillesse va être instaurée pour les aidants (AVA), afin que les trimestres consacrés à aider un enfant ou un adulte handicapé, malade ou en perte d'autonomie puissent être considérés comme validés.
- **TUC** : Près de trois millions d'assurés qui ont travaillé dans les années 1980-1990 dans le cadre de travaux d'utilité collective (TUC) ou d'autres contrats aidés comparables vont pouvoir valider des trimestres au titre de ces périodes. Un décret précisera ainsi que 50 jours de stages de formation professionnelle dans ces dispositifs donnent droit à la validation d'une période assimilée.

Pénibilité et index sur l'emploi des seniors

Le projet de loi fait évoluer le **compte professionnel de prévention (C2P)** : accumulation des droits déplafonnée, meilleure prise en compte des poly-expositions ou certains facteurs de risques comme le travail de nuit, création d'un congé de reconversion pour changer de métier, hausse des droits à formation. Pour prévenir l'exposition aux risques ergonomiques (ports de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques), un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, doté d'un milliard d'euros d'ici 2027, est créé. Les salariés exerçant des métiers exposés à ces risques ergonomiques bénéficieront d'un suivi médical renforcé, notamment pour favoriser un départ anticipé dès 62 ans à taux plein pour inaptitude.

Concernant les travailleurs âgés, dont le taux d'emploi en France est inférieur à la moyenne européenne, deux mesures sont envisagées :

- **la mise en place d'un "index seniors" dans les entreprises d'au moins 300 salariés.** Concrètement ces entreprises devront publier tous les ans "des indicateurs relatifs à l'emploi des salariés âgés ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi au sein de l'entreprise", en interne et en externe et les transmettre au Ministère du Travail. À défaut, elles s'exposeront à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale ;
- **l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors** dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les indicateurs de "l'index seniors" (sauf si un accord de méthode de négociation en décide autrement).

Ces nouvelles obligations s'appliqueront au 1er novembre 2023 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés et au 1er juillet 2024 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Quel calendrier pour l'examen de la réforme des retraites ?

L'Assemblée Nationale discutera du projet de loi en Commission des Affaires Sociales à partir du 30 janvier puis en séance publique du 6 au 17 février 2023.

L'examen du texte, comme tout projet de budget de financement de la Sécurité Sociale, est encadré par l'article 47-1 de la Constitution. Si les députés n'adoptent pas dans les 20 jours le texte en première lecture, le gouvernement pourra transmettre son texte initial au Sénat, modifié des éventuels amendements des députés qu'il aura retenus. Le Sénat disposera alors de 15 jours pour le voter. En cas de désaccord entre les deux chambres, une commission mixte paritaire interviendra. Si elle échoue, le texte devra être examiné en nouvelle lecture.

Si, dans un délai de 50 jours prévu **le 26 mars 2023**, le Parlement n'a pas définitivement adopté le projet de loi, la Constitution permet au gouvernement de prendre une ordonnance pour mettre en œuvre la réforme.

Certaines dispositions entreront en vigueur deux mois après la publication de la loi, sinon au 1^{er} septembre 2023 pour les pensions prenant effet à cette date.

Nous vous proposerons une ½ journée sur le thème de la retraite suite à l'annonce de la réforme.

Lieu : Les secteurs d'Aurillac, Mauriac et St-Flour

Inscriptions : En ligne sur le site du CDG15

Public visé : Secrétaires de mairie et gestionnaires RH

Dates :

Lundi 20 février de 14h à 16h : Mairie de Mauriac

Mardi 21 février de 14h à 16h : Au CDG

Mercredi 22 février de 10h à 12h : En visio

Jeudi 23 février de 10h à 12h : Communauté de Communes de Hautes Terres

REVALORISATION DU MINIMUM DE TRAITEMENT ET DU SMIC

Publié au Journal officiel du 23 décembre 2022, le décret n°2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique augmente à compter du 1^{er} janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération dans la fonction publique.

Le minimum de traitement correspond actuellement à l'indice majoré 352 (IB 382), est fixé à l'indice majoré 353 (IB 385).

Le salaire minimum de croissance SMIC fait également l'objet d'un relèvement par décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022, publié au Journal officiel du 23 décembre 2022.

A compter du 1^{er} janvier 2023, le SMIC horaire augmente de 1.81 % pour s'établir à 11.27 €, (montant brut).

POSSIBILITE POUR UN AGENT PUBLIC D'EXERCER A TITRE ACCESSOIRE UNE ACTIVITE LUCRATIVE DE CONDUITE D'UN VEHICULE AFFECTE AUX SERVICES DE TRANSPORT SCOLAIRE OU ASSIMILES



Le décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 paru au Journal officiel du 29 décembre 2022, permet, à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter du 30 décembre 2022, aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'article R.3111-5 du code des transports. L'objectif est de pallier la pénurie de conducteurs.

Cette nouvelle activité accessoire est un dispositif complémentaire au décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. Si le décret relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique n'est pas modifié, cette nouvelle activité s'inscrit dans ce cadre réglementaire.

L'exercice de cette activité devra faire l'objet d'une demande d'autorisation à l'autorité territoriale dont relève l'agent, conformément aux articles 12 à 14 et 17 du décret n°2020-69. Ladite autorisation ne pourra pas excéder la durée de l'expérimentation, à savoir le 30 décembre 2025.

Par ailleurs, comme pour tout cumul d'activités, la conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés ne devra pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de l'agent ni le placer dans une situation de prise illégale d'intérêts. Afin de s'assurer du respect notamment des garanties minimales de temps de travail, l'autorité territoriale qui a autorisé le cumul devra transmettre les informations utiles au service de transport concerné.

Enfin, il est à noter que cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation basé sur les informations transmises par les Préfets de région et élaboré par le Ministre chargé des transports et le Ministre chargé de la fonction publique. Ce rapport sera présenté devant le CSFPT dans les six mois précédant le terme de l'expérimentation.

Décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le nombre maximal de jours de congé dont peuvent bénéficier les fonctionnaires est fixé à 310 jours, dans la limite d'une durée de trois ans (article L.632-2 du Code Général de la Fonction Publique).

Ce texte modifie le premier alinéa de cet article en le complétant par la phrase suivante : « *Toutefois, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de la période mentionnée à la première phrase, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.* »

Ces dispositions viennent ainsi permettre, à titre exceptionnel, lorsque la situation de l'enfant le

nécessite, de bénéficier d'un renouvellement de congé sans attendre la fin du terme de la première période de trois ans.

Il aligne, sur ce point, les règles applicables aux fonctionnaires sur celles applicables aux salariés, puisque la loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021 avait déjà prévu une telle dérogation pour ces derniers.

Désormais, à titre dérogatoire, le fonctionnaire pourra prétendre à un renouvellement de son congé de présence parentale pour une durée identique à celle du premier congé au cours d'une même période de 36 mois sous réserve de remplir plusieurs conditions :

- avoir épuisé son premier congé de présence parentale de 310 jours avant le terme de la période de 36 mois en cours ;
- la demande de renouvellement de congé concerne la même pathologie (même maladie, même handicap ou même accident de service dont l'enfant a été victime).

Ce congé peut être accordé pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois.

Loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la Sécurité Sociale pour 2023, article 87

PROLONGATION DE LA SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE POUR LES AGENTS POSITIFS AU COVID-19

La loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2023 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2022 prolonge la suspension du jour de carence pour les agents publics souffrant de la Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2023.

La mesure devait à l'origine prendre fin le 31 décembre 2022, sauf si un décret venait avancer cette date. La loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2023, à son article 27, **prolonge jusqu'à une date fixée par un décret à paraître, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, la suspension du jour de carence** pour les agents publics positifs à la Covid-19. Les arrêts de travail dérogatoires s'appliquent aux assurés testés positifs à la Covid-19 (tests PCR ou antigéniques) qui doivent s'isoler et qui ne peuvent pas continuer à travailler. Cette mesure s'applique aux arrêts de travail débutant au 1^{er} janvier 2023.

Loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la Sécurité Sociale pour 2023 (article 27)

LES APPORTS DE LA LOI DE FINANCES POUR 2023 EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE



La loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 modifie diverses dispositions prévues par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Création d'une limite d'âge dérogatoire pour les médecins de prévention ou du travail

Un nouvel article L.556-11-1 prévoit désormais que, par dérogation à la limite d'âge générale prévue à l'article L.556-11, une limite fixée à 73 ans est fixée pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail.

Il s'agit d'un entérinement de la disposition de l'article 75 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui portait à titre transitoire la limite d'âge à 73 ans pour les médecins de prévention ou du travail contractuels jusqu'au 31 décembre 2022.

Modification des dispositions relatives au 1^{er} mai

L'article L.621-9 du code général de la fonction publique prévoyait depuis la codification que « *Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L.3133-4 et L.3133-6 du code du travail* ». Cette nouvelle formulation avait suscité de nombreuses interrogations, car elle impliquait de ce fait le versement d'une rémunération doublée aux agents travaillant le 1^{er} mai.

Finalement, la loi de finances pour 2023 est venue supprimer ces dispositions. Les agents travaillant le 1^{er} mai seront donc rémunérés comme un jour férié classique (soit une majoration des 2/3 de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires). La loi a également procédé à une renumérotation des articles suivants :

- L'article L.621-10 relatif aux jours fériés et chômés des départements de Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin est désormais l'article L.621-9
- Les articles L.621-11 et L.621-12 relatifs à la journée de solidarité sont désormais respectivement les articles L.621-10 et L.621-11

Les prestations familiales obligatoires

L'article L.115-2 du CGFP, qui prévoit l'affiliation des fonctionnaires à des régimes spéciaux de sécurité sociale et de retraite, sous réserve des dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet, précise désormais que les fonctionnaires ont droit aux prestations familiales obligatoires.

Cette disposition est applicable à compter de l'entrée en vigueur du CGFP.

Contribution des collectivités et établissements dans le cadre des détachements FPE vers FPT

Un nouvel article L.72 est inséré dans le Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite. Celui-ci prévoit que, sous réserve des articles L.513-5 et L.513-6 du CGFP (relatifs aux détachements pour l'exercice d'une fonction publique élective ou dans une administration ou organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international), la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire de l'État est détaché est redevable d'une contribution pour la couverture des charges résultant de la constitution et du service des pensions prévues par le code. Le taux de cette contribution est fixé par décret.

Ce taux peut être abaissé par décret dans l'hypothèse d'un détachement d'un fonctionnaire de l'État auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné aux articles L.4 ou L.5 du CGFP.

Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire est détaché dans un emploi ouvrant droit à pension du régime de retraite du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite, ou du régime de retraite de la CNRACL, la cotisation à la charge de l'agent mentionnée au L.61 est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

Ces dispositions sont applicables au régime de la CNRACL, et sont entrées en vigueur à compter de l'entrée en vigueur du CGFP. Elles figuraient précédemment dans la loi n°84-53 du 11 janvier 1984, aux articles 45 bis, 46 et 65 mais n'avaient pas été reprises lors de la codification de celle-ci.

LOI n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023