

LE MAG RH



Focus du mois :
La réforme des retraites dans la fonction publique : principales dispositions

Journal Mensuel
Septembre 2023, Numéro 27

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**..... 4-5
- **FAQ**6
- **Votre CDG & Vous**.....7



Décès d'un enfant : Extension de la durée d'absence accordée au parent agent public

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 modifie la rédaction de l'article L. 622-2 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et augmente le nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA) accordé à un agent en cas de décès de son enfant :

- **L'ASA est portée à 12 jours ouvrables** (contre 5 jours auparavant).
- **L'ASA est portée à 14 jours ouvrables** (contre 7 jours auparavant) lorsque :
 - L'enfant est âgé de moins de 25 ans,
 - L'enfant était lui-même parent (quel que soit son âge),
 - L'agent a la charge effective et permanente d'une personne âgée de moins de 25 ans.

Cette ASA de 14 jours s'accompagne d'une **ASA complémentaire de 8 jours**, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

➤ [Actualité dédiée](#)

Congé de présence parentale : L'allocation journalière peut faire l'objet d'une avance

En cas de placement en congé de présence parentale, l'agent public n'est pas rémunéré. Il perçoit toutefois, sous conditions, une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Pour prétendre au versement de cette allocation, l'agent doit transmettre à la Caisse d'allocations familiales un certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant, établi par le médecin suivant l'enfant.

Le médecin du service de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie doit donner un avis favorable. Dans l'attente de cet avis, la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 reconnaît la possibilité de verser par avance l'AJPP.

➤ [Article L.544-3 du Code de la sécurité sociale](#)

Rémunération : Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Instaurée par le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 dans la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Hospitalière, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle d'un montant variant de 300 à 800 euros doit faire l'objet de la publication d'un texte propre à la Fonction Publique Territoriale, selon les précisions apportées par une Foire aux questions de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), compte tenu du principe de libre administration des collectivités locales.



Les collectivités territoriales qui envisageaient d'instaurer cette prime de pouvoir d'achat, doivent attendre la publication de ce texte pour délibérer.

➤ [Foire aux questions de la DGAFP](#)

Rémunération : Reconduction de la GIPA pour 2023

Un décret et un arrêté du 11 août 2023 reconduisent le dispositif de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour l'année 2023.

La GIPA assure aux agents publics une évolution de leur rémunération indiciaire au moins équivalente à celle de l'inflation.

La période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Les valeurs de base à prendre en considération sont :

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

➤ [Actualité dédiée](#)

Formation : Un arrêté détaille la formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics

Un arrêté du 1^{er} août 2023 fixe la réglementation relative à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, et notamment à l'action de formation, au bilan de parcours professionnel et au plan individuel de développement des compétences des agents publics.

➤ [Arrêté du 1^{er} août 2023](#)

Déplacements : Le taux de prise en charge partielle des titres d'abonnements est revalorisé

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen d'un transport collectif est porté à **75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport** (contre 50% initialement).



Cette prise en charge s'impose à l'ensemble des employeurs territoriaux et n'est pas modulable.

➤ [Actualité dédiée](#)

Congés : Des précisions sur les conditions de renouvellement du congé de présence parentale et de mise en œuvre du congé proche aidant

Par principe, le congé de présence parentale est accordé aux agents publics dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. L'article L. 632-2 du CGFP permet de renouveler le congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de cette période de 36 mois.

Un décret du 28 août 2023 précise les conditions de ce renouvellement du congé de présence parentale.

Également, le texte assouplit l'utilisation du congé de présence parentale et du congé de proche aidant qui peuvent désormais être fractionnés par demi-journée.

➤ [Décret n°2023-825 du 25 août 2023](#)

Recrutement : Un décret précise la liste des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

En application de l'article L.115-7 du CGFP, l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles à l'exercice de ses fonctions.

Un décret du 30 août 2023 fixe notamment les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle obligation d'information (*délai de sept jours calendaires suivant le début d'exercice des fonctions, remise en mains propres ou par voie postale de plusieurs écrits, etc.*) ainsi que la liste des informations qui doivent être transmises.

Un arrêté ministériel fixe des modèles de documents d'information.

➤ [Décret n°2023-845 du 25 août 2023](#)

➤ [Arrêté du 30 août 2023](#)

Droit syndical – Le Centre de Gestion a la charge du calcul du contingent de décharges d'activité de service d'un établissement public affilié à titre volontaire

Une organisation syndicale a désigné, comme bénéficiaire d'une décharge d'activité partielle de service sur le contingent des heures attribuées par le Centre de Gestion (CDG) à ce syndicat, un attaché territorial d'un syndicat mixte. Le Président du CDG a refusé le bénéfice d'une telle décharge sur le contingent d'heures du CDG.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il appartient au Centre de Gestion de calculer le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, alors même que cette affiliation n'est pas obligatoire, et dont le comité technique est placé auprès de lui. Ainsi et dès lors qu'un Centre de Gestion calcule le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, il lui incombe de procéder au remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce contingent.

En l'espèce, le syndicat mixte regroupe notamment plusieurs chambres de commerce et d'industrie territoriales, d'agriculture, de métiers ainsi que l'Office national des forêts. Il n'entre dans aucune des catégories de collectivité ou d'établissement public dont le décret n°85-643 du 26 juin 1985 prévoit que l'affiliation au Centre de Gestion est obligatoire, et doit donc, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (*désormais codifié à l'article L.452-20 du CGFP*) être regardé comme volontairement affilié au Centre de Gestion. Par conséquent, il n'appartient pas aux Centres de Gestion de limiter le calcul du contingent des décharges d'activité de service accordées aux responsables des organisations syndicales représentatives pour les seuls collectivités et établissements obligatoirement affiliés.

➤ [Conseil d'État, 13 juillet 2023, n°452599](#)

Rémunération – La rémunération du fonctionnaire placé en congé spécial est déterminée selon l'indice détenu dans le cadre d'emplois d'origine

Admis au bénéfice d'un congé spécial à l'issue de son détachement sur un emploi fonctionnel, un ingénieur en chef conteste sa rémunération dont le calcul est basé sur le traitement atteint à la date du congé dans son cadre d'emplois d'origine.

Pendant le congé spécial, l'agent perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. En faisant mention du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé spécial, le législateur exclut que la rémunération puisse être calculée sur la base du traitement perçu dans l'emploi qu'il occupait à ladite date.

La rémunération est donc déterminée par rapport à l'indice détenu par l'agent dans son cadre d'emplois et non par l'indice détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé.

➤ [CAA Lyon, 29 juin 2023, n°21LY02892](#)

Discipline – Une sanction d'exclusion temporaire à l'encontre d'un agent en congé de maladie peut impliquer une privation de rémunération

Le Conseil d'Etat rappelle d'une part, que la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction. D'autre part, le maintien du traitement durant un congé de maladie ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Ainsi, un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions ne saurait pendant cette période bénéficier du maintien de son traitement à raison de son placement en congé de maladie dès lors qu'une exclusion temporaire de fonctions est privative de rémunération.

➤ [Conseil d'État, 3 juillet 2023, n°459472](#)

Justifications d'un délai de 6 ans pour transformer un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale

Question :

Quelles sont les justifications selon lesquelles une collectivité territoriale ne peut pas conclure ou renouveler un contrat en CDI pour un agent qui ne présente pas 6 ans d'ancienneté sur un emploi de la même catégorie hiérarchique (article L.332-10 du CGFP) ?

Réponse :

L'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements est en principe assurée par des fonctionnaires (article L. 311-1 du CGFP). Par dérogation à ce principe, l'article L. 332-8 du même code permet le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents, notamment pour les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

Les agents contractuels territoriaux recrutés sur ce fondement sont engagés par contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Ce n'est qu'au terme de cette durée de six ans que le contrat, s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée (article L. 332-9 du CGFP).

L'article L. 332-10 du même code précise que tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est nécessairement conclu pour une durée indéterminée (CDI).

Cette durée requise de six ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause.

Par ailleurs, les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires. Des dispositions sont ainsi prévues pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire. Ils bénéficient, comme les fonctionnaires, de la faculté de présenter des concours internes. Des réformes sont intervenues depuis plusieurs années pour faire évoluer la nature des épreuves de ces concours qui ont été professionnalisées afin de permettre aux agents de valoriser les acquis de leur expérience professionnelle.

Le projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonctions publiques, prêterait une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de mieux prendre en compte leur parcours professionnel.

Réponse ministérielle n°06139 JO Sénat du 3 août 2023

La réforme des retraites dans la fonction publique : principales dispositions



La loi n°2023-27 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 entérine la réforme des retraites dans la fonction publique.

Cette réforme entend permettre une amélioration du solde du système de retraite pour permettre son retour à l'équilibre à horizon 2030. Le texte, qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 contient des mesures qui nécessitent la prise d'une trentaine de décrets en Conseil d'Etat, dont certains sont toujours en attente de publication. A ce jour, seulement 10 décrets intéressant la fonction publique sont parus.

Le Focus de ce MAG RH vous propose un tour d'horizon des principaux points de la réforme des retraites.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite

Principale mesure de cette réforme, **l'âge de départ à la retraite est progressivement reporté pour atteindre 64 ans** pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968.

Ce report de l'âge légal de départ à la retraite concerne les agents nés à partir du 1^{er} septembre 1961 et s'applique progressivement à raison de trois mois par génération.



La partie « FAQ » en page 6 présente la classification des emplois pour la retraite.

Âge d'ouverture des droits à pension (article D.161-2-1-9 du Code de la sécurité sociale)					
Catégorie Sédentaire		Catégorie Active		Catégorie Super-active	
Génération	Âge	Génération	Âge anticipé	Génération	Âge minoré
1961 (≤ 31/08)	62 ans	1966 (≤ 31/08)	57 ans	1971 (≤ 31/08)	52 ans
1961 (>31/08)	62 ans et 3 mois	1966 (>31/08)	57 ans et 3 mois	1971 (>31/08)	52 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	1967	57 ans et 6 mois	1972	52 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	1968	57 ans et 9 mois	1973	52 ans et 9 mois
1964	63 ans	1969	58 ans	1974	53 ans
1965	63 ans et 3 mois	1970	58 ans et 3 mois	1975	53 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	1971	58 ans et 6 mois	1976	53 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	1972	58 ans et 9 mois	1977	53 ans et 9 mois
1968 et suivants	64 ans	1973 et suivants	59 ans	1978 et suivants	54 ans

L'allongement de la durée d'assurance

Le report de l'âge légal de départ à la retraite s'accompagne de l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

La durée de cotisation est désormais portée à 43 ans en 2027 (soit 172 trimestres) à compter de la génération 1965.

Durée d'assurance (article L.161-17-3 du Code de la sécurité sociale)					
Catégorie Sédentaire		Catégorie Active		Catégorie Super-active	
Génération	Durée (en trimestres)	Génération	Durée (en trimestres)	Génération	Durée (en trimestres)
1958 à 1960	167	1966 (≤ 31/08)	168	1971 (≤ 31/08)	168
1961 (≤ 31/08)	168	1966 (>31/08)	169	1971 (>31/08)	169
1961 (>31/08)	169	1967	169	1972	169
1962	169	1968	170	1973	170
1963	170	1969	171	1974	171
1964	171	1970 et suivants	172	1975 et suivants	172
1965 et suivants	172				

Le maintien de l'âge d'annulation de la décote

La décote correspond à une minoration du montant de la pension de l'agent public qui ne dispose pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'âge d'annulation de la décote est inchangé et reste fixé à 67 ans pour la catégorie sédentaire (62 ans pour la catégorie active et super-active).

L'âge d'application du coefficient de majoration est relevé

Compte tenu du relèvement de l'âge de départ à la retraite, l'âge d'application du coefficient de majoration, également dénommé « surcote », est relevé dans les mêmes conditions.

Le maintien en activité au-delà de la limite d'âge

La réforme des retraites instaure un nouveau dispositif de maintien en activité permettant aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public d'exercer leur activité **au-delà de leur limite d'âge et jusqu'à 70 ans**.

Ce maintien en activité est octroyé sur autorisation par l'employeur public et tout refus d'autorisation doit être motivé.

Ce dispositif est entré en vigueur le 14 juin 2023.



Ce mécanisme ne s'applique pas aux agents relevant de la catégorie active et super-active.

Le dispositif de départ anticipé pour carrières longues

Certains agents publics peuvent voir leur âge de départ à la retraite abaissé, sous réserve d'**une double condition** :

- **Une condition d'âge** : avoir exercé un début d'activité avant 16 ans, 18 ans (*nouvelle borne*), 20 ans ou 21 ans (*nouvelle borne*).
- **Une condition de durée d'assurance cotisée**.

Dispositif de carrières longues (suite à la réforme)		
Âge de début d'activité de l'agent	Date de départ anticipé	Nombres de trimestres au total
Avant 16 ans	Six ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 58 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance
Avant 18 ans	Quatre ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 60 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance
Avant 20 ans	Deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 62 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance
Entre 20 ans et 21 ans	Un an avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 63 ans	168 à 172 en fonction de l'année de naissance



Une clause de sauvegarde permet de déroger, sur demande, aux nouvelles règles relatives aux carrières longues en maintenant les conditions actuelles à ceux qui y sont éligibles (début d'activité avant 20 ans et 168 trimestres en durée d'assurance, conditions requises avant le 01/09/2023) et qui ne le seraient plus dans le nouveau système.

Sont concernés, les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963 et qui partent à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2023.

Le dispositif de départ anticipé pour situation de handicap

Le départ anticipé des fonctionnaires en situation de handicap à partir de 55 ans est soumis à **deux conditions cumulatives** :

- Être atteint d'une **incapacité permanente au moins égale à 50%**,
- Justifier une **certaine durée d'assurance** ayant donné lieu à **cotisation** fixée par décret.



La réforme des retraites supprime la condition de durée d'assurance pour bénéficier d'un départ anticipé, seule la condition de durée d'assurance cotisée demeure.

En parallèle, la loi du 14 avril 2023 **abaisse de 80 à 50%** le taux d'incapacité nécessaire pour saisir la commission placée auprès de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) afin de valider rétroactivement des périodes de handicap qui n'ont pas donné lieu à une reconnaissance administrative de l'incapacité permanente ([article L.161-21-1 du Code de la sécurité sociale](#)).

La retraite progressive dans la fonction publique - NOUVEAU

Initialement instaurée dans le secteur privé, le dispositif de retraite progressive est étendu aux agents publics ([article L.89 bis du CPCMR](#)).

La retraite progressive déroge au principe selon lequel la mise en paiement d'une pension de retraite ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres d'un fonctionnaire titulaire ([article L.26 du CPCMR](#)).

Désormais, **les agents publics en fin de carrière peuvent travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite**, sous réserve de plusieurs conditions :

- L'agent doit en faire la demande,
- L'agent doit être à moins de 2 ans de l'âge légal de la catégorie sédentaire,
- L'agent doit justifier d'une durée d'assurance fixée à 150 trimestres.



Ce dispositif s'applique également aux agents publics occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet.

L'assouplissement du cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet à l'agent public, après la liquidation de la retraite, de reprendre ou de poursuivre une activité professionnelle et de cumuler les revenus liés à cette activité avec sa pension de retraite.

Par principe, les bénéficiaires versent des cotisations au titre de leur activité professionnelle sans acquérir de nouveaux droits à pension ([article L.161-22-1 du Code de la sécurité sociale](#)).+

La loi du 14 avril 2023 prévoit **deux dérogations** à ce principe pour acquérir de nouveaux droits à pension :

- L'agent bénéficie d'un dispositif de retraite progressive,
- L'agent remplit les conditions pour bénéficier d'un cumul libre. Cette dernière dérogation intervient lorsque l'agent a atteint l'âge légal de départ à la retraite ou l'âge d'annulation de la décote et a liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite auprès de tous les régimes. Ces nouveaux droits seront pris en compte dans le cadre d'une seconde liquidation.

Information

Publiés au Journal Officiel du 11 août 2023, le décret n°2023-751 et le décret n°2023-753 du 10 août 2023 sont relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive et précisent les nouveautés instaurées par la réforme des retraites.

La création d'un fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle

La réforme des retraites crée, au sein de la CNRACL, un **fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle** ([article 17 de la loi du 2023-270 du 14 avril 2023](#)) destiné à soutenir les employeurs des établissements publics de santé, des centres d'accueil et de soins hospitaliers ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux publics.

Ce fonds concourt au financement des actions de sensibilisation et de prévention de l'usure professionnelle ainsi que des dispositifs d'organisation du travail permettant l'aménagement des fins de carrière au sein des établissements et des services qui sont particulièrement exposés à des facteurs d'usure professionnelle.

Information

Le décret n°2023-759 du 10 août 2023 précise les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

La surcote de pension au titre de la naissance et/ou de l'éducation d'un enfant à compter de 63 ans

Cette surcote est accordée au titre des services accomplis postérieurement à 63 ans sous réserve que l'assuré justifie à partir de cette date :

- D'au moins 1 trimestre de majoration de durée d'assurance ou de bonification pour enfant
- Et du nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein.

L'assuré qui remplit ces conditions et qui continue d'exercer son activité au-delà de 63 ans et du taux plein, bénéficiera d'une surcote de 1,25% par trimestre supplémentaire jusqu'à l'âge de 64 ans.

La majoration de pension des fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants

La majoration de pension de 10% accordée aux fonctionnaires **ayant élevé au moins trois enfants, est maintenue** ([article L.18 du CPCMR](#)), sous réserve d'avoir élevé les enfants pendant au moins neuf ans, soit avant leur 16^{ème} anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge du fonctionnaire.

Une exception était reconnue pour les enfants décédés par faits de guerre.

La loi du 14 avril 2023 facilite l'accès à la majoration de pension de 10% pour les fonctionnaires ayant connu le décès d'un enfant en **supprimant la référence au décès pour fait de guerre**. Désormais, la condition d'avoir élevé les enfants pendant au moins neuf ans n'est plus exigée pour tous les enfants décédés, quelle que soit la cause.

Également, cette majoration de pension est supprimée en cas de **condamnation pour actes de violence ou de maltraitance sur enfants**. Sur décision du juge pénal, le bénéfice de la majoration pour enfants est supprimé lorsque le parent a été privé de l'autorité parentale ou s'est vu retirer l'autorité parentale :

- Pour avoir commis, à l'encontre d'un de ses enfants, un crime ou un délit (*meurtre, assassinat, tortures, actes de barbarie, violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner, violence ayant entraîné mutilation ou infirmité permanente ou incapacité totale*) ;
- Ou résultant d'agressions sexuelles (*viol ou autres agressions sexuelles*).

L'octroi de trimestres supplémentaires pour les sapeurs-pompiers volontaires (en attente du décret)

Les assurés ayant accompli au moins 10 années de service, continues ou non, en qualité de sapeur-pompier volontaire ont droit à **des trimestres supplémentaires** pris en compte pour la détermination du taux de calcul de la pension et la durée d'assurance. ([article L. 173-1-5 du Code de la sécurité sociale](#)).



? Quelle est la classification des emplois dans la Fonction Publique ?

Réponse :

Par principe, la classification des emplois des assurés dans la fonction publique relève de **deux catégories** :

- La catégorie sédentaire,
- La catégorie active.


Le classement en catégorie active ne concerne qu'un nombre limité d'emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Par risques particuliers ou fatigues exceptionnelles, il faut entendre les risques inhérents de façon permanente à un emploi et conduisant, par le simple exercice de cet emploi, à une usure prématurée de l'agent, qui soit telle qu'elle justifie un départ anticipé à la retraite sous réserve de satisfaire à une condition de durée des services exigée.

La classification des emplois en catégorie active relève du domaine réglementaire et résulte de l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 portant classification des emplois en catégorie active.

Exemple : les emplois de brigadiers et d'agents de police municipale, les auxiliaires de soins, infirmiers en EHPAD, les adjoints techniques exerçant les fonctions de maçons, ripeurs...

Afin de préserver les droits des fonctionnaires classés en catégorie active, les employeurs doivent mentionner, sur tous les arrêtés individuels relatifs à la carrière : le grade détenu, les fonctions exercées et la durée d'occupation de l'emploi.

Les emplois qui ne sont pas désignés par un arrêté interministériel ou par une décision de rattachement en catégorie active sont réputés être classés en **catégorie sédentaire**.

 Certains emplois de la **catégorie active** sont dits « **super-actifs** » tels que les agents des réseaux souterrains des égouts ainsi que les fonctionnaires des services actifs de la police bénéficient d'une bonification liée à l'accomplissement de services effectifs et d'un départ anticipé à la retraite.


? La formule de calcul de la pension de retraite d'un fonctionnaire est-elle modifiée par la réforme des retraites ?

Réponse : NON.

La retraite d'un fonctionnaire reste calculée selon le même calcul et la formule suivante :

Montant de la pension = dernier traitement indiciaire brut x (nombres de trimestres rémunérés dans la pension/nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein) x 75 %

Le taux maximal de 75% est atteint lorsque le fonctionnaire a validé une durée d'assurance égale à la durée d'assurance requise par sa génération.

 Les primes perçus ne rentrent toujours pas en compte dans le calcul de la pension retraite du fonctionnaire.

? L'Etat va-t-il compenser l'augmentation du taux de la contribution CNRACL consécutive à la réforme des retraites ?

Réponse : OUI.

La réforme des retraites emporte des mesures en recettes avec des hausses des taux de cotisations vieillesse dues par les employeurs publics (Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]). Cependant, l'Etat compensera intégralement le surcoût qui en résulte dès 2023, selon des modalités définies en loi de finances ([Annexe de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023](#)).

? **Les droits à pension de réversion ont-ils été modifiés par la réforme des retraites ?**

Réponse : NON.

Les paramètres des pensions de réversion des fonctionnaires n'ont pas évolué. La pension de réversion octroyée aux conjoints d'un fonctionnaire décédé demeure égale à 50% de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour du décès ([article 40 I du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#)).