



Matinales RH

14 novembre 2023



Ordre du jour



- Présentation des services du CDG
- Zoom sur la protection sociale complémentaire
- Actualités statutaires :
 - Droit à l'information des agents publics
 - Rémunération :
 - Bilan des mesures prises en 2023
 - zoom sur la prime pouvoir d'achat
 - Les évolutions à venir
- Focus : la réforme des retraites
- Temps d'échange

Présentation des services du CDG



Mise à jour : 13 octobre 2023

PRÉSIDENT
Edouard RENAUD

DIRECTION GENERALE

Directrice Générale
Isabelle JADAUD-PRESSAT
Directeur Général Adjoint
Vincent REVUELTA

Fonctions supports

- > **Assistante de direction** : Valérie COLIN
- > **Chargée d'accueil** : Sonia RAVION
- > **Responsable communication** : Anne AUGAIT
- > **Agents de gestion budgétaire et comptable** :
Chloé CHABASSE - Sonia RAVION
- > **Chargée de mission juridique** : Cécile CHABAUD

CONSEIL ET STRATEGIE RH

Carrière et Rémunération

- Responsable** : Julia MESMIN
- > **Gestionnaires de carrière** :
Nathalie BONNET - Stéphanie POUTHIER - Étodie RENARD
 - > **Gestionnaire retraite** : Sophie LEBEAU
 - > **Correspondante retraite** : Nathalie SICOT
 - > **Chargée du CST** : Julia MESMIN
 - > **Chargée des CAP et de la CCP** : Stéphanie POUTHIER
 - > **Gestionnaire paie à façon** : Bérénice GOUSSARD

Conseil en Organisation

- Responsable** : Pauline FRISQUET
- > **Conseillère en organisation RH** : Faustine GUÉRIN
 - > **Conseillère en organisation QVT** : Pauline MONTIGAUD

Emploi et Parcours Professionnels

- Responsable** : Stéphanie DOUAY-PREVOST
- > **Assistante administrative** : Isabelle PENOT
 - > **Chargée de l'emploi et du RSU** : Sylvie CONTIVAL
 - > **Chargées de l'intérim territorial** : Aurore NICO - Marion MOREAU
 - > **Gestionnaires paie de l'intérim territorial** : Marie CLERCY - Marc VERON
 - > **Conseillères en évolution professionnelle** : Soizic GUYON - Jennifer MAERTENS
 - > **Chargées de l'apprentissage et du recrutement** : Aurélie CHAUVEAU - Adeline TESSERAU

Médecine de Prévention

- Médecin coordonnateur** : D^r Jean-Luc JULINET
- > **Médecins du travail** : D^r Nadine CERTAIN - D^r Jean-Luc JULINET
 - > **Infirmières en santé au travail** : Odile LE DEZ - Céline STÉPHANT
 - > **Assistants médicaux** : Christèle DIONNET - Pauline JAUDOIN

Instances médicales et Assurance statutaire

- Responsable** : Christelle MAILLOU
- > **Gestionnaires contrats assurances statutaires** : Elina HECQ - Christèle LEULLIETTE
 - > **Chargées des instances médicales** : Elina HECQ - Céline MOREAU

Prévention et Maintien dans l'Emploi

- Responsable** : Laëtitia BERGER
- > **Technicien en prévention des risques professionnels et chargé de la FSSSCT** :
Laurent BOUQUET
 - > **Chargée du maintien dans l'emploi** : Camille ANTOINE
 - > **Chargée de l'inspection** : Laëtitia BERGER

Conseil en archivage

- > **Responsable** : Flavien RIBOUR
- > **Archivistes itinérants** : Catherine BARRITEAU - Dominique DARRES

SANTÉ ET CONDITIONS DU TRAVAIL

ARCHIVAGE

La protection sociale complémentaire

Point d'étape

Contact : direction@cdg86.fr


La protection sociale complémentaire aujourd'hui



- La participation à la protection sociale complémentaire des agents est **facultative** pour les collectivités territoriales selon le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011.
- Le montant de la participation **est fixé par l'employeur**.
- La participation de la collectivité n'est accordée qu'à la condition que l'agent adhère à un contrat dit labellisé ou au titre d'une convention de participation conclue par l'employeur (contrat groupe).
- Les contrats éligibles doivent répondre à des critères sociaux de solidarité. Le choix est soumis à **l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST)**.
- Les collectivités choisissent, pour la santé comme pour la prévoyance, entre l'une et l'autre de ces procédures pour chacun des risques santé et prévoyance.

La protection sociale complémentaire demain



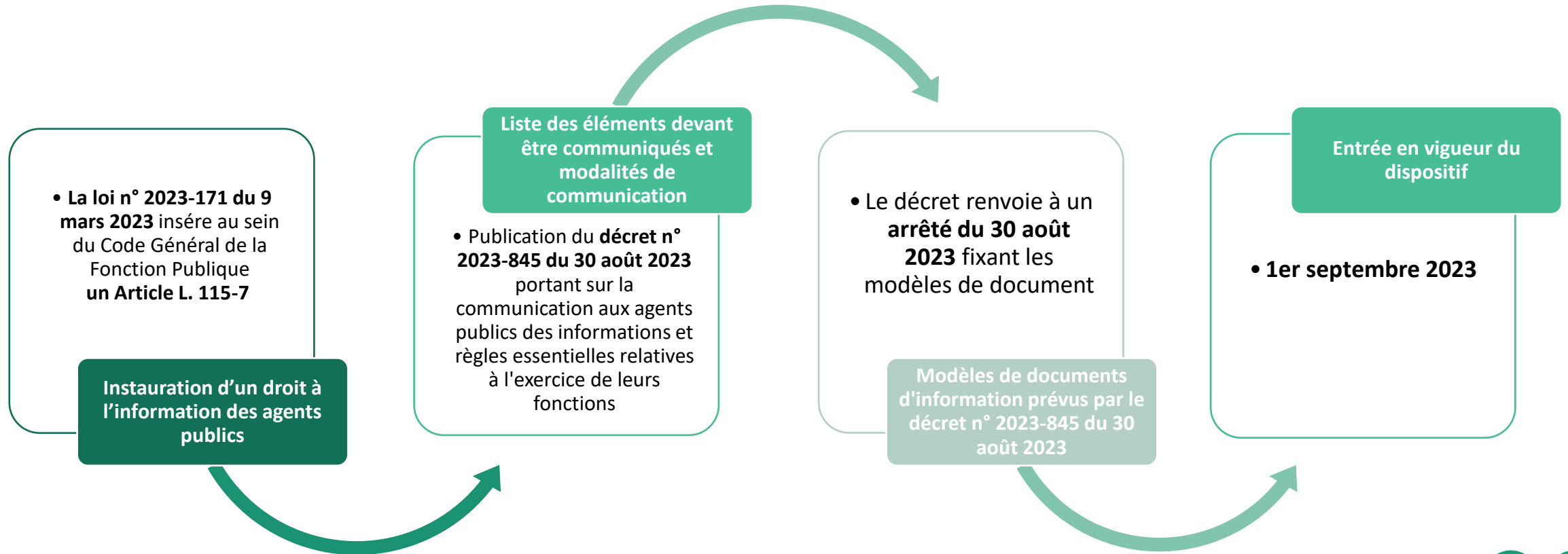
- **L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021** vient modifier de manière importante la Protection Sociale Complémentaire des agents de la fonction publique, notamment territoriale, pour les risques santé et prévoyance en imposant aux collectivités une obligation de participation au financement des garanties.
 - Les employeurs publics seront tenus de financer :
 - **Au moins 50 % de la complémentaire santé** des agents publics, sans distinction de statut,
 - **Et à hauteur de 20 % pour les contrats de prévoyance** couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité. ??
 - Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre devra intervenir :
 - Au plus tard au **1^{er} janvier 2025** pour le **risque prévoyance**,
 - Et au **1^{er} janvier 2026** pour la **santé**.
- 

Le droit à l'information des agents publics

**Nouveau droit pour les
agents publics**

Contact : conseil-carriere@cdg86.fr

Le droit à l'information des agents publics



Les informations devant être communiquées aux agents publics

1. La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion
2. Le cadre d'emplois, le grade et la catégorie hiérarchique
3. La date de début d'exercice des fonctions
4. Le début de la période de stage ou de la période d'essai, ainsi que leur durée
5. La durée du contrat
6. Le ou les lieux d'exercice des fonctions, à défaut le lieu principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux
7. Lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que les éléments de rémunération.
8. La durée de travail ou le régime, les règles relatives à l'organisation du travail, et celles relatives aux heures supplémentaires
9. Le montant de la rémunération, en précisant chacun des éléments constitutifs, la périodicité, ainsi que les modalités de versements
10. Les droits à congés rémunérés
11. Les droits à formation
12. Les accords collectifs relatifs aux conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires
13. L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale
14. Les procédures et les droits en cas de cessation de fonctions

Les modalités de communication : procédure

- **Qui est en charge de la communication ?**

La communication est assurée par **l'autorité administrative assurant la gestion de l'agent public concerné**.

Lorsque l'agent public est détaché sur un emploi, la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé.

Lorsque l'agent public est mis à disposition, la convention ou la lettre de mission détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

- **Comment s'effectue la communication ?**

Elle est effectuée par **un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal**.

Elle peut également donner lieu à la **mise à disposition sous format électronique** d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

Les modalités de communication : délais impartis

- **Dans quels délais doit intervenir la communication des informations ?**

Au plus tard dans un délai de **7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions**.

En cas de **changement de la situation de l'agent public** appelant une **modification de l'une des informations** listées ci-dessus, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement et selon les modalités prévues ci-dessus, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un **agent public nommé ou recruté avant le 1er septembre 2023**, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

→ **Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai fixé**, l'agent public peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

Conseil CDG : à remettre le jour de l'accueil de l'agent

Modification du contenu général des contrats

- [Modification du décret n° 88-145 du 15 février 1998](#)
- **Des nouvelles informations doivent apparaître dans les contrats de droit public :**
 - ✓ Le contrat précise l'identité des parties, l'adresse de l'agent et de l'employeur, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève. Il mentionne aussi le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées.
 - ✓ Ce contrat précise également les conditions d'emploi ainsi que les droits et obligations de l'agent. Il mentionne en outre **le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.**
 - ✓ Doivent être mentionnées dans le contrat les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 (contrat de projet).

Modèle CDG disponible

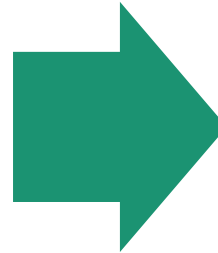
Rémunération : les évolutions



Bilan des décrets et évolutions à venir au 1^{er} janvier 2024

Rémunération : bilan 2023 et évolutions à prévoir au 1^{er} janvier 2024

Jun 2023 : Rencontres salariales
Réforme des carrières et des
rémunérations dans la fonction publique



- Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 : Augmentation du point d'indice et attribution de points d'indices supplémentaires pour les plus bas salaires
- Décret n°2023-775 du 11 août 2023 : Reconduction de la GIPA
- Arrêté du 20 septembre 2023 : Revalorisation des frais de déplacements
- Décret n°2023-812 du 21 août 2023 : Relèvement du plafond des remboursements d'abonnements aux transports collectifs
- Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 : Prime pouvoir d'achat exceptionnelle
- 1^{er} janvier 2024 : attribution de 5 points d'indice supplémentaires (décret n° 2023-519 du 28 juin 2023)

Zoom sur la prime pouvoir d'achat



Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023



Contacts : conseil-paie@cdg86.fr et instances-paritaires@cdg86.fr



Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

- **Les bénéficiaires**

Elle est versée à **l'ensemble des agents publics** (fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public) ainsi qu'aux assistants maternels et assistants familiaux.

Sont exclus du dispositif les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage

Dans sa Foire aux questions en date du 4 août 2023, la DGAFP confirme que **les agents contractuels de droit privé, tout comme les vacataires et les apprentis, ne sont pas éligibles à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.**

- **La mise en œuvre**

Le versement est **facultatif**

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public doit être prise pour instaurer cette prime

Après avis du Comité Social Territorial.

Entrée en vigueur : le 2 novembre 2023

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : conditions de versement

Avoir été nommé ou recruté par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics à une **date antérieure au 1er janvier 2023**

Être employé et rémunéré par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics **au 30 juin 2023**

Avoir perçu une **rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros** au titre de la période courant **du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023**

- En cas de **pluralité d'employeurs**, la DGAFP précise que si la condition d'emploi avant le 1er janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur public, elle est également considérée comme remplie auprès des autres employeurs publics.
- **L'interruption de l'activité** entre les deux conditions précitées n'emporte aucune incidence sur l'éligibilité à la prime.
- La rémunération à prendre en compte est le brut – les IHTS et la GIPA.

Barème applicable

En fonction de la rémunération brute perçue au titre de **la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023**.

Les montants constituent des **plafonds** que l'organe délibérant ne peut dépasser.

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime pouvoir d'achat
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€

Evolution à prévoir :

points d'indice supplémentaires au 1^{er} janvier 2024

Exemple de l'échelle C1

Grille en vigueur

Ech.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
IM	361	362	363	364	365	366	367	368	371	372	382

À partir du 1^{er} janvier 2024

Ech.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
IM	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387

La réforme des retraites



Focus



Contact : retraites@cdg86.fr



Relèvement de l'âge légal

Le point sur les évolutions



Relèvement de l'âge légal pour la catégorie sédentaire

Mesure d'application directe (au 1^{er} septembre 2023)

Âge minimal légal de départ correspond à l'âge minimum auquel un agent peut partir à la retraite.

Cet âge minimal va **progressivement augmenter d'un trimestre par an à compter du 1er septembre 2023** jusqu'en 2030.

Années de naissance	Âge légal avant la réforme	Âge légal après la réforme
Janvier – août 1961	62 ans	62 ans
Septembre – décembre 1961	62 ans	62 ans et 3 mois
1962	62 ans	62 ans et 6 mois
1963	62 ans	62 ans et 9 mois
1964	62 ans	63 ans
1965	62 ans	63 ans et 3 mois
1966	62 ans	63 ans et 6 mois
1967	62 ans	63 ans et 9 mois
À compter de 1968	62 ans	64 ans

Relèvement de l'âge légal pour la catégorie active

Pour rappel, la **catégorie active** représente des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite (éboueur, sapeur-pompier, sage-femme, aide-soignant, ...).

L'âge légal de départ à la retraite sera donc aussi progressivement **relevé de 2 ans**.

À noter : pas d'évolution de la durée requise de services en catégorie active

Années de naissance	Âge légal avant la réforme	Âge légal après la réforme
Janvier – août 1966	57 ans	57 ans
Septembre – décembre 1966	57 ans	57 ans et 3 mois
1967	57 ans	57 ans et 6 mois
1968	57 ans	57 ans et 9 mois
1969	57 ans	58 ans
1970	57 ans	58 ans et 3 mois
1971	57 ans	58 ans et 6 mois
1972	57 ans	58 ans et 9 mois
À compter de 1973	57 ans	59 ans

Relèvement la durée d'assurance

Le point sur les évolutions




Allongement progressif de la durée d'assurance requise


Catégorie sédentaire

Passage de 169 trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein (à partir du 1^{er} septembre 1961) à **172 trimestres** pour les personnes nées à partir de 1965.

Date de naissance	D.A requise en trimestres		Date de naissance	D.A requises en trimestres	
	Avant la réforme	Après la réforme		Avant la réforme	Après la réforme
1960	167	167	1967	170	172
1 ^{er} janvier au 31 août 1961	168	168	1968	170	172
1 ^{er} septembre au 31 décembre 1961	168	169	1969	170	172
1962	168	169	1970	171	172
1963	168	170	1971	171	172
1964	169	171	1972	171	172
1965	169	172	1973	172	172
1966	169	172			



Allongement de la durée
d'assurance pour la catégorie active



Année de naissance	Trimestres requis après la réforme
Janvier-août 1966	Ancienne
Septembre – décembre 1966	169
1967	169
1968	170
1969	171
1970	172

Exemple : catégorie sédentaire

*Nathalie relève de la **catégorie sédentaire** et elle est née le 1^{er} juillet 1966.*

- **Quel est son âge légal de départ à la retraite ?**

63 ans et 6 mois

- **Combien de trimestres pour obtenir une pension à taux plein ?**

172 trimestres

Années de naissance	Âge légal avant la réforme	Âge légal après la réforme
Janvier – août 1961	62 ans	62 ans
Septembre – décembre 1961	62 ans	62 ans et 3 mois
1962	62 ans	62 ans et 6 mois
1963	62 ans	62 ans et 9 mois
1964	62 ans	63 ans
1965	62 ans	63 ans et 3 mois
1966	62 ans	63 ans et 6 mois
1967	62 ans	63 ans et 9 mois
À compter de 1968	62 ans	64 ans

Exemple : catégorie active



- Né en avril 1969
- Occupe un emploi relevant de la catégorie active
- Durée de service de 22 ans en catégorie active
- Il part le 1er octobre 2027

Quel est l'âge légal de Sébastien ?

58 ans

Il est concerné par la réforme.

Il remplit les conditions d'un départ anticipé au titre de la catégorie active.

Combien lui faut-il de trimestres pour obtenir une pension à taux plein ?

167 trimestres

Sa durée d'assurance de référence est celle applicable à la génération 1969 soit 171 trimestres

Zoom sur la carrière longue

Les conditions de départ

Départ au titre d'une carrière longue

- Agents nés entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre : 5 trimestres de durée d'assurance
- Agents nés entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre : 4 trimestres de durée d'assurance

58 ans

- Si début d'activité avant **16 ans**

60 ans

- Si début d'activité avant **18 ans**

60 à 62 ans

- Si début d'activité avant **20 ans**

63 ans

- Si début d'activité avant **21 ans**

Le départ au titre des carrières longues

Modification de la condition de la durée d'assurance cotisée

Date de naissance	Age de départ	Début d'activité	DAC
Avant sept 1961	58 ans	16 ans	176
	60 ans	20 ans	168
Sept / Déc 1961	58 ans	16 ans	169
	60 ans	20 ans	169
1962	58 ans	16 ans	169
	60 ans	20 ans	169
Jan / Août 1963	58 ans	16 ans	170
	60 ans	20 ans	170
Sept / Déc 1963	58 ans	16 ans	170
	60 ans	18 ans	170
	60 ans 3 mois	20 ans	170
1964	58 ans	16 ans	171
	60 ans	18 ans	171
	60 ans 6 mois	20 ans	171
1965	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	172
	60 ans 9 mois	20 ans	172
	63 ans	21 ans	172

DAC : Durée d'Assurance Cotisée

Le départ au titre des carrières longues

Date de naissance	Age de départ	Début d'activité	DAC	Date de naissance	Age de départ	Début d'activité	DAC
1966	58 ans	16 ans	172	1969	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	172		60 ans	18 ans	172
	61 ans	20 ans	172		61 ans 9 mois	20 ans	172
	63 ans	21 ans	172		63 ans	21 ans	172
1967	58 ans	16 ans	172	A partir de 1970	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	172		60 ans	18 ans	172
	61 ans 3 mois	20 ans	172		62 ans	20 ans	172
	63 ans	21 ans	172		63 ans	21 ans	172
1968	58 ans	16 ans	172				
	60 ans	18 ans	172				
	61 ans 6 mois	20 ans	172				
	63 ans	21 ans	172				



Départ au titre des carrières longues : élargissement des périodes prises en compte en durée d'assurance cotisée

Entrent dans la
durée
d'assurance
cotisée


- **Trimestres rachetés au titre des périodes en contrat d'apprentissage**
 - Pour compléter, à raison de 4 trimestres, les années civiles qui n'ont pas pu être validées entièrement pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013
 - Plafonnés à 12 trimestres
- **Périodes d'allocation vieillesse du parent au foyer (AVPF) et allocation vieillesse des aidants (AVA) : Plafonnés à 4 trimestres**

Les autres dispositifs



- ✓ **Prise en compte des périodes travaillées sous des contrats de travaux d'utilité publique**
 - ✓ **Le maintien en activité**
 - ✓ **La retraite progressive**
- 
- 

La prise en compte des périodes travaillées sous des contrats de Travaux d'Utilité Publique (TUC)



Les **contrats TUC** ont été en vigueur entre 1984 et 1990. Ils étaient réservés aux jeunes de 16 à 25 ans et étaient exempts de cotisations. Les périodes durant lesquelles des personnes ont été employées sous ce contrat n'étaient donc pas prises en compte dans les calculs de retraite.

À partir du 1^{er} septembre 2023 : ces personnes bénéficieront de trimestres au titre des périodes travaillées sous ce contrat.

Sont également concernés par cette évolution :

- Les stages « jeunes volontaires »,
- Les stages pratiqués en entreprise du plan Barre,
- Les stages d'initiation à la vie professionnelle,
- Les stages d'initiation à la vie professionnelle,
- Les programmes d'insertion locale (PIL),

(Dispositifs ayant existé entre 1977 et 1992).

Le maintien en activité : nouveau dispositif

- **Le maintien en activité c'est quoi ?**

Permet aux agents d'exercer leur activité au-delà de leur limite d'âge et **jusqu'à 70 ans** (uniquement pour les catégories sédentaires).

- **Comment seront prises en compte ces périodes ?**

Elles seront prises en compte en intégralité.

- **Sous quelles conditions ?**

Octroyée sur autorisation de l'employeur.

Le refus d'autorisation doit être motivé.

Le fonctionnaire doit :

Occuper un emploi ne **relevant pas de la catégorie active**.

Bénéficier d'une limite d'âge égale ou supérieure à 67 ans.

Cumul possible avec :

- Le recul de limite d'âge pour enfant à charge,
- Le recul de limite d'âge parent 3 enfants vivant au 50^{ème} anniversaire,
- Recul de limite d'âge pour enfants morts pour la France,
- Prolongation d'activité pour carrière incomplète.

Rappel : les limites d'âge par catégorie

La réforme ne modifie pas les limites d'âge par catégorie

67 ans

- Catégorie sédentaire

62 ans

- Catégorie active

La retraite progressive



[→ Retrouvez la FAQ du gouvernement](#)

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

3 conditions :

- **Exercer à titre exclusif son activité :**
 - À temps partiel (de droit ou sur autorisation)
 - À temps non complet ou plusieurs emplois à temps non complet dont le total ne doit pas excéder 90% du temps complet (soit 31h30)
- **Être à moins de 2 ans de l'âge légal de la catégorie sédentaire de sa génération**
- **Justifier d'une durée d'assurance, tous régimes confondus, au moins égale à 150 trimestres.**

À noter : le temps partiel pour raison thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.



La retraite progressive : la demande

**6 mois avant la date
souhaitée :**

L'agent est à temps complet

Il demande à son employeur un
temps partiel et sa retraite
progressive

L'agent est déjà à temps partiel

Il demande sa retraite
progressive

L'agent est à temps non-complet (inférieur à 90% d'un temps complet, soit 31h30)

Il demande sa retraite
progressive sans modification de
la quotité du temps de travail

L'agent est à temps non complet sur un ou plusieurs emplois dépassant 90% d'un temps complet

Il doit réduire son temps de
travail pour faire sa demande

Retraite progressive : le calendrier



- **Pour les demandes formulées au plus tard le 31 décembre 2023 :**

La date d'effet peut être fixée entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2023. Le paiement interviendra avec **effet rétroactif** courant du 1^{er} semestre 2024

- **À partir du 1^{er} janvier 2024 :**

C'est la date de réception de la demande ou de présentation de la demande qui déterminera la date d'effet de la retraite progressive.

Retraite progressive : liquidation partielle de la pension



- La pension partielle est liquidée selon les conditions et modalités de calcul applicables à la date d'effet de la pension partielle en fonction de l'indice de référence détenu.
- Le montant est calculé sur la fraction du temps partiel non travaillé.

Exemple : L'agent exerce une activité à temps partiel d'une quotité de 70% (soit 24h30), il pourra bénéficier d'une pension partielle équivalente à 30% du montant de la pension qui lui serait due à la date de la liquidation partielle.

La retraite progressive : conséquences



- La mise à la retraite progressive entraîne la **liquidation provisoire dans tous les régimes de base** sur la même quotité à la même date d'effet.
- La pension partielle cesse d'être versée lorsque :
 - La pension complète est servie,
 - Le fonctionnaire reprend une activité à temps plein ou à temps complet.

La pension définitive est liquidée en prenant en compte les périodes accomplies pendant la durée de perception de la pension partielle ainsi que les bonifications et les majorations éventuelles.

VENIR
CONTACTER
S'INFORMER
SUIVRE

www.cdg86.fr



05 49 49 12 10

Du lundi au vendredi de 8h15 à 12h00 et de 13h00 à 17h00



contact@cdg86.fr

