

## DU NOUVEAU DANS LA GESTION DES RETRAITES

### Modernisation de l'offre de service au titre des demandes de départ à la retraite

Après le déploiement en janvier 2024 du service « Simulation de retraite CNRACL », qui constituait le premier jalon de la nouvelle offre de service, la **seconde étape est planifiée pour le 16 septembre avec la livraison sur PEP's de deux nouveaux services :**

« **Demande de retraite CNRACL & RAFP** » et « **Comptes individuels retraite CNRACL** ».

### Votre nouvelle offre de service sur PEP's :

La nouvelle offre remplacera les services actuels qui seront fermés mi-septembre ; **elle impactera les deux thématiques suivantes :**

#### - Carrières :

**Un nouveau service « Comptes individuels retraite CNRACL »** qui regroupera les fonctionnalités de consultation et mise à jour des Comptes Individuels Retraite (CIR) (y compris la correction des périodes en anomalie) ainsi que celles liées à la gestion :

- Des périodes de bonifications pour services civils rendus hors Europe, des périodes de services aériens, sous-marins ou subaquatiques, des bénéfiques de campagnes dans le cadre des services militaires
- Des périodes de handicap
- Des données familiales
- Les périodes de carrière.

**A noter :** *Ce nouveau service entraînera la fermeture des services actuels « Qualification du Compte Individuel retraite » et « Gestion des anomalies carrière ».*

#### - Droits à pension :

- **Un nouveau service « Demande de retraite CNRACL et RAFP** » qui permettra à l'employeur d'instruire les demandes de retraite de ses agents (normale, retraite progressive, invalidité) et d'envoyer les dossiers ainsi constitués à la CNRACL
- **Une nouvelle version du service « Simulation de retraite »** qui permettra la prise en compte dans vos simulations des données famille du nouveau service « Comptes individuels retraite ».
- **A noter :** *Ces deux nouveaux services entraîneront la fermeture des services actuels « Demande d'avis préalable CNRACL », « Liquidation de pensions CNRACL » et « Estimation de pension CNRACL ».*

## Votre préparation au déploiement de la nouvelle offre :

Ce que vous devez savoir pour préparer au mieux le déploiement de la nouvelle offre :

### Les impacts du déploiement de la nouvelle offre, sur vos dossiers en cours

**Les périodes de carrière, de bonification, les données famille et les données handicap** que vous aurez saisies lors d'un processus de liquidation, de simulation, de qualification de CIR ou de demande d'avis préalable, **seront présentes dans le compte individuel retraite et ce, même si le processus n'est pas terminé.**

Vous pourrez les consulter via le nouveau service « Comptes individuels retraite CNRACL ».

**A noter :** les « périodes de carrière futures » saisies lors d'un processus de liquidation, de simulation, de qualification de CIR ou de demande d'avis préalable ne seront pas présentes dans le compte individuel retraite.

#### **Les dossiers de liquidation et de révision de type :**

- Pension normale
- Retraite progressive
- Pension d'invalidité
- Liquidation suite à décès en activité

**Seront accessibles via votre portefeuille dans le service « Demande de retraite CNRACL & RAFP ».**

Vous les trouverez dans les principaux états :

- À instruire par l'employeur
- À étudier par la CNRACL
- Envoyés en paiement depuis moins d'un an.

Une table de correspondance entre les états des dossiers avant bascule et les états des dossiers après bascule sera prochainement mise à votre disposition.

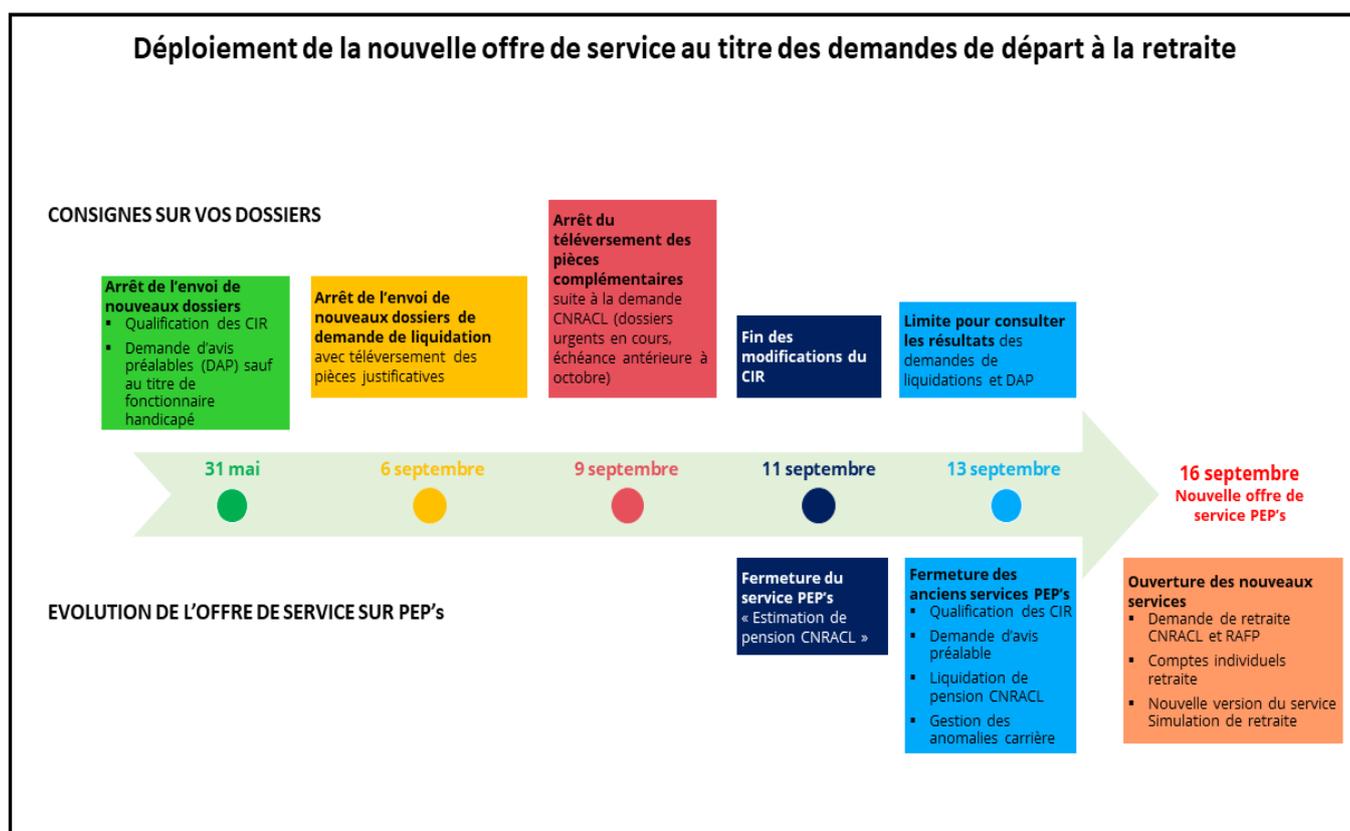
**A noter :** Les autres types de dossiers ne seront pas migrés dans le portefeuille : les qualifications de CIR, les demandes d'avis préalables, les estimations de pensions.

**Point de vigilance :** Ce nouvel outil ne vous permettra plus de transmettre vos dossiers au CDG. Toutefois, le service retraite reste à vos côtés et pourra continuer à vérifier, valider et envoyer vos dossiers à la CNRACL par le biais de l'accès multicomptes.

Sans l'acceptation de votre part de l'accès multicomptes, le CDG ne sera plus en mesure de vous accompagner. Aussi, il est nécessaire d'accepter la délégation des droits d'accès pour les thématiques « Carrières » et « Droits à pension » au profit du CDG.

Lien vers le support accès multicomptes : [Procédure accès multicomptes collectivités](#)

## Les consignes et le calendrier à respecter (calendrier publié par la CNRACL)



Pour vous permettre de vous approprier la nouvelle offre de service, vous disposerez à l'identique de ce que la CNRACL a mis en œuvre pour le nouveau Simulateur de retraite CNRACL des informations sur le site de la CNRACL, des actualités sur PEP's, des vidéos de démonstration des services, d'une FAQ, de la documentation des nouveaux services accessibles via PEP's.

Pour toute information complémentaire nécessaire, merci de contacter :

Christine NONY  
Correspondante CNRACL  
Tél. : 02 54 56 28 56  
[c.nony@cdg41.org](mailto:c.nony@cdg41.org)

# NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

A compter du 29 juin 2024

**Référence :** [Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

En application de l'article L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique, le Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 paru au journal officiel du 28 juin 2024 modifie les primes attribuables dans la filière Police.

Dans un contexte de difficulté de recrutement et de valorisation des métiers en tension, il est créé une **indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** composée d'une **part fixe** et d'une **part variable** à compter du 29 juin 2024.

Ce nouveau régime indemnitaire remplacera le versement de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) au **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

Concrètement, les collectivités et établissements concernés sont invités à délibérer avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour mettre en place cette indemnité.

**L'instauration de ce nouveau régime indemnitaire nécessite la prise d'une délibération du Conseil Municipal après avis du CST.**

**Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement est composée de 2 parts :**

1. **Part fixe :** Elle est déterminée par l'application d'un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans les limites ci-dessous. Elle est assise sur le traitement brut indiciaire et suit les évolutions de celui-ci. (Avancement d'échelon ou revalorisation diverses par exemple).

2. **Part variable :** Elle est liée à l'engagement et à la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

Elle peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel, sans que la somme de ces versements mensuels et annuel ne dépasse le plafond délibéré.

3. **Clause de sauvegarde :** Le décret prévoit, en son article 7, la possibilité de garantir, à titre individuel, le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu dans le cadre du régime indemnitaire antérieur. La délibération pourra ainsi prévoir dans les situations où le montant précédemment perçu est supérieur au montant indemnitaire perçu après application des dispositions prévues au décret. Ce montant maintenu à titre individuel, le sera au titre de la part variable, au-delà du pourcentage prévu pour la part fixe, et dans la limite du montant mentionné à l'article 5 du décret.

Cadres d'emplois concernés et montants maximum pouvant être déterminés par l'organe délibérant :

Cadres d'emplois concernés	Part fixe (Pourcentage du traitement indiciaire brut)	Part variable annuelle
Directeur de Police Municipale	33%	9 500 €
Chef de service de Police Municipale	32%	7 000 €
Agent de Police Municipale	30%	5 000 €
Garde champêtre	30%	5 000 €



**VIGILANCE :** ce nouveau régime indemnitaire est bien à différencier du RIFSEEP qui trouve à s'appliquer habituellement dans les autres filières. Il est propre aux policiers municipaux et garde-champêtres.

## Extension du forfait mobilités durables au transport collectif gratuit

Afin d'inciter à l'utilisation des mobilités alternatives, le décret 2024-558 du 18 juin 2024 étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics disposant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

Le décret s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024.

[Décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

## Astreinte : création de l'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence

Le décret n°2024-474 du 24 mai 2024 modifie le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Il crée une indemnité d'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence, dont le montant est prévu par l'arrêté du 24 mai 2024 modifiant à cette occasion l'arrêté du 14 avril 2015.

Cette nouvelle forme d'astreinte et ces montants sont transposables à la fonction publique territoriale sous réserve d'avoir délibéré en ce sens, après avis du CST.

[Décret n° 2024-474 du 24 mai 2024 modifiant le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement](#)

[Arrêté du 24 mai 2024 déterminant les modalités de recours à l'astreinte pour les agents exerçant au sein de la direction de la communication au sein du secrétariat général du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires](#)

## Le droit au silence de l'agent devant l'instance disciplinaire

Le Conseil constitutionnel a étendu le **droit de se taire** découlant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, à une personne mise en cause dans le cadre d'une **procédure disciplinaire**. ([décision 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#))

Jusqu'à présent, le Conseil d'Etat considérait que le droit de se taire n'était pas applicable aux procédures disciplinaires (Conseil d'Etat, 23 juin 2023, n°473249).

La jurisprudence ne précise pas à quel moment de la procédure disciplinaire cette notification doit intervenir. Il est donc préconisé d'indiquer à l'agent, qu'il dispose de ce droit dès le courrier de convocation devant le conseil de discipline.

Saisi par le Conseil d'Etat d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité (décision n°493367 du 4 juillet 2024), le Conseil Constitutionnel se prononcera prochainement sur la constitutionnalité de l'article L.532-4 du code général de la fonction publique, en ce qu'il ne prévoit pas la notification obligatoire du droit de se taire aux fonctionnaires qui font l'objet d'une procédure disciplinaire..

Le Conseil Constitutionnel doit rendre sa décision dans un délai de 3 mois.

## Suppression de la journée de carence en cas d'interruption de grossesse pour motif médical

L'article 64 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 a prévu la suppression de la journée de carence en cas d'interruption de grossesse pour motif médical.

Cette disposition devait s'appliquer aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1 er juillet 2024. En l'absence de publication du décret, cette mesure entre donc en vigueur au 1 er juillet 2024.