



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

Webinaire de l'**Espace Droit Prévention**

« **Actualités réglementaires et informatives
dans la fonction publique** »

27 avril 2023

Une gestion



*L'Espace Droit Prévention est un site web géré par le
Fonds National de Prévention de la CNRACL, lui-même
géré par la Caisse des Dépôts*





ayming

Actualités réglementaires et informatives dans la fonction publique

27/04/2023



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION



Caisse
des Dépôts
GROUPE

Une gestion



Carole PODYMSKI
Consultante Référente
Qualité de Vie et Conditions de Travail

Experte réglementation dans le domaine de la santé et
de la sécurité au travail

cpodymski@ayming.com



Cédric LAGARDE
Consultant Sénior
Qualité de Vie et Conditions de Travail

Expert conseil et formation en qualité de vie et des
conditions de travail – intervenant collectivités
territoriales





Support téléchargeable !

Nouveaux textes réglementaires :

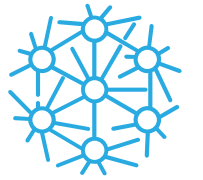
- Focus sur la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023
 - Retraite, usure professionnelle, départs anticipés...
- Décret n° 2023-227 du 30 mars 2023 (contravention outrage sexiste)

Actualités informatives :

- Espérance de Vie Sans Incapacité
- Ressources pour évaluer la pénibilité
- Etude DARES mixité des métiers

Focus Inaptitude et Reclassement dans la FPT

- Les kits du FIPHFP
- Le dossier complet du site Espace Droit Prévention



ayming

Retraite, usure
professionnelle,
espérance de vie
sans incapacité...

Où en est-on ?

☑ **Conseil des ministres**

23 janvier 2023

☑ **Dépôt au parlement**

23 janvier 2023

☑ **Examen et adoption**

20 mars 2023

Adoption définitive

☑ **Conseil Constitutionnel**

14 avril 2023

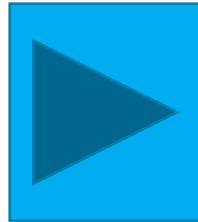
☑ **Promulgation**

14 avril 2023

- **Jeudi 16 mars 2023** : 49-3 sur PLFRSS portant réforme des retraites
- **Lundi 20 mars 2023** : examen par l'assemblée nationale des 2 motions de censure et adoption définitive du PLFRSS
- **Vendredi 14 avril 2023** : examen par le Conseil constitutionnel
- **14 avril** : promulgation de la loi au journal officiel du 15 avril
- **A venir** : nombreux décrets d'application

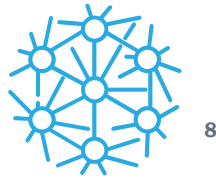


- Portant l'âge de la retraite à 64 ans (versus 62) pour les salariés du privé et pour les agents publics (fonctionnaires et contractuels)



Voir slides Retraite
et usure
professionnelle
Fonction Publique





8

ayming

Retraite et usure professionnelle

Fonction publique

1

Age légal de départ et durée de cotisation

- Recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite : **de 62 à 64 ans**
- Accélération du calendrier de mise en œuvre de la réforme « Touraine » : cotiser **43 annuités*** dès **2027** (≠ 2035)



*Cf slide suivante
concernant aménagement
durées de cotisation*

Catégories actives et super actives

Age d'ouverture des droits à la retraite recule de :

- 57 à 59 ans pour les catégories actives
- 52 à 54 ans pour les catégories super actives

2

Retraite progressive et cumul emploi retraite

Dispositif Retraite progressive étendu au secteur publique

Conditions cumul emploi retraites assouplies

3

Dispositifs de départs anticipés

Carrières longues, travailleurs handicapés, invalidité et inaptitude



- Majorations pour enfant : les mères de famille auront la garantie de bénéficier d'au moins 2 trimestres d'assurance pour éducation ou adoption.
- Assimilation des stages de la formation professionnelle à des périodes de cotisation.
- Assouplissement des possibilités de rachat de trimestres
- Création d'une assurance vieillesse pour les aidants



1 Age légal de départ et durée de cotisation

Année de naissance	Age légal de départ à la retraite après réforme	Nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein	
		Après réforme	Avant réforme
1960	62 ans	167	167
1er janvier/31 août 1961	62 ans	168	168
1er sept/31 déc 1961	62 ans et 3 mois	169	168
1962	62 ans et 6 mois	169	168
1963	62 ans et 9 mois	170	168
1964	63 ans	171	169
1965	63 ans et 3 mois	172	169
1966	63 ans et 6 mois	172	169
1967	63 ans et 9 mois	172	170
1968	64 ans	172	170
1969	64 ans	172	170
1970	64 ans	172	171
1971	64 ans	172	171
1972	64 ans	172	171
1973 et années suivantes	64 ans	172	172



1 Catégories actives et super actives

Super actifs : départ passant progressivement de 52 à 54 ans

- corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police (FPT)
- fonctionnaire des réseaux souterrains des égouts (FPT)
- personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (FPE)
- fonctionnaire des services actifs de la police nationale (FPE)

Actifs : départ passant progressivement de 57 à 59 ans, par exemple :

- Personnels de la surveillance des douanes (FPE)
- Sapeurs-pompiers professionnels (FPT)
- Agents de la Police Municipale (FPT)
- Aides-soignants, agents de services hospitaliers
- Certaines assistantes sociales (contact direct et permanent avec malades)
- Etc.

emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite.



les durées de service actif exigées pour bénéficier du droit au départ anticipé n'évoluent pas (restent ainsi fixées à 17 ou 27 ans selon les métiers)

Portabilité des droits à départ anticipé



1 Age légal de départ et durée de cotisation

Catégorie	Année de naissance	Nombre de trimestres requis avant réforme	Nombre de trimestres requis après réforme
Agents de la catégorie active	Nés avant le 1 ^{er} septembre 1966	168 à partir de génération 1964	168
	Nés entre le 1 ^{er} septembre 1966 et le 31 décembre 1967	168 puis 169 à partir de génération 1967	169
	Nés entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 1968	169	170
	Nés entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 1969	169	171
	Nés à partir du 1 ^{er} janvier 1970	170	172
Agents de la catégorie super- active	Nés avant le 1 ^{er} septembre 1971	168 à partir de génération 1969	168
	Nés entre le 1 ^{er} septembre 1971 et le 31 décembre 1972	168 puis 169 à partir de génération 1972	169
	Nés entre 1 ^{er} janvier et 31 décembre 1973	169	170
	Nés entre le 1 ^{er} janvier et 31 décembre 1974	169	171
	Nés à compter du 1 ^{er} janvier 1975	170	172



1

Possibilité de demander à travailler jusqu'à **70** ans dans la fonction publique systématisée (recul de la limite d'âge sans condition) (modification de l'article L556-1 du CGFP) **pour les fonctionnaires et contractuels**

« Aujourd'hui » seuls les agents ayant encore des enfants ou dont la carrière est incomplète peuvent demander à poursuivre leur activité jusqu'à 70 ans

Article L556-11 CGFP complété (contractuels)

Sous réserve des exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales, la limite d'âge des agents contractuels est fixée à 67 ans.

Toutefois, l'agent contractuel occupant un emploi auquel s'applique la limite d'âge [67 ans] ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans.

Le refus d'autorisation est motivé.

Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions et des reculs de limite d'âge prévus à l'article L. 556-12 ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions au-delà de 70 ans.



2

● Retraite progressive

Exemple : Un agent des espaces verts pourra passer à temps partiel à partir de 62 ans, tout en touchant par anticipation une partie de sa retraite »

● Conditions cumul emploi retraites (CER) assouplies

Pour les retraites liquidées à partir du 1er septembre 2023 : les cotisations vieillesse versées dans le cadre du CER permettront aux retraités de se constituer, de nouveau, de nouveaux droits à la retraite, à condition d'être parti à la retraite avec tous ses trimestres ou à 67 ans (l'âge d'annulation de la décote). Les retraités dans ce cas pourront procéder à une nouvelle liquidation et percevoir une pension supplémentaire.

FACILITER LES TRANSITIONS ENTRE EMPLOI ET RETRAITE



3

Adaptation du dispositif de carrières longues

Plancher de 43 annuités de cotisations introduit par amendement (à valider par décret).

J'ai commencé à travailler	Je peux partir à la retraite
Avant 16 ans	A 58 ans
Entre 16 et 18 ans	A partir de 60 ans
Entre 18 et 20 ans	A partir de 62 ans
Entre 20 et 21 ans (4eme borne ajoutée par amendement)	A partir de 63 ans

Les trimestres acquis au titre :

- de l'assurance vieillesse du parent au foyer ou
- de la (nouvelle) assurance vieillesse des aidants

=> seront pris en compte dans le calcul de l'âge de départ pour carrière longue.

("précision du dispositif et de ses limites par décret)



3 **Age de départ minimum = 55 ans** (comme c'était le cas avant la loi), soit l'âge minimal légal actuel (64 ans) - 9 ans au maximum

=> les travailleurs en situation de handicap peuvent partir en retraite à partir de 55 ans à taux plein si :

- ❑ IP ≥ 50 % (ou, pour les périodes situées avant le 31/12/2015, avoir été reconnu travailleur handicapé)
- ❑ Durées d'assurance requises respectées (33 annuités si nés après 1973)*

Modification des conditions pour bénéficier de ce régime (assouplissements) :

Désormais les trimestres validés suffisent à en bénéficier (périodes n'ayant pas été cotisés pouvant être prises en compte (maladie, maternité, chômage, etc.))

Je suis travailleur handicapé	Je peux partir à la retraite
	A partir de 55 ans

* <https://les-simulateurs.info-retraite.fr/situation-handicap>



3

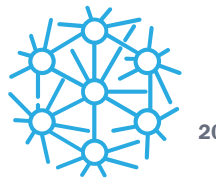
Inaptitude / invalidité

- Les fonctionnaires titulaires n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits ont la possibilité de partir en retraite de manière anticipée lorsqu'ils sont **devenus définitivement inaptes** à l'exercice de leurs fonctions et que leur reclassement dans un emploi correspondant à leurs aptitudes physiques est impossible.
- Cette possibilité est offerte lorsque l'inaptitude résulte de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service (invalidité d'origine professionnelle) ou sans lien avec le service mais contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite (invalidité d'origine non professionnelle).
- La pension pour inaptitude est calculée selon les mêmes règles que la pension de vieillesse, mais elle est **liquidée au taux plein** (sans décote) quelle que soit la durée d'assurance de l'intéressé.



- Report de l'âge légal à 64 ans d'ici 2030, allongement de la durée de cotisation à 43 ans dès 2027, âge de la retraite sans décote à 67 ans => concernent aussi les agents publics, fonctionnaires et contractuels.
 - Mode de calcul des pensions des fonctionnaires inchangé (sur l'indice de traitement des 6 derniers mois, soit le traitement hors les primes).
- **20% d'agents en catégories dites "actives" et "super-actives" => âge d'ouverture des droits à retraite reculé de 57 à 59 ans pour les catégories actives et de 52 à 54 ans pour les catégories super-actives.**
- Possibilité de demander à travailler jusqu'à **70** ans dans la fonction publique est systématisée (recul de la limite d'âge sans condition) (modification de l'article L556-1 du CGFP) pour les fonctionnaires et contractuels
- **Retraite progressive étendue aux agents publics**, sur les mêmes principes que le dispositif existant pour les salariés et les indépendants.
- Conditions de **cumul emploi-retraite** assouplies à l'identique du secteur privé.
- **Départs anticipés** : adaptation du dispositif RA CL (Retraite Anticipée pour Carrières Longues) et dispositif travailleur handicapé (pour que l'âge minimum reste 55 ans)





20

ayming

Espérance de Vie Sans Incapacité

EVSI

Etude DREES de février 2023 => l'EVSI augmente en France depuis 2008 et dépasse la moyenne européenne.

○ En 2021 :

- une femme de 65 ans peut espérer vivre 12,6 ans sans incapacité et 18,8 ans sans incapacité forte (c'est-à-dire sans handicap)
- un homme de 65 ans : 11,3 ans sans incapacité et 16,2 ans sans incapacité forte.

○ Depuis 2008 :

- l'EVSI à 65 ans a progressé (+2 ans et 8 mois chez les hommes, +2 ans et 7 mois chez les femmes)
- **l'EVSI à 65 ans a crû plus vite que l'espérance de vie.** Parmi les années restant à vivre à 65 ans, la part de celles qui seront vécues en bonne santé passe, entre 2008 et 2021 :
 - de 44,7% à 54,4% pour les femmes ;
 - de 47,7% à 59,3% pour les hommes.

○ La pandémie de Covid-19 a eu une forte incidence sur l'évolution des espérances de vie et des espérances de vie sans incapacité.

⇒ En 2020, les EVSI stagnent, alors que les espérances de vie baissent.

⇒ En 2021, les espérances de vie réaugmentent légèrement et les espérances de vie sans incapacité bondissent.

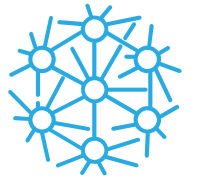


- **En France, en 2020, l'espérance de vie à 65 ans :**
 - **des femmes est la plus élevée de l'Union européenne (UE) ;**
 - des hommes arrive en troisième position dans l'UE.

- **À 65 ans, l'espérance de vie sans incapacité :**
 - des femmes est supérieure de 1 an et 8 mois à la moyenne de l'UE, qui s'établit à 10,1 ans ;
 - des hommes dépasse de 8 mois la moyenne européenne (9,5 ans).

- La France se situe au 5ème rang pour l'EVSI des femmes à 65 ans, et au 10ème pour celle des hommes.





ayming

Ressources pour évaluer la pénibilité

Fiches métiers du Ministère du Travail

Fiches métiers

- Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
- Rubrique "Métiers et activités"=> fiches synthétiques métiers comportant
 - informations sur les métiers,
 - risques professionnels
 - mesures et outils pour agir en prévention.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

E

Eboueur - Ripeur

19/01/2009 - mise à jour : 20/12/2021

Données macro Professionnel de l'hygiène et de l'environnement l'éboueur, appelé aussi ripeur, effectue par camion l'enlèvement à domicile des ordures ménagères. Il les transporte ensuite dans un site d'enfouissement ou vers un incinérateur. L'éboueur collecte les ordures ménagères disposées le long des trottoirs et les charge dans une benne de camion spécialisé conduit par un chauffeur. Avec son, ou ses coéquipiers, il se tient debout sur le marchepied à l'arrière du véhicule. A chaque arrêt du conducteur, l'éboueur transporte les poubelles, sacs, bacs roulants ou déchets en vrac. Après avoir actionné le lève-conteneur pour que les déchets se déversent dans la benne, il met en marche un système de broyage des (...)

Voir plus >

Egoutier

06/01/2009 - mise à jour : 20/12/2021

Données macro Les égoutiers sont essentiellement de sexe masculin Ils peuvent être : des employés territoriaux ; des travailleurs

Egoutier

publié le : 06.01.09

Amiante | Description des métiers | Région | Santé au travail | Travailler mieux

A+ A-

Données macro

Les égoutiers sont essentiellement de sexe masculin

Ils peuvent être :

- des employés territoriaux ;
- des travailleurs d'entreprises privées d'assainissement.

De nombreux autres corps de métier peuvent également être amenés à intervenir dans les réseaux d'égouts (personnel chargé de la pose/maintenance des câbles de téléphone, personnel des entreprises de chauffage urbain, peintres, électrotechniciens,...).

Les risques du métier

Chute, intoxication, noyade, électrisation, brûlures, coupures, tétanos, spirochétose, ankylostomose, mycose, pneumopathie, eaux usées, espace souterrain, milieu confiné, travaux physiques, noyade, charge cardio-vasculaire, intoxication, explosion, bactéries, gaz, hypoxie, morsure, risque routier/électrique, charge mentale, bruit.

Statistiques accidents du travail

Les principaux accidents du travail :

1. Les risques du métier

- Les principaux accidents du travail
- Les principales maladies professionnelles
- Risques liés aux lieux de travail
- Principaux risques liés aux tâches
- Risques chimiques
- Risques biologiques
- Autres risques

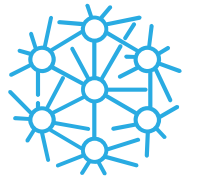
2. Les moyens de prévention

- *Pour tous les risques*
 - Organisation du travail :
 - Moyens de communication :
 - Moyens de protection :
 - Moyens de sauvetage :
- *Risques chimiques et biologiques*
 - Hygiène :
 - Vaccinations :
- *Risques de chute de hauteur, de glissade de chocs liés à la descente et aux déplacements*
- *Risques d'affections liés aux travaux manuels*

3. Textes applicables

4. Pour en savoir plus





ayming

+ forte exposition à
la pénibilité
physique chez les
hommes...

Etude DARES*

* Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
(direction de l'administration publique, dépendant du ministère du Travail)



La Dares a publié une étude qui analyse les différences des conditions de travail entre les femmes et les hommes, pour 88 professions.

8 métiers sur 10 sont non mixtes

= avec plus de 2/3 de femmes ou d'hommes

A cela s'ajoute le fait que « *les tâches effectuées au sein du poste peuvent ne pas être similaires selon que le salarié est une femme ou un homme* ».

(un métier est ici considéré comme étant à prédominance féminine lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes (et inversement pour les hommes). Le métier est mixte lorsque la proportion de femmes (ou d'hommes) est comprise entre 35 % et 65 %.

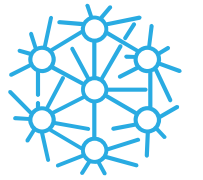
Des différences d'exposition selon le genre

Tous métiers confondus, les femmes sont moins confrontées aux sollicitations physiques que les hommes, mais davantage à d'autres facteurs de risques comme le manque d'autonomie ou les exigences émotionnelles.

⇒ + forte exposition des hommes à la **pénibilité** physique

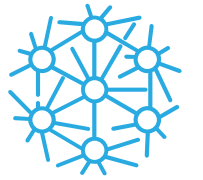
⇒ + forte exposition des femmes aux **RPS**





ayming

2. Autres actualités informatives



ayming

Inaptitude et Reclassement

Le guide Reclassement



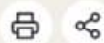
Le KIT PPR



Handi-pacte : dispositifs visant à animer et développer les partenariats régionaux afin de partager les bonnes pratiques et de mobiliser les ressources disponibles au sein des **employeurs publics** en faveur de **l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**.

A revoir également : webinaire PPR et Reclassement (FPT) – 1h30





KIT PRATIQUE SUR LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

23-02-2023

Le FIPHFP a compilé, via son Handi-Pacte territorial en Occitanie, un kit composé de 35 outils personnalisables et prêts à l'emploi pour structurer et déployer la PPR au sein des employeurs publics.

Télécharger le mode d'emploi du kit PPR

Télécharger l'intégralité du kit PPR sous format ZIP

Le cadre juridique

- Le cadre juridique de la fonction publique hospitalière
 - Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation
 - Décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement
- Le cadre juridique de la fonction publique territoriale
 - Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement
 - Décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux
 - DGCL - Circulaire 30 juillet 2019 - Modalités de mise en œuvre de la PPR dans la FPT
- Le cadre juridique de la fonction publique d'Etat
 - Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement
 - Décret n°2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017

La documentation utile

- Documents spécifiques à la FPH
 - Note FHF - La mise en œuvre de la PPR - 2022
 - Note FHF - La PPR - 2021
- Documents spécifiques à la FPT
 - CNFPT - Guide pour anticiper et accompagner les transitions professionnelles en situation de handicap
- Handi-Pacte AURA - Webinaire Le reclassement et la PPR
- Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine - Fiche pratique relative à la PPR
- Supports du Handi-Pacte IDF
 - Handi-Pacte IDF - Fiche pédagogique à destination des acteurs RH
 - Handi-Pacte IDF - Fiche pédagogique à destination des cadres
- Handi-Pacte Occitanie - Guide Le reclassement des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique
- CDG 65 - Foire aux Questions à destination des employeurs
- CDG 27 - Logigramme de déploiement de la PPR
- CDG 27 - PowerPoint dynamique du reclassement

Les outils

- L'ouverture du dossier
 - Contexte et mise en œuvre de la PPR
 - Courrier information agent PPR
 - Délibération PPR
 - Formulaire de réponse PPR
 - Navette médecine prévention
 - Fiche de protection sociale
 - Arrêté octroi PPR
- L'évaluation du besoin
 - Analyse du besoin en accompagnement
 - Questionnaire préalable à la définition du projet de PPR
 - Enquête préalable à une PPR
 - Recensement des formations
 - Recensement des possibilités d'accueil en stage
- Les conventions, annexes et avenants
 - Convention PPR
 - Courrier proposition de stage
 - Convention d'immersion tripartite
 - Période de formation
 - Avenant prolongement PPR
 - Plan d'actions
- L'information des bénéficiaires
 - Handi-Pacte AURA - Vidéo d'information à destination des cadres - Votre rôle pendant la PPR
 - Handi-Pacte AURA - Vidéo d'information à destination de l'ensemble des agents - La PPR
 - Ville de Paris - Guide d'information à destination des agents (non modifiable)
 - Handi-Pacte AURA - Plaquette personnalisable à destination des agents
 - Handi-Pacte IDF - Fiche argumentaire à destination des agents pour leur expliquer l'intérêt de la PPR
 - FAQ sur la PPR à destination des agents
 - Guide pratique à destination des agents
- L'évaluation
 - Evaluation périodique de la PPR
 - Bilan de stage réalisé dans le cadre de la PPR
 - Evaluation des formations réalisées dans le cadre de la PPR
 - Grille d'évaluation des compétences dans le cadre d'une immersion
 - Fiche de suivi et d'évaluation de l'agent dans le cadre de sa PPR
- La fin de la PPR
 - Fiche clôture du dossier
 - Courrier de clôture à destination de l'agent
 - Arrêté portant maintien en activité à l'issue de la PPR
- Les kits complets = inspirants =
 - CDG 31 - Ensemble des outils - Dispositif Atout PPR
 - CDG 11 - Ensemble des outils - Carnet de bord PPR
- Le podcast du FIPHFP
 - Témoignage du CDG02 sur la PPR

Dossier

RESSOURCES HUMAINES

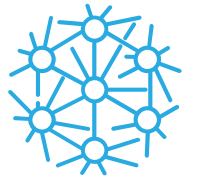
Inaptitude et reclassement dans la fonction publique territoriale (Dossier)



Création : avril 2023

TÉLÉCHARGEMENT DU DOSSIER





ayming

Autre nouveau texte
réglementaire

- **Rappel :** l'amende prévue pour **outrage sexiste en cas de « conditions aggravantes »** (*par ex par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions / sur un mineur de 15 ans ou sur une personne d'une particulière vulnérabilité définie par la loi etc.*) a été renforcée par la loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 : 1500 euros => 3750 euros, avec possibilité d'une amende forfaitaire de 300 euros* (entrée en vigueur au 1er avril 2023).
- **Dans la continuité de ce texte de loi, un décret est paru le 31 mars 2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel « non aggravé » :** contravention 135 € => 1500 €
- + nouvel article (article 49-6-2) inséré dans le code de procédure pénale fixant le montant de l'amende forfaitaire* minorée applicable aux contraventions de la 5ème classe (150 euros).

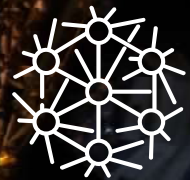
L'outrage sexiste correspond au fait « d'imposer à une personne des propos à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant créant une situation intimidante, hostile ou offensante » .

Exemples d'outrages sexistes

- Une personne vous impose des sifflements, gestes et/ou bruits obscènes, par ex. en suggérant ou en imitant un acte sexuel
- Une personne vous impose des propositions sexuelles ou des questions intrusives sur votre vie sexuelle
- Une personne fait des commentaires dégradants sur votre physique ou vos tenues vestimentaires
- Une personne vous poursuit de manière insistante dans la rue.

*L'amende forfaitaire permet de sanctionner immédiatement la personne en faute qui doit s'acquitter sur-le-champ, ou dans un délai maximal de 15 j (à compter de la constatation de l'infraction ou de l'envoi de l'avis de contravention)





ayming

Merci

Prochain webinaire
Jeudi 29 juin

Carole PODYMSKI

cpodymski@ayming.com

www.ayming.com



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

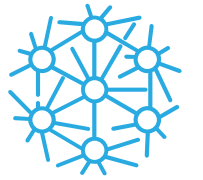


Une gestion



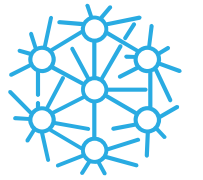
Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
Rue du Vergne - 33059 Bordeaux cedex - Tel : 05 56 11 40 47 - www.cnracl.retraites.fr

Une gestion **Caisse
des Dépôts
GROUPE**



ayming

Autres actualités informatives



ayming

Trouble anxio
dépressif et
reconnaissance MP

- Trouble anxio dépressif
- https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/breve_juridique/maladie-professionnelle-et-trouble-anxio-depressif-164030/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_content=ressources_maines&utm_campaign=/70/WQ/ZNL010

BRÈVES JURIDIQUES / SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Maladie professionnelle et trouble anxio-dépressif

Santé et sécurité au travail

Publiée le 20/03/23 par Rédaction Weka

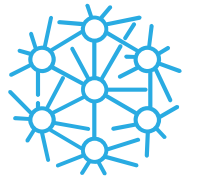


L'arrêt du tribunal administratif de Limoges n° 2001767 du 28 décembre 2022 précise qu'un trouble anxio-dépressif réactionnel d'un agent communal consécutif à une altercation avec le maire peut conduire à la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme **imputable au service** si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Le trouble anxio-dépressif réactionnel présenté par un agent, qui a justifié des arrêts de travail sans discontinuité à la suite d'une altercation du même jour avec le maire de la commune, est directement lié à l'environnement délétère dans lequel il a exercé ses fonctions. Ce trouble anxio-dépressif réactionnel, dont l'apparition et la persistance ne résultent pas d'un état antérieur, constitue donc une **maladie professionnelle**.

Texte de référence : Tribunal administratif de Limoges, 28 décembre 2022, n° 2001767





ayming



Lanceurs d'alerte

- Le Défenseur des droits a publié le 31 mars un [guide pratique d'accompagnement des lanceurs d'alerte](#), plus d'1 an après l'adoption par les parlementaires d'une loi visant à mieux les protéger
 - « Nous avons plus de moyens pour les protéger» (Cécile Barrois de Sarigny, adjointe chargée de l'accompagnement des lanceurs d'alerte au Défenseur des droits)
- Guide d'une cinquantaine de pages => permet à toute personne de savoir s'il peut « bénéficier du statut » ainsi que « du régime protecteur qui lui est rattaché ».
- En annexe : liste des 41 autorités externes par thème ou ordre alphabétique, comme l'Autorité des marchés financiers (AMF) ou la Direction générale des finances publiques (DGFIP)

