

Pension CNRACL, majoration pour enfant : condition d'éducation pendant 9 ans pour l'attribution de la majoration pour enfant (MAJ le 21/12/2022)

Pour ouvrir droit à la majoration, les enfants doivent avoir été élevés par le fonctionnaire pendant au moins 9 ans : soit avant l'âge de 16 ans, soit avant l'âge auquel ils cessent d'être à charge au sens des articles L512-3 et R512-2 du CSS, soit avant 20 ans

Il existe néanmoins certaines exceptions :

- La condition des 9 ans n'est pas exigée pour les enfants décédés par faits de guerre ;
- Les enfants décédés avant l'âge de 16 ans ouvrent droit à majoration sous réserve qu'ils aient été élevés pendant 9 ans au moins ;

Il n'y a pas lieu de tenir compte de la nationalité de l'enfant ni de son pays de résidence pendant la période d'éducation. Il convient d'apprécier les droits à majoration en prenant en considération toutes les périodes durant lesquelles ceux-ci ont été élevés par le titulaire de la pension qu'elles se situent avant ou après le mariage (Conseil d'Etat n°80165 du 17 février 1971).

- Dans le cas d'une pension de réversion, il sera tenu compte pour satisfaire la condition des 9 ans, du temps pendant lequel les enfants auront été élevés par le conjoint survivant.

[Les conditions](#) | [CNRACL Documentation juridique](#)

Décret 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 24 - III Pour ouvrir droit à la majoration, les enfants doivent avoir été élevés par le fonctionnaire pendant au moins 9 ans : soit avant l'âge...

<https://www.juris-cnracl.retraites.fr/pension-normale/les-accessoires-de-pension/majoration-pour-enfant>

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

8 Février 2023

T. CAMILIERI

Réforme des retraites : la Première ministre vient d'annoncer les principales mesures qui seront soumises au Parlement dans le cadre d'un PLFSS rectificatif présenté en Conseil des ministres du 23 janvier

Tour d'horizon en 9 points des principaux changements

1° → Dès le 1^{er} septembre 2023, l'âge minimal de départ à la retraite sera progressivement augmenté de 3 mois par an pour atteindre 63 ans et 3 mois en 2027, puis 64 ans en 2030. À ce jour, l'âge minimal de départ à la retraite est de 62 ans.

2° → Le nombre de trimestres nécessaires pour liquider une pension à taux plein passera à 172 (soit 43 années d'activité) dès 2027 (au lieu de 2035). Les personnes nées en **1965** devraient donc être les premières concernées (à ce jour, les premières concernées auraient dû être les personnes nées en 1972). Concrètement, cela revient à accélérer la réforme « Touraine » en faisant passer le rythme de l'augmentation, initialement fixé à 1 trimestre tous les 3 ans, à 1 trimestre par an.

3° → L'âge d'attribution automatique du taux plein, peu importe le nombre de trimestres obtenus, restera de 67 ans, voire 62 ans pour les salariés en invalidité ou inaptitude.

4° → Le gouvernement confirme le maintien des modalités de calcul des retraites des fonctionnaires selon la règle de calcul sur les six derniers mois d'activité, alors que les retraites sont calculées sur les vingt-cinq meilleures années du salarié dans le secteur privé (idem pour les contractuels). La totalité des primes des fonctionnaires pour le calcul de leurs retraites ne sera toujours pas pris en compte.

5° → Les militaires et les fonctionnaires en catégorie active (policiers, sapeurs-pompiers) pourront continuer à partir plus tôt, comme les aides-soignantes dans la fonction publique hospitalière. Ce dispositif permet de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite (à 57 ans, voire à 52 ans). Les agents en catégorie active sont toutefois concernés par le report de l'âge de départ à la retraite et devront donc eux aussi travailler plus longtemps. Les durées de "service actif" exigées pour partir plus tôt en retraite resteront inchangées.

6° → Portabilité des droits des fonctionnaires des catégories actives. Elle est proposée pour mieux prendre en compte la pénibilité et favoriser les reconversions professionnelles. Ainsi, un fonctionnaire qui a appartenu à plusieurs catégories actives pourra cumuler ses années de "service actif", ce qu'il ne peut pas faire à l'heure actuelle. Quand un contractuel sera titularisé sur un métier de catégorie active, celui-ci se verra également comptabiliser ses années en tant que contractuel sur ce même métier pour bénéficier d'un droit à la retraite anticipée.

7° → Création d'une « cotisation supplémentaire pour le financement de la retraite » à la charge des employeurs, en contrepartie d'une baisse de la cotisation patronale « AT/MP ».

8° → Application « universelle » de la réforme : ces nouveaux paramètres s'appliqueront à la majorité des actifs (salariés, indépendants et fonctionnaires). « La plupart » des régimes spéciaux seront « fermés » (tous les nouveaux embauchés seront affiliés au régime général) dès le 1^{er} septembre 2023, tout en se voyant appliquer progressivement les nouveaux paramètres pour les bénéficiaires actuels.

9° → Aménagement du dispositif de carrière longue : en 2023, sous conditions de trimestres, les personnes ayant commencé à travailler avant 16 ans (!) pourront partir à 58 ans, avant 18 ans, à 60 ans et, avant 20 ans, à 62 ans.

Accident de service : un trajet qui excède sa durée normale vers son lieu de travail constitue une circonstance particulière de nature à détacher l'accident de service

Tout fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si son incapacité temporaire est consécutive à un accident de service, de trajet, ou à une maladie professionnelle.

La protection qui en résulte est importante puisqu'il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite et que la durée du congé est assimilée à une période de service effectif (articles L. 822-21 à 23 du code général de la fonction publique).

Cependant, l'accident de trajet ne bénéficie pas d'une présomption d'imputabilité au service. En effet, sa reconnaissance suppose, pour le fonctionnaire ou ses ayants droit, d'apporter la preuve, ou pour l'employeur de disposer d'éléments d'enquête suffisants, pour établir que l'accident s'est produit sur le parcours habituel entre le lieu d'exercice des fonctions et la résidence ou le lieu de restauration, d'une part, pendant la durée normale pour l'effectuer, d'autre part, et, enfin, l'absence d'un fait personnel ou de toute autre circonstance particulière, étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, de nature à détacher l'accident du service.

Or, si un accident survient alors que le trajet a excédé de plus d'1h15 sa durée normale vers le lieu de travail, cela constitue une circonstance particulière de nature à détacher l'accident de service, qui ne saurait donc être qualifié d'accident de trajet.

[CAA de LYON, 5ème chambre, 10/02/2022, 20LY00016, Inédit au recueil Lebon](#)

Vu la procédure suivante : Procédure contentieuse antérieure La SAS A... Bernard a demandé au tribunal administratif de Lyon la décharge de la cotisation supplémentaire d'impôt sur les soci...

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045179812>

Discipline : quelles sont les voies de recours pour un agent après le prononcé d'une sanction disciplinaire ?

Depuis la suppression des conseils de discipline de recours par la [loi n° 2019- 828 du 6 août 2019](#), l'agent qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la sanction :

- soit introduire un recours gracieux auprès de son employeur en sollicitant le retrait de la sanction. L'administration dispose d'un délai de deux mois pour faire droit à la demande de l'agent ou rejeter celle-ci. Le défaut de réponse de l'administration au terme du délai de deux mois constitue une décision implicite de rejet ;

- soit solliciter l'annulation de la sanction disciplinaire auprès de la juridiction administrative. À noter : en cas de recours gracieux, le délai de 2 mois pour saisir le tribunal administratif est suspendu jusqu'à la notification de la décision définitive de l'administration. La sanction reste immédiatement applicable même si le fonctionnaire fait un recours.



Paiement d'heures supplémentaires et complémentaires frauduleuses : le faible niveau de qualification du fonctionnaire ne le dispense pas de se conformer à l'obligation de probité qui s'impose à tout agent public

🔍 Un agent public territorial a établi des demandes de paiement d'heures supplémentaires et complémentaires frauduleuses durant plusieurs mois en y apposant, sans autorisation, la signature électronique du maire, en vue d'en obtenir le paiement.

Le maire a révoqué cet agent après avis du conseil de discipline pour ce motif et en raison de la soustraction d'espèces de la régie dont l'agent avait la responsabilité.

Le conseil de discipline de recours s'est trouvé saisi par l'agent. Il s'est prononcé en faveur d'une sanction allégée. Son avis a néanmoins été annulé par le TA à la demande de la commune.

C'est pourquoi l'agent a formé appel devant la Cour Administrative d'Appel. En appel, le juge tranche dans le vif

☐ Il retient que le faible niveau de qualification ainsi que le manque d'encadrement et de formation dont se prévaut l'agent territorial fautif ne le dispense pas de l'obligation de probité qui s'impose à tout agent public.

☐ Il rappelle également que la circonstance selon laquelle la déclaration frauduleuse de ces heures complémentaires et supplémentaires serait une pratique couramment pratiquée par des prédécesseurs n'est pas de nature à lui retirer son caractère fautif.

☐ Il conclut en retenant que l'agent territorial en cause ne pouvait raisonnablement pas ignorer le caractère frauduleux de ses déclarations d'heures supplémentaires, sans l'accord exprès du maire, son supérieur hiérarchique direct dont elle était la principale collaboratrice.

👁️ Le juge d'appel confirme le jugement du TA annulant la sanction allégée d'exclusion temporaire de fonction de quinze jours et rétablissant, par incidence, la révocation de l'agent.

05 janvier 2023 - Cour administrative d'appel, 3e chambre - formation à 3 - 22DA00496 | Dalloz

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CAA_DOUAI_2023-0

Saisie sur rémunérations : revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations

Le [décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022](#) révisé le barème des saisies et cessions des rémunérations. Il revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ». Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Saisie sur salaire (ou "saisie des rémunérations")

La saisie des rémunérations (partie du salaire et éventuellement autres revenus) permet à une personne, à qui un salarié doit de l'argent, d'obtenir le versement de la somme qui lui est due...

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115>