

les infos **Statutaires** du **CDG 76**



Janvier-Février 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en décembre 2022 et janvier 2023

A consulter sur internet	5
Spécial Covid 19.....	7
Des précisions de la DGAFP et de la DGCL	7
Fin des arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid 19.....	7
Fin de la suspension de la journée de carence en cas de maladie directement liée à la Covid 19.	7
Situation des personnes vulnérables	8
Textes officiels.....	9
Positions.....	9
Renouvellement du congé de présence parentale	9
Mise à disposition expérimentale de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences	9
Cumuls	11
Cumul expérimental d'un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.....	11
Filières et cadres d'emplois.....	12
Assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfants, cadre de santé, infirmier en soins généraux.....	12
Agents de police municipale et gardes champêtres : liste étendue des constatations d'infractions	12
Médecine du travail.....	12
Limite d'âge des médecins du travail contractuels	12
Rémunération	13
1 ^{er} mai : fin du doublement de la rémunération	13
Barème des saisies et cessions des rémunérations	13
Complémentaire santé et assiette du régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP)	14
SMIC et minimum de traitement dans la fonction publique.....	14
Une augmentation du plafond de sécurité sociale	15
Retenues pour pension CNRACL inchangées	15

sommaire

Cotisation patronale pour le financement de la formation des apprentis : revalorisation du taux
15

Avantages en nature..... 15

Titres-restaurant : relèvement du plafond d'exonération 15

Mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et utilisation d'une borne de recharge électrique 16

Hygiène et sécurité..... 16

Passeport prévention 16

Frais de déplacement 17

Forfait mobilités durables 17

Frais de déplacement domicile-travail : calcul du montant plafond..... 18

Fin de fonctions 19

Décision défavorable de Pôle emploi concernant l'attribution de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

Règles d'indemnisation du chômage applicables aux agents privés d'emploi..... 19

Retraite 19

Professeurs et assistants d'enseignement artistique à temps non complet : seuil d'affiliation à la CNRACL..... 19

Statut de l' élu 20

Un référent déontologue pour l' élu local..... 20

Elu public victime d'agression 21

Recrutement 23

Obligation de publicité des emplois vacants 23

Circulaires 23

Action sociale 23

Prestations d'action sociale : les montants en 2023 23

Statut de l' élu 25

Elus local et affiliation au régime de l'Assurance retraite..... 25

Jurisprudences..... 26

Droits et obligations 26

Le devoir de réserve et les réseaux sociaux 26

Rémunération 26

Quid du supplément familial de traitement (SFT) dans le cas d'un enfant résidant à l'étranger . 26

Droits et obligations 27

sommaire

Droit syndical : autorisations d'absence, décharges d'activité de service et continuité du service public	27
Questions écrites	28
Carrière	28
Avancement et promotion des fonctionnaires en arrêt maladie.....	28
Filières et cadres d'emplois.....	28
Les fonctions de secrétaires de mairie : les cadres d'emplois concernés.....	28
Primes et indemnités.....	29
Prime « Grand âge » : une application au nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux	29
Aides à domicile : complément de traitement indiciaire et indemnités kilométriques.....	30
Statut de l' élu	31
Honorariat des maires, maires délégués et adjoints : la condition d'ancienneté dans la même commune.....	31

À consulter sur internet

☐ Synthèse des bilans sociaux 2019 | DGCL

La DGCL vient de publier sa synthèse des bilans sociaux 2019.

A consulter sur : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/FPT/Bilans%20sociaux%202019%20-%20Version%20compl%C3%A8te%20MAJ.pdf>

☐ Un portail pour la laïcité

Un portail est consacré à la laïcité : <https://www.gouvernement.fr/laicitegouvfr>

Un dépliant « Comprendre la laïcité » à destination du grand public a été également élaboré par le ministère de la transformation et de la fonction publiques et le ministère de l'intérieur. Il présente de manière synthétique l'application concrète du principe de laïcité.

[La Charte de la laïcité](#) a été réactualisée. Elle a vocation à être largement diffusée par les employeurs publics auprès des agents au sein des services, et affichée dans les lieux qui accueillent du public.

Pour information, un guide à destination des agents publics, et notamment les managers, est par ailleurs en cours de préparation par la DGAFP et la Direction des libertés publiques et des affaires juridiques du ministère de l'intérieur et des outre-mer (DLPAJ).

☐ "La boussole du manager" : le management intergénérationnel, second volet | DGAFP

La DGAFP diffuse un second volet de « La boussole du manager » consacré au management intergénérationnel.

Quatre générations cohabitent aujourd'hui au sein des organisations. Il s'agit « *d'un réel enjeu pour les managers qui doivent jongler entre pratiques, approches et rapports au travail différents* » pour « *faire de cette diversité générationnelle une véritable force au service du collectif de travail* ».

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/nouveau-numero-de-la-boussole-manager-sur-management-intergenerationnel>

Vous retrouverez le premier volet de « La boussole du manager » sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-boussole-manager-des-fiches-pratiques-pour-encadrants-sur-des-thematiques-rh>

☐ Le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux : rapport annuel 2022 | Observatoire SMACL

L'Observatoire de la SMACL publie son rapport sur le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux. Il dresse le bilan du contentieux pénal des acteurs publics et des motifs de poursuites. Il donne également la parole à plusieurs experts sur la notion de harcèlement moral.

A consulter sur :

<https://www.smacl.fr/rapport-obssmacl>

À consulter sur internet

☐ Statut de l'élu(e) local(e) | AMF

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » de l'Association des maires de France (AMF) comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux, à jour en janvier 2023.

A consulter sur :

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelue-locale-mise-jour-novembre-2022/7828>

☐ Calculer le montant de la gratification minimale d'un stagiaire : simulateur | DILA

La Direction de l'information légale et administrative (DILA) met à disposition un simulateur afin de calculer le montant de la gratification minimale d'un stagiaire.

L'employeur public accueillant un stagiaire doit en effet verser une gratification horaire minimale lorsque, au cours d'une même année d'enseignement, la durée de présence effective dans l'organisme d'accueil est supérieure à 308 heures.

Ce simulateur vous permet de calculer :

- Le montant de la gratification minimale due pour chaque mois du stage (gratification mensuelle)
- Le montant total de la gratification due pour toute la durée du stage (gratification totale)
- Le montant mensuel à verser en cas de lissage de la gratification sur la totalité de la durée du stage (gratification mensuelle lissée).

Pour accéder au simulateur :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R40280>

☐ Personnes en situation de handicap : campagne de déclaration annuelle | FIPHFP

Les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein (ETP) ont l'obligation d'effectuer une déclaration annuelle dans le cadre de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 1^{er} février au 30 avril 2023. Ceux en employant moins de 20 équivalents temps plein (ETP), et ayant reçu une lettre d'appel du FIPHFP, doivent également compléter la déclaration annuelle en indiquant uniquement leur nombre d'ETP.

Le non-respect de l'obligation de déclaration est sanctionné par une contribution forfaitaire.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/lancement-de-la-campagne-de-declaration-annuelle-le-1er-fevrier-prochain>



Des précisions de la DGAFP et de la DGCL

La DGAFP et la DGCL proposent des informations à jour sur la question de la Covid-19 et de ses incidences en matière de personnel.

- [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 31 janvier 2023\) | DGAFP](#)
- <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/index.php/evolution-des-dispositifs-applicables-aux-agents-territoriaux-confrontes-la-covid-19>

Fin des arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid 19

La loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2023 prévoyait une prolongation des arrêts de travail dérogatoires liés directement à la Covid 19 jusqu'à une date fixée par un décret à paraître, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Or un décret a mis fin à ce dispositif **au 1^{er} février 2023**. Désormais, il conviendra d'appliquer les règles de droit commun.

La période d'isolement est également levée.

- [Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19, JORF n° 24 du 28 janvier 2023 | Légifrance](#)
- [Article 27 II. - LOI n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, JORF n° 298 du 24 décembre 2022 | Légifrance](#)

Fin de la suspension de la journée de carence en cas de maladie directement liée à la Covid 19

L'application d'une journée de carence **en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19** avait été suspendue de façon dérogatoire.

L'article 27 II. D. de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 prolongeait cette mesure jusqu'à une date qui devait être fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. Or un décret a mis **fin à ce dispositif au 1^{er} février 2023**.

- [Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19, JORF n° 24 du 28 janvier 2023 | Légifrance](#)

- [Article 27 II.D. - LOI n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, JORF n° 298 du 24 décembre 2022 | Légifrance](#)

Situation des personnes vulnérables

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agents vulnérables présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 prendront fin **le 28 février 2023**.

- [Questions réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(mise à jour au 31 janvier 2023\) | DGAFP](#)

Pour aller plus loin : voir également le site de l'Assurance maladie : <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/symptomes-covid-que-faire>

Positions

Renouvellement du congé de présence parentale

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 précise les conditions de renouvellement du congé de présence parentale.

Il complète le premier alinéa de [l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique](#) et précise que lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint (soit 310 jours ouvrés) avant le terme de la période fixée à 36 mois, « *le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.* »

- [Article 87 - loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, JORF n° 298 du 24 décembre 2022 | Légifrance](#)

Mise à disposition expérimentale de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences

Un décret, pris en application de [l'article 209 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#), dite loi « 3D » ([CF les infos statutaires du CDG76 de mai 2022, p. 16](#)) permet, à titre expérimental et pour une **durée de 5 ans** (contre 3 initialement prévus), la mise à disposition de fonctionnaires auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

NDLR : La loi « 3D » précise que ces dispositions concernent les fonctionnaires des **communes de plus de 3 500 habitants**, et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ils peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des certains organismes d'intérêt général (catégories mentionnées au [a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#)) ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, « *pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles* ».

La durée de la mise à disposition

La loi « 3D » précise que la mise à disposition peut être prononcée pour une **durée de 18 mois maximum**, renouvelable dans la **limite de cinq ans** (contre 3 initialement prévus).

La mise à disposition

La mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination après information de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

NDLR : La loi 3 D précise qu'avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique apprécie la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années.

Textes officiels

La mise à disposition du fonctionnaire peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service.

La convention

Toute mise à disposition fait l'objet d'une convention établie entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire. La convention, qui est communiquée au fonctionnaire, peut porter sur la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires.

La convention définit :

1. La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ;
2. La durée de la mise à disposition ;
3. Les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition ;
4. Les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.

Elle rappelle les **obligations** auxquelles le fonctionnaire mis à disposition est soumis au titre des [articles L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la fonction publique](#).

Lorsque la mise à disposition ne donne pas lieu à remboursement, la convention comprend les éléments requis par [l'article 10 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations](#).

Toute modification ou prolongation de la mise à disposition donne lieu à un avenant à la convention.

Fin de la mise à disposition

La mise à disposition du fonctionnaire peut prendre fin avant le terme prévu, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

Discipline

L'autorité compétente de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire mis à disposition, le cas échéant, sur saisine de l'organisme d'accueil.

En cas de **faute disciplinaire**, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Transmission des informations relatives aux congés annuels et aux congés de maladie.

L'organisme d'accueil transmet à l'administration d'origine les informations relatives aux congés annuels et aux congés de maladie.

Rémunération, frais, sujétions et dépenses de formation

Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil, le fonctionnaire mis à disposition peut être

indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans cet organisme.

L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier le fonctionnaire.

Bilan annuel de la mise à disposition

Un bilan annuel de la mise à disposition des fonctionnaires dans le cadre du mécénat de compétences est établi par chaque employeur public concerné et transmis au préfet.

Il comporte, pour chaque employeur public :

1. Un état des fonctionnaires mis à disposition (grade et qualité, objet de la mise à disposition, durée et coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable, l'organisme bénéficiaire)
2. La liste des structures bénéficiaires précisant, pour chacune, ses missions statutaires, le projet ayant justifié la mise à disposition, ainsi que le nombre de fonctionnaires mis à disposition de chaque structure.

NDLR : La loi « 3D » précise que cet état, annexé au budget, est communiqué chaque année à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget de la collectivité territoriale ou de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

- [Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences, JORF n° 300 du 28 décembre 2022 | Légifrance](#)

Cumuls

Cumul expérimental d'un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Un décret, pris en application des articles [L. 123-7](#) et [L. 123-10 du code général de la fonction publique](#), ouvre la possibilité pour les agents publics de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Il s'agit toutefois d'un **dispositif expérimental** mis en place pour une **durée de 3 ans** du fait des difficultés de recrutement de conducteurs. Le décret constitue un dispositif complémentaire au [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#), mais il ne le modifie pas.

Cette faculté sera conditionnée par une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public.

- [Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés, JORF n° 301 du 29 décembre 2022 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfants, cadre de santé, infirmier en soins généraux

Un décret supprime les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants. L'accès à ces cadres d'emplois nécessite la détention par le candidat d'un diplôme ou titre qui permet de s'assurer des compétences techniques adaptées au métier concerné.

Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux, afin de tirer les conséquences du passage en catégorie A de ces deux cadres d'emplois.

- [Décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 modifiant les modalités d'organisation des concours de recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux, JORF n° 5 du 6 janvier 2023 | Légifrance](#)

Agents de police municipale et gardes champêtres : liste étendue des constatations d'infractions

La loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur permet aux agents de police municipale et aux gardes champêtres de constater de nouvelles infractions (contraventions d'outrages sexistes et sexuels, de rodéos à l'aide d'un engin nautique à moteur ou rodéos motorisés non aggravés, etc.).

- [Loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur, JORF n° 21 du 25 janvier 2023 | Légifrance](#)

Médecine du travail

Limite d'âge des médecins du travail contractuels

La loi de finances pour 2023 complète le code général de la fonction publique (CGFP) et insère un article L. 556-11-1 qui précise que, par dérogation à [l'article L. 556-11](#) (67 ans), la limite d'âge est fixée à 73 ans pour les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail par les employeurs publics.

- [Article 160 - Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, JORF n° 303 du 31 décembre 2022 | Légifrance](#)

Rémunération

1^{er} mai : fin du doublement de la rémunération

Le nouvel article [L. 621-9 du code général de la fonction publique](#) (CGFP) disposait que « *Le 1^{er} mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail* » ([voir les infos statutaires du CDG 76 de mai 2022, p. 15](#)).

Ces dispositions n'existant pas antérieurement, et la publication du CGFP devant s'opérer à « droit constant », l'article 161 de la loi de finances pour 2023 a mis fin à ce dispositif et abrogé cet article L.621-9.

NDLR : Ces mesures n'entrant toutefois en vigueur que **le 1^{er} janvier 2023**, en pratique, seuls les agents publics ayant travaillé le 1^{er} Mai 2022 ont pu bénéficier des nouvelles dispositions de l'article L621-9 du CGFP et donc du doublement de leur rémunération ce jour-là.

- [Article 161 - Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, JORF n° 303 du 31 décembre 2022 | Légifrance](#)

Barème des saisies et cessions des rémunérations

Le barème des saisies sur salaire est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac. Un décret modifie la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article [L. 3252-2 du Code du travail](#). Il modifie l'article R.3252-2 du code du travail.

Le barème est fixé comme suit :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à **4 170 €** (au lieu de 3 940 €).
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à **8 140 €** (au lieu de 7 690 €).
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à **12 130 €** (au lieu de 11 460 €).
- Le quart, sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à **16 080 €** (au lieu de 15 200 €).
- Le tiers sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à **20 050 €** (au lieu de 18 950 €).
- Les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à **24 090 €** (au lieu de 22 770€).
- La totalité sur la tranche supérieure à **24 090 €**.

NDLR : Une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul doit toutefois être laissée à l'agent.

- [Décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, JORF n° 299 du 27 décembre 2022 | Légifrance](#)

Complémentaire santé et assiette du régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP)

La loi de finances pour 2023 complète [l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites](#) et précise que la participation d'un employeur public au financement d'un contrat collectif de protection sociale complémentaire auquel la souscription des agents est rendue obligatoire, en application d'un accord prévu à [l'article L. 827-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), est exclue de l'assiette du régime public de retraite additionnelle (RAFP).

Ces dispositions sont applicables rétroactivement, à savoir au 1^{er} janvier 2022.

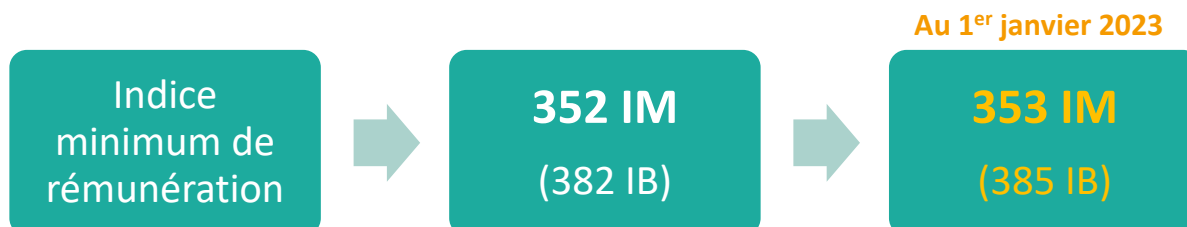
- [Article 162 - Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, JORF n° 303 du 31 décembre 2022 | Légifrance](#)

-----Focus sur les chiffres de la paie au 1^{er} janvier 2023-----

SMIC et minimum de traitement dans la fonction publique

Au 1^{er} janvier 2023, le SMIC horaire est fixé à 11,27 €, son montant mensuel à 1 709,28 €.

Par ailleurs, afin de prendre en compte cette hausse, aucun agent public ne devant être rémunéré au-dessous du SMIC, le minimum de traitement dans la fonction publique est de nouveau augmenté.



Sont notamment concernés :

- L'échelle C1 : les sept premiers échelons
- L'échelle C2 : les trois premiers échelons
- Les agents de maîtrise : les trois premiers échelons.

NDLR : Pour les agents contractuels de droit public, un avenant devra être signé.

- [Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JORF n° 297 du 23 décembre 2022 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, JORF n° 297 du 23 décembre 2022 | Légifrance](#)

Une augmentation du plafond de sécurité sociale

Le plafond mensuel de sécurité sociale, inchangé en 2022, passe mensuellement de 3 428 € à **3 666 €** pour les rémunérations ou gains versés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

NDLR : Le plafond de la sécurité sociale est pris en compte notamment pour le calcul de certaines cotisations et l'assiette de certaines contributions.

- [Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023, JORF n° 291 du 16 décembre 2022 | Légifrance](#)

Retenues pour pension CNRACL inchangées

Les taux des retenues pour pension CNRACL restent fixés à **11,10 %** pour la part salariale et à **30,65 %** pour la part patronale.

- <https://www.juris-cnrcl.retraites.fr/cotisations/taux-de-cotisations/tableau-recapitulatif>
- [Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, Journal officiel n° 303 du 31 décembre 2020 | Légifrance](#)

Cotisation patronale pour le financement de la formation des apprentis : revalorisation du taux

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont redevables d'une cotisation patronale instituée au titre du financement des droits à la formation des apprentis. Son taux était fixé à 0,05 %.

À compter du 1^{er} janvier 2023, il est porté à 0,10 %.

URSSAF <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/nouvelles-mesures-au-1er-janvier/employeurs-secteur-public.html>

Avantages en nature

Titres-restaurant : relèvement du plafond d'exonération

La loi de finances pour 2023 relève le plafond d'exonération maximal de la participation patronale au financement des titres-restaurant et le porte à 6,50 € par titre, contre 5,92 €.

- [Article 4 - Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, JORF n° 303 du 31 décembre 2022 | Légifrance](#)

Mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et utilisation d'une borne de recharge électrique

Les dispositions favorables relatives à l'évaluation des avantages en nature liés à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et à l'utilisation d'une borne de recharge électrique sont prolongées de deux ans.

« Pour le calcul des prélèvements sociaux, l'avantage résultant de la mise à disposition par un employeur à ses salariés d'un véhicule électrique durant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024 (en lieu et place du 31 décembre 2022) ne tiendra pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et sera systématiquement évalué après application d'un abattement de 50 % dont le montant est plafonné à 1 800 euros par an. Durant cette même période, l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'employeur à ses salariés d'une borne de recharge de véhicules électriques installée sur le lieu de travail restera négligé.

« L'ensemble de ces règles favorables s'applique également pour la détermination de l'impôt sur le revenu dû par les salariés bénéficiaires de ces avantages en nature. »

- <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2022/decembre/avantage-en-nature-vehicule-elec.html>
- [Arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, JORF n° 303 du 31 décembre 2022 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Passeport prévention

[La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail a complété le Code du travail, elle comporte plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale, notamment le passeport prévention.

NDLR : [L'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#) précise en effet que « les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont [...] celles définies aux **livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail** et par les décrets pris pour leur application . »

[Son article 6 \(Art. L. 4141-5 du Code du travail\)](#) précise notamment que « L'employeur renseigne **dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus** par le travailleur **dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail** dispensées à son initiative. [...]. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative. »

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail. Elles devaient être approuvées par voie réglementaire, c'est chose faite avec le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022. **Elles seront toutefois fixées par arrêté à paraître.**

- [Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur, JORF n° 302 du 30 décembre 2022 | Légifrance](#)

Frais de déplacement

Forfait mobilités durables

Le [décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#) a autorisé le remboursement d'un « forfait mobilités durables » pour tout ou partie des frais engagés par un **fonctionnaire territorial ou un agent contractuel** dans le cadre de déplacements à vélo (y compris avec une assistance électrique) ou de covoiturage, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ([cf les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, p. 26](#)).

Les agents recrutés sur un contrat de droit privé désormais concernés

Ce nouveau décret étend le bénéfice de ce forfait aux **agents recrutés sur un contrat de droit privé**.

Une extension de la liste des moyens de transport

Par ailleurs le « forfait mobilités durables » est étendu aux :

- **engins de déplacement personnel motorisés** (*comme les trottinettes électriques, les hoverboards, gyropodes etc.*)
- à l'ensemble des **services de mobilité partagée** mentionnés à [l'article R. 3261-13-1 du code du travail](#), à savoir :
 1. **La location ou la mise à disposition en libre-service de véhicules** mentionnés aux [4.8, 4.9, 6.10, 6.11 et 6.14](#) de l'article [R. 311-1 du code de la route](#) avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés, soit :
 - [4.8 - Cyclomoteur](#) : véhicule de catégorie L1e ou L2e
 - [4.9. - Motocyclette](#) : véhicule de catégorie L3e ou L4e avec ou sans side-car
 - [6.10. – Cycle](#)
 - [6.11. - Cycle à pédalage assisté](#)
 2. Les services d'**autopartage** mentionnés à l'article [L. 1231-14 du code des transports](#), à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions au sens du III de [l'article L. 224-7 du code de l'environnement](#).

Un cumul du forfait développement durable et de l'abonnement de transport en commun

Le décret a également pour objet d'autoriser désormais le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Ouverture des droits au forfait

Un arrêté réduit le nombre de jours de déplacements domicile-travail ouvrant droit au forfait de 100 à **30 jours**.

Montant du forfait

Désormais, le montant du forfait est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile. Un arrêté concernant la fonction publique d'Etat, transposable à la fonction publique territoriale, prévoit en effet que le montant annuel du forfait, initialement fixé à 200 euros, est de :

Textes officiels

- **100 €** lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre **30 et 59 jours**
- **200 €** lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre **60 et 99 jours**
- **300 €** lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est d'**au moins 100 jours**.

Par ailleurs le **décret a abrogé** la disposition qui prévoyait que le montant du forfait pouvait être modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année (recrutement au cours de l'année, radiation des cadres au cours de l'année, placement dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année).

Une application au 1^{er} janvier 2022

Le décret et l'arrêté s'appliquent aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués depuis le 1^{er} janvier 2022.

Le forfait est normalement versé l'année suivant celle du dépôt de la demande de l'agent par le biais d'une déclaration sur l'honneur. Le [Ministère précise](#) toutefois que, compte tenu de la date de publication des nouvelles modalités du forfait mobilités durables en cette fin d'année, le **dépôt des demandes par les agents pourra se faire début 2023**.

Une FAQ dédiée au forfait développement durable

Une [FAQ](#) est également mise à disposition par le Ministère.

- [Décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale, JORF n° 289 du 14 décembre 2022 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat, JORF n° 289 du 14 décembre 2022 | Légifrance](#)

Frais de déplacement domicile-travail : calcul du montant plafond

[L'article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une 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](#) prévoit que la participation de l'employeur public ne peut excéder un plafond fixé à partir du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France après application **d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25**.

Consécutivement à l'évolution des tarifs des zonages en Ile-de-France, le passe Navigo, entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2023, est porté au tarif annuel unique de 925,10 euros pour toutes les zones.

- [Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une 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](#)
- <https://www.iledefrance-mobilites.fr/tarifs-transports-ile-de-france-mobilites-2023>

Fin de fonctions

Compétence du président du centre de gestion en matière de chômage

Une loi complète le code général de la fonction publique (CGFP) en insérant [l'article L. 557-1-1](#).

En cas de décisions individuelles prises dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 5312-10 du code du travail concernant l'attribution de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), par exemple l'étude des droits au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi lors du réexamen après 121 jours sans indemnisation chômage, l'agent territorial ou la collectivité ou l'établissement concerné peut saisir dans un délai de deux mois le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui statue dans un délai de deux mois, après avis rendu par la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

Il s'agit là d'une **nouvelle compétence de la CAP**.

- [Article 3 – Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, JORF n° 296 du 22 décembre 2022 | Légifrance](#)

Règles d'indemnisation du chômage applicables aux agents privés d'emploi

Un décret précise les règles de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et l'ensemble des autres mesures portant règlement d'assurance chômage, en application de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

- [Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage, JORF n° 23 du 27 janvier 2023 | Légifrance](#)

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16334?xtor=EPR-141>

Retraite

Professeurs et assistants d'enseignement artistique à temps non complet : seuil d'affiliation à la CNRACL

[L'article L. 613-5 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que le fonctionnaire territorial nommé dans un emploi à temps non complet est affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) s'il effectue un **nombre minimal d'heures de travail fixé par décret**.

En application de cet article, un décret fixe les seuils d'affiliation existants propres aux **professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet** * soit respectivement **douze et quinze heures** ([nouvel article 1-1 du décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet](#)).

Sous ces seuils, ces fonctionnaires sont affiliés au régime général de sécurité sociale (IRCANTEC).

Pour mémoire, [le décret n° 2022-244 du 25 février 2022](#) fixe à **28 heures** le seuil d'affiliation à la CNRACL des autres fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet (soit 80 % de la durée hebdomadaire de service d'un emploi à temps complet soit 35 heures).

NDLR : * Par dérogation à la durée hebdomadaire de travail des autres fonctionnaires territoriaux, les professeurs et les assistants d'enseignement artistique à temps complet disposent en effet d'une durée hebdomadaire de travail respectivement fixée à **16 et à 20 heures** ([décret n° 91-857 du 2 septembre 1991](#) et [décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#)).

- [Décret n° 2022-1707 du 29 décembre 2022 modifiant le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet, JORF n° 302 du 30 décembre 2022 | Légifrance](#)

Statut de l' élu

Un référent déontologue pour l' élu local

Un décret, pris en application de [l'article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#) et de l'article [L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales](#), précise les modalités de désignation des référents déontologues de l' élu local ainsi que ses obligations et les moyens mis à sa disposition.

Il insère dans la partie réglementaire du code général des collectivités territoriales (CGCT) une section consacrée aux « *Dispositions relatives au référent déontologue de l' élu local* ».

Une désignation par délibération (art R 1111-1 A et B du CGCT)

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat mixte. Plusieurs collectivités territoriales, groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes peuvent toutefois désigner un même référent déontologue pour leurs élus par délibérations concordantes.

Il peut être procédé au renouvellement des fonctions du référent déontologue ou des membres du collège dans les mêmes conditions.

La délibération précise :

- la durée de l'exercice de ses fonctions.
- les modalités de la saisine et de son examen.
- les conditions dans lesquelles les avis sont rendus.
- les moyens matériels mis à sa disposition.
- les éventuelles modalités de rémunération.

Le choix du/des référent(s) déontologue(s) (art R 1111-1 A du CGCT)

Les missions de référent déontologue sont exercées en toute indépendance et impartialité par des personnes choisies en raison de leur expérience et de leurs compétences. Elles peuvent être, selon les cas, assurées par :

1) Une ou plusieurs personnes. Celles-ci ne doivent pas :

- Exercer un mandat d' élu local au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées ou ne plus exercer de mandat d' élu local depuis au moins trois ans.

Textes officiels

- être agent de ces collectivités.
- se trouver en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci.

2) **Un collège** composé de personnes répondant aux conditions du 1) et qui adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

L'indemnisation éventuelle du référent déontologue (art R 1111-1 C du CGCT)

Lorsque la délibération prévoit le versement d'une indemnisation pour les missions de référent déontologue, celle-ci prend la forme de **vacations** dont le montant ne peut pas dépasser un plafond fixé par [l'arrêté du 6 décembre 2022](#). Celui-ci prévoit :

Le référent déontologue	Indemnité maximale
Une ou plusieurs personnes	80 euros par dossier par personne désignée
Un collège	* 300 euros pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée
	* 200 euros pour la participation effective à une séance du collège d'une demi-journée

** Les deux indemnités ne sont **pas cumulables**.*

Elle peut également prévoir le remboursement de leurs **frais de transport et d'hébergement** dans les conditions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale.

Une obligation de secret et de discrétion professionnels (art R 1111-1 D du CGCT)

Le ou les référents déontologues, ou les membres du collège qui le constituent, sont tenus au secret professionnel et à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Ces dispositions entrent en vigueur **le 1^{er} juin 2023**.

- [Décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local, JORF n° 283 du 7 décembre 2022 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local, JORF n° 283 du 7 décembre 2022 | Légifrance](#)

Elu public victime d'agression

Une loi permet désormais aux assemblées d'élus et aux différentes associations d'élus de se constituer partie civile afin de soutenir au pénal une personne investie d'un mandat électif public qui, en raison de ses fonctions ou de son mandat, est victime d'infractions.

Cette faculté est offerte, pour les élus municipaux, à l'Association des maires de France, toute association nationale reconnue d'utilité publique (ou régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans) dont les statuts se proposent d'assurer la défense des intérêts de ces élus et, sous les mêmes conditions, toute association départementale qui lui est affiliée.

Il en va de même lorsque ces infractions sont commises sur le conjoint ou le concubin de l'élu, sur le partenaire lié à celui-ci par un pacte civil de solidarité (PACS), sur les ascendants ou les descendants en ligne directe de celui-ci ou sur toute autre personne vivant habituellement à son domicile, en raison des fonctions exercées par l'élu ou de son mandat.

- [Loi n° 2023-23 du 24 janvier 2023 visant à permettre aux assemblées d'élus et aux différentes associations d'élus de se constituer partie civile pour soutenir pleinement, au pénal, une personne investie d'un mandat électif public victime d'agression, JORF n° 21 du 25 janvier 2023 | Légifrance](#)

Recrutement

Obligation de publicité des emplois vacants

[Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, modifié par le décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 ([CF les infos statutaires du CDG de mai 2020, p. 4-5](#)), a organisé l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun, en application de [l'article L. 311-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Il prévoit l'obligation de publication sans délai des avis de vacances d'emploi sur l'espace numérique commun « Place de l'emploi public » (PEP) ([article 1^{er}](#)), assortie de dérogations pour certaines vacances d'emplois particulières ([article 2](#)). Il énumère la liste des données devant obligatoirement figurer sur les publications d'avis de vacances d'emplois ([article 3](#)). Il fixe à un mois la durée minimale de publicité de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun avant de pourvoir le poste ([article 4](#)). Enfin, il prévoit des règles particulières pour les emplois situés dans le périmètre d'opérations de réorganisation et restructuration de service ([article 5](#)).

Une circulaire précise les modalités de mise en œuvre de cette obligation élargie ainsi que les règles d'usage de l'application « Place de l'emploi public » (PEP), désormais dénommée « **Choisir le service public** » depuis la fin 2022. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

Pour mémoire, les mentions suivantes doivent figurer dans les offres publiées :

- Création ou vacance d'emploi
- La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pouvoir l'emploi
- L'autorité de recrutement
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi conformément au répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP)
- Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences
- L'intitulé du poste
- La localisation géographique de l'emploi
- La date de la vacance de l'emploi
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

- [Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

Action sociale

Prestations d'action sociale : les montants en 2023

Une circulaire précise les montants des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune applicables en 2023.

Selon les modalités suivantes :

PRESTATIONS	Montants 2023
RESTAURATION	
Prestation repas	1,39 € HT (TVA 10 %)
AIDE A LA FAMILLE	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	24,65 €
SUBVENTIONS POUR SEJOURS D'ENFANTS	
En colonie de vacances	
Enfants de moins de 13 ans	7,92 €
Enfants de 13 à 18 ans	11,97 €
En centres de loisirs sans hébergement	
Journée complète	5,71 €
Demi-journée	2,88 €
En maisons familiales de vacances et gîtes	
Séjours en pension complète	8,33 €
Autre formule	7,92 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
Forfait pour 21 jours ou plus	82,03 €
Pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,90 €
Séjours linguistiques	
Enfants de moins de 13 ans	7,92 €
Enfants de 13 à 18 ans	11,98 €
ENFANTS HANDICAPES	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	172,46 €
<i>Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales</i>	
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	22,58 €

NDLR : Cette liste est seulement indicative. Pour les collectivités locales et les établissements, une délibération est toutefois nécessaire pour déterminer le type, la nature et le montant des prestations d'action sociale proposées.

- [Circulaire du 30 décembre 2022 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune pour 2023](#)

Statut de l'élu

Elus local et affiliation au régime de l'Assurance retraite

La circulaire CNAV n° 2014-32 du 11 avril 2014 a défini les conditions d'affiliation des élus locaux au régime de l'Assurance retraite.

Une nouvelle circulaire reprend les conditions; rappelle les dispositions relatives à la cessation d'activité et au cumul emploi-retraite des intéressés et en ajoute de nouvelles concernant « la condition de subsidiarité » pour l'attribution de certains avantages, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Elle annule remplace donc la circulaire n° 2014-32 à compter du 1^{er} janvier 2022.

- [Circulaire CNAV n° 2022/29 du 23 novembre 2022](#)

Droits et obligations

Le devoir de réserve et les réseaux sociaux

Un salarié a été mis à disposition d'une collectivité et, par la suite, licencié pour faute grave. Il lui était reproché d'avoir publié sur son compte Facebook, accessible au public, des propos incompatibles avec l'exercice de ses missions et notamment des « *manifestations politiques et religieuses qui débordent, d'une part de [sa] vie personnelle et, d'autre part, qui comportent des excès remettant en cause la loyauté minimale requise par la qualité juridique de [sa] mission de service public* » et constituant une atteinte à l'obligation de neutralité du salarié, laquelle « englobe un devoir de réserve ainsi qu'une obligation de respect de la laïcité », et un abus de sa liberté d'expression.

- [Cour de cassation, Chambre sociale, n° 21-12.370 du 19 octobre 2022](#)

Rémunération

Quid du supplément familial de traitement (SFT) dans le cas d'un enfant résidant à l'étranger

Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant le supplément familial de traitement (SFT) au titre des enfants dont il assume la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant. Ce droit est « *ouvert en fonction du nombre d'enfants à la charge du fonctionnaire, au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale* », [conformément à l'article L. 712-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et à [l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#).

Par ailleurs, aux termes de [l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale](#), " *Toute personne française ou étrangère résidant en France, au sens de l'article L. 111-2-3, ayant à sa charge un ou plusieurs enfants résidant en France, bénéficie pour ces enfants des prestations familiales dans les conditions prévues par le présent livre (...)* ".

Si les dispositions de cet article subordonnent le bénéfice des prestations familiales à la condition que l'enfant y ouvrant droit et la personne en ayant la charge résident en France, ces conditions de résidence n'entrent toutefois pas dans le champ du renvoi des dernières dispositions au titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale. Elles ne sauraient donc être regardées comme concourant à la **détermination du nombre d'enfants à la charge du fonctionnaire**.

Or, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avait publié en juillet 2021 un guide relatif aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement qui précisait notamment que l'ouverture du droit au SFT était conditionnée par le fait que l'enfant y ouvrant droit et le bénéficiaire du droit résident en France. Le juge estime cependant qu'aucune différence de traitement ne doit être opérée entre fonctionnaires en fonction de leur lieu de résidence ou de celui de leurs enfants.

Les fonctionnaires vivant à l'étranger, ou dont les enfants vivent à l'étranger peuvent donc, s'ils remplissent les conditions, bénéficier du SFT prévu par le décret du 24 octobre 1985,

- [Conseil d'Etat n° 461923 du 19 décembre 2022](#)

Droits et obligations

Droit syndical : autorisations d'absence, décharges d'activité de service et continuité du service public

Les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service afin d'exercer leur activité, conformément aux dispositions des articles [L. 214-3](#) et [L. 214-4 du code général de la fonction publique](#) (CGFP).

Les autorisations d'absence

Les autorisations d'absence sont accordées **de droit ou sous réserve des nécessités du service**.

1. [Les autorisations d'absence accordées de droit](#)

Les autorisations d'absence accordées de droit sont fixées par [l'article 18](#) du [décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#).

Il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'**organismes consultatifs** ou à participer à des **réunions de travail ou à des négociations**.

2. [Les autorisations d'absence accordées sous réserve des nécessités du service](#)

Les autorisations d'absence mentionnées aux articles [16](#) et [17](#) du décret sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés.

Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à une réunion syndicale, présentée à l'avance et dans un délai raisonnable, l'autorité territoriale doit, dans la limite du contingent applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service. Ce motif ne saurait toutefois être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale ([CE n° 324864 du 19 février 2009](#) ; [CE n° 351883 du 18 août 2011](#)).

Seules des raisons objectives et propres à chaque situation peuvent être invoquées pour justifier un refus de la demande d'un agent. Ainsi, le refus tiré des nécessités de service peut :

- être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent ([CE n° 324864 du 19 février 2009](#))
- reposer sur l'impossibilité pour le service de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents ou du champ de compétence des agents restant présents ([CAA de Bordeaux n° 02BX01428 du 20 décembre 2005](#)).

3. [Un cumul possible](#)

Un agent peut cependant cumuler les autorisations d'absence relevant des articles [16](#) (dans la limite de 20 jours), [17](#) et [18](#) du décret du 3 avril 1985.

Les décharges d'activité de service

Les décharges d'activité peuvent être totales ou partielles

Questions écrites

L'[article 20](#) du décret du 3 avril 1985 prévoit que, si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service ([CAA de Lyon n° 18LY02579 du 30 juin 2020](#)).

Ce refus doit cependant faire l'objet d'une motivation écrite de l'administration et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent son fondement conformément aux dispositions de l'article [L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration](#) ([CE n° 150786 du 8 mars 1996](#)).

- [Question écrite Sénat du 04 août 2022, JO Sénat du 15 décembre 2022, p. 6523](#)

Carrière

Avancement et promotion des fonctionnaires en arrêt maladie

Les fonctionnaires en activité bénéficient de congés maladie dès lors que la maladie est dûment constatée et les met dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, conformément aux dispositions de [l'article L. 822-1 du code général de la fonction publique](#).

[La circulaire n° FPPA8930009C du 30 janvier 1989](#) précise que ces périodes de congé de maladie ne doivent pas être retranchées du temps de service requis pour l'avancement d'échelon, de grade et la promotion dans un cadre d'emplois supérieur. Le fonctionnaire en congé maladie peut donc bénéficier du droit à l'avancement d'échelon et, si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, d'un avancement de grade ou d'une promotion au choix, même en l'absence de notation * (**remplacée par l'entretien professionnel*).

*NDLR : Une jurisprudence récente ([CAA de PARIS n° 20PA04065 du 13 juillet 2022 - les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2022, P. 10](#)) statue sur la question de l'agent qui n'a pas été convoqué à son entretien professionnel du fait de son placement en congé de longue maladie. En l'espèce, si l'administration ne pouvait retarder la tenue de l'entretien, cette circonstance ne la dispensait toutefois pas de le convoquer dans des délais lui permettant si possible, à défaut d'entretien et en fonction de son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée. L'agent a dès lors été privé de la garantie tenant à la convocation à son entretien professionnel.

- [Question écrite Sénat n° 73 du 07 juillet 2022, JO Sénat du 24 novembre 2022, p. 5924](#)

Filières et cadres d'emplois

Les fonctions de secrétaires de mairie : les cadres d'emplois concernés

Le cadre d'emplois des secrétaires de mairie, régi par [le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987](#), a fait l'objet d'une mise en extinction et d'une intégration progressive dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Désormais, les fonctions de secrétaires de mairie sont exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C) et relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de :

Questions écrites

- secrétaire de mairie (en cours d'extinction)
- attaché
- rédacteur
- adjoint administratif (ndlr : principal*)

L'autorité territoriale peut ainsi recruter un agent relevant de l'une de ces catégories en fonction des missions et responsabilités exercées, afin de tenir compte de la très grande hétérogénéité des agents exerçant ces fonctions, liée à leur parcours mais également à la taille de la commune.

La nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les collectivités de **moins de 2 000 habitants** a été dernièrement revalorisée par le [décret n° 2022-281 du 28 février 2022](#) ([CF les Infos statutaires du CDG76 d'avril 2022, p. 19](#)) et porté à 30 points (contre 15 points) le nombre de points d'indice majorés de la NBI.

* **NDLR** : Le fonctionnaire doit toutefois avoir statutairement vocation, de par son grade, à exercer les fonctions qui ouvrent droit à la NBI ([Conseil d'Etat n° 281913 du 26 mai 2008](#)). En effet, l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux prévoit qu'il convient de se trouver sur un grade d'avancement pour pouvoir être chargé du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants et bénéficier ainsi de la NBI correspondante.

Par conséquent, la NBI de 30 points peut être versée aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois et des grades suivants :

- adjoint administratif principal de 2ème classe ou adjoint administratif principal de 1ère classe.
- rédacteur territorial, rédacteur principal de 2ème classe ou rédacteur principal de 1ère classe.

Un adjoint administratif territorial (premier grade) ne pouvant exercer le métier de secrétaire de mairie (qui implique au minimum un grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe) ne peut donc prétendre au bénéfice de la NBI.

S'il remplit les conditions il bénéficie, en revanche, de la NBI « Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires », de 10 points.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Avec le RIFSEEP, les employeurs territoriaux disposent par ailleurs, et dans la limite du plafond issu du principe de parité conformément à [l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique](#), de possibilités pour valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et renforcer l'attractivité de ce métier.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 1823 du 4 octobre 2022, JO AN du 20 décembre 2022](#)

Primes et indemnités

Prime « Grand âge » : une application au nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux

le [décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020](#) ([CF les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2020, p. 12](#)) a permis le versement d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale.

Questions écrites

Instituée par une délibération de l'organe délibérant, cette prime peut être versée aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois de **catégorie C** des :

- **auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant** ou d'aide médico-psychologique
- agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Or, dans le cadre des accords du Ségur de la santé, un **nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux a été créé** par le [décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021](#) à compter du 1er janvier 2022. Il permet le **reclassement en catégorie B** des seuls fonctionnaires **exerçant les fonctions d'aide-soignant qui relevaient jusqu'à cette date du cadre d'emplois classé en catégorie C des auxiliaires de soins territoriaux**.

Si le décret portant création de la prime « Grand âge » n'a pas été modifié afin de prendre en compte ces modifications statutaires, **les fonctions d'aide-soignant correspondent strictement à celles reprises par le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux**.

Dès lors, La rédaction actuelle de [l'article 2 du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020](#), visant expressément les fonctions d'aide-soignant, **ne saurait en aucun cas justifier à elle seule que les aides-soignants territoriaux bénéficiaires de la prime « Grand âge » en perdent le bénéfice au motif qu'ils ont été intégrés dans un nouveau cadre d'emplois**.

- [Question écrite Sénat n° 2710 du 22 septembre 2022, JO Sénat du 24 novembre 2022, p. 5880](#)

Aides à domicile : complément de traitement indiciaire et indemnités kilométriques

Les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) relevant de la fonction publique territoriale ont bénéficié de la revalorisation de 183 € net des aides à domicile des centres communaux d'action sociale (CCAS) et centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) exerçant leurs missions auprès de bénéficiaires de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Cette prime de revalorisation a toutefois été remplacée **par le complément de traitement indiciaire (CTI)** pour les fonctionnaires exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des SAAD relevant de la fonction publique territoriale ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2022, p. 9](#)).

Par ailleurs, [par arrêté du 19 août 2022](#), [l'avenant n° 50 du 23 mars 2022](#) à la convention collective de la branche de l'aide à domicile a revalorisé le montant des indemnités kilométriques. Ainsi, depuis le 1er octobre 2022 les agents relevant de cette branche se voient rembourser leurs frais de déplacement à hauteur de **38 centimes d'euros par kilomètre** en cas d'utilisation de leur véhicule, au lieu des 36 centimes d'euros accordés précédemment (16 centimes pour un deux roues à moteur).

Le forfait mobilités durables (*Voir page 16 du présent mensuel*) offre également aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prise en charge prend la forme d'un forfait mobilités durables, exonéré de cotisations et contributions sociales.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 338 du 26 juillet 2022, JO AN du 15 novembre 2022 p. 5414](#)

Statut de l'élu

Honorariat des maires, maires délégués et adjoints : la condition d'ancienneté dans la même commune

L'honorariat est conféré par le préfet aux anciens maires, maires délégués et adjoints qui ont exercé des fonctions municipales pendant au moins **dix-huit ans dans la même commune**, conformément aux dispositions de l'article L. 2122-35 du code général des collectivités territoriales (CGCT). Ces fonctions municipales ne doivent pas être nécessairement assurées de façon continue.

Pour le décompte de ces années, sont également prises en compte les fonctions de conseiller municipal dès lors que l'intéressé a, à un moment donné, exercé les fonctions de maire, maire délégué ou adjoint.

Si les intéressés doivent nécessairement avoir cessé les fonctions pour lesquelles l'honorariat est demandé, rien ne s'oppose toutefois à ce qu'ils continuent d'exercer celles de conseiller municipal.

- [Question écrite Sénat n° 1751 du 28 juillet 2022, JO Sénat du 08 décembre 2022, p. 6338](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11