

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Juin 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en mai 2023

A consulter sur internet	3
Textes officiels	5
Covid 19	5
Suspension de l'obligation vaccinale contre la covid-19	5
Rémunération	5
Revalorisation du revenu de solidarité active (RSA) : la part insaisissable de la rémunération	5
Egalité des rémunérations entre les femmes et les hommes : une directive européenne	5
Jurisprudences	7
Congés	7
Congés annuels non pris : une indemnisation non subordonnée à une demande préalable	7
Dossier individuel	7
Enquête administrative : communication du rapport et des procès-verbaux des auditions	7
Discipline	8
Révocation d'un fonctionnaire pour des faits antérieurs à sa nomination	8
Rémunération	9
Nouvelle bonification indiciaire et fonctions d'accueil du public	9
Fin de fonctions	9
Rupture conventionnelle et disponibilité	9
Rejet de la demande de rupture conventionnelle et absence de motivation	10
Questions écrites	11
Police municipale	11
Détachement dans la police municipale : nouvelle assermentation et formation préalable à l'armement réduite	11
Formation d'intégration des policiers municipaux issus des forces de la police nationale ou de la gendarmerie	11
Rémunération	12
Une prime de partage de la valeur ou « prime Macron » non applicable à la fonction publique	12
Temps de travail	12
Pénibilité du travail et dérogation aux 1 607 heures	12
Statut de l' élu	13
Assujettissement des indemnités de fonction des élus	13

À consulter sur internet

La boussole du manager : la gestion des conflits, troisième volet | DGAFP

La DGAFP diffuse le troisième volet de « La boussole du manager » consacré à la gestion des conflits. Il propose quelques leviers et actions à mettre en œuvre.

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/la-boussole-du-manager-la-gestion-de-conflits>

Vous y trouverez également les deux premiers volets de « La boussole du manager »:

- [La boussole du manager : Manager par les valeurs](#)
- [La boussole du manager : Management intergénérationnel](#)

Violences sexistes et sexuelles | Fonds national de prévention de la CNRACL

Le fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL propose une information sur la réglementation et la prévention des violences sexistes et sexuelles.

<https://www.cnracletraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/risques/violences-sexistes-et-sexuelles>

Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des ATSEM : recommandation | Fonds national de prévention de la CNRACL

Le fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL présente sa recommandation « *Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des ATSEM* ».

A consulter sur :

https://www.cnracletraites.fr/sites/default/files/SERVICES/FNP/Rubrique%20ATSEM/FNP-Recommandation_ATSEM_2023.pdf

Une page est plus généralement consacrée aux ATSEM :

<https://www.cnracletraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/secteurs-dactivite/atsem>

En 2021, l'emploi augmente de nouveau dans la fonction publique | INSEE

Dans son dernier numéro d'INSEE première, l'INSEE fait le point sur l'emploi dans la fonction publique en 2021. Ce dernier continue d'augmenter à l'exception de la fonction publique de l'État.

A consulter sur :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7621088>

À consulter sur internet

Statut de l' élu(e) local(e) | Association des maires de France (AMF)

L'Association des maires de France (AMF) présente une version à jour de sa brochure « Statut de l' élu(e) local(e) » (mai 2023). Elle intègre le nouveau plafond* du droit individuel à l'information des élus locaux (DIFE).

NDLR * : Le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu est fixé à **800 €** à compter de 2023 (contre 700 euros en 2022). (CF Arrêté du 27 mars 2023 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2021 modifié portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux, JORF n° 75 du 29 mars 2023 - Les infos statutaires du CDG 76 d'avril 2023, p. 7).

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelu-local-mise-jour-mai-2023-/7828>

Covid 19

Suspension de l'obligation vaccinale contre la covid-19

Un décret, pris en application du IV de [l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#), suspend l'obligation vaccinale contre la covid-19 pour certains professionnels, notamment de santé, à compter du 15 mai 2023.

NDLR : Pour mémoire, la loi du 5 août 2021 obligeait certains professionnels, notamment les personnes exerçant leur activité dans les établissements et services médico-sociaux ou en contact avec des personnes âgées ou handicapées etc. à être vaccinés contre la covid 19, sauf contre-indication médicale reconnue, sous peine d'être suspendus ([CF les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2021, p. 10 et suivantes](#)).

Une instruction du Ministre de la santé et de la prévention précise les modalités de leur réintégration et propose un modèle de courrier* sur les modalités de reprise de fonctions.

NDLR : * Il conviendra également de prendre un arrêté de réintégration après suspension de fonctions.

- [Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants, JORF n° 112 du 14 mai 2023 | Légifrance](#)
- [Instruction n° DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 02 mai 2023 relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19](#)

Rémunération

Revalorisation du revenu de solidarité active (RSA) : la part insaisissable de la rémunération

Un décret revalorise le montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA). Déterminé selon la composition du foyer, il est désormais fixé à **607,75 euros** à compter du 1^{er} avril 2023 pour un foyer composé d'une personne seule.

Pour en savoir plus : <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/le-revenu-de-solidarite-active-rsa>

NDLR : Pour mémoire, le montant du RSA correspond notamment à la fraction de la rémunération insaisissable. En effet, la retenue ne peut porter le montant net de la rémunération laissée à un agent au-dessous du plancher fixé selon la composition du foyer.

- [Décret n° 2023-340 du 4 mai 2023 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, JORF n° 105 du 5 mai 2023 | Légifrance](#)

Egalité des rémunérations entre les femmes et les hommes : une directive européenne

Une directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur dénommé "principe de l'égalité des rémunérations" consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union

européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

Elle aborde notamment la question du droit à l'information et à son accessibilité.

Cette directive s'applique aux employeurs des secteurs **public** et privé. Les États membres doivent toutefois mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à cette directive au plus tard le 7 juin 2026.

- [Directive \(UE\) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit \(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE\), JO L 132 du 17 mai 2023, p. 21–44 | EUR-Lex](#)

Congés

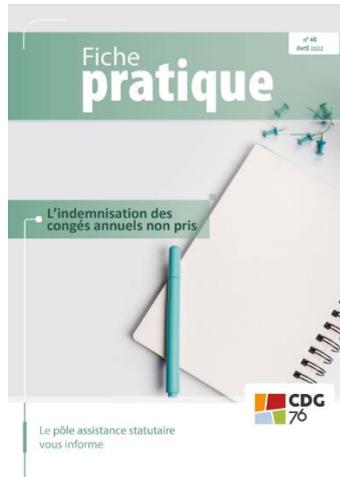
Congés annuels non pris : une indemnisation non subordonnée à une demande préalable

Une indemnisation au titre des congés payés non pris pendant le congé de maladie d'un agent dont la relation de travail a pris fin est prévue. La cessation de la relation de travail doit toutefois être intervenue **dans un délai de 15 mois *** à compter du terme de l'année civile au cours de laquelle les congés sont dus pour ouvrir droit à une indemnisation.

En revanche, une jurisprudence précise que **cette indemnisation n'est pas subordonnée à la présentation d'une demande d'indemnisation dans ces 15 mois**, « *cette demande restant régie par les seules règles de prescription des créances* ».

NDLR *: En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, et afin d'assurer le respect des dispositions de la [directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#), le juge administratif précise que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année. Toutefois ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines.

- [CAA de Marseille n° 20MA01949 du 17 octobre 2022](#)



... Pour en savoir plus ...

Consultez la fiche du CDG 76 sur l'indemnisation des congés annuels non pris.

Rendez-vous sur :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/10/fiche-pratique-n46-indemnisation-des-conges-annuels-non-pris-cgfp-2022.pdf>

Dossier individuel

Enquête administrative : communication du rapport et des procès-verbaux des auditions

Un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier, conformément aux dispositions de [l'article L. 221-8 du code des relations entre le public et l'administration \(CRPA\)](#).

Lorsqu'une enquête administrative porte sur le comportement d'un agent public, le rapport établi à l'issue de cette enquête ainsi que les procès-verbaux des auditions des personnes entendues font partie des pièces dont

l'agent doit recevoir communication, sauf si la communication de parties de ce rapport ou de ces procès-verbaux sont de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné. Dans ce cas, l'administration doit informer l'agent public, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur, de telle sorte qu'il puisse se défendre*.

En l'espèce, le rapport final de l'enquête administrative a bien été transmis à l'agent concerné, mais plusieurs parties avaient été intégralement occultées, y compris leur intitulé, et remplacées par les mentions " partie non communicable » en se fondant sur [l'article L. 311-6 du CRPA](#). D'autre part, les parties non totalement occultées comportaient certaines mentions dissimulées selon le même procédé.

En dépit de sa demande, l'agent n'avait donc eu accès qu'à une partie des comptes rendus d'audition annexés au rapport. Dans ces conditions, et alors qu'il n'est pas allégué que cette communication parcellaire avait pour objet de protéger les personnes qui avaient témoigné, l'agent était fondé à soutenir qu'il n'avait pas reçu communication de l'ensemble des pièces qu'il était en droit d'obtenir afin de préparer sa défense. Par suite, la procédure préalable a été entachée d'irrégularité.

* **NDLR:** Le Conseil d'Etat a par ailleurs récemment confirmé qu'une sanction disciplinaire peut être prononcée sur la base de témoignages anonymisés à la demande des témoins dès lors que la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice. Toutefois, en cas de recours de l'agent contre cette sanction, et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, il appartient à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire de produire tous les éléments permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue ainsi que ceux de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages (CF [les Infos statutaires du CDG 76 de mai 2023, p. 8](#) - [Conseil d'État n° 463028 du 5 avril 2023](#)).

- [Conseil d'Etat n° 443749 du 28 avril 2023](#)

Discipline

Révocation d'un fonctionnaire pour des faits antérieurs à sa nomination

L'administration qui prend connaissance de faits commis par un fonctionnaire antérieurement à sa nomination, et qu'elle estime incompatibles de par leur nature, et en dépit de leur ancienneté, avec l'exercice de ses fonctions, peut le révoquer après avoir engagé une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'État précise toutefois les critères au regard desquels les faits en litige doivent être appréciés pour déterminer si la révocation est justifiée : ces faits doivent, compte tenu de leur nature et de leur ancienneté, avoir pour effet **d'affecter le bon fonctionnement ou la réputation du service**.

En l'espèce, l'agent avait été condamné, par un jugement du tribunal, à raison d'un vol avec violence n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail et à une peine de deux ans de prison dont un an avec sursis. Il l'avait également été par un autre tribunal correctionnel pour une peine de trente jours-après avoir tenté de pénétrer sans autorisation dans l'enceinte d'un établissement pénitentiaire en s'y présentant avec une identité usurpée. Ces condamnations, antérieures à son recrutement, avaient cependant donné lieu, pour la première, à un effacement de ces mentions par un jugement de tribunal de grande instance, et, pour la seconde, à une dispense d'inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Eu égard, d'une part, à l'ancienneté des faits ayant justifié la première condamnation du fonctionnaire et, d'autre part, à leur nature, ayant conduit l'autorité judiciaire à retenir que leur gravité ne justifiait pas ou plus de mention

des condamnations correspondantes au bulletin n° 2 du casier judiciaire, ces faits à eux seuls n'affectaient pas le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé.

- [Conseil d'Etat n° 4382483 du 3 mai 2023](#)

Rémunération

Nouvelle bonification indiciaire et fonctions d'accueil du public

Une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe du [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale](#)

Ainsi une NBI de 10 points est attribuée à certains personnels pour les **fonctions d'accueil exercées à titre principal**, notamment dans **les communes de plus de 5000 habitants**. Le bénéfice de la NBI est lié non au cadre d'emplois ou encore au lieu d'affectation, mais aux seules **caractéristiques des emplois occupés**, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent.

La notion d'exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public doit être interprétée comme réservant ce droit aux agents dont l'emploi implique qu'ils **consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public**.

Il convient de prendre en compte les **heures d'ouverture au public** ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au **contact du public en dehors de ces périodes, notamment dans le cadre d'un accueil téléphonique***, dès lors que la délibération n'opère pas de distinction entre les missions d'accueil du public physique et celles opérées par téléphone.

En l'espèce, l'agent assurait pour moitié de son temps de travail l'accueil physique et pour l'autre l'accueil téléphonique. Elle pouvait dès lors percevoir la NBI à ce titre.

NDLR * Il en va de même pour l'agent qui serait, en dehors des périodes d'accueil du public, en contact avec des administrés à l'occasion de rendez-vous ([CE n° 284380 du 4 juin 2007](#)).

Les fonctions d'accueil doivent également constituer l'essentiel de l'activité des agents, elles ne doivent pas l'être de façon ponctuelle ([question écrite Assemblée nationale n° 24381 du 12 novembre 2019, JO AN du 25 février 2020, p. 1439](#)).

- [CAA de Paris n° 21PA01481 du 18 octobre 2022](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle et disponibilité

Les agents en disponibilité ne sont pas exclus du dispositif de la rupture conventionnelle prévu par le [décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle \(ISRC\) dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#). En revanche, la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être constituée, s'agissant d'un fonctionnaire quittant

définitivement la fonction publique, que des **émoluments effectivement versés au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de rupture conventionnelle**.

Dès lors, s'il est bien éligible au dispositif, un agent en disponibilité pour convenances personnelles n'ayant perçu aucune rémunération de la part de son administration au cours de l'année civile précédant celle de sa demande, ne pourra pour ces raisons être indemnisé.

En l'espèce, l'agent ne pouvait faire valoir ses dix-neuf années d'exercice dans la fonction publique, ni son droit au bénéfice d'une indemnité calculée au prorata de ces années.

NDLR : Il en va de même notamment pour les agents en détachement* ou en congé parental** s'ils ne perçoivent aucune rémunération de la part de leur employeur public au cours de l'année civile précédant celle de la rupture, ils ne pourront être indemnisés (*CF - Question écrite Assemblée nationale n° 44383 du 22 février 2022, JO AN du 03 mai 2022, p. 3082 – Les infos statutaires de juillet 2022, p. 13 ; ** TA DE Nancy n° 2002738 du 23 février 2023).

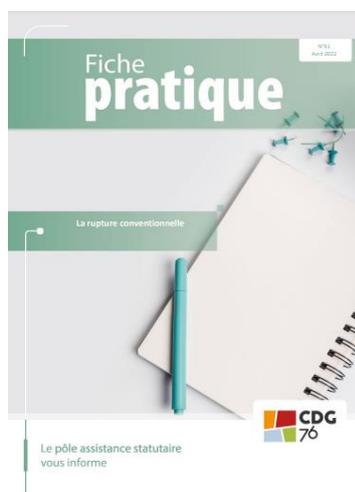
- [TA Versailles n° 2101732 du 19 avril 2023](#)

Rejet de la demande de rupture conventionnelle et absence de motivation

[Le décret n° 2019-1593 du 30 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) précise que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à une demande régulièrement formée par un agent envisageant une rupture conventionnelle sans avoir préalablement organisé un entretien, cet entretien devant porter sur le principe même de la rupture conventionnelle qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées.

La rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les agents qui en remplissent les conditions. Aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit ne l'impose, la décision d'une collectivité de rejeter la demande de rupture conventionnelle présentée par un agent n'a donc pas à être motivée. Dans le cadre d'un recours, le moyen tiré du défaut de motivation est dès lors inopérant et doit être écarté.

- [TA de Nîmes n° 2100417 du 21 avril 2023](#)



... Pour en savoir plus ...

Consultez la fiche du CDG 76 sur la rupture conventionnelle.

Rendez-vous sur :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/03/fiche-pratique-n-61-rupture-conventionnelle-2022-cgfp.pdf>

Police municipale

Détachement dans la police municipale : nouvelle assermentation et formation préalable à l'armement réduite

Quand bien même ils ont été assermentés dans le cadre de leurs anciennes fonctions, les membres des corps de la police ou de la gendarmerie nationales détachés dans les cadres d'emplois des agents de police municipale doivent prêter serment, conformément à l'article [L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure](#). Cette prestation de serment constitue un engagement solennel de respecter les règles déontologiques inhérentes à ces nouvelles missions.

Par ailleurs, [l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention](#) prévoit que ces agents détachés bénéficient d'une formation préalable à l'armement réduite afin de prendre en compte leur expérience et savoir-faire.

Ils suivent ainsi une formation de :

- 12 heures (au lieu de 45 heures) pour le module relatif aux revolvers
- 6 heures (au lieu de 45 heures) pour le module relatif aux armes de poing chamberées
- 12 heures (au lieu de 30 heures) pour le module relatif aux matraques de type bâton de défense ou tonfa
- 6 heures (au lieu de 18 heures) pour le module relatif aux pistolets à impulsion électrique.
- [Question écrite Assemblée nationale n° 4062 du 13 décembre 2022, JO AN du 09 mai 2023 page 4200](#)

Formation d'intégration des policiers municipaux issus des forces de la police nationale ou de la gendarmerie

[L'article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure](#) prévoit que les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale, et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation, peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

Ce principe a été mis en œuvre par les [décrets n° 2020-1243 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale](#) et [n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure des formations initiales réduites de moitié pour tout fonctionnaire détaché ou intégré dans un des cadres d'emplois de la police municipale précédemment agent de la police nationale ou de la gendarmerie nationale.

Ainsi, pour les agents de catégorie C, la durée de formation est réduite de 6 mois à 3 mois tandis que ceux des catégories A et B (respectivement détachés ou intégrés dans les cadres d'emplois des directeurs de police municipale et des chefs de service de police municipale) voient la leur passer de 9 mois à 4 mois.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 4751 du 17 janvier 2023, JO AN du 09 mai 2023, page 4203](#)

Rémunération

Une prime de partage de la valeur ou « prime Macron » non applicable à la fonction publique

[L'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#) dispose que les entreprises peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur appelée « prime Macron ».

Une question écrite confirme que ce dispositif n'est pas applicable à la fonction publique en général et à la fonction publique territoriale en particulier.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 4514 du 03 janvier 2023, JO AN du 02 mai 2023, p. 4003](#)

Temps de travail

Pénibilité du travail et dérogation aux 1 607 heures

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les limites de celles applicables aux agents de l'État, conformément aux dispositions de l'article [L. 611-2 du code général de la fonction publique](#) (CGFP).

[L'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) dispose que ces règles sont déterminées dans les conditions prévues par [le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État](#). La durée du travail effectif est ainsi fixée à 35 heures par semaine pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, soit 1 607 heures par an.

Toutefois, **l'organe délibérant** des collectivités ou de leurs établissements **peut, après avis du comité social territorial, réduire la durée annuelle de travail** servant de base au décompte du temps de travail « **pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux** », conformément à [l'article 2 du décret du 12 juillet 2001](#).

En vertu du **principe constitutionnel de libre administration**, il appartient toutefois aux seuls organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de procéder, après avis du comité social territorial, à la fixation de la liste et de cette durée compte tenu des sujétions particulières auxquelles peuvent être soumis certains agents territoriaux.

Cette appréciation ne peut donc s'opérer qu'au cas par cas pour justifier de cette réduction de la durée annuelle du temps de travail.

NDLR : La durée maximale de travail susceptible d'être abaissée en application de ces dispositions n'est encadrée par aucun texte. Afin de tenir compte de la diversité des emplois, des missions et des spécificités organisationnelles propres, il appartient donc à l'autorité territoriale de démontrer de manière précise que certains métiers sont soumis à des contraintes spécifiques.

Questions écrites

Toutefois, ces dispositions ne doivent pas aboutir à une iniquité de traitement entre les agents et doivent dûment être justifiées par la délibération (CF: [Question écrite Sénat n° 25859 du 16 décembre 2021, JO Sénat du 14 avril 2022, p. 2041](#) - [Les infos statutaires du CDG 76 de mai 2022, p. 21](#)) ([Cour administrative d'appel de Paris n° 03PA03671 du 31 décembre 2004](#)).

- [QE Sénat n° 4707 du 17 janvier 2023, JO Sénat du 28 mars 2023, p. 2883](#)

Statut de l'élu

Assujettissement des indemnités de fonction des élus

Conformément à l'article [L. 382-31 du code de la sécurité sociale](#), les indemnités de fonction des élus des collectivités territoriales sont assujetties selon les règles de droit commun lorsqu'elles dépassent 50 % de la valeur du plafond de la sécurité sociale. Sa valeur mensuelle en 2023 étant fixée à 3 666 euros*, les indemnités de fonction des élus sont donc **assujetties lorsqu'elles sont supérieures à 1 833 euros**.

NDLR * [Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023](#), JORF n° 291 du 16 décembre 2022 | Légifrance [CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2023, p. 15](#)

- [Question écrite Sénat n° 2790 du 22 septembre 2022, JO Sénat du 11 mai 2023, p. 3123](#)



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