

# les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Janvier-Février 2024



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

## Textes sélectionnés en décembre 2023 et janvier 2024

A consulter sur internet .....	5
Textes officiels .....	7
<b>Agents en situation de handicap</b> .....	<b>7</b>
Changement d'employeur : conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail .....	7
<b>Carrières</b> .....	<b>7</b>
Promotion interne : un assouplissement des quotas au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 .....	7
<b>Concours</b> .....	<b>9</b>
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelle (ATSEM) principaux de 2 <sup>e</sup> classe .....	9
<b>Congés</b> .....	<b>9</b>
Compte épargne-temps (CET) : une augmentation exceptionnelle du plafond pour l'année 2024 ...	9
RAPPEL : Monétisation du compte épargne-temps (CET) : entrée en vigueur des montants revalorisés au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 .....	10
<b>Filières et cadres d'emplois</b> .....	<b>11</b>
Une revalorisation du métier de secrétaire de mairie .....	11
EPCI et syndicats mixtes : agrément des agents chargés du visionnage des images prises sur la voie publique et enquête administrative .....	13
Police municipale : police de la publicité .....	13
<b>Fin de fonctions</b> .....	<b>13</b>
Prolongation des règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage .....	13
Contractuels : prise en compte des services accomplis avant titularisation dans un emploi classé en catégorie active pour un départ anticipé à la retraite .....	14
Retraite : une surcote possible pour les agents en congé parental .....	14
Surcotisation des fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet .....	14
<b>Maladie / Maternité</b> .....	<b>14</b>
Suppression de la journée de carence pour les femmes victimes de fausse couche avant la 22 <sup>e</sup> semaine d'aménorrhée : l'entrée en application du dispositif au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 .....	14
Suppression à venir de la journée de carence pour les femmes victimes d'une interruption de grossesse pour motif médical .....	15
Congé de longue maladie (CLM) et demi-traitement .....	15
<b>Protection sociale</b> .....	<b>16</b>
Protection sociale des personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le cadre d'une transaction municipale .....	16

# sommaire

<b>Primes et indemnités</b> .....	<b>17</b>
Adjoints du patrimoine : une augmentation des montants de l'indemnité pour travail dominical régulier .....	17
Filière sanitaire et sociale : montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés .....	17
<b>Rémunération</b> .....	<b>18</b>
Le montant net social : une mention obligatoire sur les bulletins de paie .....	18
Chiffres de la paie : les principaux changements .....	18
RAPPEL : attributions de points d'indice majoré au 1 <sup>er</sup> janvier 2024.....	18
Relèvement du montant du salaire minimum de croissance (SMIC) .....	19
Une augmentation du plafond de sécurité sociale .....	19
Revalorisation de la gratification des stagiaires.....	19
Taux couvrant le risque accidents de travail et maladies professionnelles : agents IRCANTEC et contrats de droit privé.....	19
Barème des saisies et cessions des rémunérations .....	20
Taux de l'intérêt légal.....	20
Taux de cotisations maladie et vieillesse - Fonctionnaires CNRACL .....	20
<b>Divers</b> .....	<b>21</b>
Emplois de direction des collectivités de plus de 40 000 habitants : une contribution due en l'absence de publication des données sexuées relatives aux nominations .....	21
Un stage en collectivité pour les élèves de seconde .....	21
<b>Elus locaux</b> .....	<b>21</b>
Revalorisation de l'indice majoré au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 : une incidence sur les indemnités de fonction des élus.....	21
<b>Circulaires</b> .....	<b>23</b>
<b>Carrière</b> .....	<b>23</b>
Avancement d'échelon : une notification sous forme électronique.....	23
<b>Maladie</b> .....	<b>23</b>
Suppression de l'arrêté portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement .....	23
<b>Rémunération</b> .....	<b>24</b>
Réduction des contributions patronales pour les sapeurs-pompiers volontaires : les collectivités locales exclues du dispositif .....	24

# sommaire

## Jurisprudences

<b>Accident de service</b> .....	<b>25</b>
Placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : une décision créatrice de droits .....	25
Conduite sous imprégnation alcoolique et accident détachable du service.....	25
<b>Documents administratifs</b> .....	<b>26</b>
La communication des documents produits par la police municipale.....	26
<b>Droit syndical</b> .....	<b>26</b>
Le refus de décharge totale d'activité dans l'intérêt du service .....	26
<b>Positions</b> .....	<b>27</b>
Fin de détachement – Le refus de l'agent d'un CCAS d'un emploi correspondant à son grade dans la commune de rattachement .....	27
<b>Recrutement</b> .....	<b>27</b>
Recours formés contre les décisions individuelles défavorables : la médiation préalable obligatoire (MPO) préalable nécessaire à la saisine du juge .....	27
<b>Questions écrites</b> .....	<b>29</b>
<b>Congés</b> .....	<b>29</b>
Monétisation des jours inscrits sur un compte épargne-temps (CET) : un assujettissement à l'impôt sur le revenu.....	29
<b>Formation</b> .....	<b>29</b>
Congé de transition professionnelle .....	29
<b>Frais de déplacement</b> .....	<b>31</b>
La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement : un taux qui s'impose à l'employeur.....	31
<b>Divers</b> .....	<b>31</b>
Personnels des écoles : intervention auprès des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé dans le cadre d'un projet d'accueil individualisé (PAI) .....	31

# À consulter sur internet

## Code de la fonction publique : guide 2023 | CNFPT

Le CNFPT propose un guide du Code général de la fonction publique (CGFP) qui recense uniquement les dispositions applicables à la fonction publique territoriale. Celles-ci s'accompagnent des références des décrets d'application et de jurisprudences.

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1700757236/code-general-fonction-publique-2023.pdf>

## Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2023 | DGAFP

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente des données ainsi que des analyses relatives aux ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Il dresse un bilan de l'évolution de l'emploi public, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation. La rubrique "Autres données" couvre des thématiques diverses allant de la politique sociale aux accidents du travail et aux expositions aux risques professionnels en passant par la représentation sociale.

Il propose également deux études originales, l'une portant sur la mobilité des agents au sein de la fonction publique, la seconde concerne la rémunération.

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2023/RA\\_2023.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2023/RA_2023.pdf)

## Répertoire commun des métiers de la fonction publique | DGAFP

Un référentiel recense l'ensemble des métiers des trois versants de la fonction publique dans un seul et même document.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-du-premier-repertoire-commun-des-metiers-de-la-fonction-publique>

## Les métiers territoriaux en tension : attractivité et difficultés de recrutement des collectivités locales | CNFPT

Le CNFPT propose une étude réalisée sur la base d'une enquête auprès de 4 000 collectivités. Elle caractérise et quantifie les métiers territoriaux en tension et les facteurs de tension par type de collectivités et de régions. Cette cartographie est complétée par des éléments de contexte portant sur l'évolution des pratiques de recrutement dans une situation de tension, de déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale et d'évolution des rapports au travail.

- [Etude métiers en tension - Rapport](#)
- [Etude métiers en tension Résultats d'enquête détaillés](#)
- [Etude métiers en tension Portrait ensemble des collectivités](#)
- [Etude métiers en tension Portraits grandes collectivités](#)
- [Etude métiers en tension Portraits régionaux](#)

<https://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes/metiers-territoriaux-tension-attractivite-difficultes-recrutement-collectivites-locales/national>

# À consulter sur internet

## 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines : guide | FNCDG ; ANDCDG

Issue d'une collaboration entre les Centres de Gestion, la 3<sup>e</sup> édition des "10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines" valorise les données sociales recueillies auprès des collectivités en répertoriant 42 indicateurs RH rassemblés autour de 10 thématiques.

<https://www.cigversailles.fr/actualites/les-indicateurs-reperes-pour-un-pilotage-des-ressources-humaines-efficaces>

## Guide de la laïcité dans la fonction publique | DGAFP

La DGAFP présente son premier "Guide de la laïcité dans la fonction publique" publié à l'occasion de la Journée de la laïcité, le 9 décembre. Il s'agit d'une action de sensibilisation et de formation à destination des agents publics.

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2023/Guide\\_Laicite\\_DGAFP.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2023/Guide_Laicite_DGAFP.pdf)

## Campagne de recensement des intentions recrutement d'apprentis | CNFPT

Le CNFPT lance sa campagne de recensement des intentions de recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales.

→ [Le site du CNFPT](#)

## Catalogue des interventions du FIPHFP

Le catalogue des interventions du FIPHFP est actualisé au mois de janvier 2024.

<https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2024-01/Catalogue%20des%20interventions%202024-01%20version%20publication%20OK.pdf>

## Retraite progressive auprès de la CNRACL | Caisse des dépôts

A compter du 25 janvier 2024, la demande de retraite progressive auprès de la CNRACL est entièrement dématérialisée via la plateforme PEP's.

<https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur/demande-de-pension/la-retraite-progressive>

## Violences conjugales et intrafamiliales : Comprendre, alerter, accompagner | DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) diffuse un guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales.

Ce guide vise à fournir aux employeurs publics un mode opératoire pour la prise en compte des violences d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2023/Guide\\_Violences\\_Conjugales.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2023/Guide_Violences_Conjugales.pdf)

## Agents en situation de handicap

### Changement d'employeur : conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail

L'[article 12 de la loi](#) pour le plein emploi modifie l'article [L 5213-6 du code du travail](#) qui prévoit que, **en cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail** des travailleurs handicapés, lorsqu'ils comportent les mêmes caractéristiques, peut être prévue par convention **entre une entreprise privée et un employeur public** au sens de l'article [L. 131-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

- [Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, JORF n° 293 du 19 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Carrières

### Promotion interne : un assouplissement des quotas au 1<sup>er</sup> janvier 2024

**Pour mémoire** : La promotion interne constitue une dérogation au principe du recrutement par concours pour l'accès à un cadre d'emplois supérieur. Toutefois, les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par ce biais sont limitées **par la règle des quotas**.

Le décret assouplit les dispositions relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

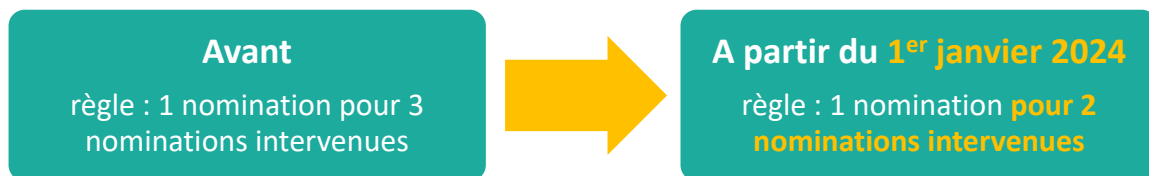
Le décret réduit ainsi le nombre requis de recrutements permettant une **promotion interne**. La proportion de nominations susceptibles d'être prononcées en suivant la **règle** du 1 poste ouvert au titre de la promotion interne pour 3 nominations intervenues **est modifiée en 1 poste ouvert pour 2 nominations**.

Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut par ailleurs, **lorsque ce mode de calcul est plus favorable**, être calculé en appliquant désormais la proportion **de 8 % de l'effectif des fonctionnaires et des agents en contrat à durée indéterminée (CDI)** (contre 5 % de l'effectif des fonctionnaires jusqu'alors) en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré.

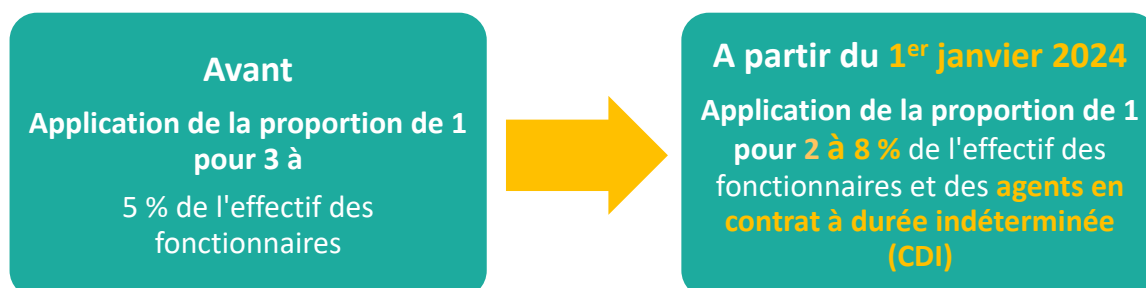
Le décret modifie par ailleurs [l'article 30 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale](#).

Ce dernier précise que **lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint** pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu. Cette disposition est modifiée. Désormais **cette période de quatre ans est remplacée par une période de deux ans**.

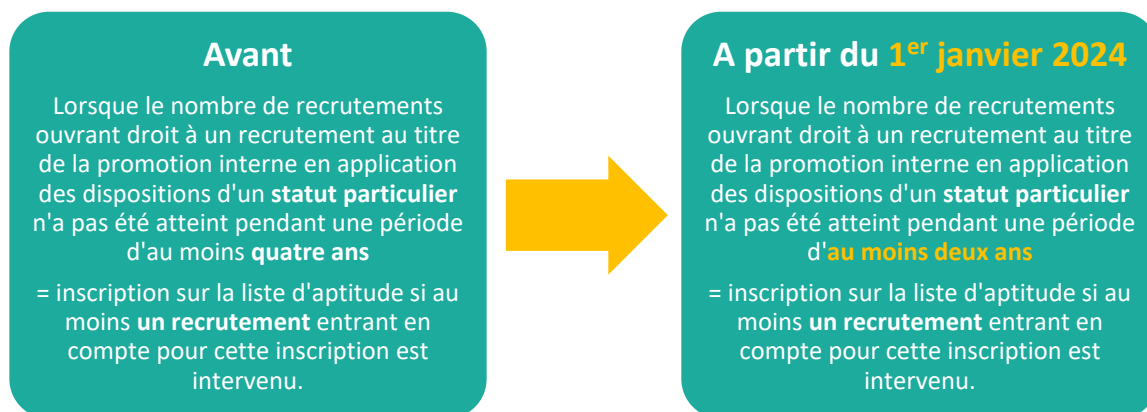
# Textes officiels



**OU**  
*(si le calcul est plus favorable)*



## Promotion interne et dispositions des statuts particuliers



Le décret procède enfin à l'actualisation de plusieurs décrets afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).

**NDLR** : Le CDG détermine le nombre de postes ouverts à la promotion interne pour l'ensemble des collectivités affiliées.

- [Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, JORF n° 300 du 28 décembre 2023 | Légifrance](#)



## Concours

### Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelle (ATSEM) principaux de 2<sup>e</sup> classe

L'intitulé du décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1<sup>re</sup> classe des écoles maternelle (ATSEM) est modifié, il s'agit désormais des **ATSEM principaux de 2<sup>e</sup> classe**.

Un décret procède également à diverses actualisations et introduit notamment une **épreuve écrite d'admissibilité au concours interne** des agents territoriaux spécialisés principaux de 2<sup>e</sup> classe des écoles maternelles portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un ATSEM dans l'exercice de ses fonctions.

Les dispositions relatives aux épreuves **du concours interne** sont applicables à compter de la session 2024.

Les concours d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés principaux de 2<sup>e</sup> classe des écoles maternelles, ouverts avant l'entrée en vigueur du nouveau décret (à savoir au 7 décembre) se poursuivent néanmoins jusqu'à leur terme.

- [Décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023 portant modification du décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1<sup>re</sup> classe des écoles maternelles, JORF n° 282 du 6 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Congés

### Compte épargne-temps (CET) : une augmentation exceptionnelle du plafond pour l'année 2024

**Pour mémoire :** Dans la fonction publique territoriale, les dispositions du CET sont régies [par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#).

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps (CET) est **fixé à 60 jours**.

Toutefois, **et à titre dérogatoire**, ce plafond est porté à **70 jours pour l'année 2024** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excédait 60 jours\* au **nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours** (le plafond pourrait donc dans ce cas précis être porté jusqu'à 80 jours).

\* **NDLR :** En raison du Covid 19, un décret avait déjà fixé de façon dérogatoire, et pour la seule année 2020, à **70 le nombre global de jours** pouvant être déposés sur un CET ([décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire - CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2020, p. 16](#)).

Ces jours ainsi épargnés pourront être **maintenus sur le CET ou être consommés** selon les modalités habituelles précisées aux [articles 3-1](#) et [5](#) du décret du 26 août 2004.

- [Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, JORF n°0007 du 10 janvier 2024 | Légifrance](#)

# Textes officiels

- [Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, JORF n° 7 du 10 janvier 2024 | Légifrance](#)

## RAPPEL : Monétisation du compte épargne-temps (CET) : entrée en vigueur des montants revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2024

**Pour mémoire :** [Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) précise que lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le compte épargne-temps au terme de chaque année civile, l'agent peut les utiliser uniquement sous la forme de congés.

La monétisation des jours épargnés doit en revanche être expressément prévue par l'employeur territorial qui doit avoir pris une délibération l'autorisant.

Les **15 premiers jours** de congés épargnés ne peuvent toutefois être utilisés que sous la forme de **jours de congé** ([art. 5 I du décret n° 2004-878](#)). Ce n'est qu'à partir du 16<sup>e</sup> jour qu'une monétisation est possible, cette option devant être exercée par l'agent au plus tard **le 31 janvier de l'année suivante** ([art. 5 II](#)).

Un arrêté a augmenté les montants forfaitaires en cas de monétisation des jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET) en fonction des différentes catégories A, B ou C ([CF les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2023, p. 5](#)).

Ces montants journaliers sont applicables depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

CATEGORIES	ANCIENS MONTANTS JOURNALIERS BRUTS	NOUVEAUX MONTANTS JOURNALIERS BRUTS AU 01.01.2024
Catégorie A	135 euros	<b>150 euros</b>
Catégorie B	90 euros	<b>100 euros</b>
Catégorie C	75 euros	<b>83 euros</b>

- [Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps, JORF n° 276 du 29 novembre 2023 | Légifrance](#)



## Pour en savoir plus sur le CET

Consultez [notre étude](#) mise à jour

Nous mettons également à votre disposition un modèle de délibération :



### DÉLIBÉRATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DANS LA COLLECTIVITÉ DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Télécharger le modèle d'acte

## Filières et cadres d'emplois

### Une revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Une loi revalorise le métier de secrétaire de mairie, désormais dénommé **secrétaire général de mairie**.

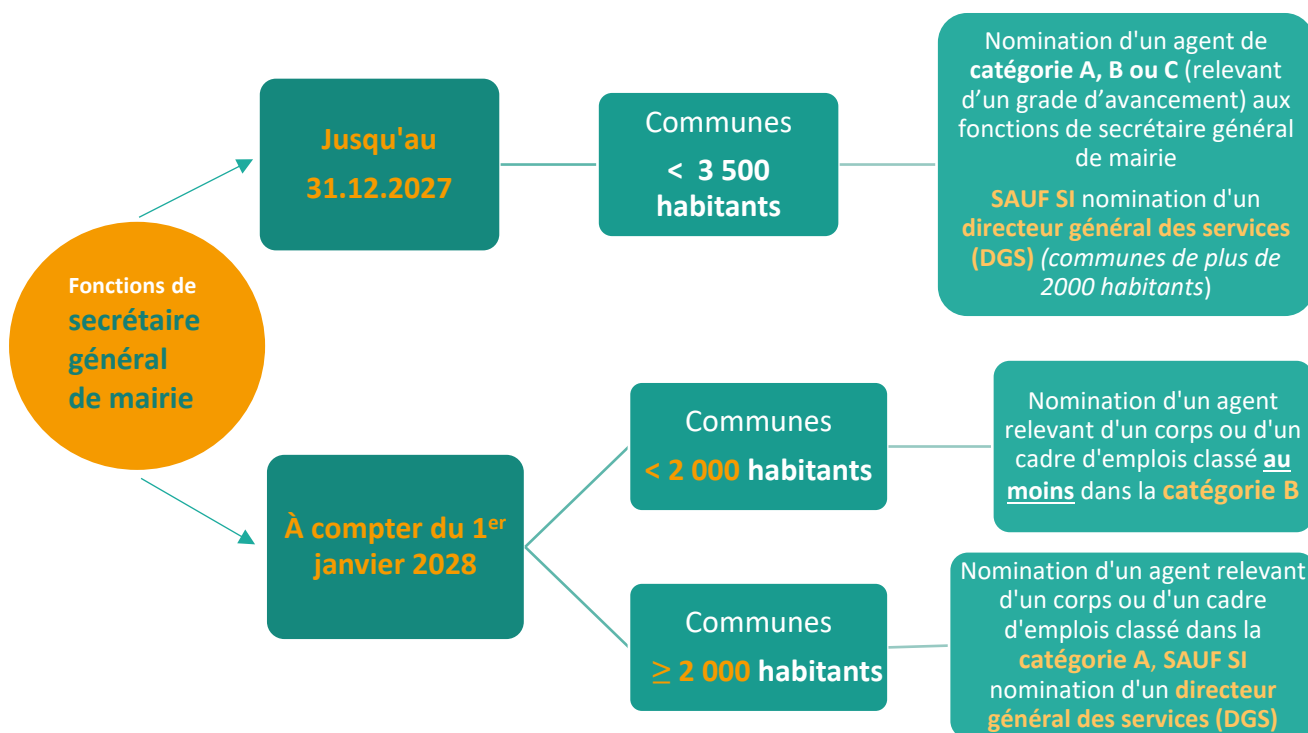
#### La nomination du secrétaire général de mairie

La loi complète le code général des collectivités territoriales (CGCT) en insérant un [article L. 2122-19-1](#).

Le maire nomme un **agent de catégorie A, B ou C\*** (relevant d'un grade d'avancement) pour assurer fonctions de **secrétaire général de mairie** sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de **directeur général des services** (pour les *communes de plus de 2 000 habitants*).

**Pour mémoire :** \* le poste de secrétaire général de mairie doit a minima relever d'un grade d'avancement de la catégorie C, soit celui d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (échelle C2).

À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2028**, une distinction sera toutefois opérée en fonction de la strate démographique de la commune (Voir schéma ci-dessous). **Le recours à un agent de catégorie C ne sera alors plus possible.**



#### Communes de moins de 2 000 habitants : possibilité de recruter un contractuel à titre permanent sur l'emploi de secrétaire général de mairie

La loi complète [l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Sous réserve que la vacance ait donné lieu aux formalités prévues à [l'article L. 313-1](#), des emplois permanents peuvent désormais être **occupés de manière permanente** par des agents contractuels pour les emplois de secrétaire général de mairie dans les collectivités de moins de 2000 habitants.\*

\* Des modèles sont d'ores et déjà disponibles sur le site du centre de gestion 76 :

- [Délibération autorisant le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent – Secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants – Article L. 332-8 7° du code général de la fonction publique](#)
- [Contrat CDI – Article L.332-8-7 – Secrétaire général de mairie – Commune moins 2000 habitants](#)
- [Contrat CDD – Article L.332-8-7 – Secrétaire général de mairie – Commune moins 2000 habitants](#)

## ▪ Un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un **avantage spécifique d'ancienneté** pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'**avancement d'échelon** (*des précisions sont attendues sur ce point*).

## ▪ Avancement de grade : une liste d'aptitude ouverte sous conditions aux fonctionnaires de catégorie C

Les statuts particuliers des cadres d'emplois de la **catégorie B** peuvent prévoir l'établissement d'une **liste d'aptitude ouverte sans quota** au titre de l'avancement de grade **aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel** sanctionnant une **formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie**.

La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves **seront précisées par décret**.

L'inscription sur la liste d'aptitude permet d'être **nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie**. Un décret précisera la durée minimale d'exercice de ces fonctions.

## ▪ Une promotion interne sans quota pour les fonctionnaires de catégorie C du mois d'avril 2024 au 31 décembre 2027

Les fonctionnaires de catégorie C **relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois** exerçant les **fonctions de secrétaire général de mairie** pourront bénéficier d'une **promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B sans quota**.

Ces dispositions, applicables **du 1er avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027**, feront l'objet d'un **décret en Conseil d'Etat**.

## ▪ Une prise en compte des fonctions de secrétaire général de mairie dans l'établissement des listes d'aptitude pour la promotion interne

Le président du centre de gestion (pour les fonctionnaires des cadres d'emplois relevant de sa compétence et sur proposition de l'autorité territoriale) veillera à ce que dans le cadre de la promotion interne les **listes d'aptitude comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie** (décret à paraître - [Article L523-5 du CGFP](#)).

- **Une nouvelle mission obligatoire pour les centres de gestion**

La loi complète [l'article L. 452-38 du code général de la fonction publique](#). L'**animation du réseau des secrétaires généraux de mairie** fait désormais partie des missions obligatoires des centres de gestion.

- **Une formation adaptée**

Les agents occupant un emploi de secrétaire général de mairie recevront, **dans un délai d'un an** à compter de leur prise de poste, **une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée**, conformément aux dispositions de l'article [L. 422-34-1 du CGFP](#). Celle-ci sera assurée par le CNFPT.

- **Une possibilité d'exercice des fonctions à temps partiel ou à temps non complet**

Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

- [Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, JORF n° 304 du 31 décembre 2023 | Légifrance](#)

## **EPCI et syndicats mixtes : agrément des agents chargés du visionnage des images prises sur la voie publique et enquête administrative**

Un décret étend notamment la faculté de diligenter une enquête administrative préalablement aux agréments des agents des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et des syndicats mixtes chargés du visionnage des images prises sur la voie publique au moyen d'un dispositif de vidéo protection.

- [Décret n° 2023-1234 du 22 décembre 2023 complétant la liste des décisions pouvant donner lieu à une enquête administrative en application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, JORF n° 297 du 23 décembre 2023 | Légifrance](#)

## **Police municipale : police de la publicité**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le pouvoir de police de la publicité est transféré aux maires ou aux présidents d'EPCI, en application de [l'article 17 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets](#). Le décret d'application est publié.

- [Décret n° 2023-1409 du 29 décembre 2023 portant modification de diverses dispositions du code de l'environnement relatives à la publicité, aux enseignes, aux préenseignes et aux paysages, JORF n° 304 du 31 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Fin de fonctions

---

### **Prolongation des règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage**

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de nouvelles règles, un décret prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage, au plus tard jusqu'au 30 juin 2024.

- [Décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage, JORF n° 296 du 22 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Contractuels : prise en compte des services accomplis avant titularisation dans un emploi classé en catégorie active pour un départ anticipé à la retraite

L'article 95 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 insère un article [L. 24 bis dans le code des pensions civiles et militaires de retraite](#).

Désormais les services accomplis par un agent contractuel dans un emploi classé en **catégorie active** ou super-active au cours de la période de **dix ans précédant sa titularisation sont comptabilisés comme des services actifs** pour l'acquisition du droit au départ anticipé à la retraite.

Ces dispositions s'appliquent aux services accomplis en qualité d'agent contractuel à compter de l'entrée en vigueur de loi.

- [Article 95 - Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, JORF n°0299 du 27 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Retraite : une surcote possible pour les agents en congé parental

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 modifie le code des pensions civiles et militaires de retraite. La surcote est désormais ouverte aux fonctionnaires qui ont été placés en congé parental.

- [Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, JORF n°0299 du 27 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Surcotisation des fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet

Un décret rétablit l'article D. 5 du code des pensions civiles et militaires qui prévoit une surcotisation volontaire pour les fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet. Il détermine les modalités de calcul du taux de la retenue applicable. Il neutralise par ailleurs l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation pour les fonctionnaires ayant opté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour ce dispositif.

- [Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, JORF n° 25 du 31 janvier 2024 | Légifrance](#)

## Maladie / Maternité

### Suppression de la journée de carence pour les femmes victimes de fausse couche avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée : l'entrée en application du dispositif au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Une loi a permis aux femmes victimes d'une **fausse couche** de bénéficier des indemnités journalières (IJ) sans délai de carence pendant leur arrêt maladie. Cette mesure est également applicable aux agentes de la fonction publique ([CF les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2023, p. 5](#)).

Son [article 2 II](#) avait en effet modifié [l'article 115 7° de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) relatif à la journée de carence en précisant qu'elle ne s'appliquait pas au congé de maladie faisant suite à **une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée**.

Cette nouvelle disposition devait entrer en vigueur à compter d'une date prévue par décret, et à défaut au plus tard **au 1<sup>er</sup> janvier 2024**. C'est chose faite en l'absence de publication du décret d'application.

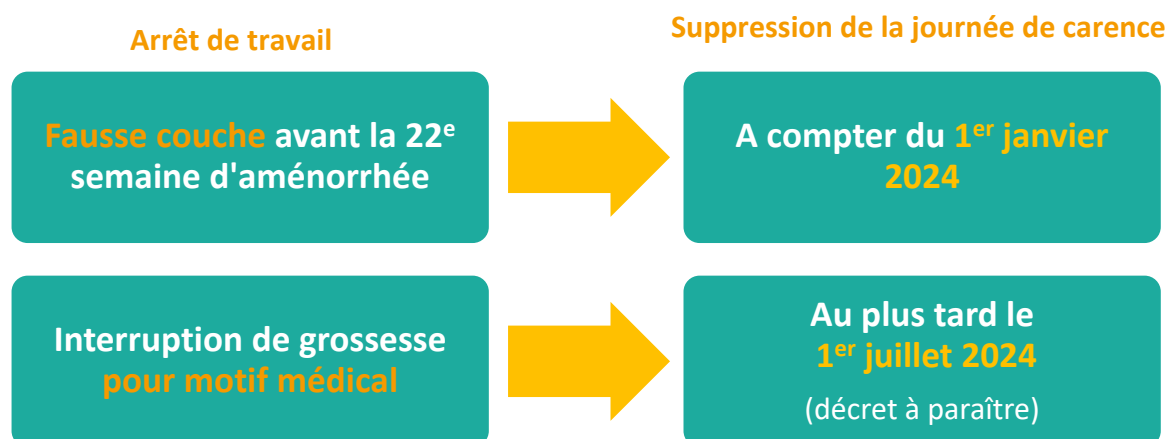
- [Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, JORF n° 157 du 8 juillet 2023 | Légifrance](#)

## Suppression à venir de la journée de carence pour les femmes victimes d'une interruption de grossesse pour motif médical

L'article 64 de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 modifie également [l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) relatif à la journée de carence.

Il supprime ce délai de carence pour les femmes ayant subi une **interruption de grossesse pour motif médical**. Cette disposition est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret (*à paraître*), et au plus tard du **1<sup>er</sup> juillet 2024**.

- [Article 64 - Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, JORF n° 299 du 27 décembre 2023 | Légifrance](#)



## Congé de longue maladie (CLM) et demi-traitement

**Pour mémoire :** [l'article L 822-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit la totalité de son traitement pendant un an et un demi-traitement pendant les deux années suivantes.

[L'article 195](#) de la loi de finances pour 2024 modifie [l'article L 822-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) relatif au congé de longue maladie (CLM), il est précisé que le demi-traitement **peut être porté à 60 % par décret en Conseil d'Etat (*à paraître*)** si un accord\* conclu en application de [l'article L. 221-2](#) le prévoit.

**Pour mémoire \*** : [l'article L. 221-2](#) précise que les organisations syndicales représentatives et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau local pour conclure et signer des accords portant sur différents domaines listés aux articles [L. 222-3 du CGFP](#).

- [Article 195 I - Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, JORF n° 303 du 30 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Protection sociale

### Protection sociale des personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le cadre d'une transaction municipale

Un décret, [pris en application de l'article 2 de la loi n° 2021-401 du 8 avril 2021 améliorant l'efficacité de la justice de proximité et de la réponse pénale](#), étend le régime de protection sociale aux personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le cadre d'une transaction municipale, en application de [l'article 44-1 du code de procédure pénale](#).

**Pour mémoire** : ce régime de protection ne couvrait jusqu'alors que les personnes effectuant un travail d'intérêt général (TIG) ou un travail non rémunéré.

[L'article 44 du Code de procédure pénale](#) précise que :

« Pour les contraventions que les agents de la police municipale sont habilités à constater par procès-verbal conformément aux dispositions [de l'article L. 2212-5 du code général des collectivités territoriales](#) et qui sont commises au préjudice de la commune au titre de l'un de ses biens, **le maire peut**, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, **proposer au contrevenant une transaction consistant en la réparation de ce préjudice**.

La transaction proposée par le maire et acceptée par le contrevenant doit **être homologuée par le procureur de la République**.

Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'action publique est éteinte lorsque l'auteur de l'infraction a exécuté dans le délai imparti les obligations résultant pour lui de l'acceptation de la transaction.

La transaction peut également consister en l'exécution, au profit de la commune, **d'un travail non rémunéré pendant une durée maximale de trente heures**. Elle **doit alors être homologuée**, selon la nature de la contravention, **par le juge du tribunal de police ou par le juge de la juridiction de proximité**.

Lorsqu'une de ces contraventions n'a pas été commise au préjudice de la commune mais a été commise sur le territoire de celle-ci, le maire peut proposer au procureur de la République de procéder à une des mesures prévues par [les articles 41-1 ou 41-3 du code](#). Il est avisé par le procureur de la République de la suite réservée à sa proposition.

(...) Ces dispositions s'appliquent également aux contraventions de même nature que les gardes champêtres sont habilités à constater par procès-verbal conformément à l'article [L. 2213-18 du code général des collectivités territoriales](#). »

Un arrêté modifie en conséquence l'arrêté du 25 février 2005 relatif à la cotisation accidents de travail et maladies professionnelles versée pour le travail des personnes condamnées à exécuter un travail d'intérêt général et des personnes effectuant un travail non rémunéré au profit de la collectivité dans le cadre d'une composition pénale.

- [Décret n° 2023-1156 du 7 décembre 2023 relatif aux personnes exécutant un travail non rémunéré dans le cadre d'une transaction proposée par le maire, JORF n° 285 du 9 décembre 2023 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 7 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2005 relatif à la cotisation accidents de travail et maladies professionnelles versée pour le travail des personnes condamnées à exécuter un travail d'intérêt général et des personnes effectuant un travail non rémunéré au profit de la collectivité dans le cadre d'une composition pénale, JORF n° 285 du 9 décembre 2023 | Légifrance](#)



## Primes et indemnités

### Adjoints du patrimoine : une augmentation des montants de l'indemnité pour travail dominical régulier

Un arrêté modifie l'arrêté du 3 mai 2002 fixant les taux et les modalités d'attribution de l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture.

**A noter :** Sous réserve qu'une **délibération** le prévoit, cette indemnité est applicable aux **adjoints territoriaux du patrimoine** dont le corps de référence de l'Etat correspond à celui des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage (conformément à l'annexe [D.-FONCTIONS CULTURELLES](#) du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#)).

Cette indemnité est **cumulable** avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**). En revanche elle ne l'est ni avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), ni avec l'indemnité de jour férié.

Indemnité pour travail dominical régulier (en euros)	Anciens montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2002	Montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2024
Les 10 premiers dimanches travaillés	962,44	<b>1 075,05</b>
Par dimanche travaillé du 11 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> dimanche inclus	45,90	<b>54,93</b>
À partir du 19 <sup>e</sup> dimanche	52,46	

- [Arrêté du 15 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 mai 2002 fixant les taux et les modalités d'attribution de l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture, JORF n° 300 du 28 décembre 2023 | Légifrance](#)

### Filière sanitaire et sociale : montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

Un arrêté modifie [l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés](#). Sous réserve qu'une **délibération** le prévoit, celle-ci est versée aux fonctionnaires relevant de la filière sanitaire et sociale.

Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés	Montant au 1 <sup>er</sup> janvier 2024
Montant forfaitaire pour <b>8 heures de travail effectif</b>	<b>60 euros *</b>

\*Ce montant sera revalorisé dans les mêmes proportions que le point d'indice.

**A noter :** Le [décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés](#) précise que les agents perçoivent cette indemnité sur la base de **8 heures de travail effectif**.

Elle est cependant **attribuée au prorata temporis** pour les agents ayant exercé leurs fonctions pendant **une durée inférieure ou supérieure à 8 heures**, sans préjudice de l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Elle est payée **mensuellement** à terme échu

Elle est cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**) et les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (**IHTS**).

- [Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés, JORF n°0297 du 23 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Rémunération

### Le montant net social : une mention obligatoire sur les bulletins de paie

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant net social doit figurer sur tous les bulletins de paie, quel que soit le secteur d'activité ou l'employeur ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de juillet 2023, p. 10](#)).

- Pour en savoir plus, voir l'information sur le site du Ministère, du travail, de la santé et des solidarités <https://solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social>

### Chiffres de la paie : les principaux changements

#### RAPPEL : attributions de points d'indice majoré au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Un décret a prévu l'attribution de **5 points d'indice majoré** pour tous les agents publics au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2023, page 9](#)). Les **indices bruts** des échelonnements indiciaires des cadres d'emplois **restent en revanche inchangés**.

Il modifie le barème B figurant en annexe V du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 intitulé « [TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS SOUMIS À RETENUE POUR PENSION À COMPTER DU 1ER JANVIER 2024](#) ».

Les grilles indiciaires sont d'ores et déjà à jour sur le site du centre de gestion : <https://www.cdg76.fr/statut-et-carrieres/>

Un avenant concernant la revalorisation du point d'indice majoré au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les agents **contractuels** est à votre disposition sur le site du centre de gestion à l'adresse : [https://www.cdg76.fr/modeles\\_d\\_actes/avenant-revalorisation-du-point-dindice-majore-au-1er-janvier-2024-agents-contractuels/](https://www.cdg76.fr/modeles_d_actes/avenant-revalorisation-du-point-dindice-majore-au-1er-janvier-2024-agents-contractuels/)

- [Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, JORF n° 149 du 29 juin 2023 | Légifrance](#)

## Relèvement du montant du salaire minimum de croissance (SMIC)

Un décret portant relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC) est publié. Toutefois, son montant restant inférieur au minimum de traitement dans la fonction publique, **il n'y aura pas lieu de procéder au versement d'une indemnité différentielle.**

- [Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JORF n° 295 du 21 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Une augmentation du plafond de sécurité sociale

Le plafond mensuel de sécurité sociale passe mensuellement de 3 666 € à **3 864 €** pour les rémunérations ou gains versés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024.

**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 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024, JORF n° 301 du 29 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Revalorisation de la gratification des stagiaires

**Pour mémoire** : Dès lors qu'une collectivité accueille un stagiaire pour une période supérieure à 2 mois, consécutifs ou non au cours d'une année scolaire ou universitaire, il convient de lui verser une **gratification**. **Son montant correspond à 15 % du [plafond horaire de la Sécurité sociale](#)**, ce dernier étant fixé à 29 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Du fait de l'augmentation du plafond de la sécurité sociale, le montant minimal de la gratification pour les stagiaires a été réévalué au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il est porté de 4,05 € à 4,35 € de l'heure.

Un simulateur permettant de calculer la gratification minimale d'un stagiaire est mis à disposition sur le site [entreprendre.service-public.fr](http://entreprendre.service-public.fr) :

→ [Simulateur - Calcul de la gratification minimale d'un stagiaire](#)

## Taux couvrant le risque accidents de travail et maladies professionnelles : agents IRCANTEC et contrats de droit privé

Pour l'année 2024, le taux moyen national couvrant le risque accidents du travail et maladies professionnelles pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics est fixé à **1,72 %**.

**NDLR** : Ce taux est cependant variable en fonction du nombre d'accidents survenus dans le secteur géographique où se situe la collectivité, et de la masse salariale. Il est donc nécessaire de consulter la Caisse d'assurance retraite et de santé (CARSAT) pour connaître le taux applicable à chaque collectivité.

- [Arrêté du 27 décembre 2023 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2024, JORF n° 301 du 29 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Barème des saisies et cessions des rémunérations

Le barème des saisies sur salaire est revalorisé au 1<sup>er</sup> 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](#).

Le barème 2024 est fixé comme suit :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à **4 370 €** (au lieu 4 170 €).
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à **8 520 €** (au lieu de 8 140 €).
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à **12 690 €** (au lieu de 12 130 €).
- Le quart, sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à **16 820 €** (au lieu de 16 080 €)
- Le tiers sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à **20 970 €** (au lieu de 20 050 €)
- Les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à **25 200 €** (au lieu de 24 090 €)
- La totalité sur la tranche supérieure à **25 200 €**.

**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° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, JORF n° 296 du 22 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Taux de l'intérêt légal

Pour le premier semestre 2024, le taux de l'intérêt légal est fixé :

- 1) Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : à **8,01 %** ;
- 2) Pour tous les autres cas : à **5,07 %**.

**NDLR** : Pour rappel, toute somme due à la suite d'une décision de justice doit être augmentée des intérêts légaux si elle est versée avec retard. Le calcul des intérêts varie en fonction des conditions prévues par le jugement, de la date du paiement effectif de la somme due et du taux en vigueur.

- [Arrêté du 21 décembre 2023 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, JORF n° 298 du 24 décembre 2023 | Légifrance](#)

## Taux de cotisations maladie et vieillesse - Fonctionnaires CNRACL

Un décret fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux relevant de la CNRACL (part employeur) à **31,65 %** (contre 30,65 %) et le taux de la cotisation d'assurance maladie (part employeur) applicable aux rémunérations à **8,88 %**.

Le décret s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

- [Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, JORF n° 25 du 31 janvier 2024 | Légifrance](#)

## Divers

### Emplois de direction des collectivités de plus de 40 000 habitants : une contribution due en l'absence de publication des données sexuées relatives aux nominations

**Pour mémoire**, [l'article L 132-5 4° du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise que les nominations dans les **emplois de direction** des régions, des départements, **des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants** et du CNFPT doivent concerner au titre de chaque année civile **au moins 40 % de personnes de chaque sexe (50 % en 2026)**.

[Conformément à l'article L. 132-6-1](#), ces mêmes employeurs doivent publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans ces emplois. [L'article L 132-6-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise qu'en cas de non-respect de **l'obligation de publication** une contribution forfaitaire fixée par décret est due. Tel est l'objet du décret n° 2023-1381.

Un décret complète le [décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#). Il précise que, pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de **40 000 et de moins de 80 000 habitants**, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à **25 000 euros** en l'absence de publication du nombre de femmes et d'hommes recrutés sur leurs emplois de direction avant le 30 juin de l'année suivant celle de leur recrutement.

- [Article 5 - Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, JORF n°0304 du 31 décembre 2023 | Légifrance](#)

### Un stage en collectivité pour les élèves de seconde

Un décret insère un [article D. 333-3-1 dans le code de l'éducation](#) qui précise qu'en « **classe de seconde générale et technologique, les élèves accomplissent une séquence d'observation en milieu professionnel dans des entreprises, des associations, des administrations, des établissements publics ou des collectivités territoriales. Les modalités d'application de ces dispositions, et notamment la détermination des catégories d'élèves pouvant être dispensés de la séquence d'observation au regard des autres services ou mobilités accomplis ou de l'orientation choisie par eux, sont précisées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.** »

[Décret n° 2023-1111 du 29 novembre 2023 relatif à l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique, JORF n° 277 du 30 novembre 2023 | Légifrance](#)

## Elus locaux

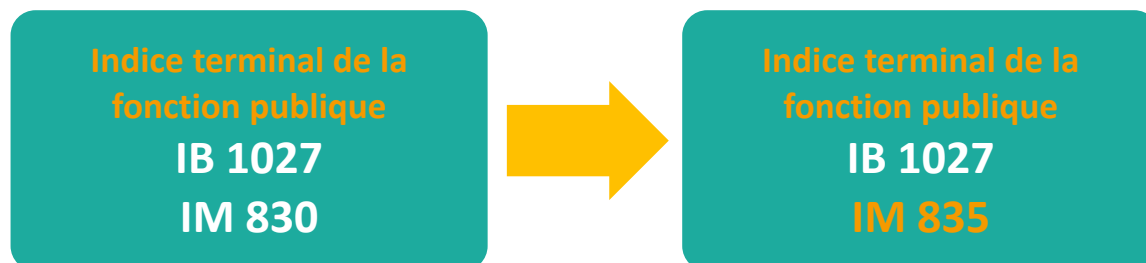
### Revalorisation de l'indice majoré au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : une incidence sur les indemnités de fonction des élus

Le décret prévoyant l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (voir plus haut) impacte également les montants des indemnités de fonction des élus, l'indice brut terminal de la fonction publique (indice 1027) servant de base à leur calcul.

**L'indice majoré (IM) 830** correspondant à **l'indice brut (IB) terminal 1027** est en effet, du fait de l'attribution de ces cinq points, porté à **835**.

# Textes officiels

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024



... Pour en savoir plus ...

Nous vous invitons à consulter la note de l'Association des maires de France sur le sujet : <https://www.amf.asso.fr/documents-application/42077>.

Cette revalorisation peut en effet également avoir une incidence sur l'assujettissement des indemnités de fonction aux cotisations sociales, le montant de l'abattement fiscal, etc.

- [Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, JORF n° 149 du 29 juin 2023 | Légifrance](#)
-

## Carrière

### Avancement d'échelon : une notification sous forme électronique

La DGAFP a proposé des mesures de simplification de gestion des ressources humaines à destination de l'administration centrale et des services déconcentrés. Ces dispositions étant transposables à la fonction publique territoriale, la DGCL invite les employeurs territoriaux à les mettre en œuvre.

Elle précise que les **décisions administratives** relatives à la gestion des agents **produites sous forme électronique** dans le cadre de systèmes d'information sécurisés sont **dispensées de la signature de leur auteur**, dès lors qu'ils comportent ses prénom, nom et qualité ainsi que la mention du service auquel celui-ci appartient, conformément aux dispositions du [2° de l'article L. 212-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#).

Ainsi l'arrêté portant avancement d'échelon peut être notifié de façon dématérialisée aux intéressés via un envoi automatique sur le **portail agent** ou **par courriel**.

- [Note DGAFP du 04 octobre 2023 relative à la simplification de la gestion des ressources humaines : Première série de mesures](#)
- [DGCL https://www.collectivites-locales.gouv.fr/simplification-de-la-gestion-des-ressources-humaines-premiere-serie-de-mesures](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/simplification-de-la-gestion-des-ressources-humaines-premiere-serie-de-mesures)

## Maladie

### Suppression de l'arrêté portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement

**Pour mémoire** : En congé de maladie ordinaire, un fonctionnaire perçoit son plein traitement pendant 3 mois, puis un demi-traitement durant les 9 mois suivants ([art. L. 822-3 code général de la fonction publique](#)).

La DGAFP a proposé des mesures de simplification de gestion des ressources humaines à destination de l'administration centrale et des services déconcentrés. Ces dispositions étant transposables à la fonction publique territoriale, la DGCL invite les employeurs territoriaux à les mettre en œuvre.

Au titre de ces mesures figure la **suppression de l'arrêté** portant placement d'un fonctionnaire en **congé de maladie ordinaire à plein traitement**. En effet, le **placement en CMO dans la limite de 3 mois ne constitue, sauf exception\***, un évènement ayant un impact juridique ou financier sur la carrière ou la situation administrative de l'agent.

**NDLR \*** Il n'en va pas de même si une collectivité a prévu, par délibération et en vertu du principe de libre administration des collectivités, de ne pas maintenir le régime indemnitaire en cas de CMO. Dans ce cas, il conviendra de prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement, ce placement ayant alors une incidence sur la rémunération de l'agent. Tel est aussi le cas des agents relevant du régime général.

- [Note DGAFP du 04 octobre 2023 relative à la simplification de la gestion des ressources humaines : Première série de mesures](#)
- [DGCL https://www.collectivites-locales.gouv.fr/simplification-de-la-gestion-des-ressources-humaines-premiere-serie-de-mesures](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/simplification-de-la-gestion-des-ressources-humaines-premiere-serie-de-mesures)

## Rémunération

---

### **Réduction des contributions patronales pour les sapeurs-pompiers volontaires : les collectivités locales exclues du dispositif**

[L'article 52 de la loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie](#) prévoit une réduction temporaire des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des salariés engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) nous précise toutefois que les **collectivités locales sont exclues de ce dispositif**.

- Le BOSS : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/sapeurs-pompiers-volontaires.html>



## Accident de service

### Placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : une décision créatrice de droits

Lorsque l'administration décide de **placer un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**, elle doit être regardée comme ayant, au terme de son instruction, **reconnu l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie à l'origine de cette invalidité temporaire. Cette décision est créatrice de droits** au profit de l'agent, conformément aux dispositions de [l'article 37-9 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#)

**Pour mémoire** : L'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient **dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision**, conformément aux dispositions de [l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration](#).

Dès lors, hormis le cas où il est satisfait à une demande de l'agent, l'autorité territoriale ne peut retirer ou abroger une telle décision que dans le délai de quatre mois suivant son adoption. Au-delà, elle ne saurait ultérieurement, en l'absence de fraude, remettre en cause l'imputabilité au service reconnue.

En revanche tel n'est pas le cas lorsque l'autorité territoriale n'est pas en mesure d'instruire la demande de placement en CITIS de l'agent dans les délais impartis et le place **en CITIS à titre provisoire** ([article 37-5 du décret du 30 juillet 1987](#)) **et que la décision précise qu'elle peut être retirée dans les conditions prévues à l'article 37-9 du décret du 30 juillet 1987.**

L'[article 37-9 2° du décret du 30 juillet 1987](#) précise que lorsque l'administration ne constate pas l'imputabilité au service, elle retire sa décision de placement à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service et procède aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées.

En effet, un **placement en CITIS à titre provisoire ne vaut pas reconnaissance d'imputabilité, dès lors il peut être retiré si, au terme de l'instruction, cette imputabilité n'est pas reconnue.**

- [Conseil d'Etat n° 465818 du 03 novembre 2023](#)

### Conduite sous imprégnation alcoolique et accident détachable du service

Une jurisprudence précise que la décision délibérée d'un agent de conduire sous imprégnation alcoolique est constitutive d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service.

- [Conseil d'État n° 459023 du 03 novembre 2023](#)

## Documents administratifs

---

### La communication des documents produits par la police municipale

Les documents produits par les agents de police municipale dans l'exercice de leur mission de service public, notamment ceux par lesquels ils rendent compte des opérations de police administrative effectuées à des fins de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques, **ont en principe le caractère de documents administratifs**, quand bien même ils seraient par la suite transmis à une juridiction.

Toutefois, les **rapports et procès-verbaux** mentionnés à [l'article 21-2 du code de procédure pénale \(CPP\)](#), par lesquels les agents de police municipale constatent ou rendent compte d'**une infraction pénale**, qu'ils transmettent au procureur de la République, ne sont pas détachables de la procédure juridictionnelle à laquelle ils participent et **ne constituent donc pas des documents administratifs**.

En l'espèce, une administrée a sollicité la communication de l'intégralité des rapports d'intervention et des mains courantes établis par les services de la police municipale à la suite de ses nombreuses demandes d'intervention tendant notamment à la constatation de troubles de voisinage sur les cinq dernières années.

Eu égard, d'une part, à la **charge de travail** et au **volume important de documents** correspondant aux très nombreuses interventions et, d'autre part, à la **distinction à opérer entre les documents à caractère judiciaire ou administratif**, à l'identification de l'ensemble **des mentions à occulter** et **aux moyens réduits** d'une commune de moins de 6 000 habitants, sans compter l'intérêt limité que présentait cette communication, l'administration a pu légalement opposer un refus à cette demande.

- [Conseil d'État n° 468626 du 06 décembre 2023](#)

## Droit syndical

---

### Le refus de décharge totale d'activité dans l'intérêt du service

Si la désignation d'un agent par une organisation syndicale pour bénéficier d'une décharge totale d'activité de service est jugée incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale doit motiver son refus et inviter l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

En l'espèce, s'agissant du seul agent affecté au service technique de la commune de moins de 1 000 habitants, le maire avait opposé un refus, l'attribution d'une décharge totale d'activité aurait en effet conduit, selon la commune, à ce que les missions, en particulier l'entretien des équipements communaux et des espaces verts de la commune, soient prises en charge par les élus municipaux.

- [Conseil d'État n° 488646 du 16 octobre 2023](#)

## Positions

### Fin de détachement – Le refus de l'agent d'un CCAS d'un emploi correspondant à son grade dans la commune de rattachement

**Pour mémoire :** Lorsqu'à l'expiration d'une période de détachement de longue durée, un fonctionnaire refuse un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est alors placé en position de **disponibilité d'office**, conformément aux dispositions de l'article [L. 513-24 code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

N'étant pas regardé comme involontairement privé d'emploi, sauf à justifier son refus par un motif légitime, il ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage instituée par [l'article L. 5422-1 du code du travail](#).

A l'expiration de son détachement de longue durée, un agent relevant initialement d'un centre communal d'action sociale (CCAS) s'est vu proposer plusieurs emplois vacants correspondant à son grade au sein de la commune de rattachement.

Si un CCAS constitue un établissement public distinct de la commune, il résulte notamment des dispositions des articles L. 123-4, L. 123-6, L. 123-8 et R. 123-23 du code de l'action sociale et des familles que :

- un CCAS est obligatoirement créé dans toute commune d'au moins 1 500 habitants, la commune pouvant en exercer directement les attributions dans les communes plus petites
- son conseil d'administration est présidé par le maire, qui en nomme certains membres ainsi que le directeur
- certaines de ses délibérations sont soumises à l'avis ou à l'avis conforme du conseil municipal.

Dès lors, la proposition d'emploi faite par une commune à l'agent de son CCAS doit être regardée comme permettant d'assurer à l'intéressé le respect de son droit à se voir proposer un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Le refus de l'agent sans motif légitime n'ouvre donc pas droit au versement d'un revenu de remplacement.

- [Conseil d'Etat n° 470421 du 29 de novembre 2023](#)

## Recrutement

### Recours formés contre les décisions individuelles défavorables : la médiation préalable obligatoire (MPO) préalable nécessaire à la saisine du juge

**Pour mémoire :** [L'article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#) a pérennisé et généralisé la procédure de médiation préalable obligatoire (MPO). Le [décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 d'application](#) (CF *les infos statutaires du CDG 76 d'avril 2022, p. 11*) a précisé la liste des décisions individuelles défavorables qui doivent ainsi être précédées d'une médiation avant de déposer un recours contentieux.

La MPO est ainsi applicable aux recours formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives suivantes :

1. **Décisions administratives individuelles défavorables liées la rémunération** (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités).

2. **Refus de détachement ou de placement en disponibilité** et, pour les agents contractuels, refus de **congés non rémunérés**.
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental** ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un **congé non rémunéré**.
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au **classement** de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne.
5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **formation professionnelle tout au long de la vie**.
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des **travailleurs handicapés**.
7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant **l'aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Un agent contractuel qui ne s'était pas vu verser sa prime de précarité à la fin de ses CDD a saisi le juge administratif. S'agissant d'un élément de rémunération, le tribunal a jugé irrecevable ce recours au motif qu'il n'avait pas été précédé par une procédure de médiation préalable obligatoire avant toute saisine.

Pour en savoir plus sur la mission « médiation préalable obligatoire » sise au CDG 76



## MISSION MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

En cas de contentieux, les collectivités peuvent recourir au médiateur du CDG 76 afin de trouver une solution amiable et éviter ainsi une procédure au Tribunal Administratif qui peut parfois s'avérer longue et fastidieuse.

Voir la page consacrée à cette mission sur le site du CDG 76 :

<https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-optionnelles/mission-mediation-prealable-obligatoire/>

- Tribunal administratif de Rouen n° 2305120 du 15 janvier 2024

## Congés

### Monétisation des jours inscrits sur un compte épargne-temps (CET) : un assujettissement à l'impôt sur le revenu

**NDLR** : Dans la fonction publique territoriale, les dispositions du CET sont régies [par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#).

Pour mémoire, le CET est ouvert à la demande de l'agent, son instauration est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics.

[L'article 5 du décret](#) précise que la collectivité ou l'établissement peut notamment prévoir par délibération la monétisation des jours épargnés sur le CET dès lors qu'au terme de chaque année civile le *nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze*. **Cette option doit être exercée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.**

En revanche, les jours épargnés **n'excédant pas quinze jours** peuvent être utilisés par l'agent uniquement sous la forme de **congés**.

Une réponse à une question écrite précise que la monétisation des jours inscrits sur le CET n'entre pas dans les conditions d'exonération visées par [l'article 81 quater du code général des impôts \(CGI\)](#). Cette monétisation est donc bien **assujettie à l'impôt sur le revenu**.

Pour mémoire, un arrêté a augmenté les montants forfaitaires en cas de monétisation des jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET) en fonction des différentes catégories [\(CF les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2023, p. 5\)](#). Ces montants journaliers sont applicables depuis le 1er janvier 2024. (Voir le présent mensuel page 10).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 2303 du 18 octobre 2022, JO AN du 26 décembre 2023, page 11734](#)

## Formation

### Congé de transition professionnelle

**Pour mémoire** : Prise en application du [3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, [l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#) [\(CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2021, p. 12\)](#) a renforcé « la formation des **agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle** afin de favoriser leur évolution professionnelle ». Elle est désormais codifiée à l'article [L. 422-3 du code général de la fonction publique](#) (CGFP).

Son décret d'application [\(décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle\)](#) a modifié notamment le [décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

Les agents peuvent désormais bénéficier d'un « **congé de transition professionnelle** ayant pour objet de lui permettre de suivre, **en vue d'exercer un nouveau métier** au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation » [\(CF les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2022, p. 9\)](#).

# Questions écrites

Le congé de transition professionnelle permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un **parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle**, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle.

L'administration d'emploi prend en charge **les frais de la formation**, le cas échéant dans la limite d'un plafond conformément aux dispositions du [décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007](#).


Elle peut également prendre en charge **les frais occasionnés par les déplacements** de l'agent.

Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son **traitement** brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Les primes et indemnités peuvent quant à elles être maintenues dans la limite de celles dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire, [conformément à l'article L. 714-4 du CGFP](#).

L'attribution de ce congé n'est pas de droit, mais laissée à l'appréciation de l'employeur ; la charge financière pesant sur l'employeur pouvant être un frein pour les plus petites collectivités.

Pour mémoire ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2021, p. 12](#)).

<b>Le congé de transition professionnelle</b>	<b>La demande de congé</b>	<b>3 mois au moins avant</b> l'action ou le parcours de formation
	<b>Le contenu de la demande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La nature de l'action ou des actions de formation</li> <li>- La durée</li> <li>- Le nom de l'organisme</li> <li>- L'objectif professionnel visé</li> </ul>
	<b>L'examen de la demande</b>	Appréciation de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle</li> <li>- La pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.</li> </ul>
	<b>La réponse de la collectivité</b>	Réponse, par écrit, dans le délai de <b>2 mois</b> suivant la réception de la demande ( <i>Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande</i> ) <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>Acceptation</b></p> <p><i>(le bénéfice du congé peut toutefois être différé dans l'intérêt du service).</i></p> </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>Refus</b></p> <p>la réponse doit être motivée</p> </div> </div>
	<b>La durée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durée égale ou supérieure à <b>120 heures</b> sanctionnée par une certification professionnelle, une attestation de validation de blocs de compétences ou une certification ou habilitation</li> </ul>

# Questions écrites

	- durée égale ou supérieure à <b>70 heures</b> pour une formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises
<b>Un fractionnement possible</b>	Le congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées.
<b>Une prolongation possible</b>	Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est <b>supérieure à 12 mois</b> , le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être <b>prolongé par un congé de formation professionnelle</b> pour une durée cumulée ne pouvant excéder <b>5 ans sur l'ensemble de la carrière</b> .

- [Question écrite Assemblée nationale n° 7330 du 18 avril 2023, JO AN du 09 janvier 2024, page 288](#)

## Frais de déplacement

### La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement : un taux qui s'impose à l'employeur

Le [décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#) définit les modalités de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour les agents des trois fonctions publiques.

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 a porté de 50 à **75 % le taux de cette prise en charge** ([CF les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2023, p. 11](#)).

**Ce relèvement s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.**

Cet avantage **n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu et à la contribution sociale généralisée** en application des articles [81 du code général des impôts](#) et [L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#).

- [Question écrite Sénat n° 5162 du 09 février 2023, JO Sénat du 04 janvier 2024, page 37](#)

## Divers

### Personnels des écoles : intervention auprès des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé dans le cadre d'un projet d'accueil individualisé (PAI)

Le **projet d'accueil individualisé (PAI)** vise à garantir et à sécuriser l'accueil en structures collectives des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé évoluant sur une longue période. Il permet d'encadrer et de sécuriser l'intervention des personnels de la communauté éducative.

L'intervention de **professionnels de santé** pour effectuer des soins au sein de l'école reste en effet exceptionnelle et réservée à certains gestes ou traitements particuliers qui ne peuvent être effectués que par leur intermédiaire.

La plupart des gestes nécessaires (ou d'urgence comme en cas d'anaphylaxie) peuvent être réalisés par des **personnels non médicaux**. Les personnels scolaires ou des collectivités n'ont en effet aucune décision médicale à prendre, tout étant **encadré et prescrit par un médecin dans le PAI** ou, en cas d'urgence, par le Samu.

# Questions écrites

Il appartient au **directeur d'école** en lien avec l'inspecteur de l'éducation nationale et **la collectivité** d'organiser **l'information à destination de l'ensemble des personnels concernés**, afin d'explicitier les traitements et les gestes à prodiguer aux enfants atteints de troubles de la santé. Des réunions d'information sont réalisées le plus tôt possible avec **l'aide du médecin et/ou de l'infirmier de l'éducation nationale, du service de protection maternelle et infantile ou de la structure collective.**

- [Question écrite Sénat n° 4556 du 22 décembre 2022, JO Sénat du 07 décembre 2023, p. 6772](#)





# 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