N°1 - Janvier 2024

Le MAG RH

FOCUS

Les évolutions réglementaires pour l'année 2024

Au sommaire :

Actualités statuaires. 2
Les chiffres de la paie 3-4
Jurisprudences. 5-6
Question écrite. 6
Focus. 7-9
FAQ. 10
Votre CDG & Vous. 11

Nacoopé
Bien plus qu'un CDG

Actualités statutaires

Emplois de direction
Précisions sur les nominations équilibrées

Pris en application de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, un décret du 28 décembre 2023 apporte certaines précisions dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.

Pour mémoire, les nominations dans les emplois de DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe *(article L.132-5 du Code Général de la Fonction Publique)*.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due. Le montant de cette contribution reste inchangé et demeure fixé à 50 000 euros *(article 3 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012)*.

Également et depuis le 21 juillet 2023, les employeurs publics précités doivent publier le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation précitée.
Le décret du 28 décembre 2023 est venu préciser que le montant de la contribution due en cas de non-respect de cette obligation de publication, est fixé à 25 000 euros *(article 4-1 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012)*.

Le texte procède également à l'actualisation de certaines références, notamment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique.

Décret n°2023-1381 du 28 décembre 2023

Congé pour longue maladie
Un décret en Conseil d'Etat pourra prévoir une hausse du traitement

Par principe, le fonctionnaire placé en congé de longue maladie (CLM) perçoit l'intégralité de son traitement la première année et la moitié du traitement pendant les deux dernières années.

L'article L.822-8 du Code Général de la Fonction Publique est modifié par l'article 195 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 et prévoit désormais que la part du traitement perçu durant les deux dernières années de CLM pourra être portée à 60 % par décret en Conseil d'Etat si un accord national le prévoit expressément.

Article 195 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023

Mentorat
La DGAFP met à disposition plusieurs guides pour développer le mentorat dans la fonction publique

Le mentorat désigne une relation interpersonnelle de confiance, d'accompagnement, de soutien et d'apprentissage mutuels. Il permet aux agents publics de bénéficier d'un accompagnement durant leurs parcours professionnels.

La DGAFP propose plusieurs guides et une charte (annexée à chacun des guides) visant à favoriser et renforcer la pratique du mentorat dans la fonction publique.

Guide pour les nouveaux arrivants
Guide pour les agents durant leur parcours professionnel
Guide pour les élèves des écoles de service public
Charge du Mentorat pour les élèves des écoles de service public

Cotisations
Vers une hausse de la cotisation vieillesse affectée auprès de la CNRACL

Un projet de décret, examiné par le conseil national d'évaluation des normes (CNEN) le 11 janvier, prévoit **l'augmentation d'un point du taux de cotisation vieillesse affectée auprès de la CNRACL**, pour le porter à 31,65 % (contre 30,65 % actuellement).

En parallèle, le Gouvernement prévoit une mesure de compensation en réduisant le taux de cotisation maladie au régime spécial de 9,88 % à 8,88 %.

Ce texte sera publié au Journal Officiel dans les prochaines semaines mais s'appliquera, à titre rétroactif, à compter du 1er janvier 2024.

Compte rendu de séance du CNEN du 11 janvier 2024

Les chiffres de la paie : ce qui change au 1er janvier 2024

⇒ Rémunération*

SMIC

	Date d'effet	
	01/05/2023	01/01/2024
SMIC horaire brut	11,52 €	11,65 €
SMIC mensuel brut	1 747,20 €	1 766,92 €
Minimum garanti	4,10 €	4,15 €

La revalorisation du SMIC impact *la rémunération minimum des apprentis*.

Minimum de traitement

	Date d'effet	
	01/05/2023	01/01/2024
Indice brut	367	367
Indice majoré	361	366
Montant mensuel brut *(pour un temps complet)*	1 777,12 €	1 801,74 €

Plafond de la Sécurité Sociale

Au 1er janvier 2024, la valeur du plafond de la Sécurité sociale est augmentée.

	Date d'effet	
	01/01/2023	01/01/2024
Annuel	43 992 €	46 368 €
Trimestriel	10 998 €	11 592 €
Mensuel	3 666 €	3 864 €
Quinzaine	1 833 €	1 932 €
Hebdomadaire	846 €	892 €
Jour	202 €	213 €
Heure	27 €	29 €

** Rappel de la valeur annuelle du point d'indice depuis le 1er juillet 2023 : 59,0734 €*

Plafond IRCANTEC

Compte tenu de l'augmentation du plafond mensuel de la Sécurité Sociale au 1er janvier 2024, la tranche A et la tranche B de la cotisation IRCANTEC évoluent comme suit :

- Tranche A : jusqu'à 3 864 € / mois
- Tranche B : de 3 864,01 € à 30 912 €/ mois

Supplément familial de traitement

Au 1er janvier 2024, le barème du Supplément familial de traitement évolue suite à l'attribution de 5 points d'indice majoré :

IB/IM au 1er janvier 2024	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Par enfant suivant
≤ IB 524 (IM 454)	2,29 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
IB entre 525 et 878 (IM entre 455 et 721)	2,29 €	10,67 € + 3% IM	15,24 € + 8% IM	4,57€ + 6% IM
≥ IB 879 (≥ IM 722)	2,29 €	117,29 €	299,57 €	217,82 €

Vieillesse déplafonnée - URSSAF

Au 1er janvier 2024, le taux de la part patronale de la cotisation vieillesse déplafonnée *(applicable à tous les agents affiliés au régime général de sécurité sociale)* passe de 1,90 % à **2.02 %** *(décret n°2023-1329 du 29 décembre 2023).*

Taux de cotisation – Accident du travail (Régime Général)

Pour les employeurs de moins de 20 agents, le taux de cotisation des accidents du travail est fixé à **1,72 %**, par un arrêté du 27 décembre 2023 *(contre 1,81 % au titre de l'année 2023).*

Les chiffres de la paie : ce qui change au 1er janvier 2024

⇒ Eléments accessoires à la rémunération

Titres restaurant – exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **7,18 € pour l'année 2024**.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **11,97 € et 14,36 €.**

Avantages en nature - Repas

Au 1er janvier 2024, l'avantage en nature repas est porté à **10,70€** *(contre 10,40 € en 2023)*, soit **5,35 € par repas** (*contre 5,20 € en 2023)*.
Pour les salariés prenant leur repas en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être appliqué lorsque la participation est au moins égale à 50% de l'avantage en nature repas**, soit 2,67 €** en 2024.

Avantages en nature - Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle	**Pour une pièce**	**Par pièces principales** *(si plusieurs pièces)*
Inférieure à 1932,00€	77,30€	41,40€
De 1932,00€ à 2 318,39€	90,20€	57,90€
De 2 318,40€ à 2704,79€	102,90€	77,30€
De 2 704,80€ à 3 477,59€	115,80€	96,50€
De 3 477,60€ à 4 250,39€	141,90€	122,30€
De 4 250,40€ à 5 023,19€	167,40€	147,70€
De 5 023,20€ à 5 795,99€	193,30€	180,10€
Supérieure ou égale à 5 796,00€	218,80€	205,90€

Grille « Taux neutres » Prélèvement à la source

L'article 2 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2023 modifie le barème d'application des taux neutres en matière de prélèvement à la source au 1er janvier 2024.

Cas des contrats courts

A compter du 1er janvier 2024, le montant de l'abattement applicable aux contrats courts *(durée inférieure ou égale à 2 mois)* en vigueur, est établi à **725 €**. Ce montant correspond à la moitié du montant mensuel net du SMIC.

Remboursement transport collectif domicile/travail

La prise en charge du prix de l'abonnement utilisé est fixée à 75%, sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transports, dans la limite de **99 € par mois** depuis le 1er janvier 2024.

Ce plafond correspond au tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France, après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1.25.

Gratification de stage

Le montant minimal de la gratification d'un stagiaire est réévalué au 1er janvier 2024 et passe de **4,35 € de l'heure** *(qui correspond à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale)*.

Jurisprudences

Mutation interne – Obligation de réintégrer l'agent public dans son précédent emploi en cas de mutation illégale

En l'espèce, un agent public contestait la légalité de son recrutement par voie de mutation interne et demandait à être réintégré dans ses précédentes fonctions.

En première instance, le Tribunal administratif a annulé l'arrêté de mutation en tant qu'il a pris effet avant la date de sa notification.

En appel, la Cour administrative d'appel avait également annulé l'arrêté de recrutement par voie de mutation pour irrégularité mais avait seulement enjoint à l'employeur d'affecter l'agent sur un poste de niveau comparable à celui qu'il occupait.

Le Conseil d'Etat est venu rappeler que **l'annulation de la décision ayant illégalement muté un agent public oblige l'autorité compétente à replacer l'intéressé dans l'emploi qu'il occupait précédemment** et à prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de sa mutation.

Il ne peut être dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où la réintégration est impossible, soit que cet emploi ait été supprimé ou substantiellement modifié, soit que l'intéressé ait renoncé aux droits qu'il tient de l'annulation prononcée par le juge ou qu'il n'ait plus la qualité d'agent public.

- Conseil d'Etat, 13 décembre 2023, n°465836

Temps non complet – Rappel sur l'intégration des agents à temps non complet

Un assistant territorial d'enseignement artistique était recruté comme suit :

- Collectivité A : contractuel en CDI sur un emploi à temps non-complet (8 heures 30 hebdomadaires).
- Collectivité B : titulaire sur un emploi à temps non-complet (5 heures hebdomadaires)

Au 1er octobre 2020, l'agent a été reclassé au 10ème échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe par la collectivité B et sollicite, en suivant, son intégration directe dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique au sein de la collectivité A.

Le juge administratif rappelle que sont considérés comme intégrés dans les cadres d'emplois, les fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet qui sont employés par une ou plusieurs collectivités ou établissements pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail fixée à 35 heures, soit 17 heures 30.

Il ne saurait être dérogé à cette règle, quand bien même les assistants territoriaux d'enseignement artistique sont astreints à un régime d'obligation de service hebdomadaire de 20 heures *(fixant la moitié de la durée d'emploi à 10 heures).*

En l'espèce, l'agent n'étant pas employé pour une durée supérieure ou égale à 17h30, il ne peut être considéré comme intégré dans le cadre d'emplois. Par conséquent, **la collectivité A n'était pas tenue d'intégrer l'agent dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.**

- TA d'Orléans, 19 décembre 2023, n°2102367

Jurisprudences

Rémunération – Le supplément familial de traitement est versé à l'agent qui assume la charge effective et permanente de l'enfant

Recruté en qualité de contractuel de droit public, un assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1ère classe conteste l'absence de bénéfice du supplément familial de traitement sur l'intégralité de la période d'emploi.

Le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux agents de la fonction publique territoriale.

À l'appui des attestations de la caisse des allocations familiales et des avis d'imposition, l'agent assume, avec son épouse, la charge effective et permanente des deux enfants de sa compagne, nés en 2003 et 2006, avec lesquels il réside et qui étaient mineurs et scolarisés au moment de l'emploi.

Par conséquent, l'employeur a commis une faute en ne lui versant pas le supplément familial de traitement et est condamné à lui verser ce supplément pour la période d'emploi.

- CAA de Versailles, 23 novembre 2023, n°22VE00752

Question écrite

Question :

Une circulaire précisant les modalités pratiques d'application du décret n°2023-753 du 10 août 2023 mettant en place le dispositif de la retraite progressive dans la fonction publique sera-t-elle prochainement publiée?

Réponse :

Introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, la retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite.

La retraite progressive est ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans. Elle requiert une durée d'assurances de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Ce nouveau dispositif induit des procédures nouvelles pour les trois catégories d'acteurs concernés que sont les fonctionnaires, les employeurs ainsi que les organismes gestionnaires des régimes de retraite.

Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a d'ores et déjà publié, le 6 septembre dernier, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'État. Cette circulaire est consultable sur le site Legifrance.gouv.fr.

Une circulaire sera très prochainement publiée pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL et une instruction en la matière fera de même pour les ouvriers des établissements industriels de l'État. Ces documents permettront de parfaire l'information mise à disposition des employeurs par les caisses de retraite.

Question écrite n° 12373 publiée au JO Assemblée nationale du 02/01/2024

FOCUS

Les évolutions réglementaires pour l'année 2024

Compte tenu de la richesse de l'actualité juridique attendue pour l'année 2024 et dans un souci de clarification, votre Centre de Gestion vous propose de consacrer son Focus autour des principales évolutions réglementaires à retenir pour cette année.

Rémunération
Application de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024

Au 1er janvier 2024, l'ensemble des agents publics *(fonctionnaires et agents contractuels de droit public*) s'est vu attribuer **5 points d'indices majoré supplémentaires**.

Cette revalorisation s'applique également au minimum de traitement, désormais fixé à l'IB 367/IM 366 (contre IB 367/IM 361). Ainsi, au 1er janvier 2024, aucun agent public ne peut être en dessous de l'IM 366.

Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023

Promotion interne
Refonte du mécanisme au 1er janvier 2024

La promotion interne est une voie dérogatoire au concours permettant aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure.
Ce dispositif est soumis à des quotas de promotion définis par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifie les règles encadrant la promotion interne des agents de la fonction publique territoriale autour de **trois volets** :

- **Modulation de la règle des quotas « 1 pour 2 »**

Jusqu'à présent, un fonctionnaire ne pouvait être promu, au titre d'une année, que si 3 recrutements avaient été opérés par d'autres voies *(concours, détachement, mutation ou intégration directe).*

Le nombre de recrutements externes est désormais réduit de 3 à 2, soit la nouvelle règle du « 1 pour 2 ».

Le décret du 26 décembre 2023 inclut également dans les types de recrutements externes le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP (travailleur en situation de handicap).

- **Réduction de la durée requise pour appliquer la clause de sauvegarde**

Désormais, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne *(2 recrutements depuis le 1er janvier 2024)* n'a pas été atteint **pendant une période de 2 ans** *(contre 4 ans précédemment)*, mais qu'au moins 1 recrutement dans le cadre d'emplois est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

- **Augmentation de l'effectif à prendre en compte**

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne peut également être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 2 » à **8 % de l'effectif du cadre d'emplois concerné** *(contre 5% jusqu'à présent).*

Également, les effectifs à prendre en compte incluent désormais les agents contractuels en CDI.

Pour chaque grade accessible par la voie de la promotion interne, le mode de calcul le plus avantageux est retenu.

Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023

Secrétaire de mairie
Revalorisation progressive du métier

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie comporte **plusieurs dispositions** qui s'inscrivent dans le temps :

- **À compter du 1er janvier 2024**

L'appellation du métier « secrétaire de mairie » évolue en **« secrétaire général de mairie »**.

Une nouvelle voie de promotion interne, en catégorie B, hors quotas, est prévue. Elle concerne les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Un décret est attendu pour préciser les modalités d'organisation de cet examen, la nature de la formation ou encore la nature des épreuves.

Pour être effective, une modification des statuts particuliers est nécessaire.

Une formation initiale obligatoire et propre à l'emploi de secrétaire général de mairie est introduite, en parallèle de la formation d'intégration instaurée par le statut particulier dont l'agent relève.

Cette formation, assurée par le CNFPT, doit être suivie dans un délai d'un an à compter de la prise de poste.

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.

Enfin, on peut également citer d'autres mesures complémentaires telles que l'obligation d'inscrire une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans les listes d'aptitude de promotion interne ou encore la possibilité de recruter par voie contractuelle des agents pour occuper de manière permanente les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

- **À compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027**

Une mesure dérogatoire temporaire permet une promotion interne hors quotas en catégorie B au regard de l'expérience acquise par les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cette mesure, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions.

- **Jusqu'au 31 décembre 2027**

Dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire peut nommer aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant de la catégorie A, B ou C ou, dans les communes de plus de 2 000 habitants, un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A).

- **À compter du 1er janvier 2028**

Dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire doit nommer aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant au moins de la catégorie B.

Dans les communes de plus de 2 000 habitants, le maire doit nommer aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un cadre d'emplois classé en catégorie A uniquement ou bien un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A).

Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023

Compte Epargne-Temps
Revalorisation des montants forfaitaires d'indemnisation et déplafonnement exceptionnel en 2024

Depuis le 1er janvier 2024, les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés ont évolué :

- Catégorie A : 150 euros par jour *(contre 135 euros actuellement)* ;
- Catégorie B : 100 euros par jour *(contre 90 euros actuellement) ;*
- Catégorie C : 83 euros par jour *(contre 75 euros actuellement).*

Également, le décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 et un arrêté du 9 janvier 2024 augmentent, à titre dérogatoire pour l'année 2024, de 10 jours le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps (CET).

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est ainsi fixé à 70 jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, au nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours.

Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024
Arrêté du 24 novembre 2023
Arrêté du 9 janvier 2024

Retraite
Des précisions apportées par le législateur

Dans un premier temps et pour rappel, la réforme des retraites du 14 avril 2023 a modifié l'article L.14 du Code des pensions civiles et militaires de retraite pour permettre d'accorder le bénéfice d'une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire aux assurés ayant atteint la durée d'assurance requise un an avant l'âge légal de départ à la retraite, et ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la parentalité.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 étend **cette surcote aux fonctionnaires qui bénéficient d'une majoration de durée d'assurance au titre des périodes au cours desquelles ils étaient en congé parental**, afin d'aligner leurs conditions d'accès à ce dispositif sur celles applicables aux assurés du régime général.

Article 91 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023

Dans un second temps, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 assouplit **les conditions de rachat de trimestres au titre des études supérieures** permettant d'acquérir des droits à la retraite en ce calquant sur le dispositif applicable aux agents relevant du régime général.
Pour mémoire, le rachat est limité à 12 trimestres au titre des études dans l'enseignement supérieur, sous réserve de l'obtention du diplôme et du versement des cotisations nécessaires.

Un abattement forfaitaire sur le coût du versement des cotisations est possible, dans la limite de 4 trimestres, si les études supérieures ont été suivies dans le cadre d'une formation initiale et que la demande intervient, au plus tard, la 10ème année suivant la fin des études supérieures.

Désormais, l'abattement forfaitaire est ouvert si la demande intervient **à compter d'un âge qui ne peut être inférieur à 30 ans** *(et non plus dans le délai de 10 ans suivant la fin des études).*

Cette nouvelle mesure s'applique aux versements effectués à compter du 1er janvier 2024.

Article 94 de la loi n°2013-1250 du 26 décembre 2023

Également, un nouvel article L.24 bis au sein du même Code permet de comptabiliser au titre des services actifs pour l'acquisition du droit au départ anticipé catégorie active, les services accomplis par un fonctionnaire dans un emploi classé en catégorie active **en qualité d'agent public contractuel** au cours de la période de dix ans précédant la titularisation.

Cette mesure favorise la prise en compte de la pénibilité du travail des agents contractuels ayant exercé des fonctions équivalentes à celles des fonctionnaires relevant des catégories actives.

Cette disposition concerne les services accomplis en qualité d'agent contractuel à compter du 28 décembre 2023.

Article 95 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023

Enfin, l'article 263 de la loi de finances pour 2024 précise que **le dispositif de retraite progressive n'est pas applicable aux fonctionnaires territoriaux qui bénéficient d'un avantage de préretraite** prévu par des dispositions réglementaires, par des stipulations conventionnelles ou par une décision unilatérale de l'employeur.

Une circulaire relative à la retraite progressive dans la Fonction Publique Territoriale est en attente de parution.

Article 263 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023

Rémunération
Suppression du jour de carence en cas d'arrêt consécutif à une interruption spontanée ou médicale de grossesse

Pour mémoire, la loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 avait supprimé la journée de carence en cas de congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée *(on parle également de « fausse couche »)*.

Cette mesure s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter du 1er janvier 2024.

En parallèle, l'article 64 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 permet aux femmes placées en congé de maladie à la suite d'une interruption médicale de grossesse de pouvoir bénéficier d'une indemnisation pendant leur arrêt de travail, sans délai de carence.

Cette mesure est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du 1er juillet 2024.

Article 64 III de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023
Article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017

Emplois fonctionnels
Instauration d'un indicateur de l'égalité professionnelle

Lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, les régions, les départements, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants ainsi que le CNFPT devront publier chaque année sur leur site internet **les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer**.

Ces chiffres sont rendus publics sur le site du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques et doivent être présentés chaque année à l'assemblée délibérante.

Cette obligation entre en œuvre, au plus tard, à partir du 30 septembre 2024.

Article L.132-9-3 du Code Général de la Fonction Publique

Foire aux questions

Un congé de maternité prolonge-t-il la date de fin de stage ?

Réponse : NON
L'article 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale prévoit expressément que la titularisation du fonctionnaire territorial stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité (ou d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant), *« prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable auxdits congés »*.

Il en résulte que le placement de l'agent en congé de maternité durant son stage est sans incidence sur la date d'effet de sa titularisation, laquelle doit être fixée de manière rétroactive, **à la date de fin de la durée statutaire du stage**.

N.B : La période de stage sera toutefois prolongée de la durée du congé maternité pour le reliquat excédant 1/10ème de la durée de stage. Exemple : Un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er mars 2024, a bénéficié d'un congé de maternité pendant 16 semaines (112 jours). Le stage est prolongé de 76 jours (112 - 36) jusqu'au 15 mai 2025. La titularisation sera prononcée avec effet au 1er mars 2025.

Une collectivité peut-elle prendre une décision contraire à l'avis émis par le Comité Social Territorial ?

Réponse : OUI
Le Comité Social Territorial (CST) est une instance consultative.
En conséquence, **les avis émis par celui-ci ne lient pas l'autorité territoriale** dans sa décision finale.
A noter que les comités sociaux territoriaux doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis.

Peut-on moduler l'IFSE au titre de la performance ou du mérite de l'agent public ?

Réponse : NON
L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est modulable **uniquement au titre des responsabilités, de la technicité, de l'expertise, de l'expérience et/ ou des sujétions afférentes au poste** (article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Le mérite et la performance de l'agent ne peuvent être pris en compte qu'au titre de la part du complément indemnitaire annuel (CIA) (article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Le nombre de candidatures aux concours et examens professionnels est-il limité ?

Réponse : NON
Il n'existe aucune limitation du nombre de candidatures possibles aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale.

Jusqu'au 29 mars 2021, une seule limite existait pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et celui des conservateurs territoriaux du patrimoine.

Le décret n°2021-334 du 26 mars 2021 a supprimé les dispositions limitant le nombre de présentations possible à un concours, à un examen professionnel, ou à un cycle préparatoire à un concours pour l'accès à ces deux cadres d'emplois.

Votre CDG et vous

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

AGENDA FÉVRIER - MARS - AVRIL 2024

10/02/24 : Date limite de réception des candidatures / Formation des secrétaires de mairie intérimaires 2024
>> voir l'offre de formation

13/02/24 à 9h30 : Webinaire d'information sur la Protection Sociale Complémentaire
>> s'inscrire

19/02/24 et 25/03/24 à 13h30 : Commission Administrative Paritaire et Commission Consultative Paritaire

20/02/24 - 12/03/24 - 02/04/24 à 8h : Conseil médical en formation restreinte

05/03/24 et 26/03/24 à 14h : Réunions d'information sur l'indisponibilité physique
>> en lire plus

06/03/24 à 8h : Conseil médical en formation plénière
date limite de réception des dossiers complets : 08/02/24

19/03/24 : Comité Social Territorial à 14h
date limite de réception des dossiers complets : 20/02/24

03/04/24 à 8h : Conseil médical en formation plénière
date limite de réception des dossiers complets : 07/03/24

23/04/24 : Comité Social Territorial et F3SCT
date limite de réception des dossiers complets : 26/03/24

LA PRIME POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE : LE CALENDRIER

Vous avez la possibilité de verser la prime pouvoir d'achat exceptionnelle jusqu'au 30 juin 2024 : plus que 3 dates disponibles pour un passage en CST !

Pensez à saisir le **Comité Social Territorial (CST)** si vous souhaitez octroyer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents remplissant les conditions.
Vous devez envoyer le projet de délibération complété et signé par l'autorité territoriale à **expertise-rh@cdg79.fr** pour recueillir l'avis du CST avant de prendre la délibération en conseil et les arrêtés qui en découlent.

Passage en CST le 19 mars 2024
Dépôt des saisines avant le **20 février 2024**

Passage en CST le 23 avril 2024
Dépôt des saisines avant le **26 mars 2024**

Passage en CST le 28 mai 2024
Dépôt des saisines avant le **30 avril 2024**

Délibération en conseil municipal, syndical, communautaire, ...
Avoir délibéré après avis du CST en amont de la mise en oeuvre de la paie

Versement sur le salaire de juin 2024 au plus tard

Pensez à anticiper si besoin d'un second avis du CST Extraordinaire en cas d'avis défavorable unanime des membres représentants du personnel lors du premier passage en CST

Pour plus de renseignements : https://www.cdg79.fr cdg79@cdg79.fr 05 49 06 08 50