



LE MAG RH

N°59



Journal Mensuel
Janvier 2024

FOCUS

**Les évolutions
réglementaires pour
l'année 2024**

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Les chiffres de la paie	3-4
Jurisprudences.	5-6
Question écrite.	6
Focus.....	7-9
FAQ.....	10
Votre CDG & Vous	11-16

Nacopé
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](#)

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](#)
[Charte du Mentorat pour les élèves des écoles de service public](#)

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 1^{er} janvier 2024.

[Compte rendu de séance du CNEN du 11 janvier 2024](#)



Les chiffres de la paie : ce qui change au 1^{er} 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 impacte 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 1801,74 €

Plafond de la Sécurité Sociale

Au 1^{er} 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	10 284 €	11 592 €
Mensuel	3 428 €	3 864 €
Quinzaine	1 714 €	1 932 €
Hebdomadaire	791 €	892 €
Jour	189 €	213 €
Heure	27 €	29 €

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

Plafond IRCANTEC

Compte tenu de l'augmentation du plafond mensuel de la Sécurité Sociale au 1^{er} 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 1^{er} janvier 2024, le barème du Supplément familial de traitement évolue suite à l'attribution de 5 points d'indice majoré :

IB/IM au 1 ^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2024

⇒ Éléments 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2024.

Cas des contrats courts

A compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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

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

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 1^{er} octobre 2020, l'agent a été reclassé au 10^{ème} échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} 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

Temps non complet

Rappel sur l'intégration des agents à

Jurisprudences

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

Recruté en qualité de contractuel de droit public, un assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1^{ère} 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](#)

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 1^{er} janvier 2024

Au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 de la catégorie B uniquement.

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 au

moins en catégorie A 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 déplaçonnement exceptionnel en 2024

Depuis le 1^{er} 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 10^{ème} 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 1^{er} 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.

Remarque : Les dispositions réglementaires précitées sont partagées à titre informatif. La date de mise en œuvre opérationnelle n'a pas encore été déterminée par la CNRACL.


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

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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2024**.

Article 64 III de la loi du 26 décembre 2023 **Article 115 de la loi 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 CGFP

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 1/10^{ème} de la durée de stage. Exemple : Un fonctionnaire nommé stagiaire le 1^{er} 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 1^{er} 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.

Actualités de votre CDG

Concours et examens professionnels Recensement des besoins 2025

Comme chaque année, les Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine procèdent au recensement des besoins en recrutement des collectivités et établissements publics afin d'établir le calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels.

Votre participation active permet l'optimisation et la pertinence de l'organisation des opérations de concours et examens professionnels, afin de répondre au mieux à vos besoins de recrutements.

En effet, ce recensement effectué par les CDG leur permet de déterminer :

- les concours à organiser et, le cas échéant, le nombre de postes à ouvrir (en fonction également de l'état des listes d'aptitude),
- l'organisation des examens professionnels au titre de l'avancement de grade et de la promotion interne.

Cette campagne de recensement concerne les besoins en recrutements pour 2025. Dans le cadre de la mutualisation de cette mission au niveau de la coopération régionale des CDG néo-aquitains, elle est menée directement par le Centre de Gestion de la Gironde.

Les identifiants qui vous ont été transmis par courriel le 9 janvier vous permettent de vous connecter au module afin de saisir directement les besoins pour chaque grade accessible par concours et par examen, par spécialité et option, pour les opérations ouvertes au titre de l'année 2025.

Cette **démarche déclarative n'engage pas la collectivité**, étant donné qu'il s'agit uniquement de données prévisionnelles.

Ce temps de recensement des besoins peut également être l'occasion, de recueillir et cibler vos besoins : emplois créés et non pourvus, départs en retraite et création d'emplois à venir, déroulements de carrière prévus, contractuels préparant les concours...

La campagne s'achèvera le **9 février 2024**.

- ⇒ [Module de saisie](#)
- ⇒ [Liste des opérations et conditions d'accès](#)

Contact : [Kristell VAUDELIN](#) - Tél : 05 56 11 14 13

Votre Mag. R.H. fait peau neuve

En ce mois de janvier 2024 et pour la 1^{ère} fois, l'ensemble des 12 CDG de la coopération régionale de Nouvelle-Aquitaine mutualisent leur service production documentaire.

L'occasion d'y intégrer la nouvelle charte graphique et le logo déclinant l'identité de NACOOPÉ

Le nom inspiré par la fusion de 2 éléments forts : le premier est géographique (NA : Nouvelle-Aquitaine), tandis que le second s'appuie sur le langage des agents (Coopé : diminutif de la Coopération).



Comme pour le service Concours, la mutualisation permet un partage des documents entre CDG et optimise l'utilisation de moyens humains et financiers.

Prochaine réunion d'information

Une réunion d'information sur l'actualité statutaire, R.H. et de votre CDG 16 vous est proposée le **mardi 13 février matin** à MONTMOREAU.

⇒ [Formulaire d'inscription](#)



Appel à cotisations 2024

Le Centre de Gestion exerce plusieurs missions obligatoires au bénéfice de l'ensemble des collectivités et établissements qui lui sont affiliés (organisation des concours et examens professionnels, secrétariat des instances de dialogue social, remboursement des décharges d'activité de service, secrétariat du conseil médical, assistance juridique statutaire...).

Ces services sont financés par une cotisation obligatoire dont le calcul est assis sur la masse salariale.

Afin de procéder au paiement des cotisations pour l'exercice 2024, un mail vous est adressé vous invitant à vous rendre sur un [portail de télédéclaration](#).

Mise en service du portail R.H.

Le déploiement du portail RH auprès des collectivités est à présent finalisé. 10 réunions de [présentation](#) ont été organisées au sein de chaque territoire.

Nous tenons à remercier les communes de Saint Yrieix, Cognac et Montmoreau ainsi que les communautés de communes de Val de Charente, Charente Limousine, Cœur de Charente, Des 4B, du Rouillacais, de La Rochefoucauld porte du Périgord pour nous avoir mis à disposition des salles de réunion.



Ce portail est dorénavant accessible depuis la page d'accueil du site du CDG en cliquant sur le lien.



Un guide de procédure est à votre disposition sur la page d'accueil du portail RH.

D'ores et déjà, sont mis à votre disposition les documents suivants :

- Les tableaux de projection d'avancements d'échelon pour l'année 2024 (une mise à jour mensuelle sera effectuée) ;

- Les tableaux de proposition d'avancement de grade pour l'année 2024 (une mise à jour mensuelle sera effectuée). Attention, la liste des propositions d'avancement de grades ne tient pas compte des conditions propres à certains grades, notamment les seuils démographiques les conditions liées aux fonctions exercées par l'agent ou la restriction du nombre de nominations pour l'accès aux grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Pour mémoire, la procédure d'avancement de grade est à votre disposition sur notre site sur la page « Ressources / Le déroulement de carrière / [L'avancement de grade](#) » ;



Ces tableaux sont à titre informatif et n'ont pas vocation ni à être signés par l'autorité territoriale ni à nous être retournés.

- Les projets d'arrêté de revalorisation des 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024 (à retourner au CDG par voie dématérialisée et un acte par document de préférence) ;

- Les projets d'arrêté d'avancement d'échelon pour les mois de janvier et février (NB : si un message d'erreur apparaît lorsque vous cliquez sur votre traitement collectif, c'est qu'aucun agent de votre collectivité ne bénéficie d'avancement d'échelon pour le mois en cours).

Cet outil a réellement vocation à faciliter votre quotidien en terme de gestion de carrière aussi n'hésitez pas à nous faire part de tous dysfonctionnements, anomalies, erreurs.

Campagne de Promotion Interne Année 2024



Le nombre de promotions possibles par voie de promotion interne est déterminé par l'application d'une réglementation spécifique.

Faisant suite au décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, les conditions de détermination des [quotas ont été assouplies](#).

Par ailleurs, la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de **secrétaire général de mairie** instaure une mesure dérogatoire de promotion interne pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, ainsi qu'une nouvelle voie de promotion interne spécifique à cette fonction après formation qualifiante. Des décrets en Conseil d'État doivent préciser les modalités d'application de ces mesures.

Aussi, afin d'intégrer ces dispositions dès les listes d'aptitudes dressées au titre de cette année, nous avons choisi de décaler la campagne relative aux promotions internes 2024 qui sera ouverte **en fin du premier semestre**. Des précisions quant au calendrier de la campagne, au nombre de postes ouverts et aux conditions statutaires vous seront transmises ultérieurement.

Dans l'attente, nous vous invitons à apporter une attention particulière aux **obligations de formation de professionnalisation** qui doivent être effectuées par vos agents. Pour vous aider sur ce point, un [focus](#) est disponible sur notre site. Il vous est conseillé **d'anticiper les demandes d'équivalences** auprès du CNFPT.

Nous vous rappelons que les listes d'aptitude sont établies par le Centre de Gestion au regard des quotas et des Lignes Directrices de Gestion [arrêtées le 19 mars 2021](#), puis dressées par le Président du Centre. Les différents critères de sélection figurent dans le LDG.

⇒ [Pour en savoir plus](#)

Protection Sociale Complémentaire : transpose ou pas ?

Nous vous informions en novembre dernier des démarches du Centre de Gestion en perspective de la transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 relatif notamment à la garantie prévoyance.

Au regard des impacts potentiels de cette nouvelle réforme, nous avons anticipé le plus possible les conséquences, par exemple en signant un accord de méthode collectif local par les représentants siégeant au CST du Centre de Gestion, pour les collectivités qui en relèvent.

Toutefois, contrairement aux annonces du Ministre GUERINI à l'été dernier, 6 mois plus tard, au 11 janvier 2024, les textes permettant l'application de cet accord unanime national, ne sont **toujours pas publiés**.

Seul un [projet de décret](#) modifiant le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) le 20 décembre. Celui-ci reprend bien les définitions des garanties minimales de l'accord du 11 juillet 2023 en étendant la garantie incapacité à 90% y compris du régime indemnitaire et pour l'invalidité.

Il porte également le niveau de participation obligatoire de l'employeur à hauteur de 50%, mais maintient la notion de panier de référence, alors que l'accord se base sur la cotisation réelle.

En conséquence, ce décret porterait le montant minimum de 7€ à 17,50€ par mois, au 1^{er} janvier 2025.

A ce jour, nous n'avons aucune information sur un projet de décret nécessaire à la modification du décret n°2011-1474 (procédure), ni des dispositions législatives indispensables à la modification de la loi Evin de 1989 et du CGFP.

Il est donc toujours urgent... d'attendre !

Financement des frais de formation des apprentis recrutés en 2024 Campagne de recensement des intentions



La convention d'objectifs et de moyens signée par le CNFPT et l'Etat pour les années 2023, 2024 et 2025 prévoit un objectif de **financement de 9000 contrats d'apprentissage par an**.

Au regard des intentions de recrutement croissantes des collectivités depuis 2020, le CNFPT a souhaité définir des **critères de régulation** dans l'allocation des moyens dédiés à la prise en charge des frais de formation des contrats d'apprentissage dans le cas où les intentions de recrutement seraient supérieures aux capacités financières de l'établissement.

Les deux critères sont :

- La participation au recensement des intentions de recrutement :

Comme en 2023, seuls les employeurs publics locaux ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement seront éligibles au financement des frais de formation.

- La priorisation des métiers en tension :

Les contrats d'apprentissage qui ciblent un répertoire de 44 métiers considérés en tension, construit sur la base des travaux du CNFPT et des associations d'élus, seront prioritairement financés.

Il demeurera toutefois possible pour les collectivités d'exprimer des intentions de recrutement en dehors de la catégorie « métiers en tension » mais ces dernières ne seront, en termes de financement, pas prioritaires.

⇒ Le [référentiel des métiers en tension](#).

Comment procéder au recensement des intentions de recrutement d'apprentis ?

⇒ En vous connectant depuis [JEL sur la plateforme apprentissage](#)

A partir du 22 janvier 2024 et jusqu'au 22 mars.

Site internet : Apprentissage

En complément, découvrez sur le site internet du CDG16, une [nouvelle page consacrée à l'apprentissage](#).

Nous vous rappelons que la CIMETH vous accompagne sur toute la démarche de recherche de candidat et de recrutement, pour le recrutement d'un apprenti reconnu travailleur handicapé.

Campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



La campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) a lieu du **1^{er} février au 30 avril 2024**.

Toutes les collectivités de plus de 20 agents ou ayant reçu une lettre d'appel à déclaration annuelle, en ont l'obligation.

Afin de vous aider dans la saisie et vous informer, notamment sur les dernières modifications qu'a pu apporter la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la Cellule Insertion et Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés (CIMETH) du Centre de Gestion vous propose **2 dates d'informations et d'accompagnement à la déclaration**.

Celles-ci sont proposées aux personnes chargées de la DOETH dans votre établissement, par visioconférence :

- Le 28 mars 2024 à partir de 10h00
- Le 3 avril 2023 à partir de 10h00

⇒ [Inscription](#)

⇒ [Eléments nécessaires à la DOETH](#)

⇒ Contact : [CIMETH](#) - 05.45.69.69.96

D'autre part le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des employeurs :

- [Une aide générale à la déclaration annuelle](#)
- [Une FAQ complète et téléchargeable](#).
- [Des présentations thématiques de la déclaration](#).

Formation des Secrétaires généraux de mairie

Pour la 5^{ème} année consécutive, le Campus des Valois propose un cycle de formation qui a pour objectif de répondre aux difficultés de recrutement des collectivités sur les postes de secrétaires généraux de mairie et d'offrir aux bénéficiaires la possibilité d'acquérir les bases nécessaires à l'exercice de ce métier.

Celle-ci s'adresse aux demandeurs d'emploi attirés par ce métier, aux agents en reconversion professionnelle ou aux agents en poste.

⇒ [Fiche de renseignement](#)

Déontologie / laïcité

Comme nous vous l'indiquions dans le numéro précédent, en lien avec la mutualisation des dispositifs et la mise en place d'un collège de référents, nous avons mis à jour sur le site internet les modalités de contacts :

- Des référents déontologie des agents et collectivités
- Du référent laïcité
- Des référents déontologues des élus locaux.

A ce jour, vous êtes **plus de 200 collectivités** à avoir choisi de désigner le collège de référents déontologues des élus, proposé par le Centre de Gestion et mutualisé au niveau régional.

Le statut de la F.T.P. a 40 ans,

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 figurait, jusqu'à récemment, dans les visas de nombreux arrêtés et délibérations de nos collectivités. Pendant près de 40 ans, elle fut la référence statutaire des gestionnaires R.H. notamment.



Anicet LE PORS, surnommé le « père du statut », alors ministre de la fonction publique était partisan d'une seule fonction publique. Gaston DEFFERRE que l'on peut qualifier par analogie de « père de la décentralisation », ministre de l'Intérieur, défendait la diversité des fonctionnaires. La synthèse de leurs idées

aboutira aux lois du 2 mars 1982, 13 juillet 1983, 11 janvier (FPE) et 26 janvier 1984 (FPT) et 9 janvier 1986 (FPH) : une seule fonction publique et 3 versants.

Pendant ces 40 années, le statut a continué de se construire, a été critiqué, attaqué... pourtant il n'a cessé de s'adapter au fil de centaines de modifications législatives et réglementaires, dont la dernière majeure fut la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'ordonnance du 24 novembre 2021, entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022, est venue abroger la majeure partie de la loi du 26 janvier 1984 en la transposant en partie législative dans le nouveau Code Général de la Fonction Publique et en attendant son pendant réglementaire à venir.

Le CGFP rassemble les dispositions communes et spécifiques aux 3 versants de la fonction publique. Poursuivra-t-il l'harmonisation des statuts des fonctionnaires de l'Etat, des territoriaux et des hospitaliers ? Facilitera-t-il le rapprochement avec son cousin Code du travail ? Rendez-vous dans 40 ans...



Bon anniversaire aux CDG !

Les articles 13 à 27 de la loi du 26 janvier 1984 ont créé les Centres de gestion de la fonction publique territoriale. Puis le décret du 26 juin 1985 est venu compléter les dispositions régissant leur fonctionnement.

Comme le statut, ils ont su évoluer et s'adapter aux besoins des collectivités. D'une mission de « gardien » de l'application homogène des textes à un rôle de « tiers de confiance », œuvrant, au quotidien, aux côtés des employeurs publics territoriaux afin de les accompagner face aux nombreux défis de la gestion de leurs ressources humaines.

Récemment renforcés par la loi de 2019 et régulièrement sollicités pour de nouvelles missions, les CDG mutualisent les ressources au niveau départemental et s'organisent au niveau régional pour mieux coopérer (schéma de coordination, mutualisation et spécialisation) et ainsi développer des services optionnels, que les collectivités mobilisent au gré de leurs besoins et selon leurs spécificités.

Le CDG renforce ses effectifs



Adeline TRILLAUD a rejoint le Centre de Gestion depuis le 8 janvier, afin notamment de renforcer l'expertise juridique et la diffusion de l'information en développant par exemple les rencontres de proximité (ateliers...).

Son profil de juriste et son expérience en commune mais aussi en Centre de Gestion (79), seront par exemple mis au service du réseau des secrétaires généraux de mairie du département dont le CDG se voit confié l'animation par la loi du 30 décembre 2023.

Convention de partenariat Prévention Santé, Qualité Vie, Condition au Travail avec TERRITORIA MUTUELLE

Vendredi 19 janvier, M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, a signé avec M. Robert CHICHE, Président du Conseil d'Administration de TERRITORIA Mutuelle, une convention de partenariat pour la mise à disposition d'une offre « prévention » et de services spécifiques et adaptés aux besoins de la collectivité.



Cette convention comporte plusieurs axes :

- La sensibilisation à l'activité physique en milieu professionnel,
- L'étude des causes du désengagement au travail,
- Le partage d'expériences et de rencontre.

Ce partenariat sera décliné durant les prochaines années.

Lancement de la plateforme d'emploi ORYX par la gendarmerie nationale

La gendarmerie nationale lance une nouvelle plateforme d'emploi, ORYX, afin de faciliter la mise en relation des employeurs, publics ou privés, et des personnes en reconversion ou en recherche d'emploi :

- conjoint(e)s de gendarmes, en recherche d'emploi,
- orphelins de gendarmes, à la recherche d'un stage, d'une alternance, ou de leur premier emploi dans le monde civil,
- anciens gendarmes (jeunes retraités),
- gendarmes blessés à la recherche d'un nouvel emploi dans le monde civil (RQTH ou non),
- personnels militaires de la gendarmerie de tous statuts.

Cette plateforme permet notamment :

- aux employeurs, la diffusion de leurs offres d'emploi auprès de ce public et la consultation des profils ;
- aux personnes en recherche d'emploi, la consultation des offres d'emploi proposées.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le centre d'orientation et de reconversion de la gendarmerie de Poitiers, en charge du territoire de notre département

- ⇒ (MDC) Stéphanie DACHICOURT
(CNE) Flavie GUIGNOUARD
cor.poitiers@gendarmerie.interieur.gouv.fr
05.49.00.56.95 / 05.49.00.56.27

DERNIER RAPPEL : Assurance statutaire

Vous souhaitez avoir une **proposition financière** pour souscrire au nouveau contrat groupe 2025-2028 proposé par le CDG, ou simplement pouvoir comparer l'offre à votre contrat actuel ?

Il nous vous reste que quelques jours pour donner mandat au CDG afin de participer à l'appel d'offres. Après le **29 février**, il sera trop tard.

- ⇒ Contact : <mailto:assurancestatutaire@cdg16.fr>
05.45.69.45.86

