

Actualités statutaires

Le mensuel n° 329

L'essentiel du statut en date du 31 décembre 2023

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À la une

Promotion interne : assouplissement des quotas

- Remplacement de la règle du « 1 pour 3 »
- Durée requise pour la clause de sauvegarde
- Révision du quota alternatif sur les effectifs
- Entrée en vigueur

À voir également

Textes officiels

- Régime indemnitaire du secteur médico-social
 - Travail des dimanches et jours fériés
 - Travail de nuit
- Régime indemnitaire des adjoints du patrimoine
- Egalité professionnelle et emplois fonctionnels
- Nouvelle exception à la journée de carence
- Attribution de la « NBI ville »
- Rémunération des fonctionnaires en CLM
- Plafond de sécurité sociale pour 2024
- SMIC au 1^{er} janvier 2024
- Frais de transport domicile - travail
- Elèves conservateurs
- Régime général : cotisation patronale vieillesse
- Régime général : cotisations AT/MP
- Saisie des rémunérations
- Indemnité de résidence à proximité de la Suisse
- Décret de « jointure » sur le chômage
- Versement mobilité pour la petite couronne
- Concours d'ATSEM
- Transfert de compétences Etat - régions

À retenir

Réforme du statut des secrétaires de mairie

- Reconnaissance statutaire des secrétaires de mairie
- Dispositif temporaire de requalification en B
- Promotion interne après une formation qualifiante
- Valorisation des fonctions pour la carrière
- Formation initiale obligatoire
- Recours élargi aux agents contractuels
- Mission obligatoire des centres de gestion
- Montée du métier en compétence

Circulaires

- Plafond des CET en 2024
- Financement de l'apprentissage en 2024
- Simplification de la GRH
- Guide laïcité
- Titres-restaurant
- Frais professionnels
- Avantages en nature
- Cotisations animateurs temporaires
- Collaborateurs occasionnels du service public
- Chômage : cotisations ARE formation
- Indemnité de gardiennage des églises
- Formation statut par la DGAFP
- Indemnités de fonction des élus au 1^{er} janvier 2024

Foire aux questions

Réforme des retraites

Les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de la loi de finances pour 2024 qui précisent certains aspects de la réforme d'avril 2023 seront présentées ultérieurement dans la rubrique dédiée sur le site du CIG « Dossiers du moment ».

Promotion interne : assouplissement des règles de quotas au 1^{er} janvier 2024

Le [décret n° 2023-1272](#) du 26 décembre 2023 modifie les règles encadrant la promotion interne des agents de la fonction publique territoriale contenues dans les décrets transversaux (décrets communs des catégories A et B, [décret n° 2013-593](#) du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement) et dans les statuts particuliers.

Notre éclairage

Cette réforme s'inscrit dans le cadre de la **refonte de l'accès, des parcours et des rémunérations (chantier dit « APR »)** dans la fonction publique.

Remplacement de la règle du « 1 pour 3 »

Le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne est réduit de 3 à 2, soit la **nouvelle règle du « 1 pour 2 »**.

En outre, la liste des voies de recrutements servant au calcul des quotas de promotion interne (concours, détachement, mutation ou intégration directe) est élargie aux **titularisations des personnes en situation de handicap à l'issue de leur contrat** conclu sur le fondement de l'[article L 352-4 du CGFP](#) (anciennement art. 38 de la loi du 26 janvier 1984).

Notre éclairage

En revanche, l'assiette n'a pas été étendue au recrutement contractuel sur emploi permanent.

Réduction de la durée requise pour la clause de sauvegarde

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une **période d'au moins 2 ans et non plus d'au moins 4 ans**, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant dans le décompte (concours, détachement, mutation ou intégration directe, titularisation des agents contractuels en situation de handicap) est intervenu.

Révision du quota alternatif sur les effectifs


Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de « 1 pour 2 » à 8 % de l'effectif du cadre d'emplois et des agents en contrat à durée indéterminée (CDI) lorsque ce mode de calcul est plus favorable que celui résultant du quota appliqué sur les recrutements.

Notre éclairage

Les possibilités de promotion interne calculées en fonction des effectifs sont élargies dans des proportions importantes en raison de l'**effet cumulé des trois modifications** suivantes : règle du « 1 pour 2 », taux relevé de 5 à 8 % et prise en compte des CDI dans les effectifs.

Entrée en vigueur

Le décret fixe sa date d'effet au **1^{er} janvier 2024**.

 [Décret n° 2023-1272](#) du 26 décembre 2023 publié au Journal officiel du 28 décembre 2023

A retenir

Réforme du statut des secrétaires de mairie

Comme son titre l'indique, la [loi n° 2023-1380](#) du 30 décembre 2023 vise à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Notre éclairage

Ce texte est d'**initiative parlementaire** ([proposition de loi n° 554](#) (2022-2023) déposée au Sénat le 1^{er} mai 2023). Il reprend le contenu d'une **précédente proposition de loi issue d'un autre groupe parlementaire** et adoptée au Sénat le 6 avril 2023 ([proposition de loi n° 598](#) (2021-2022) du 30 mars 2022 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie).

La version initiale de la proposition à l'origine de la loi du 30 décembre 2023 a, par ailleurs, été enrichie par les travaux d'une **mission d'information sénatoriale** dont les conclusions ont été publiées pendant les débats au parlement ([rapport d'information n° 676](#) du 1^{er} juin 2023 relatif à l'attractivité du métier de secrétaire de mairie).

Selon les données énoncées dans le rapport sénatorial, la profession compte **23 000 agents** exerçant leurs fonctions dans 29 600 communes. **60,4 % des secrétaires de mairie appartiennent à la catégorie C**, 23,1 % à la catégorie B et 16,5 % à la catégorie A. 80 % des postes sont occupés par des fonctionnaires.

Reconnaissance statutaire des secrétaires de mairie

([art. L. 2122-19-1](#) du CGCT créé par [art. 1^{er}](#) de la loi)

Afin de consacrer le métier de secrétaire de mairie et de renforcer sa visibilité, la loi prévoit **deux mesures analysées ci-après** :

- l'inscription de l'emploi requalifié de « secrétaire **général** de mairie » dans le code général des collectivités territoriales (CGCT) dès le 1^{er} janvier 2024 (lendemain de la publication) ;
- la reconnaissance de ces fonctions dans les **communes de moins de 2 000 habitants** comme étant un **emploi de catégorie B au moins** à compter du 1^{er} janvier 2028.

Notre éclairage

Actuellement, les fonctions de secrétaire de mairie relèvent de **4 cadres d'emplois distincts** appartenant aux 3 catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Le **cadre d'emplois des secrétaires de mairie** des communes de moins de 3 500 habitants (en catégorie A depuis 1995 lors du relèvement du seuil de 2 000 à 3 500 habitants) a été mis en extinction en 2001 par l'intégration progressive de ses membres pendant une période de 10 ans dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux après admission à un examen professionnel. Selon les travaux parlementaires, il resterait à ce jour 1 200 fonctionnaires dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie en raison du fait notamment que l'intégration des lauréats de l'examen est subordonnée à la création d'un emploi budgétaire d'attaché territorial ([rapport Sénat n° 466](#) sur la proposition de loi, 29 mars 2023).

Les **attachés territoriaux** peuvent occuper l'emploi de secrétaire de mairie au titre des missions définies de manière générale par leur statut particulier. Si la commune compte entre 2 000 et 3 500 habitants, le maire a la faculté de recruter, depuis l'**abaissement du seuil de fonctionnalité en 2008**, soit un attaché territorial exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, soit un directeur général des services (DGS), emploi fonctionnel accessible par la voie du détachement aux seuls fonctionnaires de la catégorie A.

Enfin, les fonctions de secrétaire de mairie figurent parmi les missions statutaires dévolues aux **rédacteurs** et aux **adjoints administratifs territoriaux** mais uniquement dans les communes de moins de 2 000 habitants et sous réserve pour les adjoints administratifs qu'ils soient titulaires d'un grade d'avancement (adjoint administratif principal de 2^{ème} ou de 1^{ère} classe).

A retenir

A compter du 1^{er} janvier 2024, l'emploi de secrétaire de mairie est doté d'une **base législative** (et non plus seulement réglementaire) **dans le CGCT**.

En effet, un nouvel article L. 2122-19-1 du CGCT prévoit que « dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet ».

Notre éclairage

En conséquence, **entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024** (lendemain de la publication de loi) :

- la **dénomination de « secrétaire général de mairie »** avec un seuil maximal de population fixé à 3 500 habitants ; la loi ne fait pas de distinction selon la strate démographique à la différence de la réglementation relative à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui mentionne actuellement les fonctions de « secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants » et celles de « secrétariat général dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants » ([décret n° 2006-779](#) du 3 juillet 2006) ;
- l'**obligation de nommer un secrétaire général de mairie** (« le maire nomme ») : est ainsi remise en cause la pratique observée dans certaines communes consistant à employer un agent faisant office de secrétaire de mairie sans qu'il ait été nommé en tant que tel par le maire. De même, la rédaction de la loi (désignation d'un secrétaire général de mairie) conduit désormais à s'interroger sur la légalité de la situation évoquée par le ministère de la fonction publique dans laquelle deux agents occupent le même emploi de secrétaire de mairie « en partage de temps », deux mi-temps par exemple ([QE n° 01027](#) publiée au JO S du 15 décembre 2022) ;
- l'**inscription dans la loi** du choix entre la nomination d'un secrétaire général de mairie ou le recrutement d'un DGS dans les communes comptant entre 2 000 et 3 500 habitants.

En revanche, l'état du droit quant à la catégorie hiérarchique dont doit relever le fonctionnaire n'est pas modifié jusqu'au 31 décembre 2027 (adjoint administratif principal, rédacteur ou attaché jusqu'à 2 000 habitants et attaché exclusivement entre 2 000 et 3 500 habitants).

A compter du 1^{er} janvier 2028, il sera **interdit de recourir à des agents de catégorie C** pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

En effet, dans sa nouvelle rédaction en vigueur à compter de cette date, l'article L. 2122-19-1 du CGCT précise la **catégorie hiérarchique dont devra relever le fonctionnaire en ces termes** : « pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois **classé au moins dans la catégorie B** ».

En outre, est inscrite dans le même article du CGFP, la règle découlant jusqu'alors des seules dispositions réglementaires rappelées précédemment selon laquelle **dans les communes de 2 000 habitants et plus**, il s'agit d'un emploi de **catégorie A**.

Notre éclairage

Pour rendre effective la consécration à terme des fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants comme un emploi de catégorie B au moins, la loi prévoit l'instauration à titre temporaire d'un « dispositif de requalification » et la création pérenne d'une nouvelle voie de « promotion-formation » (voir ci-après).

Dispositif temporaire de requalification en catégorie B

([art. 2](#) de la loi)

Notre éclairage

Il s'agit d'**épuiser progressivement l'effectif constitué des secrétaires de mairie de catégorie C** en facilitant leur promotion interne en catégorie B par une dérogation à la règle des quotas applicable pendant une période limitée.

Pour rappel, les fonctionnaires de catégorie C occupant ou ayant occupé un emploi de secrétaire de mairie **bénéficient déjà d'une disposition favorisant leur promotion interne** comme rédacteur : la durée minimale d'exercice de services publics est réduite de 10 ans à 8 ans pour les adjoints administratifs principaux ayant exercé pendant 4 ans au moins les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants. Toutefois, cette disposition s'applique dans le cadre de la règle des quotas de promotion interne (1 pour 2 depuis le 1^{er} janvier 2024).

A retenir

A compter du 1^{er} avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027, la promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie B sera accessible **sans quota** pour les agents remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs principaux) ;
- remplir une **condition minimale d'ancienneté dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie**, qui sera déterminée par décret.

Notre éclairage

D'après les [informations communiquées par la DGCL](#) au rapporteur de l'Assemblée nationale, la durée d'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier de ce dispositif temporaire de requalification pourrait s'inspirer des conditions de la promotion interne au choix des secrétaires de mairie rappelées ci-dessus. Une **durée de 4 ans** pourrait ainsi être retenue.

Le dispositif est dérogatoire en tant qu'il s'affranchit des quotas mais les règles d'établissement des listes d'aptitude devront être respectées, en particulier la **compétence exclusive des centres de gestion en matière de promotion interne** pour les collectivités affiliées (renvoi dans la loi aux « modalités prévues par l'[article L. 523-5](#) du CGFP »).

Promotion interne après une formation qualifiante

([art. 3](#) de la loi)

Notre éclairage

L'objectif poursuivi est l'**ouverture pérenne d'une voie de promotion interne en catégorie B sans quota** au bénéfice des fonctionnaires de catégorie C ayant validé une formation qualifiante en vue de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie.

A la différence du dispositif temporaire de requalification réservé **aux seuls agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie**, la nouvelle voie de « promotion-formation » sera ouverte **à tout agent de catégorie C**, quels que soient sa filière et son métier, souhaitant devenir secrétaire de mairie.

Les **statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B** pourront prévoir la possibilité d'établir une liste d'aptitude de promotion interne distincte de celle issue de la sélection au choix ou après examen professionnel.

Pour être éligibles, les agents devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un **grade d'avancement** d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs principaux) ;
- avoir suivi une **formation qualifiante** aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie ;
- avoir validé la formation qualifiante par le biais d'un **examen professionnel**.

Aucun quota ne sera appliqué mais l'inscription sur la liste d'aptitude du cadre d'emplois de catégorie B ne vaudra **que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie**.

L'**entrée en vigueur** de cette nouvelle voie de promotion interne est subordonnée à la **modification des statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B** concernés (celui des rédacteurs en l'occurrence). La loi annonce également l'intervention de **décrets d'application** devant préciser la nature de la formation qualifiante, les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel ainsi que la **durée minimale de l'obligation de servir en qualité de secrétaire de mairie**.

Notre éclairage

Comme l'indiquent les travaux parlementaires, « l'organisation de [l']examen professionnel reviendra en toute logique aux **centres de gestion**, qui organisent déjà l'ensemble des examens professionnels » ([débats devant la commission mixte paritaire](#), 18 décembre 2023).

A retenir

Valorisation des fonctions pour la carrière dans toutes les catégories (art. L. 523-5 du CGFP modifié par l'art. 7 de la loi)

Notre éclairage

Les mesures précédentes s'adressent uniquement aux agents de catégorie C alors que les fonctions de secrétaire de mairie peuvent également être exercées par des fonctionnaires de catégorie B ou A.

Pour améliorer l'évolution de carrière de tous les secrétaires de mairie quelle que soit la catégorie dont relève leur cadre d'emplois, deux dispositions de nature pérenne sont prévues :

- prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour la promotion interne : les listes d'aptitude devront comporter une **part, qui sera fixée par décret**, de fonctionnaires exerçant ces fonctions ;
- octroi d'un « **avantage spécifique d'ancienneté** pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon » aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie.

Notre éclairage

Bien que la loi ne le précise pas, l'entrée en vigueur de la bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon est subordonnée à l'adoption de dispositions réglementaires d'application.

Formation initiale obligatoire

(art. L. 422-34-1 du CGFP créé par l'art. 5 de la loi et art. L. 451-6 du CGFP modifié par l'art. 5 de la loi)

Outre la formation statutaire obligatoire prévue par le statut particulier dont ils relèvent, les secrétaires généraux de mairie reçoivent, **dans l'année suivant leur prise de poste**, une « formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée ». Cette formation est assurée **par le CNFPT**.

Notre éclairage

La date d'effet n'est pas précisée par la loi. Selon les travaux parlementaires, cette disposition permettra aux secrétaires de mairie « qui entreront en fonction **à compter de la promulgation de la proposition de loi** » de bénéficier de cette formation ([rapport Sénat n° 689](#) sur la proposition de loi, 7 juin 2023).

Par ailleurs, s'agissant du **champ d'application de la formation obligatoire**, les termes employés par la loi (« les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie ») suggèrent que les **agents contractuels** sont concernés au même titre que les fonctionnaires.

Recours élargi aux agents contractuels

(art. L. 332-8 du CGFP modifié par l'art. 9 de la loi)

Notre éclairage

Pour rappel, en l'état du droit avant sa modification par la loi analysée, un secrétaire de mairie peut être recruté en qualité d'agent contractuel sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP (contrats de 3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans et pour une durée indéterminée au-delà) :

- dans les communes de moins de 1 000 habitants quelle que soit la durée de l'emploi (à temps complet ou à temps non complet) ;
- dans toute commune sans considération de seuil démographique mais uniquement sur des emplois inférieurs à 50 % du temps complet.

Ces dispositions n'autorisent pas les communes de plus de 1 000 habitants à recruter un secrétaire de mairie contractuel à temps complet.

Est reconnue aux **communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants** la possibilité de recruter des agents contractuels **sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP** (7^{ème} alinéa nouveau) pour occuper l'emploi de secrétaire général de mairie **quelle que soit sa durée** (à temps complet ou à temps non complet).

Notre éclairage

En l'absence de précision quant à sa date d'effet, cette disposition est d'**application immédiate**.

A partir de 2 000 habitants, un agent contractuel peut être recruté sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP mais non pas au titre de l'emploi occupé de secrétaire générale de mairie mais **dans les conditions de droit commun** fixées pour tous les emplois permanents c'est-à-dire « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté » (2^{ème} alinéa).

A retenir

Mission obligatoire des centres de gestion (CDG)

(art. L. 452-38 du CGFP modifié par l'art. 4 de la loi)

La liste des missions obligatoires exercées par les CDG pour les collectivités territoriales et les établissements affiliés comprend désormais l'« **animation du réseau des secrétaires généraux de mairie** dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux ».

Notre éclairage

En l'absence de précision quant à sa date d'effet, cette disposition est d'**application immédiate**.

Il s'agit d'**inscrire en droit une pratique déjà répandue parmi les CDG** comme le préconisait le [rapport sénatorial](#) précité relatif à l'attractivité du métier de secrétaire de mairie. Selon les rapporteurs de la mission d'information, l'animation du réseau pourrait consister en la mise en place d'outils tels que :

- « un répertoire des secrétaires de mairie du département (coordonnées, photos...) avec leurs expertises le cas échéant ;
- un dispositif d'accueil des secrétaires de mairie entrant en poste ;
- une plateforme d'échanges (pratiques, expériences...) proposant des contenus du type « boîte à outils » (veille juridique, réglementation applicable, FAQ, modèle d'actes...) ;
- des ateliers thématiques ;
- des congrès départementaux, comme le préconise aussi l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG) ;
- un accès à des formations à distance (MOOC, webinaires...) ».

Montée du métier en compétence

(art. 6 de la loi)

Avant la fin de l'année 2024, le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport évaluant à la fois :

- les formations supérieures existantes qui préparent au métier de secrétaire de mairie ;
- la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, cette disposition répond à la problématique de l'**absence de formation initiale spécifique** préparant aux fonctions de secrétaire de mairie et du manque de visibilité et de compréhension du métier engendré par la **multiplicité des initiatives menées sur le terrain** pour pallier cette carence. C'est pourquoi, le Gouvernement s'est engagé à « travailler en lien avec les universités pour favoriser l'émergence de **formations initiales de secrétaire de mairie** de façon à multiplier les candidats potentiels aux concours de la catégorie B ou A ou à des recrutements en tant que contractuels » ([amendement n° 11 rect. bis](#), Sénat, 14 juin 2023 et [rapport n° 1779](#), Assemblée nationale, 18 octobre 2023).

 [Loi n° 2023-1380](#) du 30 décembre 2023 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2023

A retenir

Notre éclairage

Compte tenu des dates d'effet des différentes dispositions de la loi, le **calendrier d'application de la réforme** suivant peut être établi :

- **1^{er} janvier 2024** :

Changement de dénomination de l'emploi

Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

Formation initiale obligatoire des agents nouvellement recrutés

Possibilité élargie de recours au recrutement contractuel

Mission obligatoire des CDG portant sur l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie

- **avant le 31 décembre 2024** :

Rapport du gouvernement au parlement sur les formations préparant au métier

- **1^{er} avril 2024 au 31 décembre 2027** :

Dispositif de requalification de C en B (décret d'application à paraître)

- **1^{er} janvier 2028** :

Interdiction de recruter des agents de catégorie C

Dispositions dont l'**entrée en vigueur sera fixée par les décrets d'application** :

Nouvelle voie de promotion-formation

Prise en compte des fonctions pour la promotion interne

Bonification d'ancienneté

Régime indemnitaire du secteur médico-social

Notre éclairage

Pour rappel, le régime indemnitaire de référence de la plupart des cadres d'emplois médico-sociaux (voir la liste ci-après) est celui des **personnels paramédicaux du ministère de la Défense** ([annexe 1](#) du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). Ces fonctionnaires de l'Etat n'étant pas éligibles au RIFSEEP, une correspondance provisoire avec des corps de l'Etat qui adhèrent au nouveau régime indemnitaire a été établie pour les cadres d'emplois médico-sociaux de manière à permettre le plein déploiement du dispositif dans la FPT ([annexe 2](#) du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Ces cadres d'emplois médico-sociaux ont néanmoins conservé leur correspondance d'origine pour l'attribution des primes liées aux cycles de travail dont le cumul avec le RIFSEEP est autorisé ([arrêté du 27 août 2015](#)).

Dans la mesure où **l'Etat applique le régime indemnitaire de la fonction publique hospitalière** (FPH) aux personnels paramédicaux du ministère de la Défense ([décret n° 98-1057](#) du 16 novembre 1998 et arrêtés d'application), la question se pose de la transposition dans la FPT de certaines mesures récentes visant à améliorer les conditions de travail des acteurs de la santé conformément aux annonces du gouvernement de l'été dernier ([communiqué de presse](#) du 31 août 2023).

Indemnisation du travail des dimanches et jours fériés

Un arrêté du 22 décembre 2023 revalorise le **montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés** versée à une partie du personnel de la FPH (modification de l'arrêté du 16 novembre 2004).

Au 1^{er} janvier 2024, l'indemnité s'élève à **60 €**.

 [Arrêté du 22 décembre 2023](#) publié au Journal officiel du 23 décembre 2023

Notre éclairage

Pour rappel, le **montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2023** est égal à **50,26 €** compte tenu de l'indexation du montant initial (44,89 € au 1^{er} janvier 2004) sur l'évolution de la valeur du point.

Sont susceptibles d'être concernés par la revalorisation les membres des **cadres d'emplois suivants quel que soit le lieu d'exercice de leurs fonctions** (EHPAD, services de soins à domicile...) :

- auxiliaires de puériculture ;
- puéricultrices ;
- infirmiers en soins généraux ;
- cadres de santé paramédicaux ;
- sages-femmes ;
- aides-soignants ;
- auxiliaires de soins ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens ;
- techniciens paramédicaux ;
- cadres d'emplois médico-sociaux en voie d'extinction (infirmiers...).

Les **agents sociaux** territoriaux ne figurent pas dans cette liste : les membres de ce cadre d'emplois sont éligibles à une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié mais dont le fondement juridique n'est pas celui de la FPH ([décret n° 92-7](#) du 2 janvier 1992 et [arrêté du 16 novembre 2004](#) modifié) mais un **texte propre à la FPT** ([décret n° 2008-797](#) du 20 août 2008). L'indemnité indexée sur la valeur du point **demeure égale à 50,26 € depuis le 1^{er} juillet 2023** ([arrêté du 20 août 2008](#)).

Quant aux autres agents de la sous-filière médico-sociale, ils peuvent percevoir l'**indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés** commune à l'ensemble de la FPT, soit 0,74 € par heure effective de travail (arrêtés du [19 août 1975](#) et du [31 décembre 1992](#), [QE n° 11558](#) JO AN du 21 avril 2003).

Conformément aux principes régissant le régime indemnitaire dans la FPT, la **transposition** aux cadres d'emplois éligibles de la revalorisation prévue par l'arrêté du 22 décembre 2023 est **fonction des termes de la délibération instituant l'indemnité** : référence au taux en vigueur dans les services de l'Etat ou montant voté dans la limite de celui de la FPE. Dans ce dernier cas, la revalorisation est facultative (subordonnée à l'adoption d'une délibération modificative) et peut n'être que partielle par rapport au taux en vigueur dans la FPE (montant « plafond »).

Textes officiels

Indemnisation du travail de nuit

Le décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 crée une **indemnité horaire pour travail de nuit dans la FPH** dont le montant est égal à la rémunération horaire de l'agent (traitement brut et indemnité de résidence) **majorée de 25 %**.

Le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif **est abrogé**.

La date d'effet du décret est fixée au 1^{er} janvier 2024.

 [Décret n° 2023-1238](#) du 22 décembre 2023 publié au Journal officiel du 23 décembre 2023

Notre éclairage

Dans la FPH, cette indemnisation variable selon le traitement de l'agent **remplace l'indemnité fixe** compensant la sujétion du travail de nuit dont le montant était limité en dépit d'une majoration exceptionnelle reconduite à plusieurs reprises jusqu'au 31 décembre 2023 (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 327](#), septembre-octobre 2023, p. 13).

Dans la FPE, la transposition est subordonnée à la **modification des arrêtés ministériels fixant la liste des primes de la FPH** applicables à chaque corps paramédical du ministère de la Défense. Par exemple, l'[arrêté 11 mai 2022](#) concernant les aides-soignants civils du ministère de la Défense (corps de référence pour les aides-soignants territoriaux, notamment) mentionne toujours l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif et vise le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988.

La **question de l'applicabilité directe dans la FPE** du seul fait de l'abrogation du fondement juridique antérieur et de la création concomitante d'une prime ayant le même objet **est actuellement à l'étude** au sein des services compétents du ministère de la Défense.

Dans l'attente de cette clarification, le principe de parité avec la FPE **s'oppose à notre sens, à l'adoption d'une délibération** instituant d'ores et déjà la majoration de 25 % en faveur des personnels de la filière médico-sociale de la FPT effectuant des heures de nuit.

Régime indemnitaire des adjoints du patrimoine

Un arrêté du 15 décembre 2023 revalorise au 1^{er} janvier 2024 l'**indemnité pour travail dominical régulier** de certains personnels du ministère de la culture (modification de l'[arrêté du 3 mai 2002](#) fixant les taux et les modalités d'attribution de cette indemnité).

 [Arrêté du 15 décembre 2023](#) publié au Journal officiel du 28 décembre 2023

Notre éclairage

Parmi les bénéficiaires mentionnés dans l'arrêté figurent les **adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage** qui est le **corps de référence pour le régime indemnitaire des adjoints territoriaux du patrimoine**. Selon les termes de la délibération instituant l'indemnité dans leur collectivité (référence au taux en vigueur dans les services de l'Etat ou montant voté dans la limite de celui de la FPE), les fonctionnaires relevant de ce cadre d'emplois sont donc susceptibles de bénéficier de la revalorisation intervenue en faveur de leurs homologues du ministère de la culture. Le nouveau barème ne distingue plus le montant de la majoration par dimanche au-delà du 10^{ème} selon le rang du dimanche (du 11^e au 18^e ou à partir du 19^e).

	Montants	
	Depuis le 1 ^{er} janvier 2002	A compter du 1^{er} janvier 2024
Pour dix dimanches	962,44 €	1 075, 05 €
Majoration du 11 ^e au 18 ^e dimanche	45,90 €	54,93 €
Majoration à partir du 19 ^e dimanche	52,46 €	54,93 €

L'application (automatique ou non) de la revalorisation aux adjoints territoriaux du patrimoine sera déterminée par les termes de la délibération instituant l'indemnité dans la collectivité (référence aux taux en vigueur dans les services de l'Etat ou montants votés dans la limite de ceux de la FPE). En cas d'adoption d'une délibération modificative, la revalorisation prendra effet dans les conditions de droit commun (c'est-à-dire après transmission au préfet et publication).

Egalité professionnelle dans les emplois fonctionnels

Notre éclairage

Au titre des mesures visant à renforcer le dispositif de nominations équilibrées (DNE), la [loi n° 2023-623](#) du 19 juillet 2023 a instauré l'**obligation de publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois fonctionnels** sous peine d'application d'une contribution forfaitaire (articles [L. 132-6-1](#) et [L. 132-6-2](#) du CGFP).

Pour rappel, sont concernés par le DNE et donc par la nouvelle obligation de publication, les **communes ou les EPCI(*) de plus de 40 000 habitants, les départements et les régions** dès lors qu'ils comptent **au moins 3 emplois fonctionnels** ainsi que le CNFPT.

Pour une analyse détaillée du DNE et de ses modifications par la loi du 19 juillet 2023 précitée, voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 10.

(*) « Forment la catégorie des établissements publics de coopération intercommunale les **syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération et métropoles** » ([art. L. 5210-1-1-A](#) du CGCT). Les syndicats mixtes (dans la mesure où ils ne constituent pas des EPCI), les services d'incendie et de secours (SIS) ou encore les centres de gestion (CDG) ne relèvent pas du DNE.

Le [décret n° 2023-1381](#) du 28 décembre 2023 porte sur la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication des chiffres relatifs aux nominations ([art. 4-1](#) nouveau du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique).

Sont déterminés :

- le **montant de la contribution** : 45 000 € (montant réduit à 25 000 € dans les communes ou EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants) ;
- la **date à compter de laquelle la contribution est due** : en l'absence de publication avant le 30 juin de l'année suivante.

Le texte modificatif entre en vigueur le **1^{er} janvier 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-1381](#) du 28 décembre 2023 publié au Journal officiel du 31 décembre 2023

Notre éclairage

Compte tenu de la date d'effet de la loi et du décret, la première application de l'obligation de publication portera sur le nombre de femmes et d'hommes **nommés en 2023** dans les emplois fonctionnels et devra être satisfaite **avant le 30 juin 2024**.

Parmi les décrets d'application de la loi du 19 juillet 2023 précitée qui **demeurent en attente de publication** figurent ceux relatifs à l'**index de l'égalité professionnelle** dont la mise en œuvre dans la FPT doit intervenir **au plus tard le 30 septembre 2024**. Ces textes ont été publiés pour la FPE (décrets n° [2023-1136](#) et [2023-1137](#) du 5 décembre 2023).

Nouvelle exception à la journée de carence

Aucun délai de carence ne trouvera à s'appliquer pour l'indemnisation des arrêts de maladie consécutifs à une **interruption de grossesse pratiquée pour motif médical** dans chacun des régimes auquel l'assuré est affilié (modification de l'[art. 115](#) de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et de l'[art. L. 323-1-2](#) du code de la sécurité sociale par l'[art. 64](#) de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024).

Définie à l'[article L. 2213-1](#) du code de la santé publique auxquels les textes précités renvoient, l'interruption médicale de grossesse consiste en une interruption volontaire de grossesse qui peut être pratiquée **dès lors que la poursuite de la grossesse met gravement en péril la santé de la femme enceinte** ou qu'il existe une **forte probabilité que l'enfant à naître soit atteint d'une maladie grave et incurable au moment du diagnostic**.

La 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**.

 *Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 publiée au Journal officiel du 27 décembre 2023, [art. 64](#)*

Notre éclairage

Cette disposition intervient après la suppression du délai de carence applicable aux arrêts de travail consécutifs à une **interruption spontanée de grossesse (« fausse couche »)** depuis le 1^{er} janvier 2024 ([art. 2](#) de la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 analysée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 6).

Pour rappel, les **autres exceptions à la journée de carence** dans la fonction publique mentionnées dans l'article 115 de la loi de finances pour 2018 précité concernent les situations suivantes :

- deuxième congé de maladie pour une même cause, lorsque la reprise du travail n'a pas excédé 48 heures ;
- congé de maladie accordé postérieurement à un premier congé maladie au titre d'une affection de longue durée (ALD) ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle (ATMP), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) et congé de grave maladie (CGM) ;
- congé de maladie entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité depuis le 8 août 2019 ([art. 84](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « loi LTFP ») ;
- premier congé de maladie intervenant dans les 13 semaines suivant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans depuis le 1^{er} juillet 2020 ([art. 9](#) de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020).

Attribution de la « NBI ville »

Le décret n° 2023-1314 du 28 décembre 2023 **actualise la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville** (QPV) en métropole. Le [décret n° 2014-1750](#) du 30 décembre 2014 qui fixait la liste initiale est abrogé et sa référence est remplacée par celle du nouveau décret dans toutes les dispositions réglementaires en vigueur.

La date d'effet est fixée au **1^{er} janvier 2024**.

 *Décret n° 2023-1314 du 28 décembre 2023 publié au Journal officiel du 31 décembre 2023*

Notre éclairage

Le [décret n° 2006-780](#) du 3 juillet 2006 portant attribution de la NBI à certains personnels de la FPT exerçant dans des zones à caractère sensible compte parmi les dispositions réglementaires en vigueur concernées par cette modification.

Rémunération des fonctionnaires en congé de longue maladie (CLM)

Est ouverte la possibilité, **par décret** en Conseil d'État, et si un accord collectif le prévoit, de **porter à 60 % (au lieu de 50 %) la part du traitement pendant les 2^{ème} et 3^{ème} années du CLM** (modification de l'[art. L. 822-8](#) du CGFP).

 [Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 publiée au Journal officiel du 30 décembre 2023, art. 195](#)

Notre éclairage

Cette disposition de la loi de finances pour 2024 a pour objet de transposer l'un des engagements de l'[accord du 20 octobre 2023](#) relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État ([amendement n° II-4091, AN, 3 novembre 2023](#)). En effet, l'Etat et 6 organisations syndicales représentatives ont convenu de renforcer le **niveau d'indemnisation du CLM au titre des garanties « employeur »** ce qui impliquait l'évolution du cadre légal afin de permettre au pouvoir réglementaire d'intervenir.

Si la disposition modifiée est commune aux trois versants de la fonction publique ([art. L. 822-8](#) du CGFP), le champ d'application de l'accord qui en est à l'origine est circonscrit à la FPE. C'est pourquoi, un **accord collectif national propre à la FPT** devrait être conclu sur le principe de la compétence réglementaire pour que le gouvernement soit habilité à modifier par décret les droits à rémunération des fonctionnaires territoriaux en CLM.

Relevons que l'accord du 20 octobre 2023 prévoit le **déploiement d'autres garanties « employeur » en matière de prévoyance** visant à renforcer sensiblement la responsabilité de l'Etat vis-à-vis de ses agents (révision des conditions d'accès au CLM, alignement des droits maladie des agents contractuels/fonctionnaires, création d'un nouveau dispositif d'invalidité, garanties accrues des ayants droit des agents décédés).

Ces évolutions annoncées qui sont le fruit d'un accord négocié pour la FPE pourraient servir de **cadre de référence pour une éventuelle déclinaison** par voie législative ou réglementaire dans les deux autres versants de la fonction publique.

Plafond de sécurité sociale pour 2024

Le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2024 est relevé à **3 864 €**, au lieu de 3 666 € en 2023.

 [Arrêté du 19 décembre 2023 publié au Journal officiel du 29 décembre 2023](#)

Notre éclairage

Ce chiffre avait été annoncé dans un [communiqué du 12 octobre 2023](#) publié au bulletin officiel de la sécurité sociale (signalé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 327](#), septembre – octobre 2023, p. 16).

SMIC au 1^{er} janvier 2024

A compter du 1^{er} janvier 2024, le **saire minimum de croissance (SMIC)** horaire est fixé à **11,65 €** (au lieu de 11,52 € au 1^{er} mai 2023), soit un montant mensuel brut de **1 766,92 €** (au lieu de 1 747,20 €).

Le **minimum garanti** est égal à **4,15 €** (contre 4,10 € précédemment).

 [Décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023 publié au Journal officiel du 21 décembre 2023](#)


Notre éclairage

A titre de comparaison, le traitement mensuel afférent au **1^{er} échelon de l'échelle C1** tout comme le traitement minimum de la fonction publique ([art. 8](#) du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985) est égal à **1 801, 73 €** (IB 367/IM 366).

Frais de transport domicile - travail

Le plafond annuel d'exonération fiscale applicable en cas de **cumul du forfait mobilités durables (FMD) et de la prise en charge des frais d'abonnement** de transports en commun ou de location de vélos est porté de 800 € à **900 €** (modification de l'[art. 81](#) 19^oter b du CGI).

Le relèvement du plafond est applicable **à compter de l'imposition des revenus de l'année 2025**.

 *Loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 publiée au Journal officiel du 30 décembre 2023, [art. 7](#)*

Notre éclairage

Il en va de même pour le calcul de l'**assiette des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS** par renvoi à la législation fiscale ([art. L.136-1-1](#) III 4^o e et [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, [art. 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996).

Compte tenu de l'entrée en vigueur différée en 2025, **le plafond global d'exonération fiscale et sociale demeure égal à 800 € en 2024**. Aussi, pour un agent de la région parisienne qui cumule les deux avantages avec un Passe Navigo annuel toutes zones^(*) et le montant le plus élevé du FMD, une part importante du FMD (212,80 € sur 300 €) sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations/contributions sociales (950,40 € X 75 % + 300 € = 1 012,80 € à comparer au plafond de 800 €). Dans le même exemple en 2023, le dépassement ne s'élevait qu'à 39,63 € en raison notamment du taux de prise en charge des abonnements de transports publics par l'employeur limité à 50 % pendant les 8 premiers mois de l'année.

Signalons que **d'autres plafonds d'exonération fiscale sont relevés par le même article de la loi de finances mais les dispositifs en cause ne concernent pas les agents publics (« prime transport » et sa composante « prime carburant »)**.

En effet, les dispositions du chapitre du code du travail intitulé « Frais de transport » **s'appliquent aux agents publics « dans des conditions et selon des modalités prévues par voie réglementaire »** ([art. L. 3261-1](#) du code du travail). Parmi les dispositifs de prise en charge prévus pour les employeurs privés et les salariés, seuls deux d'entre eux font l'objet de mesures réglementaires d'application pour les administrations et les agents publics : le **remboursement partiel des abonnements de transports publics** ([décret n° 2010-676](#) du 21 juin 2010) et le **FMD** ([décret n° 2020-1547](#) du 9 décembre 2020 pour la FPT). Il existe en outre en région parisienne une allocation spéciale en faveur des agents communaux empêchés du fait de leur handicap d'utiliser les transports en commun ([arrêté du 14 décembre 1983](#)). Par principe, le code du travail ne s'applique pas aux agents publics sauf en cas de renvoi exprès par un texte statutaire. C'est pourquoi **les organes délibérants des collectivités territoriales ne sont pas autorisés à instituer des dispositifs complémentaires de prise en charge** des frais de transport domicile - travail **en particulier pour couvrir les frais de carburant** comme peuvent le faire les employeurs privés sur le fondement de dispositions du droit du travail qui leur sont propres ([art. L. 3231-3](#) et [L. 3261-4](#) du code du travail).

Enfin, un article de la loi de finances ne concerne pas les agents publics : il s'agit de la prolongation en 2024 de l'exonération prévue pour 2022 et 2023 de la fraction de la prise en charge (25 %) excédant la participation obligatoire de 50 % aux frais d'abonnement de transports publics ([art. 29](#) de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023). En effet, dans la fonction publique, l'**exonération intégrale et sans limitation de durée de la participation** résulte du relèvement à 75 % du taux de prise en charge obligatoire depuis le 1^{er} septembre 2023 ([décret n° 2023-812](#) du 21 août 2023, [art. 81](#) 19^oter a du CGI, [art. L.136-1-1](#) III 4^o e et [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, [art. 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996).

^(*) L'exemple tient compte de la hausse du **tarif du Passe navigo au 1^{er} janvier 2024**. Cette augmentation a pour effet de relever le **plafond mensuel de prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics pour les trajets domicile-travail hors région parisienne ou mixte** (région parisienne et province) qui est fixé par rapport au montant annuel du Passe Navigo toutes zones ([art. 3](#) du [décret du 21 juin 2010](#) précité). A compter du 1^{er} janvier 2024, le plafond est égal à 99,00 € par mois (950,40€ X 1,25/12) au lieu de 96,36 € depuis le 1^{er} janvier 2023.

Elèves conservateurs

Le décret n° 2023-1197 du 18 décembre 2023 crée une **indemnité de maintien de rémunération (IMR)** pour les élèves conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques qui, pendant la durée de leur scolarité au CNFPT, sont susceptibles de percevoir une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient dans l'emploi précédent.

Le texte entre en vigueur le 20 décembre 2023 (lendemain de la publication)

 [Décret n° 2023-1197](#) du 18 décembre 2023 publié au Journal officiel du 20 décembre 2023

Notre éclairage

Si le conseil d'administration du CNFPT a pu instituer, par délibération, une IMR pour les **élèves administrateurs** et les **élèves ingénieurs en chef** en application du principe de parité, aucune disposition réglementaire ne permettait jusqu'alors d'en étendre le bénéfice aux élèves conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques ([QE n° 7672](#) publiée au JO (AN) Q du 22 août 2023, p. 7 667).

Régime général : cotisation patronale vieillesse

A compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de la **cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée** au régime général est relevé de 1,90 % à 2,02 %.

 [Décret n° 2023-1329](#) du 29 décembre 2023 publié au Journal officiel du 30 décembre 2023

Régime général : cotisations AT/MP

Les **taux collectifs de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP)** par les collectivités territoriales (risque 75.1BA) et leurs établissements publics médico-sociaux (risque 75.1CC), pour leurs agents relevant du régime général de la sécurité sociale, sont fixés respectivement en 2024 à 1,28 et 2,25 (au lieu de 1,81 et 1,36 en 2023).

Pour le personnel recruté à titre temporaire et non bénévole pour se consacrer exclusivement à l'encadrement des mineurs dans les centres de vacances ou de loisirs (risque 55.2EC « Installations d'hébergement à équipements légers ou développés »), ce taux est fixé en 2024 à 3,68 (au lieu de 2,32 en 2023).

 [Arrêté du 27 décembre 2023](#) publié au Journal officiel du 29 décembre 2023

Notre éclairage

Pour rappel, les taux collectifs s'appliquent aux employeurs **dont l'effectif global est inférieur à 20 salariés** (art. D. 242-6-2 du code de la sécurité sociale).

Saisie des rémunérations

Ce décret révisé le **barème des saisies et cessions des rémunérations** en modifiant les articles [R. 3252-2](#) et [R. 3252-3](#) du code du travail. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

 [Décret n° 2023-1228](#) du 20 décembre 2023 publié au Journal officiel du 22 décembre 2023

Indemnité de résidence à proximité de la Suisse

Le décret n° 2023-1168 du 12 décembre 2023 instaure, à partir du 1^{er} décembre 2023, une indemnité de résidence spécifique égale à 3 % du traitement pour les agents exerçant dans certaines communes de l'Ain et de la Haute-Savoie située en zone géographique A sous tension immobilière (modification du [décret n° 85-1148](#) du 24 octobre 1985).

 [Décret n° 2023-1168](#) du 12 décembre 2023 publié au Journal officiel du 13 décembre 2023

Textes officiels

Décret de « jointure » sur le chômage

Le décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023 prolonge l'application des règles actuelles d'indemnisation jusqu'à l'agrément de la convention d'assurance chômage et, au plus tard jusqu'au 30 juin 2024.

 [Décret n° 2023-1230](#) du 21 décembre 2023 publié au Journal officiel du 22 décembre 2023

Notre éclairage

Voir le [communiqué de presse](#) du ministre du travail du 22 décembre 2023.

Versement mobilité pour la petite couronne

Le taux plafond du versement mobilité (anciennement versement transport) est relevé de **2,95 % à 3,20 %** de la masse salariale, soit une hausse de 0,25 point dans les départements de la petite couronne (Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne).

 [Loi n° 2023-1322](#) du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 publiée au Journal officiel du 30 décembre 2023, [art. 139](#)

Notre éclairage

Une **délibération du conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités** en date du 30 décembre 2023 a décidé l'augmentation du versement mobilité de 2,95 % à 3,20 % à la charge des employeurs de la petite couronne **à compter du 1^{er} février 2024** ([lettre circulaire Urssaf 2024-0000001](#) du 9 janvier 2024).

Concours d'ATSEM

Le décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023 a principalement pour objet d'**instaurer une épreuve écrite d'admissibilité** pour le concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^{ème} classe des écoles maternelles.

Cette modification s'applique à compter de la session 2024 du concours interne.

 [Décret n° 2023-1134](#) du 4 décembre 2023 publié au Journal officiel du 6 décembre 2023

Transfert de compétences Etat - régions

Le décret n° 2023-1406 du 30 décembre 2023 précise les modalités de transfert aux régions des services de l'Etat chargés de la **gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER)** au titre de la programmation débutant en 2023 et des agents du ministère de l'agriculture concernés.

Le texte entre en vigueur le **1^{er} janvier 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-1406](#) du 30 décembre 2023 publié au Journal officiel du 31 décembre 2023

Plafond des comptes épargne-temps en 2024

Dans un courrier du 7 décembre 2023 adressé au président du CSFPT, la directrice générale des collectivités locales (DGCL) précise le **champ d'application de la dérogation** visant à augmenter en 2024 de 10 jours le plafond des comptes épargne-temps (CET) en raison de l'organisation des jeux olympiques et paralympiques (JOP).

« **Pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours** » à la suite du déplaçonnement de 2020 pendant la crise sanitaire (jusqu'à 70 jours), le plafond est « augmenté de 10 jours », **soit 80 jours au maximum**.

 [Courrier n° 23-019938-D](#) du 7 décembre 2023, DGCL

Notre éclairage

Cette clarification demandée par les organisations syndicales figure dans l'[arrêté du 9 janvier 2024 publié au Journal Officiel du 10 janvier 2024](#).

Financement de l'apprentissage en 2024

Dans une [fiche technique](#), le CNFPT ouvre le **recensement des intentions de recrutement** d'apprentis par les collectivités territoriales **du 22 janvier au 22 mars 2024**.

En plus de la participation au recensement, la **priorisation des métiers en tension** devient le critère de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels le CNFPT pourra délivrer un accord de financement (voir la [liste des 44 métiers en tension](#) et la [correspondance métiers en tension/diplômes](#)). Le CNFPT précise toutefois qu'« il demeurera 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 ».

L'autre changement dans les modalités de la campagne 2024 porte sur les **informations à saisir lors du recensement des intentions de recrutement** d'apprentis. Les collectivités devront désormais renseigner :

- le **métier en tension** à repérer dans la liste des métiers référencés mentionnée ci-dessus ;
- le **niveau de diplôme** pour permettre le contrôle de cohérence avec le métier en tension et le niveau de qualification indiqué au recensement lors du dépôt de la demande de prise en charge ;
- l'**effectif équivalent temps plein** (ETP) pour le cas où serait instauré, sous réserve d'une nouvelle délibération du CNFPT, un ultime critère arithmétique de pondération si les intentions de recrutement dépassent le volume finançable en 2024 (9 000 contrats).

 [Fiche technique recensement apprentissage 2024](#), CNFPT, 22 décembre 2023

Notre éclairage

Sur les modalités de versement des frais de formation aux centres de formation d'apprentis (CFA) par le CNFPT, voir le [décret n° 2023-1153](#) du 8 décembre 2023 (mise en œuvre de l'[art. L. 451-11](#) du CGFP dans sa rédaction issue de la [loi de finances pour 2023](#) analysée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 321](#), décembre 2022, p. 6).

Circulaires

Simplification de la gestion des ressources humaines

Sur son [site internet](#), le ministère de l'intérieur **invite les employeurs territoriaux** à mettre en œuvre pour la gestion des agents de la FPT certaines des **mesures préconisées par la DGAFP** dans une [circulaire du 4 octobre 2023 adressée aux ministères](#) pour alléger la charge de travail des gestionnaires des ressources humaines (RH) et ainsi contribuer à améliorer l'efficacité comme l'attractivité de la fonction RH.

Suppression des arrêtés de mise en congé de maladie ordinaire à plein traitement

L'explication réside dans le fait que cette situation « ne constitue pas un évènement de gestion ayant un impact juridique, financier sur la carrière ou la situation administrative de l'agent ».

Notre éclairage

Pour rappel, dans la FPE, le **régime indemnitaire** est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé de maladie ordinaire ([décret n° 2010-997](#) du 26 août 2010). Dans la FPT, le versement intégral des primes dans la même situation est subordonné à l'**adoption d'une délibération** de la collectivité de sorte que la mesure de simplification préconisée **ne pourra pas être systématiquement appliquée** dans toutes les collectivités territoriales.

Révision des modalités de production et de notification des arrêtés d'avancement d'échelon

Les arrêtés portant avancement d'échelon **gérés sous forme électronique dans le cadre de systèmes d'information sécurisés** peuvent être **dispensés de la signature de leur auteur**, dès lors qu'ils comportent ses prénom, nom et qualité sur le fondement de l'[article L. 212-2](#) 2° du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

En outre, dès lors qu'elle est techniquement possible, une **notification dématérialisée** aux intéressés, via un envoi automatique de l'arrêté d'avancement d'échelon sur leur portail agent ou leur boîte mail **ne nécessite pas une signature formelle de l'agent pour notification**, et de ce fait, raccourcit et allège le processus de notification.

Le ministère de l'intérieur conclut en indiquant que ces mesures peuvent être mises en œuvre **sans délai**.

 [Simplification de la gestion des ressources humaines](#) : première série de mesures, [collectivités locales.gouv.fr](#)

Guide laïcité

La DGAFP et la direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer ont conçu un [guide de la laïcité](#) dans la fonction publique.

Après avoir rappelé les **fondements et les composantes du principe de laïcité**, ce premier guide répond, à travers des **cas concrets**, aux interrogations des agents publics, des managers et des services en charge des ressources humaines, confrontés au quotidien à une diversité de situations, parfois complexes. Sa vocation est aussi de contribuer à la **promotion en interne du principe auprès des agents publics**, qui incarnent au quotidien la laïcité dans leurs pratiques professionnelles.

La DGAFP et la DLPAJ ont également conçu un **trptyque sous forme de dépliant** « [Comprendre la laïcité - fonction publique](#) » pour répondre de façon synthétique et opérationnelle aux questions et parfois aux idées reçues concernant l'application de la laïcité par les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions.

 [Guide de la laïcité](#), DGAFP et DLPAJ, 8 décembre 2023

Titres-restaurant

La limite d'**exonération des cotisations sociales et de CSG-CRDS** sur la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est fixée à **7,18 € au 1^{er} janvier 2024** (au lieu de 6,91 € depuis le 1^{er} janvier 2023).

La **valeur faciale du titre-restaurant** ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise **entre 11,97 € et 14,36 €** (et non plus entre 11,52 € et 13,82 € comme en 2023).

 [Site portail de l'Urssaf, titres-restaurant](#), 1^{er} janvier 2024

Notre éclairage

Par renvoi à la législation fiscale, la limite d'exonération sociale est celle applicable pour le calcul de l'impôt sur le revenu ([art. 81](#) 19° du CGI, ([art. L.136-1-1](#) III 4° e et [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, [art. 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996). En 2023, le plafond d'exonération avait été relevé en cours d'année de 6,50 € à 6,91 € ([décret n° 2023-422](#) du 31 mai 2023).

Circulaires

Frais professionnels

Les **limites d'exonération de cotisations et de contributions sociales** au titre des frais professionnels de **repas et d'hébergement** sont revalorisées à compter du 1^{er} janvier 2024.

 Site portail de l'Urssaf, indemnité de grand déplacement, [déplacements en métropole](#), 1^{er} janvier 2024

Avantages en nature

Les **montants forfaitaires des avantages en nature pour le calcul des cotisations et contributions sociales** sont revalorisés au 1^{er} janvier 2024.

 Site portail de l'Urssaf, avantages en nature [nourriture](#) et [logement](#), 1^{er} janvier 2024

Cotisations animateurs temporaires

Un [arrêté du 11 octobre 1976](#) prévoit des bases forfaitaires pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des personnes recrutées à titre temporaire et non bénévoles pour assurer l'encadrement des enfants dans les centres de vacances et de loisirs pour mineurs. L'Urssaf diffuse ces bases forfaitaires pour l'année 2024.

 Site portail de l'Urssaf, [bases forfaitaires des animateurs et directeurs](#), 1^{er} janvier 2024

Collaborateurs occasionnels du service public

Les rémunérations versées aux collaborateurs occasionnels du service public sont soumises à cotisations de sécurité sociale dès le premier euro. L'Urssaf diffuse ces taux de cotisations de sécurité sociale ainsi que ceux de CSG-CRDS pour l'année 2024.

 Site portail de l'Urssaf, [collaborateurs occasionnels du service public](#), 1^{er} janvier 2024

Chômage : cotisations ARE formation

La base de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les **stagiaires de la formation professionnelle continue** est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'année 2024, l'assiette forfaitaire est fixée à 1,96 € et le montant total des cotisations est de 0,75 € par heure de stage.

 Site portail de l'Urssaf, [stagiaires de la formation professionnelle continue](#), 1^{er} janvier 2024

Notre éclairage

Pour rappel, l'**agent public privé d'emploi qui perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** pendant sa formation a le **statut de stagiaire de la formation professionnelle** et les cotisations sociales sont intégralement prises en charge par le régime débiteur des allocations d'assurance chômage, soit l'employeur public en auto-assurance ([circulaire interministérielle DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01](#) du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public).

Indemnité de gardiennage des églises communales

A compter du 1^{er} janvier 2024, le montant maximum de l'indemnité allouée pour le gardiennage des églises communales s'établit à :

- **503,42 €** pour un gardien résidant dans la commune où se trouve l'édifice du culte
- **126,91 €** pour un gardien ne résidant pas dans la commune et visitant l'église à des périodes rapprochées.

Depuis le 1^{er} juillet 2023, ces plafonds indemnitaires étaient fixés respectivement à 499,75 € et à 125,98 €.

 [Circulaire du 27 octobre 2023](#), Préfecture de la Haute-Savoie

Circulaires

Formation statut par la DGAFP

Depuis juin 2023, la DGAFP porte un projet de parcours de formation qui a vocation à professionnaliser la filière RH à travers un parcours ciblé sur l'expertise statutaire des gestionnaires RH, intitulé « **Fondamentaux des ressources humaines et du droit de la fonction publique** » (signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 23).

En décembre 2023, un **nouveau livret** « la promotion professionnelle et les conditions d'entrée dans la fonction publique » a été publié afin de permettre aux gestionnaires RH d'accéder aux principales informations sur l'architecture statutaire et les différentes voies d'entrée dans la fonction publique.

 [Parcours de professionnalisation de la filière RH, livret 4 « La promotion professionnelle et les conditions d'entrée dans la fonction publique », DGAFP, 14 décembre 2023](#)

Notre éclairage

Le parcours de formation développé par la DGAFP a vocation à couvrir en 12 thématiques l'ensemble de la carrière d'un agent, de son recrutement à sa retraite (entrée dans la fonction publique, congés et temps de travail, mobilité, promotion professionnelle, déontologie et discipline, dialogue social, conditions de travail...).

Pour rappel, les autres trois premiers livrets portaient sur :

- livret 1 : [Grands principes et structuration du droit de la fonction publique](#)
- livret 2 : [Recrutement par contrat](#)
- livret 3 : [Structure et principaux éléments constitutifs de la rémunération](#)

Bien que conçu pour les agents de l'Etat, le parcours de formation est susceptible d'intéresser les agents gestionnaires RH des collectivités territoriales sous réserve de la prise en compte des règles statutaires propres à la FPT.

Indemnités de fonction des élus locaux au 1^{er} janvier 2024

Dans une fiche récapitulative, la DGCL détermine les **nouveaux barèmes indemnitaires** pour chaque type de collectivité et établissement public applicables **à partir du 1^{er} janvier 2024** compte tenu de l'augmentation du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique (IB 1027/IM 835) à la suite de l'attribution uniforme à cette date de 5 points d'indice majoré à tous les agents ([décret n° 2023-519](#) du 28 juin 2023).

 [Fiche récapitulative des montants maximums bruts mensuels des indemnités de fonction applicables à compter du 1^{er} janvier 2024, DGCL](#)

Notre éclairage

La modification de la correspondance indices bruts et indices majorés a aussi pour effet de rehausser le **plafond indemnitaire** en cas de cumul de mandats ou de fonctions (8 897 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2024 au lieu de 8 861 € depuis le 1^{er} juillet 2023).

Projets de textes – Séance du CSFPT du 20 décembre 2023

En raison de l'absence de textes à examiner, la séance plénière du CSFPT [qui devait avoir lieu le 20 décembre 2023](#) ne s'est pas tenue : le conseil s'est réuni en groupe de travail.
La prochaine séance plénière du CSFPT est fixée au 24 janvier 2024.

Foire aux questions

Cette page est rédigée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG à partir des onglets suivants : « Gérer les ressources humaines », « L'expertise statutaire du CIG », « Le conseil statutaire » et « Les publications du service ».

- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, salariés d'un SPIC, etc.) sont-ils soumis aux règles de cumul d'activités ?

NON. Les règles relatives au cumul ne visent que les agents de droit public (Article L.123-1 du CGFP), elles n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux agents de droit privé.

L'agent demeure soumis à l'article 432-13 du code pénal (conflit d'intérêts). Ce cumul s'exerce en dehors du temps de travail, des congés payés et dans le respect des prescriptions minimales du temps de travail (Articles L.3121-16, L.3121-18, L.3121-20 à L.3121-22, D.3141-1 et D.3141-2 du Code du travail).

- Une collectivité qui souhaite recruter un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent vacant doit-elle obligatoirement le recruter pour une durée d'un an ?

NON. Les agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent vacant sont recrutés :

- soit sur le fondement de l'article L.332-14 du CGFP (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) pour une durée déterminée dans la limite d'un an ;
- soit sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans (article L.332-9 du CGFP)

Il n'y a donc pas d'obligation de conclure un contrat d'une durée d'un an.

- Une déclaration de vacance d'emploi (DVE) est-elle nécessaire lors du passage du CDD au CDI d'un agent contractuel ?

OUI. La DVE est obligatoire pour chaque renouvellement de contrat y compris lorsque le renouvellement implique la conclusion d'un CDI (CAA Marseille n° 06MA01407 du 3 juin 2008, TA Lyon n° 12001797 du 10 octobre 2012).

- Un agent contractuel bénéficiant de la portabilité de son CDI peut-il prétendre au transfert de son CET dans sa nouvelle collectivité ?

NON. Les seuls cas de mobilité où les congés restent acquis sur le CET sont la mutation, l'intégration directe ainsi que le détachement. Sont donc seuls concernés les fonctionnaires. Pour rappel, l'agent conserve également le bénéfice de son CET en cas de mise à disposition, de disponibilité ou de congé parental (article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

- Un agent contractuel inscrit sur liste d'aptitude peut-il être nommé fonctionnaire stagiaire avant la fin de son contrat ?

OUI. Il ressort de l'article L.327-5 du CGFP que « Lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L.332-8 ou L.332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article L.313-4 n'est pas applicable ».

Ainsi, dans la mesure où il est indiqué que l'agent peut être nommé fonctionnaire stagiaire « au plus tard au terme de son contrat », il est possible de nommer l'agent fonctionnaire stagiaire avant l'issue de celui-ci, à la condition que l'agent soit inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emploi dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe.