



Actualités statutaires

Le mensuel n° 321

L'essentiel du statut en date du 31 décembre 2022

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

Sommaire

À la une

Indice minimum de traitement et SMIC au 1^{er} janvier 2023

Jour de carence Covid

À voir également

Textes officiels

- Loi de finances et fonction publique
 - Limite d'âge des médecins du travail contractuels
 - Financement de l'apprentissage
 - Titres-restaurant
 - Contrats collectifs à adhésion obligatoire de PSC
- CGFP : suites de la codification
 - Rémunération du 1^{er} mai
 - Doublement de la période de congé de présence parentale
 - Accès au congé de proche aidant
 - Droit aux prestations familiales obligatoires
 - Retenues pour pension des fonctionnaires en détachement
- Mise à disposition au titre d'un mécénat de compétences
 - Conditions de la mise à disposition
 - Application du régime des subventions
 - Information du préfet
 - Rapport d'évaluation
 - Entrée en vigueur

À retenir

- Extension du forfait mobilités durables
 - Nombre minimal de déplacements
 - Forfait proportionnel au nombre de déplacements
 - Moyens de transport éligibles
 - Cumul avec le remboursement des abonnements de transport
 - Entrée en vigueur rétroactive
- Chômage et CDG
- Cumul d'activités
- Seuil d'affiliation à la CNRACL des enseignants artistiques
- Plafond de sécurité sociale pour 2023
- Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique
- Avantages en nature liés aux véhicules électriques
- Régime général : cotisations AT/MP
- Publicité des concours et examens
- Saisie des rémunérations
- Sapeurs-pompiers

Circulaires

- Cotisation apprentissage
- Répartition des sièges au CSFPT et au CCFP
- Publicité des postes vacants sur « Place de l'emploi public »
- Frais professionnels
- Avantages en nature et cotisations sociales
- Cotisations animateurs temporaires
- Collaborateurs occasionnels du service public
- Prestations d'action sociale

Foire aux questions

Indice minimum de traitement et SMIC au 1^{er} janvier 2023

Le [décret n° 2022-586](#) du 20 avril 2022 porte à compter du 1^{er} janvier 2023, le **minimum de traitement** de la fonction publique à l'**indice majoré 353** (au lieu de l'indice majoré 352 depuis le 1^{er} mai 2022), soit **1 712,06 € mensuels** (au lieu de 1 707,21 €).

 [Décret n° 2022-1615](#) du 22 décembre 2022 publié au Journal officiel du 23 décembre 2022

Notre éclairage

Le relèvement de l'indice minimum de traitement tire les conséquences pour la fonction publique de l'**augmentation du SMIC de 1,81 %** à la même date (voir ci-après).

La **liste des agents de catégorie C rémunérés sur l'indice minimum de traitement** depuis le 1^{er} mai 2022 n'est pas modifiée. En conséquence, sont concernés par son relèvement à l'indice majoré 353 à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- les 7 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise
- le 1^{er} échelon du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels.

Compte tenu de la revalorisation de leur début de carrière, **aucun agent de catégorie B ne relève de l'indice minimum de traitement** depuis le 1^{er} septembre 2022 (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 318](#), septembre 2022, p. 2).


Le [décret n° 2022-1608](#) du 22 décembre 2022 établit à compter du 1^{er} janvier 2023 le **salair minimum de croissance (SMIC)** horaire à **11,27 €** (au lieu de 11,07 € au 1^{er} août 2022), soit **1 709,28 € mensuels** (au lieu de 1 678,95 €).

Le **minimum garanti** est fixé à **4,01 €** (contre 3,94 € précédemment).

 [Décret n° 2022-1608](#) du 22 décembre 2022 publié au Journal officiel du 23 décembre 2022

Jour de carence Covid

L'application des mesures dérogatoires d'indemnisation des arrêts de maladie liés à la Covid-19 pour les assurés du régime général et les agents publics est prolongée en 2023 jusqu'à une date fixée par décret.

 [Art. 27](#) de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2022

Notre éclairage

Le [décret n° 2023-37](#) du 27 janvier 2023 **met fin pour les arrêts de travail délivrés à compter du 1^{er} février 2023 à l'application de ces mesures dérogatoires** prévues par l'article 27 de la LFSS pour 2023 **au nombre desquelles figure la suspension du jour de carence** dans la fonction publique.

Sur l'**évolution des autres dispositifs applicables aux agents publics confrontés à la Covid-19** (autorisations d'absence des personnes considérées comme vulnérables, situation des personnes testées positives et des cas contact), voir la [nouvelle version de la foire aux questions \(FAQ\) de la DGAFP](#) sur la gestion de l'épidémie dans la fonction publique de l'État et la [fiche mise en ligne par la DGCL](#) pour la déclinaison dans la fonction publique territoriale.

A retenir

Extension du forfait mobilités durables

Le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 et un arrêté daté du même jour modifient respectivement :

- le [décret n° 2020-1547](#) du 9 décembre 2020 qui a mis en œuvre le forfait mobilités durables (FMD) dans la fonction publique territoriale (FPT) (voir l'analyse dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 299](#), décembre 2020, p. 5) ;
- l'[arrêté du 9 mai 2020](#) qui fixe le montant du forfait ainsi que le nombre minimal de déplacements ouvrant droit au FMD dans la fonction publique de l'Etat et, par renvoi, dans la FPT.

Notre éclairage

L'évolution du dispositif du FMD fait suite aux annonces de la [conférence salariale du 28 juin 2023](#) et du [plan de sobriété énergétique de l'Etat](#) du 6 octobre 2022.

A la suite de la publication des textes modificatifs pour les trois versants de la fonction publique, la DGAFP a publié une [foire aux questions \(FAQ\)](#) afin de préciser les modalités de mise en œuvre des évolutions réglementaires du FMD.

Pour rappel, le dispositif créé en 2020 permet l'octroi d'une aide de 200 € par an non cumulable avec le remboursement de l'abonnement de transport en commun aux **agents de droit public et de droit privé** qui utilisent, au moins 100 jours par an, le **vélo** (avec ou sans assistance électrique) ou le **co-voiturage** (en tant que passager ou conducteur) pour les déplacements domicile-travail. Dans la FPT, le versement du FMD est **subordonné à l'adoption d'une délibération**.

Nombre minimal de déplacements

Le nombre minimal de jours de déplacement domicile-travail ouvrant droit au FMD par l'un des modes de transport éligibles est réduit à **30 jours par an** (au lieu de 100).

Notre éclairage

Comme auparavant, le nombre minimal de jours est **modulé selon la quotité de temps de travail** de l'agent ([art. 3](#) du décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020).

Par ailleurs, **peu importe la distance parcourue** : seul le nombre de déplacements effectués au moyen de l'un des modes de transport éligibles est pris en compte pour déterminer l'ouverture du droit et le montant du FMD (voir ci-après).

Forfait proportionnel au nombre de déplacements

Le montant du FMD est déterminé après **application du barème** suivant :

Nombre de déplacements réalisés au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait par l'un des modes de transport éligibles	Montant du FMD
entre 30 et 59 jours	100 €
entre 60 et 99 jours	200 €
100 jours et plus	300 €

Notre éclairage

Comme le montant unique antérieur de 200 €, les chiffres du barème **ne constituent pas des plafonds** dans la limite desquels l'organe délibérant détermine le montant du FMD applicable aux agents de la collectivité : l'organe délibérant est compétent pour définir les « **modalités d'octroi du FMD** » et non son montant ([art. 1^{er} et 3](#) du décret du 9 décembre 2020).

A retenir

La modulation du forfait et du nombre minimal de déplacements **en fonction de la durée de présence de l'agent** dans l'année est supprimée.

Notre éclairage

En cas de **mobilité au cours de l'année de référence au sein de la fonction publique**, le montant du FMD est calculé et versé par le dernier employeur en tenant compte de l'ensemble des jours de déplacements réalisés par l'agent entre son domicile et ses différents lieux de travail ([FAQ](#) de la DGAFP).

Moyens de transport éligibles

De nouveaux modes de transport alternatifs ou durables (autres que le vélo et le covoiturage) ouvrent droit au versement du FMD :

- utilisation d'un **engin de déplacement personnel (EDP) motorisé dont l'agent est propriétaire** : trottinettes électriques, mono roues, gyropodes, skateboard, hoverboard... ;
- recours à un **service de mobilité partagée**.

Les services de mobilité partagée comprennent :

- la **location ou la mise à disposition en libre-service** de deux roues non thermiques (scooters et trottinettes électriques), de vélos avec ou sans assistance électrique ou d'EDP motorisés ou non ;
- les **services d'autopartage de véhicules à faibles émissions** (électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes).

Comme l'utilisation du covoiturage, le recours à un service de mobilité partagée doit faire l'objet d'un **contrôle par l'employeur**.

Notre éclairage

Dans sa [FAQ](#), la DGAFP préconise la production d'un relevé de facture, de paiement, ou d'une attestation d'abonnement à un service de location ou de mise à disposition d'engins de déplacement.

Cumul avec le remboursement des abonnements de transport

Le versement du FMD **devient cumulable** avec la prise en charge obligatoire des titres d'abonnements de transport public ou à un service public de location de vélos.

Toutefois, un même titre d'abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge simultanée au titre du FMD et du remboursement des titres d'abonnements de transport public ou à un service public de location de vélos.

Notre éclairage

L'avantage global résultant des deux dispositifs est **exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales dans la limite d'un plafond de 800 €** ([art. 81](#) 19^{ter} b du CGI modifié par [art. 3](#) de loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et [art. L.136-1-1](#) III 4^e du code de la sécurité sociale). Ainsi, en région parisienne, en cas de prise en charge par l'employeur du « **Pass Navigo** » annuel toutes zones (tarifs 2022 et 2023), le versement du FMD à hauteur de 300 € est exonéré en totalité.

A propos de la hausse du montant du Pass navigo à compter du 1^{er} janvier 2023, relevons que les dispositions réglementaires communes à tous les agents publics ([décret n° 2010-676](#) du 21 juin 2010) **s'opposent à ce que les employeurs territoriaux franciliens opèrent une compensation** par un remboursement au-delà du taux de prise en charge obligatoire (50 %). La mesure d'incitation fiscale et sociale adoptée pour les années 2022 et 2023 en faveur d'une participation supérieure (jusqu'à 75 %) concerne les **employeurs privés** et leurs salariés ([art. 2](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022).

En revanche, la hausse du montant annuel du Pass navigo toutes zones a pour effet de relever à compter du 1^{er} janvier 2023 le **plafond mensuel de prise en charge obligatoire des abonnements de transport public** pour les trajets domicile-travail **hors région parisienne ou mixte (région parisienne et province)** à **96,36 €** (925,10 € X 1,25 / 12) au lieu de 86,16 € depuis le 1^{er} août 2017 ([art. 3](#) du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).

A retenir

Entrée en vigueur rétroactive

Le décret s'applique aux **déplacements domicile-travail effectués à compter du 1^{er} janvier 2022**.

Notre éclairage

Compte tenu de la date de publication du décret, la [DGAFP](#) préconise d'« **admettre à titre exceptionnel, au titre de l'année 2022**, le dépôt des déclarations sur l'honneur par les agents **après le 31 décembre 2022** sans que cela ne donne lieu à un décalage excessif des dates de versement du forfait ».

 [Décret n° 2022-1557](#) et [arrêté du 13 décembre 2022](#) publiés au Journal officiel du 14 décembre 2022

Notre éclairage

Les collectivités territoriales qui avaient mis en place le FMD avant la publication du décret **ne sont pas tenues d'adopter une délibération modificative pour prendre en compte l'évolution du cadre réglementaire** : le nombre minimal de déplacements ouvrant droit au forfait, la prise en compte de nouveaux modes de transport éligibles, la modulation du montant en fonction du nombre de jours d'utilisation, le cumul possible avec le remboursement des abonnements de transport public ou encore l'application rétroactive de ces nouvelles mesures **s'imposent à ces collectivités**. Toutefois, **pour des raisons de lisibilité** notamment à l'égard du comptable, les délibérations qui auraient reproduit les termes de la réglementation avant sa modification peuvent faire l'objet d'un **toiletage**.

Pour **éviter une éventuelle actualisation** en cas d'évolution de la réglementation, il semble opportun que le contenu des délibérations soit **circonscrit à la définition des modalités d'octroi** du FMD comme le prévoit le décret du 9 décembre 2020 précité. A titre d'exemple, peuvent être évoqués :

- le formulaire de déclaration sur l'honneur ;
- les modalités de contrôle et la liste des pièces justificatives ;
- la période de versement ;
- ou encore l'adaptation à titre exceptionnel pour 2022 des délais de formulation de la demande.

Loi de finances et fonction publique

Plusieurs dispositions de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 concernent la fonction publique territoriale.

Limite d'âge des médecins du travail contractuels ([art. 160](#) créant [art. L. 556-11-1](#) du CGFP)

Par dérogation à la limite d'âge de droit commun (67 ans), les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail dans la fonction publique peuvent exercer leur activité **jusqu'à l'âge de 73 ans**.

A défaut de précision, cette disposition s'applique **à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Notre éclairage

Cette disposition **pérennise** ce qui relevait jusqu'ici d'une dérogation introduite jusqu'au 31 décembre 2022 au regard de la pénurie de médecins du travail ([art. 75](#) de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).

Financement de l'apprentissage ([art. 159](#) modifiant l'[art. L. 451-11](#) du CGFP)

Les modalités de prise en charge des frais de formation des apprentis des collectivités territoriales sont révisées :

- **suppression du caractère obligatoire** du versement de la contribution accordée au CNFPT par l'Etat et France compétences ;
- modification de la durée de la convention d'objectifs et de moyens entre l'Etat et le CNFPT : possibilité de conclure des **conventions pluriannuelles** (et non plus nécessairement annuelles).

En l'absence de disposition spécifique, ces modifications s'appliquent **à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Notre éclairage

Pour rappel, le dispositif modifié par la loi de finances pour 2023 avait été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2022 par la précédente loi de finances (voir l'analyse de l'[art. 122](#) de la n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 dans le [Point sur...La rémunération](#), supplément au n° 310 des Actualités statutaires). Selon les [travaux parlementaires](#), il s'agit de prévoir une **extinction progressive du financement complémentaire de l'Etat et de France compétences, « d'ici fin 2025 au plus tard**, au fur et à mesure que se déploient les nouvelles modalités de prise en charge assises sur la **majoration de la cotisation annuelle des collectivités au CNFPT** » (0,1 % depuis le 1^{er} janvier 2023). Le cadre potentiellement pluriannuel de la convention d'objectifs et de moyens entre l'Etat et le CNFPT doit permettre, quant à lui, de **donner plus de visibilité** à ce dernier et aux collectivités pour la « fixation de cibles à moyen terme ».

Titres-restaurant ([art. 4](#))

La limite d'exonération d'impôt sur le revenu de la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est relevée à **6,50 € à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Notre éclairage

Pour rappel, le plafond d'exonération avait été **revalorisé de 4 % au 1^{er} septembre 2022 pour être porté à 5,92 €**, au lieu 5,69 € entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 août 2022 ([art. 1^{er}](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 317](#), août 2023, p. 8).

Compte tenu de la hausse du 1^{er} janvier 2023, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération fiscale maximale est comprise **entre 10,83 € et 13,00 €** à compter de cette date (et non plus entre 9,87 € et 11,84 € depuis le 1^{er} septembre 2022). Il en va de même pour l'application de l'[exonération de cotisations et de contributions sociales](#) sur la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant.

Contrats collectifs obligatoires de PSC (art. 162)

La participation de l'employeur au financement d'un contrat collectif de protection sociale complémentaire (PSC) auquel la souscription des agents est obligatoire en application d'un accord valide majoritaire est **exclue de l'assiette du régime additionnel de la fonction publique (RAFP)**.

Le code de la mutualité et le code de la sécurité sociale sont modifiés afin de rendre applicables aux employeurs publics et à leurs agents les dispositions propres aux contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Ces dispositions sont applicables **à compter du 1^{er} janvier 2022**.

Notre éclairage

Le régime fiscal et social de la participation des employeurs publics au titre d'un contrat collectif obligatoire avait fait l'objet d'un **premier ajustement en 2022** dans le but de l'aligner sur celui applicable dans le secteur privé ([art. 16](#) de la LFSS pour 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 310](#), décembre 2021, p. 14). L'exclusion de l'assiette du RAFP pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL avait été annoncée dans les [travaux préparatoires](#) de la LFSS pour 2022.

La modification du code de la mutualité et du code de la sécurité sociale a pour objet de permettre aux personnes publiques de conclure des contrats collectifs obligatoires **auprès des opérateurs de marché**.

La date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2022 correspond à celle à compter de laquelle la conclusion de contrats collectifs obligatoires au titre de la PSC est possible dans la fonction publique ([art. L. 827-2](#) du CGFP, [art. 1^{er} et 4](#) de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021). Pour rappel, un décret non publié à ce jour doit préciser les cas dans lesquels les agents pourront être dispensés de l'obligation de souscription aux contrats collectifs lorsque cette modalité d'adhésion a été prévue par un accord majoritaire.

 [Loi n° 2022-1726](#) du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2022

CGFP : suites de la codification

Plusieurs dispositions de la loi de finances pour 2023 et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 visent à corriger des erreurs de codification et à rétablir le droit préexistant à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).

Rémunération du 1^{er} mai

L'article L. 621-9 du CGFP qui, par renvoi au code du travail rendait applicable aux agents publics le doublement de la rémunération, est abrogé.

Cette disposition entre en vigueur le **1^{er} janvier 2023**.

 **Art. 161** de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2022

Notre éclairage

Comme pour les autres jours fériés, la sujétion liée au travail du 1^{er} mai peut être compensée dans le cadre du régime indemnitaire :

- pour toutes les filières : indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ([arrêté du 19 août 1975](#)) ; majoration des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ([art. 8](#) du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002) ;
 - pour la filière sociale : indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés ([décret n° 92-7](#) du 2 janvier 1992, [décret n° 2008-797](#) du 20 août 2008), prime d'encadrement éducatif de nuit des psychologues ([décret n° 2008-1205](#) du 20 novembre 2008) ;
 - pour les adjoints du patrimoine : indemnité pour service de jour férié ([décret n° 2002-856](#) du 3 mai 2002).
- Pour rappel, ces primes et indemnités peuvent, par dérogation, être cumulées avec le RIFSEEP ([arrêté du 27 août 2015](#)).

Doublement de la période de congé de présence parentale

L'article L. 632-2 du CGFP est complété afin de permettre le renouvellement du congé de présence parentale (CPP) une fois (soit 620 jours ouvrés au total) pour le même motif médical lorsque les droits (310 jours ouvrés) ont été épuisés **avant l'expiration de la période de référence** (3 ans).

A défaut de précision, cette disposition s'applique **à compter du 1^{er} janvier 2023**.

 **Art. 87** de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2022

Notre éclairage

Il s'agit de la **reprise au sein du CGFP dans des termes identiques du dispositif introduit un an auparavant au sein des lois statutaires** applicable à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2023 ([art. 60 sexes](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'[art. 54-V](#) de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 310](#), décembre 2021, p. 13).

Selon les [travaux préparatoires](#) de la LFSS pour 2022, l'extension aux **agents contractuels** interviendra par **voie réglementaire** (modification du [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988).

Pour rappel, les modalités du CPP avaient **déjà fait l'objet d'un assouplissement** depuis le 4 décembre 2020 par voie réglementaire pour les fonctionnaires et les agents contractuels : lorsque la gravité de l'état de santé de l'enfant perdure **à l'issue de la période de référence** (3 ans), un nouveau droit (310 jours ouvrés) peut être ouvert ([décret n° 2020-1492](#) du 30 novembre 2020, analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 299](#), décembre 2020, p. 9).

Accès au congé de proche aidant

L'[article L. 634-1](#) du CGFP est modifié pour supprimer le caractère de « particulière gravité » de la perte d'autonomie ou du handicap du proche aidé et rendre applicables aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique les critères d'appréciation définis pour les salariés (renvoi au décret d'application de l'[art. L. 3142-24](#) du code du travail).

A défaut de précision, cette disposition s'applique **à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Notre éclairage

Comme pour le CPP, cet assouplissement des conditions d'éligibilité au congé de proche aidant **avait été inscrit en 2022 dans les lois statutaires** mais n'avait pas été repris dans le CGFP ([art. 57-10° bis](#) de la loi n° 84-53 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'[art. 54-IV](#) de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 310](#), décembre 2021, p. 13). La modification des lois statutaires devait entrer en vigueur à une date **fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2023** ([art. 54-VI](#) de la LFSS pour 2022 précitée).

Les dispositions réglementaires auxquelles renvoie le CGFP sont celles de l'[article D. 3142-8 du code du travail](#) modifiées en dernier lieu le 1^{er} juillet 2022 pour tenir compte de l'assouplissement de même nature opéré par la LFSS pour 2022 au profit des salariés ([décret n° 2022-1037](#) du 22 juillet 2022).

Ainsi, la précision selon laquelle l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) doit être attribuée au titre des GIR (groupes iso-ressources) 1 à 3 a été supprimée de manière à rendre éligibles au congé les **aidants de bénéficiaires de l'APA classés en GIR 4** (niveau de dépendance le moins élevé donnant accès à l'allocation).

En outre, la **liste des pièces justificatives** intègre la copie de la décision d'attribution à la personne aidée de l'une des prestations suivantes :

- la majoration pour aide constante d'une tierce personne ([art. L. 355-1](#) du code de la sécurité sociale) ;
- la prestation complémentaire pour recours à tierce personne ([art. L. 434-2](#) du code de la sécurité sociale) ;
- la majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne de la pension d'invalidité des fonctionnaires ([art. L. 30 bis](#) du code des pensions civiles et militaires de retraites et [art. 34](#) du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) ;
- la majoration pour tierce personne attribuée aux fonctionnaires bénéficiaires de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) ([art. D. 712-15](#) du code de la sécurité sociale et [art. 6](#) du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960) ;
- la majoration pour tierce personne des militaires et des victimes de guerre ([art. L. 133-1](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre).

Pour les **agents contractuels**, la notion de particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap demeure dans leur statut. Mais ce dernier renvoie à la liste des « pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail » précité de sorte que l'assouplissement du congé de proche aidant peut être considéré comme étant d'ores et déjà applicable à cette catégorie d'agents publics ([art. 14-4](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

 [Art. 88](#) de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2022

Droit aux prestations familiales obligatoires

Ce droit est inscrit à l'[article L. 115-2](#) du CGFP **à compter de l'entrée en vigueur du CGFP, soit le 1^{er} mars 2022**.

Notre éclairage

Le droit des agents publics aux prestations familiales servies par les caisses d'allocations familiales (CAF) figurait avant la codification dans l'[article 20](#) de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

 [Art. 214](#) de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2022

Retenues pour pension des fonctionnaires en détachement

Est rétabli le principe législatif de l'abaissement par décret de la **contribution pour pension à la charge des employeurs territoriaux lorsqu'ils accueillent en détachement un fonctionnaire de l'Etat**.

Notre éclairage

Cette disposition non reprise par le CGFP figurait dans la loi statutaire relative à la fonction publique de l'Etat (3^{ème} alinéa de l'[art. 46](#) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). **En raison de son objet, la loi de finances pour 2023 l'a insérée au sein du code des pensions civiles et militaires** ([art. L. 72](#) du CPCMR).

La réintroduction de cette disposition dans l'ordonnancement juridique n'a **aucune incidence pour les collectivités territoriales qui recrutent un fonctionnaire de l'Etat** par voie de détachement : le taux réduit de la contribution pour pension (30,65 % au lieu de 74,28 %) n'a pas cessé de s'appliquer depuis le 1^{er} janvier 2020(*) (voir pour 2022 et 2023, la communication de la Direction du budget à propos du CAS Pensions dans la [circulaire NOR ECOB2233389C 22 décembre 2022](#)).

(*) En dépit du fait qu'il vise une disposition abrogée par l'ordonnance portant partie législative du CGFP (3^{ème} alinéa de l'[art. 46](#) de la loi du 11 janvier 1984), l'[article 2-IV](#) du décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2019 modifié demeure le fondement juridique du taux réduit de la contribution.

Sont également reprises les règles relatives aux cotisations patronales et salariales pour pension des fonctionnaires de l'Etat détachés en ce qui concerne :

- la **contribution pour pension** dont est redevable l'administration ou l'organisme d'accueil (député ou sénateur en cas de détachement auprès d'un parlementaire) à un taux fixé par décret ;
- l'assiette de la **cotisation de l'agent** en cas de détachement au sein de la fonction publique (traitement afférent à l'emploi de détachement).

Notre éclairage

Ces dispositions qui concernent les fonctionnaires de l'Etat en détachement sont également réintroduites dans le CPCM ([art. 72](#) précité). Les mêmes principes étaient énoncés dans la loi statutaire pour la FPT mais n'ont pas été repris lors de la codification (alinéas 3 à 5 de l'[art. 65](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). C'est pourquoi, un renvoi au CPCM dans la loi de finances rend applicables aux fonctionnaires territoriaux détachés les règles rétablies pour les fonctionnaires de l'Etat placés dans la même position.

Pour rappel, le **taux de la contribution pour pension** à la charge de l'administration ou de l'organisme d'accueil d'un fonctionnaire territorial en détachement est le taux en vigueur pour les employeurs territoriaux, soit 30,65 % depuis 2017 ([art. 6-II](#) du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 et [art. 5-II](#) du décret n° 91-613 du 28 juin 1991).

Ces dispositions sont applicables **à compter de l'entrée en vigueur du CGFP, soit le 1^{er} mars 2022**.

 [Art. 214](#) de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2022

Notre éclairage

Pour rappel, **plusieurs absences ou erreurs de codification ont déjà fait l'objet de rectifications** en ce qui concerne :

- les logements de fonction ([art 6](#) du décret n° 2022-250 du 25 février 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 312](#), février 2022, p. 10) ;
- le financement de la formation des apprentis, le fonds de compensation du supplément familial de traitement (SFT) et de l'allocation spécifique de cessation d'activité, l'obligation de remboursement de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat auprès des collectivités territoriales ([art. 27, 28 et 29](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 analysés dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 317](#), août 2022, p. 10).

Mise à disposition au titre d'un mécénat de compétences

Notre éclairage

Pour rappel, la « loi 3 DS » (différenciation, décentralisation, déconcentration, simplification) de 2022 a prévu l'**élargissement, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, du périmètre de la mise à disposition** des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales aux organismes d'intérêt général^(*), aux fondations ou aux associations reconnues d'utilité publique, pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet prévu par leurs statuts ([art. 209](#) de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 analysée dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 312](#), février 2022, p. 3).

Dans le versant territorial, il s'agit d'ouvrir aux communes de plus de 3 500 habitants, aux départements, aux régions et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI-FP) la possibilité de **pratiquer le mécénat de compétences** comme dans le secteur privé^(**) ce que ne permet pas le régime de la mise à disposition (champ des associations limité à celles qui contribuent à la mise en œuvre d'une politique publique et pour l'exercice des seules missions de service public, obligation de remboursement).

Le dispositif **déroge au droit commun** de la mise à disposition en ce qui concerne :

- l'obligation de remboursement (dispense possible) ;
- la durée de la mise à disposition (18 mois renouvelable dans la limite d'une durée totale de 3 ans) ;
- l'information de l'assemblée délibérante (communication avant l'examen du budget de l'état des fonctionnaires mis à disposition et des structures bénéficiaires).

^(*) Il s'agit des organismes d'intérêt général mentionnés au a du 1 de l'[article 238 bis](#) du code général des impôts, tels que les organismes à caractère philanthropique, éducatif, social ou familial, humanitaire, sportif ou encore qui participent à la valorisation du patrimoine, à la défense de l'environnement ou à la diffusion de la culture et de la langue françaises.

^(**) Voir [article L. 8241-3](#) du code du travail.

Pris en application de l'[article 209](#) de la « loi 3 DS », le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Conditions de la mise à disposition

Sont définies :

- la procédure (accord du fonctionnaire et de l'organisme d'accueil, arrêté de l'autorité territoriale, convention de mise à disposition, information préalable de l'organe délibérant, modification et prolongation de la mise à disposition) ;
- les modalités de la mise à disposition (totale ou partielle) ;
- la répartition des compétences entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil (congés annuels, congés de maladie, pouvoir disciplinaire, complément de rémunération, frais d'emploi et de formation) ;
- la fin de la mise à disposition (cessation anticipée, réaffectation de l'agent).

Notre éclairage

Ces dispositions **reprennent celles prévues par le droit commun** sous réserve de quelques adaptations liées notamment à la possibilité d'une mise à disposition à titre gratuit (voir ci-après, « Application du régime des subventions »).

Les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires au titre d'un mécénat de compétences sont également celles « fixées par les dispositions générales afférentes à cette position ».

Notre éclairage

Ce renvoi au [décret n° 2008-580](#) du 18 juin 2008 (pour la fonction publique territoriale) conduit à appliquer les règles relatives notamment à l'évaluation professionnelle du fonctionnaire mis à disposition ([art. 8](#)).

Application du régime des subventions

Notre éclairage

La « loi 3 DS » assimile la mise à disposition d'un fonctionnaire à titre gratuit au titre d'un mécénat de compétences à une subvention au sens de l'[article 9-1](#) de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (« loi DCRA ») qui qualifie de telle une « contribution facultative de toute nature valorisée dans l'acte d'attribution [...], justifiée par un intérêt général et destinée à la réalisation d'une action ou d'un projet d'investissement, à la contribution au développement d'activités ou au financement global de l'activité de l'organisme bénéficiaire ».

L'articulation avec le régime des subventions est précisée : en cas de non-remboursement de la rémunération du fonctionnaire par l'organisme d'accueil, **la convention de mise à disposition doit comprendre les éléments requis par l'[article 10](#) de la « loi DCRA »** précitée.

Notre éclairage

Cet article prévoit l'obligation, lorsqu'une subvention dépasse un seuil défini par décret, de conclure une convention avec l'organisme qui en bénéficie, définissant l'**objet, le montant, les modalités de versement et les conditions d'utilisation de la subvention attribuée**. Ce seuil est actuellement fixé à 23 000 € par an ([art. 1^{er}](#) du décret n° 2001 495 du 6 juin 2001).

Information du préfet

La collectivité ou l'EPCI-FP concerné établit un **bilan annuel de la mise à disposition des fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences** comportant :

- un **état des fonctionnaires mis à disposition** précisant leur grade et qualité, l'objet de la mise à disposition, sa durée et son coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable, ainsi que l'organisme bénéficiaire ;
- la **liste des structures bénéficiaires** précisant, pour chacune, ses missions statutaires, le projet ayant justifié la mise à disposition, ainsi que le nombre de fonctionnaire mis à disposition de chaque structure.

Le **bilan annuel sur la mise en œuvre du dispositif** est transmis au préfet.

Notre éclairage

Pour rappel, l'état des fonctionnaires mis à disposition et des structures bénéficiaires est également communiqué chaque année à l'organe délibérant avant l'examen du budget de la collectivité territoriale ou de l'EPCI-FP dont il constitue une annexe.

Rapport d'évaluation

Le rapport d'évaluation présenté par le gouvernement au Parlement au plus tard un an avant le terme de l'expérimentation comporte une synthèse des bilans annuellement réalisés. Il évalue le dispositif pour les deux versants de la fonction publique et précise les éventuelles difficultés rencontrées.

Entrée en vigueur

Le décret entre le **29 décembre 2022** (lendemain de la publication). Sa publication constitue le point de départ de la période d'application de l'expérimentation de 5 ans.

Une première évaluation du dispositif est établie par le ministre de la fonction publique au plus tard à la fin du premier semestre 2025. A cette fin, les collectivités et EPCI-FP doivent transmettre au préfet leur bilan annuel **avant le 31 mars 2025**.

Le dernier bilan annuel est établi au plus tard un an avant la date prévue pour le terme de l'expérimentation.

 [Décret n° 2022-1682](#) du 27 décembre 2022 publié au Journal officiel du 28 décembre 2022

Chômage et CDG

Le président du centre de gestion (CDG) saisi à l'initiative de l'agent territorial ou de son employeur devient compétent pour statuer, **après avis de la commission administrative paritaire (CAP)**, sur les décisions d'ouverture de droits aux allocations chômage rendues par l'instance paritaire de Pôle emploi ([art. L. 557-1-1](#) nouveau du CGFP).

 [Art. 3 de la loi n° 2022-1598](#) du 21 décembre 2022 publiée au Journal officiel du 22 décembre 2022

Notre éclairage

Il résulte de l'[exposé des motifs de l'amendement](#) à l'origine de cette disposition que l'intention du législateur est d'adapter dans le contexte des collectivités territoriales la procédure d'indemnisation chômage de leurs agents pour la rapprocher de celle qui associe les employeurs privés et les salariés dans le cadre des instances paritaires régionales placées auprès de Pôle emploi.

La loi dite « marché du travail » dont est issue cette disposition et son décret d'application ([décret n° 2023-33](#) du 26 janvier 2023) réformant le régime d'assurance chômage feront l'objet d'une **analyse qui sera prochainement mise en ligne sur le site du CIG**.

Cumul d'activités

Le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvre, **à titre expérimental pour une durée de 3 ans**, la possibilité pour un agent public des trois versants de la fonction publique d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de **conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire** ou assimilés.

Notre éclairage

A notre sens, le décret vise le cas où le service est exécuté par une **personne privée à but lucratif** (entreprise de transport de personnes ayant passé une convention à cet effet avec l'autorité organisatrice) et **complète la liste des activités accessoires privées** susceptibles d'être exercées par un agent public.

Si le service de transport scolaire est **exécuté en régie** par une collectivité ou un établissement public territorial, la possibilité est d'ores et déjà ouverte :

- soit dans le cadre de l'exercice à titre accessoire d'une activité d'intérêt général non permanente auprès d'une personne publique en qualité de vacataire ([art. 11-8°](#) du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020) ;
- soit au titre d'un cumul d'emplois publics permanents dans la « limite des 115 % » en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel ([art. 8](#) et [9](#) du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Si la compétence a été confiée à une **association** (parents d'élèves, associations familiales), la situation entre dans le champ de la dérogation concernant l'« activité d'intérêt général exercée [...] auprès d'une personne privée à but non lucratif » ([art. 11-8°](#) précité du décret du 30 janvier 2020).

Par ailleurs, ne sont pas concernés par le décret les agents à temps non complet dont la durée d'emploi est inférieure ou égale à 70 % du temps complet : le **régime de cumul d'activités par déclaration** dont ils bénéficient leur permet l'exercice de toute activité privée lucrative ([art. 8](#) et [9](#) du décret du 30 janvier 2020).

Cette nouvelle possibilité de cumul est subordonnée à la délivrance d'une **autorisation préalable selon la procédure de droit commun** (demande d'autorisation, instruction et décision de l'administration). Comme toute activité exercée à titre accessoire, la conduite d'un véhicule de transport scolaire ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de l'agent, ni l'exposer au risque de la prise illégale d'intérêts.

En outre, l'employeur qui a autorisé le cumul doit donner les informations permettant à l'organisme de transport de s'assurer que l'activité s'exerce dans le **respect des règles de temps de travail, de conduite, de pause et de repos** qui sont applicables.

Le décret entre en vigueur le **30 décembre 2022** (lendemain de la publication) **et pour une durée de 3 ans**. L'autorisation de cumul ne peut être accordée pour une durée supérieure à celle de l'expérimentation.


Un **rapport d'évaluation de l'expérimentation** sera élaboré par le ministre des transports et le ministre de la fonction publique.

 [Décret n° 2022-1695](#) du 27 décembre 2022 publié au Journal officiel du 29 décembre 2022

Seuil d'affiliation à la CNRACL des enseignants artistiques

Le décret n° 2022-1707 du 29 décembre 2022 ajoute au sein du [décret n° 2022-244](#) du 25 février 2022 les seuils d'affiliation à la CNRACL des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet (TNC) relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique (12 heures) et des assistants d'enseignement artistique (15 heures).

Le texte est entré en vigueur le **31 décembre 2022** (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2022-1707](#) du 29 décembre 2022 publié au Journal officiel 31 décembre 2022

Notre éclairage

Il s'agit de la **reprise par voie réglementaire** des seuils en vigueur jusqu'alors fixés par une délibération du conseil d'administration de la CNRACL du 1^{er} octobre 1980.

Plafond de sécurité sociale pour 2023

Le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2023 est relevé à **3 666 €**, au lieu de 3 428 € depuis 2020.

 [Arrêté du 9 décembre 2022](#) publié au Journal officiel du 16 décembre 2022

Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Un arrêté du 12 juillet 2022 prévoit une majoration exceptionnelle des taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Pour la période comprise entre le 1^{er} décembre 2022 et le 31 mars 2023, les taux sont doublés pour être portés :

- à 0,34 € par heure (au lieu de 0,17 €) pour le travail normal de nuit ;
- à 1,80 € (au lieu de 0,90 €) pour la majoration en cas de travail intensif.

 [Arrêté du 12 décembre 2022](#) publié au Journal officiel 13 décembre 2022

Notre éclairage

Pour mémoire, la même majoration exceptionnelle avait été appliquée pour la **période comprise entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre 2022** (arrêté du 12 juillet 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 316](#), juillet 2022, p. 9).

Compte tenu à la fois de la correspondance avec les corps paramédicaux de l'Etat et de l'application à ces derniers du régime indemnitaire de la FPH ([décret n° 98-1057](#) du 16 novembre 1998), sont susceptibles d'être concernés par cette majoration exceptionnelle (selon la rédaction de la délibération portant transposition dans la collectivité) les **cadres d'emplois territoriaux suivants** :

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

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Avantages en nature liés aux véhicules électriques

Notre éclairage

En application d'un [arrêté du 21 mai 2019](#), les modalités d'évaluation des avantages en nature pour le calcul des prélèvements sociaux ont été complétées pour prendre en compte les deux situations suivantes :

- mise à disposition par l'employeur d'une **borne de recharge électrique sur le lieu de travail** : l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne **à des fins privées** est **exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales** ;
- **mise à disposition par l'employeur d'un véhicule (de fonction) fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique** : les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge sont négligés et l'avantage en nature véhicule est évalué après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an.

Pour rappel, les modalités d'évaluation des avantages en nature prévues pour le calcul des prélèvements sociaux (CSG et CRDS pour les fonctionnaires, totalité des cotisations et contributions de sécurité sociale pour les contractuels) s'appliquent également pour la détermination de l'assiette de l'**impôt sur le revenu** dû par les bénéficiaires de ces avantages en nature ([art. 82](#) du CGI).

Un [arrêté du 26 décembre 2022](#) modifie l'[arrêté du 10 décembre 2002](#) relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale afin de :

- **prolonger de 2 ans soit jusqu'au 31 décembre 2024** (au lieu du 31 décembre 2022) l'application des modalités d'évaluation des avantages en nature liés aux véhicules électriques en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 pour la première et depuis le 1^{er} janvier 2020 pour la seconde ;
- préciser les règles à appliquer en cas de mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge **en-dehors du lieu de travail**.

Dans ce dernier cas, les frais d'achat et d'installation supportés par l'employeur sont négligés lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail. Lorsque la borne est installée au domicile et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail, la prise en charge de ces frais est exclue des prélèvements sociaux dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le bénéficiaire aurait dû engager, dans la limite de 1 000 € (75 % et limite de 1 500 € pour une borne de plus de 5 ans).

La même limite de 50 % s'applique en cas de prise en charge de la location par l'employeur d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité) en-dehors du lieu de travail.

Notre éclairage

A notre sens, ces cas de mise à disposition d'une borne de recharge par l'employeur en-dehors du lieu de travail peuvent concerner la situation des agents publics bénéficiaires d'un véhicule électrique de fonction, la fin du contrat de travail évoquée à propos de la prise en charge de frais d'achat et d'installation de la borne pouvant être assimilée à la cessation d'exercice des fonctions ouvrant droit à l'attribution du véhicule de fonction.

 [Arrêté du 26 décembre 2022](#) publié au journal officiel du 31 décembre 2022

Notre éclairage

Ces évolutions concernant l'évaluation des avantages en nature liés aux véhicules électriques avaient été annoncées dans un [communiqué du 8 décembre 2022](#) publié dans le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

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 (risques 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 2023 à 1,81 et 1,36 (au lieu de 1,79 et 1,32 en 2022).

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 2023 à 2,32 (au lieu de 2,19 en 2022).

 [Arrêté du 26 décembre 2022](#) publié au Journal officiel du 28 décembre 2022

Notre éclairage

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

Publicité des concours et examens

Le décret n° 2022-1491 du 30 novembre 2022 et un arrêté du même jour suppriment dans les dispositions réglementaires relatives à l'organisation des concours et des examens professionnels l'obligation de publicité au Journal officiel des arrêtés d'ouverture pour les catégories A et B des filières administrative, animation, technique, culturelle, sportive et police municipale.

Le texte entre en vigueur le 2 décembre 2022 (lendemain de sa publication.)

 [Décret n° 2022-1491](#) du 30 novembre 2022 publié au Journal officiel du 1^{er} décembre 2022

Notre éclairage

La notice de présentation rappelle que la publicité des arrêtés d'ouverture des concours et des examens s'opère déjà par voie d'affichage dans les locaux appropriés, ainsi que par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices de concours.

Cette mesure de simplification ne concerne pas la catégorie « A+ » pour laquelle les arrêtés d'ouverture des concours et examens continuent d'être publiés au Journal officiel.

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 2023.

 [Décret n° 2022-1648](#) du 23 décembre 2022 publié au Journal officiel du 27 décembre 2022

Sapeurs-pompiers

Plusieurs textes concernant les sapeurs-pompiers ont été publiés au cours du mois de décembre :

- [décret n° 2022-1507](#) du 1^{er} décembre 2022 relatif au transfert au CNFPT et aux CDG de l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- [décret n° 2022-1522](#) du 7 décembre 2022 relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours ;
- [arrêté du 7 décembre 2022](#) modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;
- [arrêté du 7 décembre 2022](#) relatif à la formation de spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Cotisation apprentissage

Le taux de la majoration de cotisation au CNFPT affectée au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et leurs établissements publics est fixée à **0,1 % pour l'exercice 2023**.

 *Délibération n° 2022/128 du 19 octobre 2022, Conseil d'administration du CNFPT*

Notre éclairage

Le taux de cette majoration de la cotisation annuelle (0,9 %) dont sont redevables les collectivités territoriales **depuis le 1^{er} mars 2022** est déterminé annuellement par le conseil d'administration du CNFPT dans la limite de 0,1 % de la masse des rémunérations versées aux agents ([art. L 451-19-1](#) du CGFP analysé dans le [Point sur...La rémunération](#), supplément au n° 310 des Actualités statutaires). **En 2022, le taux avait été fixé à 0,05 %.**

Répartition des sièges au CSFPT et au CCFP

A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, la DGAFP a communiqué la répartition des sièges entre les organisations syndicales au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et du Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

 *Communiqué de presse du 16 décembre 2022, résultats des élections 2022, DGAFP*

Notre éclairage

Sur le même sujet, ont été publiés au Journal officiel depuis la mise en ligne du communiqué de presse de la DGAFP, l'[arrêté du 2 janvier 2023](#) portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au CSFPT et le [décret du 17 janvier 2023](#) portant nomination au CCFP.

La répartition des sièges au sein des instances supérieures de la fonction publique est prise en compte pour l'application du droit syndical (voir « Le statut pratique » du CIG mis à jour en décembre 2022 « Les conditions d'exercice du droit syndical »).

Publicité des postes vacants sur « Place de l'emploi public »

Dans une circulaire du 27 décembre 2022, la DGAFP précise les modalités de mise en œuvre de l'obligation de publicité des emplois vacants sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques à la suite des modifications introduites par le [décret n° 2022-598](#) du 20 avril 2022 (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 314](#), avril 2022, p. 11).

 *Circulaire NOR : TFPF2228640C du 27 décembre 2022, DGAFP*

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 2023.

 *Site portail des Urssaf, indemnité de grand déplacement, [déplacements en métropole](#), 1^{er} janvier 2023*

Avantages en nature et cotisations de sécurité sociale

Les montants forfaitaires des avantages en nature pour le calcul des cotisations et contributions sociales sont revalorisés au 1^{er} janvier 2023.

 *Site portail des Urssaf, avantages en nature [nourriture](#) et [logement](#), 1^{er} janvier 2023*

Cotisations animateurs temporaires

L'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 2023.

 [Site portail des Urssaf, Bases forfaitaires des animateurs et directeurs, 1^{er} janvier 2023](#)

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 2023.

 [Site portail des Urssaf, Les collaborateurs occasionnels du service public, 1^{er} janvier 2023](#)

Prestations d'action sociale

Une circulaire du 30 décembre 2022 précise les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2023 des prestations interministérielles (PIM) d'action sociale à réglementation commune servies aux fonctionnaires de l'État. Pour mémoire, sont rappelés les taux applicables en 2022.

Prestations	Taux 2022	Taux 2023
Restauration		
Prestation repas	1,38 € (*)	1,39 € (**)
Aide à la famille		
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,95 €	24,65 €
Subventions pour séjours d'enfants		
En colonies de vacances		
- enfants de moins de 13 ans	7,69 €	7,92 €
- enfants de 13 à 18 ans	11,63 €	11,97 €
En centres de loisirs sans hébergement		
- journée complète	5,55 €	5,71 €
- demi-journée	2,80 €	2,88 €
En maisons familiales de vacances et gîtes		
- séjours en pension complète	8,09 €	8,33 €
- autre formule	7,69 €	7,92 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif		
- forfait pour 21 jours ou plus	79,69 €	82,03 €
- pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,79 €	3,90 €
Séjours linguistiques		
- enfants de moins de 13 ans	7,69 €	7,92 €
- enfants de 13 à 18 ans	11,64 €	11,98 €
Enfants handicapés		
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	167,54 €	172,46 €
<i>Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.</i>		
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	21,94 €	22,58 €

(*) Taux applicable depuis le 1^{er} septembre 2022 (1,29 € du 1^{er} janvier au 31 août 2022). A compter de la même date, l'indice plafond pour l'attribution de la prestation repas avait été relevé à l'indice brut 638 au lieu de 567 (circulaires n° [NOR TFPF2219088C](#) et [TFPF2219003C](#) du 18 juillet 2022).

(**) Ce montant est exprimé en HT : la prestation repas est assujettie au taux de la TVA de 10 % ([annexe de la circulaire](#) du 31 décembre 2022).

 [Circulaire NOR : TFPF2237724C](#) du 30 décembre 2022, Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Foire aux questions

Cette page est réalisée 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 la rubrique « Statut et carrière – FAQ du Conseil statutaire ».

- Une décision remise en mains propres par un agent non assermenté est-elle considérée comme notifiée ?

Non. Si l'agent refuse de signer la décharge (CAA Versailles 10VE02246 du 22 mars 2012).

- Est-il possible de réserver le versement de la prime d'intéressement à la performance collective qu'à un seul agent d'un service ?

Non. La prime d'intéressement à la performance collective du service, ou du groupe de services, peut, être instituée par délibération après avis du comité technique/comité social territorial. Elle est attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint les résultats fixés sur la période de six ou douze mois consécutifs (article 4 du décret n° 2012-624 du 3 mai 2012).

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins trois mois pendant la période de six mois consécutifs et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs (article 5 du décret n° 2012-624). Cette durée de présence effective est appréciée à la lumière de l'article 5 du décret du 3 mai 2012.

- Est-il possible d'exclure un agent du bénéfice du complément indemnitaire annuel (CIA) du fait de son arrivée en cours d'année dans la collectivité ?

Non. Le complément indemnitaire annuel doit être versé selon l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son ancienneté au sein de nouvel employeur ne peut justifier son exclusion du bénéfice du CIA (article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

- Un fonctionnaire durant une disponibilité pour convenances personnelles peut-il être placé en congés annuels ?

Non. Le fonctionnaire en disponibilité ne peut plus bénéficier de congés annuels, et n'en génère plus, puisque ceux-ci sont liés à la position d'activité (article L.621-1 du code général de la fonction publique).

- Les services de droit privé d'un agent en disponibilité sont-ils pris en compte dans le calcul des services effectifs ?

Oui, dans la limite de 5 ans. Un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement (article L.514-2 du code général de la fonction publique).

- Les services de droit privé accomplis pendant une période de disponibilité peuvent-ils être pris en compte pour la réunion des conditions de la promotion interne ?

Non. Les droits à avancement conservés s'entendent des droits à avancement d'échelon et de grade (articles L.514-2 et L.514-5 du code général de la fonction publique ; articles 25-1 à 25-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

- Un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel peut-il être mis à disposition ?

Non. Un fonctionnaire ne peut pas être placé dans deux positions statutaires à la fois (article L. 511-1 du code général de la fonction publique). Il ne peut donc pas être, à la fois, en position de détachement et en position d'activité, la mise à disposition étant une des situations de la position d'activité (articles L. 512-6 et suivants du code général de la fonction publique).