

Notice explicative

APPLICATION DES REVALORISATIONS ET NOUVEAUTÉS DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024 SUR LES TRAITEMENTS ET RAPPELS DIVERS

COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES A LA PRESTATION PAIES 3

I /	LA DSN SIGNALEMENT D'ÉVÈNEMENT OU DSN ÉVÈNEMENTIELLE.....	3
A.	La DSN mensuelle.....	3
B.	La DSN signalement d'évènement ou DSN évènementielle.....	3
C.	Avantages de la DSN signalement	4
D.	Calendrier de déploiement et préalables.....	4

FICHE RÉMUNÉRATIONS..... 5

I /	RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	5
A.	ISFE : part fixe.....	5
B.	ISFE : part variable	5
C.	Cumul.....	5
D.	Entrée en vigueur et dispositions transitoires.....	6
II /	RIFSEEP : MODIFICATION DES MONTANTS PLAFONDS APPLICABLES AUX DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS TERRITORIAUX D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	6
III /	RÉGIME INDEMNITAIRE : MODIFICATION DES CONDITIONS DE MAINTIEN EN CAS DE CONGÉ DE LONGUE MALADIE ET CONGÉ DE GRAVE MALADIE	7
IV /	AIDES À DOMICILE ET HEURES INTERCALAIRES.....	7
V /	MUTATION ET INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG.....	8
VI /	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE	8
VII /	EXTENSION DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES.....	9
VIII /	ALLOCATION ENFANT HANDICAPÉ : PAS DE CHARGES SOCIALES	9
IX /	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DES ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)	10

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES 11

I / CRÉATION DU VERSEMENT MOBILITÉ ADDITIONNEL EN GIRONDE 11

FICHE REVENUS DE REMPLACEMENT 12

I / REVALORISATION DES ALLOCATIONS CHOMAGE AU 1ER JUILLET 2024..... 12

II / PROLONGATION DES RÈGLES D'INDEMNISATION JUSQU'AU 31/10/2024..... 12

III / CONTROLE DE LA RECHERCHE EFFECTIVE D'EMPLOI..... 12

IV / PRESTATION CHOMAGE FACUTATIVE DU CDG 33..... 12

COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES A LA PRESTATION PAIES

NOUVEAUTÉS AU 1ER SEPTEMBRE 2024



Les informations figurant dans cette fiche s'adressent exclusivement aux collectivités adhérentes à la prestation paies du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde.

I / LA DSN SIGNALEMENT D'ÉVÈNEMENT OU DSN ÉVÈNEMENTIELLE

A. La DSN mensuelle

Pour rappel, la DSN (Déclaration Sociale Nominative) est un dispositif déclaratif mensuel, qui vise à remplacer l'ensemble des déclarations périodiques auprès de divers organismes sociaux.

La DSN mensuelle est constituée de l'ensemble des données servant au calcul de la paie (périodes d'absences, carrière, éléments variables de paie). Elle est une « photographie de la paie à un instant T ».

Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée de ces données.

B. La DSN signalement d'évènement ou DSN évènementielle

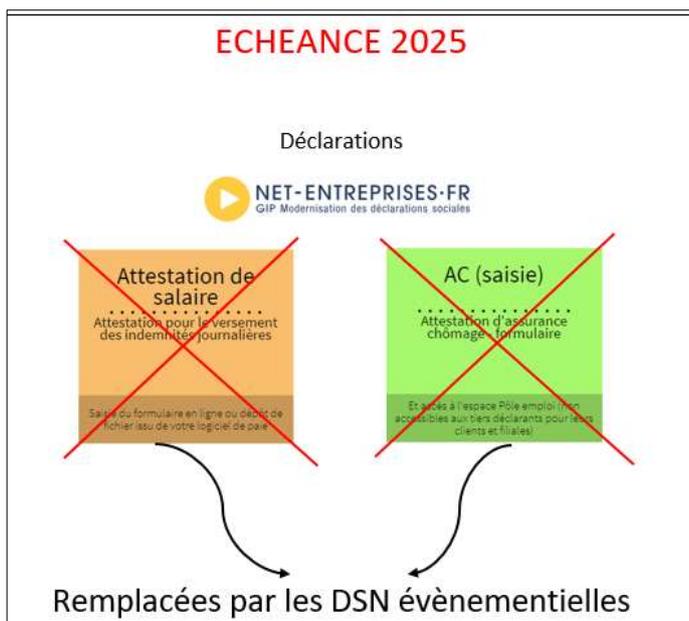
Le dispositif de DSN signalement vient compléter la DSN mensuelle.

Le signalement consiste à transmettre des informations spécifiques sur certains événements survenus au cours du mois et ce, sans attendre la déclaration mensuelle.

Il s'agit de transmettre dans un délai contraint (5 jours) les évènements suivants :

- Arrêt de travail initial : permet d'établir les attestations de salaires pour le versement des IJSS par la CPAM (subrogation effectuée ou non) ;
- Reprise anticipée : permet à la CPAM d'interrompre le versement des IJSS ;
- Fin de contrat : permet d'établir l'Attestation Employeur Rematérialisée (AER) destinée à France travail.

La paie devient la source directe des DSN signalement et simplifie les démarches pour l'employeur.



C. Avantages de la DSN signalement

Pour l'employeur, la DSN signalement permet une gestion plus efficace des données sociales et une meilleure coordination entre les différents acteurs.

Elle permettra de dégager du temps de travail puisque les attestations (IJSS et AER) ne seront plus effectuées par l'employeur public sur la plateforme Net Entreprise mais par le service Rémunérations / Chômage.

Pour l'agent, la DSN signalement permet une ouverture de ses droits plus rapidement.
En cas de subrogation, la collectivité reçoit le montant des IJSS sans attendre la fin du mois.

D. Calendrier de déploiement et préalables

A ce jour, le service Rémunérations / Chômage est en phase de test et effectue les DSN signalement pour les agents du CDG 33 et pour quelques collectivités pilotes adhérentes à la prestation paies.

La DSN signalement sera déployée pour l'ensemble des collectivités adhérentes à la prestation paies en fonction du calendrier d'application réglementaire de la DSN signalement.

Cette mise en place implique :

- Un historique médical extrêmement fiable et à jour pour chaque agent (en particulier pour les agents du régime général)

Pour rappel, un [tuto Extranet Absences](#) est disponible dans l'espace privé de la collectivité ;

- Une bonne connaissance des droits statutaires des agents du régime général en cas de maladie ;
- Une information rapide des fins de contrats de travail (solde congés payés, indemnité de fin de contrat).

Pour l'instant, le service réalise les DSN signalement uniquement pour certaines collectivités adhérentes à la prestation paies.

Il est donc nécessaire de continuer à effectuer sur Net Entreprise :

- La DSIJ (Déclaration des Salaires pour le versement des Indemnités Journalières) ;
- Les attestations destinées à France Travail.

Des informations supplémentaires ont été diffusées à la rentrée 2024 par le biais de réunions au CDG33 organisées en partenariat avec la CPAM de la Gironde.

D'autres matinées d'informations sont prévues courant novembre et en décembre 2024.

FICHE RÉMUNÉRATIONS

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024

I / RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE

Textes de référence :

- [Décret n° 2024-614](#) du 26 juin 2024 ;
- [Article L 714-13 du CGFP](#).

Pour rappel, les agents publics de la filière police municipale ainsi que les gardes-champêtres ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

Ils bénéficiaient, jusqu'à présent, d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT sous réserve de détenir un IB inférieur à 380).

[Le décret n°2024-614](#) acte la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Directeurs de police municipale (A) ;
- Chefs de service de police municipale (B) ;
- Agents de police municipale (C) ;
- Gardes-champêtres (C).

Sous réserve qu'une délibération le prévoit (après avis du Comité Social Territorial), ces agents pourront bénéficier, d'une Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (**ISFE**) composée d'une part fixe et d'une part variable ([modèle de délibération à télécharger sur le site Internet du CDG](#))

A. ISFE : part fixe

La part fixe est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant, dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour les directeurs de police municipale ;
- 32 % pour les chefs de service de police municipale ;
- 30 % pour les agents de police municipale et les gardes champêtres.

Cette part fixe est versée mensuellement.

B. ISFE : part variable

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

Les montants de cette part variable ne peuvent excéder les limites suivantes :

- 9 500 € pour les directeurs de police municipale ;
- 7 000 € pour les chefs de service de police municipale ;
- 5 000 € les agents de police municipale et les gardes champêtres.

La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant.

Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

C. Cumul

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

D. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

L'ISFE entre en vigueur le 29 juin 2024 (sous réserve qu'une délibération le prévoit).

Les textes réglementaires (décrets n° 97-702, n° 2000-45, n°2006-1397) qui régissaient, jusqu'à présent, le régime indemnitaire de ces agents, demeurent applicables jusqu'au 31 décembre 2024.

Le décret prévoit, lors de la première application de ces dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur (article 7 du décret n° 2024-614).

II / RIFSEEP : MODIFICATION DES MONTANTS PLAFONDS APPLICABLES AUX DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS TERRITORIAUX D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Texte de référence :

- [Arrêté du 5 juillet 2024 pris pour l'application au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement du décret n° 2014-513.](#)

Pour rappel, le versement d'un régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux est fondé sur les règles d'équivalence entre cadres d'emplois territoriaux et corps de l'Etat (décret n°91-875).

Le corps d'équivalence du cadre d'emplois des Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique est celui des Personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation.

L'arrêté du 5 juillet 2024 vient étendre le RIFSEEP au corps des Personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation.

Ainsi, à compter du 01/09/2024, les montants plafonds du RIFSEEP applicables aux Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique sont fixés dans l'arrêté du 05/07/2024.

Plus d'informations sur le site du CDG 33 en [actualité sur le thème](#).

III / RÉGIME INDEMNITAIRE : MODIFICATION DES CONDITIONS DE MAINTIEN EN CAS DE CONGÉ DE LONGUE MALADIE ET CONGÉ DE GRAVE MALADIE

Textes de référence :

- [Article L. 714-4 du CGFP](#) ;
- [Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024](#) ;
- [Décret n°2010-997](#).

Pour la fonction publique de l'Etat, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixe les règles du maintien du régime indemnitaire durant les congés.

Jusqu'au 31 août 2024 inclus, le décret n° 2010-997 précité ne prévoit pas le maintien des primes et indemnités attachées à l'exercice de fonctions (exemple : IFSE) durant le congé longue maladie (CLM) ou le congé de grave maladie (CGM).

Afin d'améliorer les garanties de prévoyance applicables aux fonctionnaires de l'Etat, le décret du 27 juin 2024 prévoit un maintien du régime indemnitaire aux agents placés en CLM ou en CGM dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

Ces dispositions s'appliquent, à compter du **1^{er} septembre 2024** pour les agents en situation de CLM ou de CGM.

Pour la fonction publique territoriale, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires applicables à leurs effectifs, dans la limite de ceux de l'Etat.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant peut modifier la délibération régissant le sort des primes versées aux agents afin de transposer, au plus tôt à compter du 1^{er} septembre 2024, les règles applicables dans la Fonction Publique d'État.

La délibération devra être précédée de l'avis du Comité Social Territorial (article L. 253-5 6° du Code Général de la Fonction Publique).

Plus d'informations sur le site du CDG 33 :

- [Actualité](#) ;
- [Calendrier du CST](#) ;
- [Fiche technique sur la modulation de l'IFSE](#)

IV / AIDES À DOMICILE ET HEURES INTERCALAIRES

Texte de référence :

- [Jugement n° 2202207 du 10 novembre 2023 du Tribunal administratif de Rouen](#).

Les heures dites intercalaires correspondent au temps de trajet d'une aide à domicile ou d'une auxiliaire de vie se rendant d'un lieu de travail à un autre.

Le juge considère qu'il s'agit d'un temps de travail effectif dès lors que l'agent se trouve, durant ce temps de trajet, à disposition de son employeur et qu'il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ce temps de travail doit être indemnisé pour sa durée exacte.

Il ne peut pas être indemnisé forfaitairement (via une prime de déplacement ou via l'IFSE par exemple).

V / MUTATION ET INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG

Texte de référence :

- [Circulaire du 15 janvier 2018](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

Lors d'une mutation, la collectivité d'accueil peut s'interroger sur le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG) à verser.

Dès lors que la collectivité d'origine a correctement calculé l'IC-CSG (avec mises à jour successives chaque 1^{er} janvier ou en cas de changement de quotité de travail), l'indemnité versée à l'agent continue d'être due après la mutation.

Dans ce cas, il sera fait application de la dernière IC-CSG appliquée dans la collectivité d'origine.

Cependant, la circulaire de 2018 indique que les trésoreries peuvent demander un état liquidatif détaillant :

- Les éléments de calcul de l'IC-CSG d'origine (au plus tôt le 1^{er} janvier 2018) ;
- Les éléments nécessaires en cas de changement de situation (changement de quotité de travail) ;
- Le certificat de cessation de paiement indiquant le montant de l'IC-CSG.

Lors d'une nomination par mutation, il est donc recommandé de demander ces trois documents à la collectivité d'origine de l'agent afin d'anticiper une demande éventuelle du SGC comptable.

Des [informations](#) sont disponibles sur le site du CDG 33 :

- Notice ;
- FAQ ;
- Simulateur de calcul initial de l'IC-CSG (2018) ;
- Simulateur de calcul du réexamen.

VI / INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Texte de référence :

- [Jugement n° 2111079 du 29 mai 2024 du Tribunal administratif de Marseille.](#)

Pour rappel, les fonctionnaires Ircantec et les agents contractuels de droit public bénéficient d'une indemnité en cas de licenciement pour inaptitude physique (décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié pour les fonctionnaires à temps non complet et décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pour les agents contractuels de droit public).

Le juge a annulé le calcul d'une indemnité de licenciement pour un fonctionnaire Ircantec.

La collectivité n'avait pas pris en compte une période d'activité en qualité de fonctionnaire avant une disponibilité pour convenances personnelles.

Elle avait retenu 7 ans au lieu de 31 ans.

Le juge a toutefois souligné que l'employeur n'avait pas commis d'erreur de droit en excluant la période de en qualité d'agent contractuel.

Ainsi, le calcul de l'indemnité de licenciement doit intégrer la totalité des années de service des fonctionnaires (les périodes de disponibilité étant exclues).

VII / EXTENSION DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Texte de référence :

- [Décret n° 2024-558](#) du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale.

Pour rappel, le Forfait mobilités durables (FMD) est une indemnité que peuvent verser les collectivités à leurs agents ayant recours à des modes de déplacements durables pour se rendre au travail (Décret n° 2020-1547).

Cette indemnité n'est pas obligatoire et doit faire l'objet d'une délibération (après avis du CST).

Le décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 permet désormais aux agents bénéficiant de transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail de bénéficier également du FMD (article 9).

Le versement du FMD est cumulable avec la prise en charge partielle des titres d'abonnements de transport public ou à un service public de location de vélos (article 8 du décret n° 2020-1547).

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

Des informations supplémentaires sont disponibles sur le site du [ministère de la Transformation et de la fonction publique](#).

VIII / ALLOCATION ENFANT HANDICAPÉ : PAS DE CHARGES SOCIALES

Textes de référence :

- [Circulaire du 4 janvier 2024](#) relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune NOR : TFPF2334860C du ministère de la Transformation et de la fonction publique ;
- Circulaire FP/4 n°1931-2B n°256 du 15 juin 1998 (qui exclue les prestations sociales des assiettes de cotisations mais ne s'impose pas aux URSSAF).

Pour rappels, l'APEH (allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans de 183 € mensuels en 2024) est une prestation sociale versée aux agents publics.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, les prestations d'action sociale versées aux agents de la fonction publique doivent être soumises aux charges sociales dès lors que ces prestations sont attribuées sans examen préalable de la situation individuelle des agents concernés, en fonction de critères objectifs et selon des normes constantes.

En revanche, lorsque ces mêmes prestations sont attribuées en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, elles constituent des secours et sont exonérées de charges sociales à ce titre.

Compte tenu de la finalité particulière de l'APEH (compensation d'un handicap), la Cour de cassation estime que celle-ci est attribuée en fonction de situations individuelles exceptionnelles particulièrement dignes d'intérêt.

A titre de tolérance, considérant que le handicap de l'enfant constitue en lui-même une situation particulièrement digne d'intérêt pouvant justifier l'attribution de secours, la branche recouvrement de l'URSSAF Aquitaine a admis une exonération de cotisations et contributions sociales sur cette allocation.

En conséquence, l'APEH n'entrerait pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, elle ne serait donc pas soumise de ce fait aux charges alignées sur cette assiette (FNAL, versement transport...etc.).

Elle n'entrerait pas non plus dans les assiettes des CSG et CRDS de l'article L.136-2 du même code.

IX / PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DES ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

Texte de référence :

- [Loi n°2024-475](#) visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne ;
- [Note d'information](#) du Ministère de l'Education Nationale (BO n0 30 du 25 juillet 2024).

Pour rappel, le Conseil d'Etat considérait que la prise en charge des Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap (AESH) relevait de l'Etat uniquement pendant le temps scolaire.

Il revenait aux collectivités territoriales d'assumer la charge financière des AESH sur la pause déjeuner.

A partir de la rentrée scolaire 2024, afin de lutter contre les inégalités de traitement et les ruptures dans l'accompagnement au quotidien des élèves en situation de handicap, la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 prévoit la prise en charge par l'Etat de la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap durant la pause méridienne (pas de changement pour les activités périscolaires).

Les modalités de cette prise en charge devraient être déterminées prochainement par décret. Des [informations](#) sont disponibles sur le site du CDG 33.

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024

I / CRÉATION DU VERSEMENT MOBILITÉ ADDITIONNEL EN GIRONDE

Texte de référence :

- Lettre circulaire VM URSSAF LCIRC-2023-0000009 du 27 décembre 2023.

Le syndicat de transports NAM ([Nouvelle Aquitaine Mobilité](#)) est un syndicat mixte associant plusieurs autorités organisatrices de la mobilité.

Le syndicat a instauré le versement mobilité additionnel (VMA) sur l'ensemble des communes de son ressort territorial à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette cotisation patronale est fixée à 0.50 % des rémunérations pour les collectivités sur la zone géographique concernée et qui emploient au moins 11 agents.

Elle est recouvrée par l'URSSAF.

Pour savoir si votre collectivité ou établissement public est concerné, consulter le site de l'[URSSAF](#) (recherche par code postal de la résidence administrative).

FICHE REVENUS DE REMPLACEMENT

NOUVEAUTÉS AU 1ER SEPTEMBRE 2024

I / REVALORISATION DES ALLOCATIONS CHOMAGE AU 1ER JUILLET 2024

Lors de sa réunion du 27/06/2024, le Conseil d'administration de l'Unedic a décidé de revaloriser les allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) à hauteur de 1,2 % à compter du 01/07/2024 (versées au plus tôt à terme échu sur les paies d'août 2024).

Plus d'informations sur le site du CDG 33 dans l'[actualité dédiée](#).

II / PROLONGATION DES RÈGLES D'INDEMNISATION JUSQU'AU 31/10/2024

Texte de référence :

- [Décret n° 2024-853](#) relatif au régime d'assurance chômage.

Pour rappel, les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage prévues par le décret n° 2019-797 avaient été prolongées :

- Jusqu'au 30 juin 2024 (décret n°2023-1230) ;
- Puis jusqu'au 31/07/2024 (décret n° 2024-648).

Le décret n° 2024-853 prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage actuelles jusqu'au 31/10/2024.

III / CONTROLE DE LA RECHERCHE EFFECTIVE D'EMPLOI

Texte de référence :

- [Réponse du 28/05/2024 à Question écrite à l'Assemblée nationale n°9290](#).

L'article L. 5426-1 du Code du travail prévoit que seuls les agents de France Travail ont compétence pour contrôler la recherche d'emploi de l'allocataire (et ceci même si c'est l'ancien employeur public a la charge financière de l'indemnisation).

Une collectivité territoriale qui verse des allocations de retour à l'emploi à l'un de ses anciens agents ne peut donc pas contrôler que le bénéficiaire est bien à la recherche d'un emploi.

Au besoin, elle pourra se rapprocher de l'agence France Travail duquel dépend l'allocataire.

IV / PRESTATION CHOMAGE FACUTATIVE DU CDG 33

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le CDG 33 propose une prestation chômage.

Cette mission, accessible par délibération et conventionnement avec le CDG 33, a pour but de sécuriser et de fiabiliser le calcul et le versement des allocations chômage pour vos anciens agents.

Vous pouvez dès à présent consulter la [rubrique](#) dédiée à la prestation chômage sur le site du CDG33 ([plaquette](#), [tarification](#), [modèle de délibération](#), [modèle de convention d'adhésion](#), [FAQ](#), [vidéo](#) de présentation du service...).

