

LE MAG RH



Focus du mois :

Le jour de carence
dans la Fonction
Publique Territoriale

Journal Mensuel
Décembre 2023, Numéro 30

Au sommaire :

- **Actualités statutaires** 2
- **Jurisprudences** 3
- **Question écrite** 3
- **Focus** 4
- **FAQ** 5
- **Votre CDG & Vous** 6



Rémunération : Précisions sur la mise en œuvre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Pour rappel, le [décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#) permet le versement d'une prime exceptionnelle visant à améliorer le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux.

Afin de faciliter le déploiement de ce dispositif au sein de la fonction publique territoriale, la DGCL a élaboré la note d'information n° 23-017787-D du 15 novembre 2023.

La DGCL apporte notamment des précisions sur le cas spécifique des agents territoriaux nommés ou recrutés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet.

Carrière : Revalorisation de la carrière de certains cadres d'emplois de la police municipale

Le [décret n°2023-1069 du 21 novembre 2023](#) revalorise la carrière de certains agents de la police municipale et prévoit notamment :

- Pour les agents relevant de la catégorie C (Chef de Police municipal et Brigadier-Chef principal de police municipale) : l'échelon spécial est transformé en échelon de droit commun, c'est-à-dire à l'ancienneté et désormais sans contingentement lié à l'exercice de fonctions d'encadrement).
- Pour les directeurs de police municipale (catégorie A) :
 - la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale est alignée sur les grades d'attaché et attaché principal ;
 - pour calculer le seuil de 20 agents nécessaire pour créer un emploi de directeur de police municipale, il n'est plus pris en compte que les agents issus des cadres d'emplois de la police municipale, mais également ceux qui sont plus largement affectés au service de police municipale de manière permanente et concourent aux missions de police ;
 - la condition d'avoir au moins deux agents au 1^{er} grade de directeur pour permettre une nomination dans le grade d'avancement est supprimée.

Le décret est entré en vigueur le **1^{er} décembre 2023**.

- [Décret n°2023-1069 du 21 novembre 2023](#)

Titre-restaurant : Prolongation pour les courses alimentaires

L'assouplissement des règles d'utilisation du titre-restaurant, qui devait s'arrêter en fin d'année, est maintenu jusqu'au **31 décembre 2024**.

Cet assouplissement permet de payer des produits alimentaires autres que les repas consommés au restaurant ou achetés auprès d'un commerce assimilé (boulangerie, traiteur, moyenne et grande surface). Le titre-restaurant peut ainsi servir à régler des produits alimentaires non directement consommables comme des pâtes à cuire ou des légumes surgelés, par exemple.

- [Titre-restaurant : prolongation pour les courses alimentaires | gouvernement.fr](#)

Compte épargne-temps : Revalorisation des montants forfaitaires d'indemnisation

Dans la Fonction Publique Territoriale, les agents publics titulaires d'un compte épargne-temps (CET) disposent d'un **droit d'option**, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, **leur permettant de percevoir une compensation forfaitaire pour les jours épargnés excédant le seuil de 15 jours**.

Cette option est ouverte uniquement si l'employeur territorial a pris une délibération autorisant l'indemnisation des jours épargnés.

[L'article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#) prévoit que les jours sont indemnisés à hauteur d'un montant forfaitaire par catégorie hiérarchique, en application de [l'arrêté du 28 août 2009 pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique d'Etat](#).

Paru au JORF du 29 novembre 2023, un [arrêté du 24 novembre 2023](#) modifie, **à compter du 1^{er} janvier 2024**, les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés inscrits au sein de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour la Fonction Publique d'Etat, comme suit :

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



*Les montants ne sont **pas modulables** par les collectivités territoriales. Ils s'appliquent obligatoirement dès lors qu'a été prévue la possibilité de monétiser les jours épargnés sur le CET.*

- [Arrêté du 24 novembre 2023](#)

Concours : Réforme du concours interne des ATSEM principaux de 2^{ème} classe

Le [décret n°2023-1134 du 4 décembre 2023](#) introduit une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^{ème} classe des écoles maternelles, d'une durée de deux heures, qui se compose d'une série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions (durée : deux heures, coefficient 1).

Cette épreuve sera mise en œuvre à compter de la session 2024 du concours interne.

- [Décret n°2023-1134 du 4 décembre 2023](#)

SMIC : Augmentation au 1^{er} janvier 2024

Le Smic horaire brut est fixé, à compter du **1^{er} janvier 2024**, à **11,65 €** soit un montant mensuel brut de **1 766,92 €** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établira à **4,15 €**.

- [Décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023](#)

Contractuels de droit public – Calcul de l'ancienneté pour bénéficiaire du renouvellement en CDI

Sauf dérogations, un agent contractuel de droit public doit en principe être recruté via un contrat à durée déterminée.

Pour bénéficier d'un renouvellement en CDI, l'agent doit être recruté sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP et justifier d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Pour justifier de la durée de 6 ans, le contractuel doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application des articles L.332-8 à L.332-14 et L.332-23 du CGFP.

En revanche, le juge administratif considère que les services accomplis dans le cadre d'un contrat de droit privé ne sont pas comptabilisés (contrats aidés et apprentissage).

➤ [CAA Bordeaux, 18 septembre 2023, n° 22BX01155](#)

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) – Retrait

La procédure d'octroi d'un CITIS impose à l'employeur de statuer dans un délai déterminé. A l'expiration du délai, si aucune décision n'est prise, l'article 37-9 du décret du 30 juillet 1987 prévoit que l'agent est placé en CITIS à titre provisoire avec maintien du plein traitement.

À l'issue de la procédure, lorsque l'administration ne reconnaît pas l'imputabilité au service, elle retire sa décision de placement à titre provisoire en CITIS et procède aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées.

Le Conseil d'État est venu préciser qu'un placement en CITIS présente un caractère provisoire uniquement si la décision précise explicitement qu'elle peut être retirée dans les conditions de l'article 37-9 du décret du 30 juillet 1987.

À défaut, la décision d'octroi du CITIS est considérée comme définitive et l'employeur ne peut retirer ou abroger un tel arrêté, s'il est illégal, que dans le délai de quatre mois suivant son adoption, et ne saurait ultérieurement, en l'absence de fraude, remettre en cause l'imputabilité au service ainsi reconnue.

➤ [CE, 3 novembre 2023, n° 465818](#)

Rémunération – Champ d'application de la prescription biennale

Depuis la loi de finances rectificative pour 2011, l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 prévoit que lorsqu'une administration verse une rémunération à tort à un agent, elle dispose d'un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, pour demander le reversement par l'agent.

Autrement dit, si le versement a pour origine une décision créatrice de droits ou une simple mesure de liquidation, l'action en répétition de l'indu est prescrite, en principe, dans un délai de deux ans.

Le Conseil d'État a considéré que le champ de la prescription biennale recouvre l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents à titre de rémunération, y compris les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales.

En revanche, la prescription biennale ne s'applique pas aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.

➤ [CE, 9 novembre 2023, n° 469144](#)

Adhésion des communes à une assurance chômage

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il de faire adhérer la totalité des collectivités et établissements publics à un fond pour l'indemnisation chômage des agents privés involontairement d'emploi ?

Réponse :

Pour rappel, les agents recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics bénéficient, comme les salariés de droit privé, du droit à l'assurance chômage lorsque leur privation d'emploi est involontaire (articles L. 5424-1 et s. du Code du travail).

Le ministre est venu préciser :

➤ **Pour les anciens agents contractuels (de droit public et de droit privé)**

Les employeurs territoriaux peuvent choisir d'adhérer de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic en raison de la précarité de leur statut.

Dans l'hypothèse d'une adhésion au régime d'assurance chômage, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage.

Ces contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux des cotisations à la charge des employeurs territoriaux correspond au taux de droit commun, soit 4,05 % de la rémunération brute.

➤ **Pour les anciens fonctionnaires**

Les employeurs territoriaux sont obligatoirement en auto-assurance. Autrement dit, ils doivent prendre en charge eux-mêmes le coût des allocations de retour à l'emploi.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent pas choisir d'adhérer au régime géré par l'Unédic. En effet, le poids des cotisations qui en découleraient pour 1,4 million de fonctionnaires serait trop élevé. En outre, en 2019, sur l'ensemble des collectivités territoriales, ont été dénombrés 74 000 anciens agents publics indemnisés au titre du chômage par leurs anciennes collectivités employeurs, dont seulement 1 155 anciens agents titulaires.

S'agissant de la perspective de la mise en place d'un fonds commun et obligatoire pour l'ensemble des collectivités territoriales visant à financer l'indemnisation du chômage des anciens fonctionnaires, elle n'est pour l'heure pas retenue, car celle-ci induirait nécessairement une dépense supplémentaire pour les collectivités. Par ailleurs, la mise en place d'un tel fonds générerait des frais de gestion.



Le jour de carence dans la Fonction Publique Territoriale

L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 a réinstauré, à compter du 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour les agents publics en cas de maladie : l'agent public ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie, sauf exceptions prévues par la loi.

Rappel : Un dispositif similaire avait été mis en œuvre en 2012 et 2013.

Une circulaire du 15 février 2018 précise le champ et les conditions d'application du dispositif.

Les personnels concernés

Les agents concernés par le dispositif sont **les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ainsi que les contractuels de droit public**, quel que soit leur temps de travail.

Les cas d'inapplication du délai de carence

Par principe, le jour de carence s'applique à **tous les congés de maladie à l'exception de ceux expressément exclus par la loi** :

- **Les congés pour raisons de santé suivants** :
 - pour les fonctionnaires du régime spécial : congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé longue maladie (CLM) et congé longue durée (CLD) ;
 - pour les agents relevant du régime général : congé pour accident du travail et maladies professionnelles, congé de grave maladie (CGM).
- **Le congé de maladie qui suit un autre, lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures** ;
- **Les congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie** ;
- Lorsque les **arrêts sont justifiés par des blessures ou des maladies contractées ou aggravées** en accomplissant un **acte de dévouement** dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- **Le congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité (applicable pour l'ensemble des congés maladie débutant à compter du 8 août 2019)** ;
- **Le premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant** de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente (applicable aux décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020) ;
- **Le congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse** ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée (applicable à une date prévue par décret et, au plus tard, à compter du 1^{er} janvier 2024) ;

La circulaire du 15 février 2018 ajoute que le délai de carence ne s'applique **ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique** résultant de la grossesse ou des suites de couches.

Il ressort des exclusions que le jour de carence ne s'applique en réalité qu'aux congés de maladie ordinaire (CMO).



L'arrêt de travail justifié par une contamination au Covid-19 ne fait plus l'objet d'une exclusion.

Le montant de la retenue

L'agent ne perçoit plus de rémunération au titre du **premier jour du congé de maladie**. La rémunération n'est due qu'à partir du deuxième jour d'arrêt maladie.

La rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de **1/30^{ème}** de la rémunération mensuelle par jour de carence.



Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

Pour les agents à **temps partiel**, l'assiette de calcul correspond à la rémunération proratisée à laquelle il est appliqué la retenue d'1/30^{ème}.

Pour les agents à **temps non complet**, la retenue correspond à 1/30^{ème} de la rémunération afférente à la quotité d'emploi.

La retenue est effectuée sur les éléments de la rémunération versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie ou au titre du mois suivant, si l'établissement de la paie a déjà été effectué pour le mois concerné.

Le montant retenu et la date de chaque jour de carence doivent faire l'objet d'une mention et d'un décompte spécifiques sur le bulletin de paie de l'agent.

L'assiette de la retenue

La retenue au titre du jour de carence **s'applique** :

- à la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut,
- à la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- au complément de traitement indiciaire (CTI),
- à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG,
- au transfert primes/points,
- aux primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions (par exemple, la part IFSE du RIFSEEP).

En revanche, sont **exclus** de l'assiette de la retenue :

- le supplément familial de traitement (SFT),
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les avantages en nature,
- les primes et indemnités liées à la manière de servir (par exemple, la part CIA du RIFSEEP),
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail (par exemple, les astreintes et les heures supplémentaires/complémentaires),
- les versements exceptionnels ou relevant d'un fait générateur unique (par exemple, la GIPA).

Le remboursement de la retenue

Un agent qui bénéficie d'un CMO, a droit au **remboursement** de la retenue effectuée au titre du délai de carence :

- s'il est **placé rétroactivement en CLM, CLD ou CGM**,
- si son congé est **requalifié en CITIS, congé pour accident de travail, congé pour accident de trajet, congé de maladie professionnelle**.



? Est-ce qu'un délai de carence s'applique pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale dont bénéficient les agents affiliés au régime général de sécurité sociale ?

Réponse : OUI.

Pour les fonctionnaires relevant du régime général de protection sociale (ceux dont les obligations hebdomadaires sont inférieures à 28 heures par semaine) et pour les agents contractuels, **deux délais de carence** sont applicables :

- le délai de carence statutaire d'**un jour** applicable sur la rémunération ([article 115 de la loi du 30 décembre 2017](#)),
- le délai de carence de **trois jours** appliqué sur le paiement des indemnités journalières ([article R. 323-1 du Code de la sécurité sociale](#)).

? Est-ce qu'un délai de carence s'applique aux contractuels de droit privé recrutés par les employeurs territoriaux ?

Réponse : OUI.

Les salariés de droit privé (apprentis, contrats aidés...) ne sont pas concernés par le dispositif de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017.

Les salariés ayant **un an d'ancienneté** bénéficient, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'un maintien de salaire par l'employeur ([article L.1226-1 du Code du travail](#)), sous conditions.

Toutefois, un **délai de carence de 7 jours** avant la mise en place du maintien de salaire est prévu en cas de **maladie ou accident de trajet**. **Aucun délai de carence ne s'applique** en cas d'**accident du travail ou de maladie professionnelle** ([article D.1226-3 du Code du travail](#)).

? Faut-il appliquer le délai de carence lorsqu'un agent intercommunal n'a aucune obligation de service dans la collectivité le jour de son absence ?

Réponse : OUI.

Lorsqu'un agent intercommunal présente un arrêt de travail, il doit être placé en congé de maladie dans toutes ses collectivités.

La maladie se décomptant en jour calendaire, la retenue s'effectue sur 1/30^{ème} dans chaque collectivité où l'agent travaille y compris en l'absence d'obligation de service au titre de la journée faisant l'objet de la retenue ([Rép. min., n° 06442 JO Sénat du 10 janvier 2019](#)).

? Est-ce que le jour de carence a des conséquences sur la situation administrative de l'agent ?

Réponse : NON.

L'application du jour de carence n'a **pas d'incidence sur la situation administrative** de l'agent ([circulaire du 15 février 2018](#)).

En effet, le fonctionnaire en congé de maladie demeure en position d'activité. Le jour de carence, qui fait partie intégrante du congé maladie, n'interrompt pas cette position d'activité et doit être considéré comme se rattachant à cette position.

En termes de carrière, la circulaire du 15 février 2018 précise que le jour de carence est assimilé à du temps de service effectif dans le grade ou le cadre d'emplois du fonctionnaire, pour les avancements et promotions. Par conséquent, le déroulement de carrière de l'agent se poursuit normalement.

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, bien qu'aucune retenue ou contribution pour pension ne soit opérée sur le traitement et la nouvelle bonification indiciaire, le jour de carence compte comme du temps passé dans une position statutaire comportant l'accomplissement de services effectifs pris en compte pour la retraite. Il est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la durée de services liquidables.

? Lorsqu'un agent exerce ses fonctions une partie de la journée avant de présenter un certificat médical, faut-il appliquer le jour de carence au lendemain ?

Réponse : OUI.

Lorsque l'agent est venu travailler puis, le même jour, s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que **le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée** ([circulaire du 15 février 2018](#)). Par conséquent, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'exerce qu'une partie de la journée et reprend le lendemain. Il aurait été appliqué le lendemain, si l'agent n'était pas venu travailler ([CAA Paris, 12 décembre 2022, n°21PA04073](#)).

Votre CDG & Vous



M E I L L E U R S V O E U X

Didier MAU
Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de la
Gironde,

Les membres du Conseil d'administration,
La direction générale et le personnel

vous présentent
leurs meilleurs vœux pour 2024

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble HORIZON - 25 rue du Cardinal Richaudeau - CS 10019 - 33049 Bordeaux cedex
05 56 11 94 30 / cdg33@cdg33.fr / www.cdg33.fr

PROMOTION INTERNE



Réforme de la promotion interne : le décret est publié au Journal Officiel

La promotion interne est une voie dérogatoire au concours permettant à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure.

Pour cette raison, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est limité par des quotas définis par les textes.

Le **décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale** vient assouplir ce mécanisme de contingentement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Vous pouvez retrouver le détail des évolutions apportées par ce décret dans les actualités du [site internet du CDG33](#).

L'assiette de calcul est désormais élargie puisqu'il sera notamment tenu compte :

- Des recrutements effectués par **une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP** sur l'ensemble de l'année précédente (ils s'ajoutent aux recrutements effectués par voie de concours, détachement, mutation ou intégration directe) ;

- Pour l'application de la clause de sauvegarde permettant dorénavant d'appliquer la règle d'un poste ouvert pour deux recrutements à 8% de l'effectif du cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédente, l'effectif devra désormais comptabiliser les **agents contractuels recrutés en contrat à durée indéterminée**.

Le 14 décembre dernier, afin d'anticiper cette réforme, nous vous avons adressé un formulaire de recensement des agents contractuels employés par vos soins et relevant des deux types de contrats suivants :

- Les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents bénéficiant d'un CDI ;
- Les agents contractuels recrutés et titularisés sous le statut de travailleurs handicapés.

Vous pouvez nous transmettre ces informations jusqu'au 15 janvier 2024 en cliquant sur le lien suivant :

[Formulaire à renseigner](#)

Ces données permettront au CDG33 d'avoir la connaissance nécessaire à la détermination du nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne 2024.

La saisie et le dépôt en ligne des propositions de promotion interne au titre de l'année 2024 débiteront au cours du premier trimestre de l'année.

AGENDA

- [Calendrier des instances statutaires](#)
- [Calendrier des instances médicales](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Notice relative au licenciement d'un agent contractuel en cours ou à l'issue de la période d'essai](#)
- [Modèle de convocation à l'entretien préalable au licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai](#)
- [Modèle de lettre de notification du licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai](#)
- [Diaporama relatif à la journée d'actualité statutaire, la procédure de signalement et les services de médiation](#)
- [Enregistrement webinaire relatif à la journée d'actualité statutaire, la procédure de signalement et les services de médiation](#)

ACTUALITE



[Retrouvez toute l'actualité du CDG 33](#)