



N°1 – Janvier 2024

TEXTES

REVALORISATION DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

➤ **Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.**

Les principales mesures de cette loi concernent notamment les modalités de recrutement, la création de mesures dérogatoires de promotion interne et les formations aux fonctions de secrétaire de mairie.

Nouvelle appellation et inscription dans le CGCT

L'article L2122-19-1 du code général des collectivités, nouvellement créé fait référence désormais au **secrétaire général de mairie** et non plus au secrétaire de mairie. Le métier de secrétaire général de mairie est donc désormais inscrit et consacré dans le code général des collectivités.

Règles de nomination prévues par l'article 1^{er} de la loi

Dispositions jusqu'au 31 décembre 2027 :

Dans les **communes de moins de 3 500 habitants**, les maires nomment pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie :

- un agent en tant que **secrétaire général de mairie de catégorie A, B ou C.**
- ou un agent en tant que directeur général des services (seuil de création d'un emploi fonctionnel de DGS : 2000 habitants).

De telles fonctions pourront être exercées à temps partiel ou non complet.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent recruter des **agents contractuels à titre permanent** pour occuper un emploi de secrétaire de mairie. L'article 9 de la loi insère au sein de l'article L332-8 du code général de la fonction publique un 7°.

Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2028

- Dans les **communes de moins de 2 000 habitants**, les maires devront nommer un **agent classé au moins en catégorie B** pour assurer les fonctions de secrétaire général de mairie. Des **agents contractuels à titre permanent** pour occuper un emploi de secrétaire général de mairie peuvent également être recrutés.



Le secrétaire général de mairie ne peut pas être nommé si un agent occupe les fonctions de directeur général de services.

- Dans les **communes de 2 000 habitants et plus**, les maires devront nommer un **agent de catégorie A en tant que secrétaire général de mairie**, sauf s'ils choisissent un agent pour occuper les fonctions de DGS.

De telles fonctions pourront être exercées à temps partiel ou non complet.

A compter du 1^{er} janvier 2028, les agents de catégorie C ne pourront plus être nommés sur un poste de secrétaire général de mairie. **Seuls des agents de catégorie A ou B pourront occuper ces fonctions.**

Dispositions relatives à la carrière

Création d'une mesure dérogatoire de promotion interne à titre transitoire

L'article 2 de la loi instaure une voie de promotion interne exceptionnelle dérogatoire **du 1^{er} avril 2024 au 31 décembre 2027**. Pourront bénéficier d'une promotion interne sans condition de quotas en catégorie B, les agents de catégorie C remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emploi de catégorie C,
- exercer des fonctions de secrétaire général de mairie.



Un décret d'application précisera notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions liées au secrétariat de mairie.

Création d'une mesure dérogatoire de promotion interne à titre pérenne après formation qualifiante

L'article 3 de la loi instaure une voie de promotion interne dérogatoire pérenne sans condition de quotas. En effet, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie B peuvent désormais prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. Pour bénéficier d'un tel dispositif, les fonctionnaires devront remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d'un grade d'avancement de son cadre d'emploi de catégorie C,
- avoir validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie,

➡ **Les agents promus en catégorie B devront exercer obligatoirement les fonctions de secrétaire général de mairie durant une durée minimale déterminée.**

Un décret d'application précisera notamment cette durée ainsi que la nature de la formation, les modalités d'organisation de l'examen professionnel et la nature des épreuves.

Par ailleurs, le président du CDG veillera à ce que les listes d'aptitude relatives à la Promotion interne comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

➡ Un décret fixera cette part.

Avantage spécifique d'ancienneté

L'article 8 prévoit que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

Nouveau rôle des centres de gestion

Création du réseau des secrétaires généraux de mairie

L'article 4 prévoit que les centres de gestion assurent l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens, animés par d'autres acteurs. Cette nouvelle mission est obligatoire.

Formation aux fonctions de secrétaire général de mairie

L'article 5 instaure, en plus de la formation initiale, une nouvelle formation supplémentaire obligatoire

adaptée aux besoins de la collectivité. Les agents reçoivent cette formation dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste. Cette formation est assurée par le CNFPT.

Rapport

Dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi, le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie. Ce rapport évaluera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Création d'un nouveau type de contrat permanent

L'article 9 de la loi insère au sein de l'article L332-8 du code général de la fonction publique un 7° permettant le recrutement d'agents contractuels à titre permanent pour occuper un emploi de secrétaire général de mairie.

Jo du 31/12/2023

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2024

➤ Loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Certains articles concernent les agents publics :

- **L'article 91 de la LFSS pour 2024** permet le bénéfice de la surcote accordée en raison de la parentalité, créée par la loi de réforme des retraites, aux fonctionnaires qui ont été placés en congé parental.
- **L'article 94 de la LFSS pour 2024** étend à la fonction publique les règles de rachat de trimestres d'études supérieures pour acquérir des droits à retraite, inscrites pour le secteur privé dans la loi de réforme des retraites d'avril 2023.
- **L'article 95** permet désormais aux agents publics ayant travaillé comme contractuels dans un emploi présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, avant d'être titularisés, de faire valoir ces services accomplis en tant que contractuels pour le calcul du droit à un départ anticipé à la retraite ("catégorie active").

Jo du 27/12/2023

■ CNRACL : MODIFICATION DU TAUX DE COTISATION

➤ **Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.**

Ce texte fixe le **taux de la cotisation d'assurance vieillesse** applicable aux rémunérations versées aux **fonctionnaires territoriaux** et hospitaliers à **31,65 %**.

Il fixe également, au titre de l'année 2024, le **taux de la cotisation d'assurance maladie** applicable aux rémunérations versées aux mêmes agents à **8,88 %**.

Il codifie enfin les dispositions prévoyant une **surcotisation volontaire** pour les fonctionnaires à temps partiel et neutralise l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation pour les fonctionnaires ayant préalablement opté pour la payer.

■ SDIS : STAGE

➤ **Décret n°2024-18 du 9 janvier 2024 pris en application de l'article L6153-4 du code de la santé publique.**

Ce décret détermine les conditions et les modalités de réalisation des stages des étudiants en santé au sein d'un service départemental ou territorial d'incendie et de secours, sous réserve que celui-ci soit agréé en tant que lieu de stage.

➤ **Arrêté du 9 janvier 2024 relatif aux conditions et modalités de réalisation des stages au sein des services départementaux ou territoriaux d'incendie et de secours par les étudiants en formation de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique.**

Cet arrêté précise que les services départementaux ou territoriaux d'incendie et de secours sont des structures susceptibles d'accueillir des stagiaires étudiant dans les formations en médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique.

Jo du 31/12/2023

■ COMPTE EPARGNE TEMPS

➤ **Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.**

Ce texte applicable au lendemain de sa publication modifie les dispositions du décret n°2004-878 du 26

août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale afin de renvoyer à un arrêté le soin de fixer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

➤ **Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.**

L'arrêté du 09/01/2024 rappelle que **le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps est fixé à soixante jours**.

Toutefois, par dérogation, l'arrêté prévoit que le **plafond global de jours** pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à **soixante-dix jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède **soixante jours**, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le **plafond global de jours** peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004.

Jo du 10/01/2024

■ NOMINATIONS EQUILIBREES D'HOMMES ET DE FEMMES DANS L'ENCADREMENT SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

➤ **Décret n°2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.**

Ce texte modifie le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 pour mettre en œuvre les dispositions de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Il précise le périmètre des emplois soumis à ces obligations. Il détermine le calendrier de publication des données relatives aux primo-nominations ainsi que le montant de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication de ces données

Jo du 31/12/2023

■ APPRENTISSAGE

➤ **Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023 portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation**

Ce décret prolonge jusqu'au 31 décembre 2024 l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation n'entrant pas dans le champ d'application de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Jo du 30/12/2024

■ COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

➤ **Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023 portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires.**

Le texte précise les modalités relatives au référencement des organismes de formation sur la plateforme dénommée « MonCompteFormation », ainsi que celles régulant la sous-traitance de ces organismes de formation référencés dans ce cadre.

Il détermine les modalités de contrôle et d'échanges d'information entre la Caisse des dépôts et consignations et les services régionaux de contrôle, participant à la lutte contre la fraude au compte personnel de formation.

Il allonge enfin à trois ans le délai de conservation des documents issus de la réalisation des bilans de compétences, afin de les aligner sur le délai de conservation des autres actions déjà mises en œuvre par les services de contrôle en charge de la formation professionnelle.

Jo du 30/12/2023

■ REDUCTION DE COTISATIONS PATRONALES ET SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

➤ **Décret n°2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales**

Le décret fixe les rémunérations maximales en-deçà desquelles les réductions générales de cotisations

patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont applicables.

Il rehausse également le taux de droit commun de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée au régime général et dans plusieurs régimes spéciaux, en contrepartie de la baisse concomitante du taux de la cotisation accidents du travail-maladies professionnelles, et en tire les conséquences sur les modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronale.

Enfin, il module le plafond de la nouvelle réduction de cotisations patronales spécifiquement applicable aux employeurs de sapeurs-pompiers volontaires en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Jo du 30/12/2023

■ PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

➤ **Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024.**

A compter du 1^{er} janvier 2024, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 3 864 euros ;
- valeur journalière : 213 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2024

Jo du 29/12/2023

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ GRATIFICATION MINIMALE DES STAGIAIRES : MODIFICATION AU 1^{er} JANVIER 2024

➤ Note sur le site [service-public.fr](https://www.service-public.fr)

L'employeur peut, sous certaines conditions, verser aux élèves ou aux étudiants en stage en entreprise, une compensation financière appelée gratification minimale.

Le montant minimal de la gratification d'un stagiaire passe de 4,05 € à 4,35 € par heure de présence active à compter du 1^{er} janvier 2024.

Pour rappel, la rémunération minimale d'un stage correspondant à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Ce plafond est modifié chaque année au 1^{er} janvier.

Les stagiaires élèves ou étudiants dans le cadre d'un stage d'initiation, de formation initiale ou de complément de formation professionnelle initiale, peuvent percevoir une gratification, si, au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée du stage est supérieure :

- soit à **2 mois consécutifs** (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour),
- soit à **partir de la 309^e heure** de stage s'il est effectué de façon non continue.

En dessous de ces seuils de durée, l'organisme d'accueil n'a pas l'obligation de verser une gratification aux stagiaires.

■ CHOMAGE : VALEUR DU DIVISEUR DE LA FORMULE DE CALCUL DU DIFFÉRE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2024

➤ Circulaire de l'UNEDIC n°2024-01 du 3 janvier 2024

L'arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024 (JO n° 0301 du 29.12.2023) fixe le plafond mensuel de la sécurité sociale à 3 864 euros.

Le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale, pour l'exercice 2024, est donc égal à 46 368 euros (3 864 € x 12).

La valeur du diviseur de la formule de calcul du différé spécifique d'indemnisation est indexée sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale, conformément à l'article 21 §1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, relatif au régime d'assurance chômage.

La valeur de ce diviseur est en conséquence portée à 107,9 à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette valeur est applicable aux fins de contrats de travail intervenant à compter du 1^{er} janvier 2024 et aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 2024.

■ RETRAITE : SIMULATEUR

➤ Note de la CNRACL relative à l'ouverture du nouveau simulateur de départ à la retraite CNRACL

<https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/actualites/ouverture-du-nouveau-simulateur-de-depart-la-retraite-cnracle>

« Le nouveau service Simulation de retraite CNRACL est déployé dans PEP's en complément de l'actuel service " Estimation de pension". Dans le cadre de la modernisation de l'offre de services au titre des demandes de départ à la retraite CNRACL, le service Estimation de pension CNRACL sera arrêté définitivement fin juin 2024.

Accédez au nouveau service « **Simulation de retraite CNRACL** » dans la thématique « Droits à pension » de la plateforme PEP's et :

- réalisez des projections de carrière à différentes dates de départ, sur un principe de bac à sable :
- demandez une simulation alors qu'une liquidation de pension est en cours d'étude ou terminée,
- consultez un **résultat de synthèse par période de 6 mois** à compter de l'âge d'ouverture des droits à pension de l'assuré jusqu'à la limite d'âge de son emploi,
- effectuez une estimation détaillée ou simplifiée pour une date de départ précise,
- disposez de **3 documents** issus de la simulation :

- Résultat de la simulation par période de 6 mois (PDF synthèse),
- Informations principales (PDF simplifié),
- Présentation de toutes les informations de calcul (PDF détaillé)

Pour avoir accès à ce nouveau service : les droits d'accès ont été attribués par défaut à l'ensemble des administrateurs et utilisateurs PEP's ayant accès au service Estimation de pension CNRACL. Pour toute modification, il appartient aux administrateurs PEP's de gérer les droits d'accès via la gestion des comptes dans PEP's. »

■ RETRAITE : APPEL A VERSEMENT DES COTISATIONS DUES AU TITRE DE 2024 – REFERENCES DE VIREMENT 2024

➤ Note de la CNRACL

« Dans le cadre des appels à versements 2024, retrouvez un rappel des bonnes pratiques pour procéder aux versements des cotisations CNRACL. Elles s'appliquent quelles que soient votre périodicité de versement pour le régime et la nature de cotisations.

Pour une prise en compte rapide et sécurisée de vos virements, **vous devez renseigner la référence de virement dans la zone libellé de votre virement en veillant à utiliser celle correspondant à l'échéance concernée par le règlement et à la nature des cotisations versées** (normales ou rétroactives*).

Nous vous rappelons que les dates d'exigibilité sont fonction de la périodicité de versement, que cette dernière est déterminée une fois par an.

Le non-respect de ces dates entraîne l'application de majoration de retard.

Vous trouverez **toutes les informations nécessaires à vos versements** dans le service **Cotisations** (thématique Cotisations) de la plateforme PEP's :

- sélectionnez le fonds concerné par votre virement (choix dans la liste déroulante)
- cliquez sur **Références de virement** (menu de gauche)
 - sont affichées :
 - la **périodicité de versement**, à prendre en compte quel

que soit votre mode déclaratif (déclaration annuelle de données sociales ou déclaration annuelle de cotisations ou déclaration sociale nominative mensuelle)

▪ la référence de virement 2024 et la date d'exigibilité de chaque échéance

- les références bancaires du fonds concerné sont également mentionnées.

Précision sur les cotisations rétroactives :

- Elles sont dues au titre des validations de périodes et/ou des régularisations de cotisations de périodes de stage et de titulaire suite à l'émission d'une facture CNRACL.
- Les références de virements à utiliser pour le versement de cette nature de cotisations sont également disponibles sur votre plateforme PEP's (sélection par liste déroulante). »

■ RETRAITE : SAISIE D'UNE DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE DANS PEP'S

➤ Note de la CNRACL du 29 janvier 2024

Il est désormais possible de transmettre la demande de retraite progressive d'un agent dans la plateforme PEP'S.

La liquidation au titre d'une retraite progressive se traite selon les mêmes règles qu'une liquidation de pension normale, la date de radiation des cadres étant simplement remplacée par la date d'effet de la retraite progressive.

A compter du 25 janvier 2024, la demande de la retraite progressive ou pension partielle auprès de la CNRACL est entièrement dématérialisée via la plateforme PEP's.

Depuis la thématique « Droits à pension », service « Liquidation de pensions CNRACL » de PEP's, lors de la saisie d'une demande d'un dossier de liquidation, **il est dorénavant possible d'indiquer si la demande de pension de l'agent relève d'un passage en retraite progressive**, en cochant « oui »

■ SAISIES SUR REMUNERATIONS : LE BAREME 2024

➤ Note du 12 janvier 2024 sur le site du service public

La saisie des rémunérations permet à un créancier de récupérer les sommes dues grâce à l'intermédiaire de l'employeur qui procède à une retenue sur la fraction saisissable du salaire de son employé. En conséquence, le salarié ne reçoit qu'une partie de son salaire. Cette somme ne peut pas être inférieure au montant du solde bancaire insaisissable.

Le décret n°2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations revalorise, comme chaque année, et les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations.

Seule une fraction du revenu saisissable peut être retenue par l'employeur. La fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Le salaire net comprend les éléments suivants :

- Salaire (déduction faite de la CSG, de la CRDS et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu).
- Majorations de salaire pour heures supplémentaires.
- Avantages en nature.

Ce montant saisissable est calculé par tranches sur la base du barème suivant à compter du 1^{er} janvier 2024 :

- 1/20^e sur la tranche inférieure ou égale à 4 370 € ;
- 1/10^e sur la tranche supérieure à 4 370 € et inférieure ou égale à 8 520 € ;
- 1/5^e sur la tranche supérieure à 8 520 € et inférieure ou égale à 12 690 € ;
- 1/4 sur la tranche supérieure à 12 690 € et inférieure ou égale à 16 820 € ;
- 1/3 sur la tranche supérieure à 16 820 € et inférieure ou égale à 20 970 € ;
- 2/3 sur la tranche supérieure à 20 070 € et inférieure ou égale à 25 200 € ;
- la totalité sur la tranche supérieure à 25 200 €.

Ces seuils sont augmentés de 1 690 € par personne à charge du débiteur saisi, sur présentation de justificatifs par l'intéressé.

➤ **Décret n°2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations.**

■ FINANCEMENT DES FRAIS DE FORMATION DES APPRENTIS RECRUTES EN 2024

➤ Note du CNFPT sur le lancement de la campagne de recensement des intentions des collectivités territoriales

La convention d'objectifs et de moyens signée par le CNFPT et l'Etat pour les années 2023, 2024 et 2025 prévoit un objectif de financement de 9 000 contrats par an dans le cadre des moyens alloués à cette compétence (contribution de l'Etat et de France compétences, cotisation apprentissage des employeurs territoriaux et contribution du CNFPT). Au regard des intentions de recrutement croissantes des collectivités depuis 2020 (près de 18 000 en 2023), des critères de régulation dans l'allocation des moyens dédiés à la prise en charge des frais de formation des contrats d'apprentissage ont été définis.

Les deux critères suivants de régulation dans l'allocation des moyens, ont été approuvés par les employeurs publics locaux réunis le 7 novembre 2023 au sein de la Coordination des employeurs territoriaux et par le conseil d'administration du CNFPT le 20 décembre 2023 :

- La participation au recensement des intentions de recrutement du 22 janvier au 22 mars 2024 :

Comme en 2023, seuls les employeurs publics locaux ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement 2024 seront éligibles au financement des frais de formation.

- La priorisation des métiers en tension :

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

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

■ AVANTAGE EN NATURE REPAS

Circulaire URSSAF

Le montant de l'avantage en nature pour les repas passe de 5,20€ à **5,35€ au 1^{er} janvier 2024**.

JURISPRUDENCE

■ COMMUNICATION DES DOCUMENTS PRODUITS PAR LES POLICIERS MUNICIPAUX

➤ CE n°468626 du 06/12/2023

Les documents produits par les agents de police municipale dans l'exercice de leur mission de service public, notamment ceux par lesquels ils rendent compte des opérations de police administrative qu'ils effectuent, de leur propre initiative ou à la suite d'un signalement, à des fins de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques, sur le fondement de l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure (CSI), ont en principe le caractère de documents administratifs, quand bien même ils seraient par la suite transmis à une juridiction.

Toutefois, les rapports et procès-verbaux mentionnés à l'article 21-2 du code de procédure pénale (CPP), par lesquels les agents de police municipale constatent ou rendent compte d'une infraction pénale, qu'ils transmettent au procureur de la République, le cas échéant par l'intermédiaire des officiers de police judiciaire de la police nationale ou de la gendarmerie nationale, ne sont pas détachables de la procédure juridictionnelle à laquelle ils participent et ne constituent donc pas des documents administratifs.

■ SUSPENSION D'UNE SANCTION JUGEE DISPROPORTIONNEE

➤ CE n°462455 du 22/10/2023

Lorsque le juge des référés a suspendu l'exécution d'une sanction en raison de son caractère disproportionné, l'autorité compétente peut, sans le cas

échéant, attendre qu'il soit statué sur le recours en annulation, prendre une nouvelle sanction, plus faible que la précédente, sans méconnaître ni le caractère exécutoire et obligatoire de l'ordonnance de référé, ni le principe général du droit selon lequel une autorité administrative ne peut sanctionner deux fois la même personne à raison des mêmes faits, ce sans préjudice de l'obligation de retirer l'une ou l'autre des sanctions en cas de rejet du recours tendant à l'annulation de la sanction initialement prononcée.

Dans le cas où, pour prendre une sanction à l'encontre d'un agent public, l'autorité disciplinaire se fonde sur le rapport établi par une mission d'inspection, elle doit mettre cet agent à même de prendre connaissance de celui-ci ou des parties de celui-ci relatives aux faits qui lui sont reprochés, et des témoignages recueillis par les inspecteurs dont elle dispose, notamment ceux au regard desquels elle se détermine.

Toutefois, lorsque résulterait de la communication d'un témoignage un risque avéré de préjudice pour son auteur, l'autorité disciplinaire communique ce témoignage à l'intéressé, s'il en forme la demande, selon des modalités préservant l'anonymat du témoin.

Elle apprécie ce risque au regard de la situation particulière du témoin vis-à-vis de l'agent public mis en cause, sans préjudice de la protection accordée à certaines catégories de témoins par la loi.

S'agissant de témoignages d'élèves sur leur professeur, il appartient à l'administration de les anonymiser en fonction de son appréciation du risque de préjudice pour eux.

Dans le cas où l'agent public se plaint de ne pas avoir été mis à même de demander communication ou de ne pas avoir obtenu communication d'une pièce ou

d'un témoignage utile à sa défense, il appartient au juge d'apprécier, au vu de l'ensemble des éléments qui ont été communiqués à l'agent, si celui-ci a été privé de la garantie d'assurer utilement sa défense.

■ FIN DE DETACHEMENT – REFUS DE POSTE ET CHOMAGE

➤ **CE n°470421 du 29/11/2023**

En application de l'article L. 513-24 du code général de la fonction publique et de l'article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, la réintégration d'un fonctionnaire territorial est de droit à l'issue d'une période de détachement, ou à son terme initialement prévu s'il y a mis fin de manière anticipée sans que sa réintégration soit intervenue à cette date. L'agent se voit proposer la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

En l'absence d'emploi vacant, sa collectivité d'origine le maintient en surnombre pendant une durée d'un an.

A l'expiration de cette durée d'un an, l'agent est pris en charge, par le CNFPT ou par le centre de gestion. Durant cette période de prise en charge, le fonctionnaire perçoit une rémunération et se voit proposer tout emploi vacant correspondant à son grade, il ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance.

Le fonctionnaire territorial qui, soit à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement, soit au cours de sa période de réintégration en surnombre, **refuse un emploi correspondant à son grade** relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, **est placé en position de disponibilité d'office et ne peut alors prétendre, au bénéfice de l'allocation d'assurance dès lors qu'il ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi, à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime.**

■ DONNEES PERSONNELLES

➤ **CE n°467161 du 20/12/2023**

Dans cet arrêt le Conseil d'Etat a validé le refus de publication de délibérations budgétaires et comptes de collectivités territoriales demandées par

une association. Les juges ont **considéré que les documents représentaient plusieurs centaines de milliers de fichiers pouvant contenir des données à caractère personnel concernant, notamment, le personnel de la collectivité** ou du groupement, les personnes physiques bénéficiaires de prêts, aides et autres concours financiers, ou encore les personnes physiques débitrices à l'égard de l'administration. D'une part, l'anonymisation manuelle de ces documents aurait fait peser une charge disproportionnée sur l'administration saisie au regard des moyens dont elle dispose. D'autre part, les services du ministère ne disposaient pas d'un outil informatique permettant de procéder de façon satisfaisante à l'anonymisation des données personnelles de manière automatisée.

Et même si l'association requérante prétendait que l'anonymisation des données personnelles de manière automatisée permettait de supprimer les données à caractère personnel, les dispositions du code des relations entre le public et l'administration n'obligeaient pas les services du ministère à y recourir.

Les juges rappellent dans cet arrêt que le premier alinéa de l'article L. 311-9 du code des relations entre le public et l'administration **fait seulement obligation à l'administration de donner accès aux documents demandés en ayant recours, le cas échéant, aux outils informatiques dont elle dispose à la date à laquelle elle se prononce et en utilisant les fonctionnalités dont ceux-ci sont dotés. Il ne lui fait obligation ni de recourir à un logiciel qui serait mis à sa disposition par le demandeur, ni de développer un nouvel outil informatique, ni de développer de nouvelles fonctionnalités sur les outils dont elle dispose.**

■ ACCIDENT DE SERVICE AU SENS DE LA REGLEMENTATION RELATIVE A L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITE

➤ **CE n°467161 du 20/12/2023**

Est réputé constituer un accident de trajet et, par suite, revêtir le caractère d'accident survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent public qui en est victime, tout accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature

à détacher l'accident du service. Constitue un accident de service, pour l'application de la réglementation relative à l'allocation temporaire d'invalidité, un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

En l'espèce si l'agent manifestait quelques signes d'aphasie avant l'accident de trajet dont il a été victime le 4 avril 2012, les troubles neurologiques qu'il a développés postérieurement à cet accident sont en lien direct avec l'accident. En conséquence en jugeant que les conséquences neurologiques de celui-ci ne pouvaient être regardées comme imputables au service pour en déduire que l'administration était fondée à refuser de faire droit à la demande d'allocation temporaire d'invalidité de l'agent..., le tribunal administratif a inexactement qualifié les faits de l'espèce. Par conséquent, l'agent est fondé à demander l'annulation du jugement qu'il attaque.

■ REFUS DE RENOUVELLEMENT D'UN DETACHEMENT ET ASA COVID 19

➤ **Décision n°2023-090 du 18 décembre 2023 relative au refus de renouvellement du détachement d'un fonctionnaire de l'Etat placé en autorisation spéciale d'absence en raison de sa particularité vulnérabilité à la COVID 19**

Le Défenseur des droits a été saisi par un fonctionnaire du ministère de l'Intérieur d'une réclamation relative au refus opposé au renouvellement de son détachement dans le corps des agents spécialisés de la police technique et scientifique pour nécessité de service. Détaché dans ce corps pour une durée d'un an, le fonctionnaire n'a pas pu prendre ses fonctions en raison de son placement en arrêt de travail, puis **en autorisation spéciale d'absence compte-tenu de sa particulière vulnérabilité à la Covid-19**. Sa hiérarchie a refusé de faire droit à sa demande de renouvellement de détachement au motif de son absence, qui serait incompatible avec les nécessités du service alors que l'intéressé avait été reconnu apte à l'exercice des fonctions postulées.

Le Défenseur des droits a demandé des explications au ministère de l'intérieur qui s'est abstenu de transmettre les éléments sollicités dans le délai imparti.

En application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, le Défenseur des droits a considéré que, le ministère de l'Intérieur n'ayant produit aucun élément de nature à étayer les nécessités de service qui s'opposaient au renouvellement du détachement, son refus traduit une discrimination fondée sur l'état de santé de l'agent, en méconnaissance des dispositions de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, reprises à l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique.

■ INTERDICTION DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

➤ **TA de Toulouse n°2206972 du 10 janvier 2024**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le préfet du Tarn a adressé le 25 octobre 2021 une "lettre-circulaire" rappelant aux collectivités territoriales du département leurs obligations en termes d'aménagement du temps de travail.

En l'espèce, il ressort des termes du protocole d'aménagement du temps de travail approuvé par une commune, antérieurement à l'entrée en vigueur des dispositions précitées de l'article 47 de la loi du 6 août 2019, qu'elle avait maintenu des dérogations au plancher des 1 607 heures de travail annuelles **sous la forme du maintien de jours supplémentaires de congé acquis par certains agents après leur avoir été attribués en fonction de leur ancienneté**. Ce protocole ne contient par ailleurs aucune précision sur l'ampleur et les modalités des réductions envisagées du temps de travail, au regard notamment de la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ou de l'organisation des cycles de travail, qui permettrait de concilier le maintien de ces congés avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail.

En refusant d'abroger la délibération du 7 mars 2016 en tant qu'elle maintenait des jours de congés attribués en fonction de l'ancienneté des agents, le maire de la commune a entaché sa décision d'erreur de droit. Le préfet est dès lors fondé, à demander l'annulation de cette décision.

QUESTIONS ECRITES

■ DEFISCALISATION DES DROITS INSCRITS SUR UN CET

➤ QE JOAN n°2303 du 05/12/2023

En application des articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique, lorsqu'au terme de chaque année civile, le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps est supérieur à un certain seuil, les jours peuvent être affectés à une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), à un maintien sur le compte épargne-temps ou bien à une indemnisation à un niveau forfaitaire défini par l'arrêté modifié du 28 août 2009.

Cette indemnisation forfaitaire n'entre pas dans les conditions d'exonération visées par l'article 81 quater du code général des impôts (CGI). Cette situation est identique à celle des salariés du secteur privé.

Pour des raisons d'équité, il n'est pas envisagé d'exonérer la monétisation du CET des fonctionnaires.

■ CALCUL DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES SUR COTISATIONS REELLES

➤ QE JOAN n°6916 du 09/01/2024

Les fonctionnaires liquident leur pension de retraite sur la base du traitement correspondant à l'indice effectivement détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation d'activité.

Toutefois, il est possible de déroger à ce principe pour les fonctionnaires qui ont détenu pendant un certain temps et dans certaines conditions, un indice supérieur à l'indice de fin de carrière. Dans ce cas, la liquidation de la pension peut s'effectuer, sur la base de cet indice supérieur, **à la condition que l'agent ait été autorisé à la suite d'une demande expresse de sa part à continuer à cotiser pour sa pension, sur la base de cet indice supérieur.** Le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à cotisations afférents soit à un grade détenu pendant au moins quatre ans

au cours des quinze dernières années lorsqu'ils sont supérieurs aux traitements de fin de carrière, soit à l'occupation durant deux ans au moins pendant les quinze dernières années d'activité de certains emplois, à l'instar d'emplois supérieurs ou d'emplois de chefs de service d'administration centrale

■ ACCES AU CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

➤ QE JOAN n°7330 du 09/01/2024

Issu de l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 et désormais codifié à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le congé de transition professionnelle permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle.

Aux termes du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, l'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Les frais de déplacement peuvent être pris en charge. Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En vertu de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues dans la limite de celles dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

Ce congé n'est jamais de droit, mais laissé à l'appréciation de l'employeur. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service. Par ailleurs, la demande de congé de transition professionnelle devant être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en considération ces contraintes, notamment budgétaires, en amont de la mise en

œuvre effective du dispositif et en apprécier l'opportunité y compris financière.

■ MI-TEMPS THERAPEUTIQUE DANS L'EMPLOI PUBLIC

➤QE JOAN n°8213 du 09/01/2024

Le temps partiel pour raison thérapeutique pour les fonctionnaires ne peut être inférieur au mi-temps et s'exerce de manière continue ou discontinue pendant un an au maximum et se reconstitue après un délai d'un an.

A la différence du droit applicable aux salariés du secteur privé, l'intégralité du traitement du fonctionnaire en temps partiel pour raison thérapeutique est maintenue, que l'agent ait bénéficié de congés pour raisons de santé ou non, et quelle que soit la durée de ces congés.

L'accord conclu le 11 juillet 2023 entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale ont pour objectif de renforcer la prise en charge des agents qui font face à une incapacité de travail pour raisons de santé et de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents concernés par l'incapacité et l'invalidité. Les conditions d'accès au congé de longue maladie seront améliorées et l'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation du congé de longue maladie sera élargie aux primes et indemnités perçues par l'agent.

■ REMBOURSEMENT DES TITRES DE TRANSPORT PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS

➤QE JOS n°5162 du 04/01/2024

L'article L. 3261-2 du code du travail, rendu applicable aux collectivités territoriales prévoit que l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis notamment au moyen de transports publics de personnes.

Cette prise en charge partielle par les employeurs publics correspond à un pourcentage du tarif des abonnements. **Les organes délibérants des collectivités territoriales ne peuvent pas porter ce pourcentage à un niveau supérieur.**

Le décret n°2023-812 du 21 août 2023 a porté, à compter du 1er septembre 2023, de 50 à 75 % le taux de cette prise en charge. Ce relèvement, commun aux agents des trois fonctions publiques, s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics conformément aux articles précités du code du travail. Il n'a par ailleurs aucune incidence sur les modalités d'assujettissement fiscal et social de cette prise en charge. L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur prévue à l'article L. 3261-2 du code du travail n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu et à la contribution sociale généralisée en application, respectivement, des articles 81 du code général des impôts et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

■ APPLICATION DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤QE JOAN du n°12373 du 02/01/2024

Introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, la retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique est ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans. Elle nécessite une durée d'assurances de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a publié, le 6 septembre dernier, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'État. Cette circulaire est consultable sur le site [Legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr). Une circulaire sera très prochainement publiée pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL.

VOS QUESTIONS

■ QU'EST-CE QUE LE CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Objet

Instauré par le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022, ce congé a pour but de permettre à l'agent de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce congé :

- le fonctionnaire de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 du répertoire national des certifications professionnelles ;
- les agents en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP ;
- les agents pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Durée

Ce congé permet à l'agent de suivre une action ou un parcours de formation :

- **d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures** et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'[article L. 6113-1 du code du travail](#), par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;
- **d'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures** et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Ce congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Par ailleurs, lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, **le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.**

Procédure d'octroi

La demande de congé doit être formulée par l'agent **au moins trois mois** avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation.

Cette demande doit préciser :

- la nature de l'action ou des actions de formation,
- leur durée,
- le nom de l'organisme qui les dispense,
- l'objectif professionnel visé.

La collectivité doit apprécier :

- **la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle** exprimé ainsi que
- **la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.**

La collectivité informe l'agent intéressé de sa réponse, par écrit, **dans le délai de deux mois** suivant la réception de la demande de congé. La décision de rejet doit être motivée. Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Situation de l'agent durant le congé

Position administrative

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en **position d'activité**. La période de congé de transition professionnelle est

assimilée à des **services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois**.

Rémunération

L'agent en congé de transition professionnelle **conserve son traitement brut** et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Les primes et indemnités peuvent être maintenues dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

Contrôle de l'assiduité

L'agent doit transmettre, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité

ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

RELEVEMENT DU PLAFOND DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS ET JEUX OLYMPIQUES

Le dispositif dérogatoire de relèvement du plafond du compte épargne temps à 70 jours s'applique à l'ensemble des agents territoriaux qui remplissent les conditions pour disposer d'un compte épargne temps.

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 24 janvier 2024

Trois projets de textes officiels étaient inscrits à l'ordre du jour de la séance du 24 janvier 2024.

- **Le premier texte est un projet de décret revalorisant la carrière du cadre d'emplois des gardes-champêtres.**

☞ Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 16 avis favorables.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 favorables.
- **Le deuxième texte est un projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde-champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes-champêtres.**

☞ Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 16 avis favorables.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 favorables.
- **Le dernier texte est un projet de décret modifiant le décret n°2020-1547 relatif au versement du «forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale.**

☞ Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 16 avis favorables.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 favorables.

➔ **Prochaine séance le 28 février 2024**

VU SUR LE NET

- JE DEMANDE EN LIGNE UNE AIDE DU FONDS D'ACTION SOCIALE DE LA CNRACL

Sur le site <https://www.cnracldr.retraies.fr>

- RAPPEL DES BONNES PRATIQUES DECLARATIVES POUR LA DSN

Sur le site <https://www.politiques-sociales.caissesdesdepots.com>

- SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE, UNE REELLE RECONNAISSANCE POUR UN METIER UNIQUE ET ESSENTIEL AUX COMMUNES RURALES

Sur le site <https://www.amf.asso.fr>

- BRUIT AU TRAVAIL – BIEN CHOISIR SES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE - WEBINAIRE

Sur le site <https://www.inrs.fr>

- RESSORTISSANTS FRANÇAIS, ETRANGERS, EUROPEENS OU NON , QUI PEUT AVOIR ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE FRANCAISE

Sur le site <https://www.lessurligneurs.eu>

- LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LES CONDITIONS D'ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP DECEMBRE 2023)

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

- HAUSSE DES COTISATIONS RETRAITE : LES CHOSES SE PRECISENT CONCERNANT LA COMPENSATION

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

- PRISE EN CHARGE DES AESH PAR L'ETAT SUR LE TEMPS MERIDIEN : LA PROPOSITION DE LOI ADOPTEE EN COMMISSION

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

- «LA GRANDE DIFFERENCE ENTRE L'ETAT ET LA TERRITORIALE, C'EST LE POUVOIR DES ELUS »

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

- LA FPT COMPTE LE PLUS DE CONTRACTUELS TITULARISES

Sur le site <https://www.apvf.asso.fr>

- CONSULTATION FONCTION PUBLIQUE SUR LES CONDITIONS DES AGENTS : SYNTHESE DES RESULTATS

Sur le site <https://www.espace-droit.com.fr>

- AVANCEES SCIENTIFIQUES POUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Sur le site <https://www.inrs.fr>

- LA DUREE DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2022

Sur le site <https://www.fipeco.fr>

- LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE, FLEXIBLE MALGRE TOUT

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

- FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : DES ADAPTATIONS SONT NECESSAIRES, MAIS LESQUELLES ?

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **LE SENAT FAVORABLE A LA PRISE EN CHARGE PAR L'ETAT DES AESH SUR LE TEMPS MERIDIEN**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ **PUBLICITE ET NUISANCES LUMINEUSES : LA COMPETENCE DE L'AGENT DE POLICE MUNICIPALE ET DU GARDE CHAMPETRE**

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>