Janvier 2024

CDG 85 Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Flash Statut n° 9

Focus

Allocation temporaire d'invalidité : conditions d'attribution et révision

Une demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI) est destinée à indemniser les agents victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ayant des séquelles. Cette allocation est versée par un organisme de la Caisse des Dépôts, l'ATIACL.

Tout fonctionnaire est susceptible de bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité à condition :

- Qu'il ait été victime d'une maladie imputable au service ou d'un accident de service et que son état de santé soit consolidé, c'est-à-dire stabilisé,
- Qu'il ait été déclaré apte à la reprise de ses fonctions :
  > Sauf s'il est atteint d'une autre pathologie indépendante pour laquelle il a été placé en congé de maladie (exemple : agent atteint d'un cancer et placé en congé de longue maladie après avis du Conseil Médical),
  > Sauf s'il y a été radié des cadres.
- Que les séquelles dont il est atteint justifient d'un taux d'invalidité :
  > Au moins 10 % pour les accidents de service
  > Au moins 1% pour les maladies professionnelles
- Qu'il ait fait une demande d'octroi d'allocation temporaire d'invalidité auprès de sa collectivité ou de son établissement en respectant les délais :
  > Délai d'un 1 an à compter de la date de reprise des fonctions après consolidation de l'état de santé,
  OU
  > Délai d'un 1 à compter de la date de consolidation :
    - En cas de non interruption de l'activité professionnelle,
    - En cas de reprise des fonctions avant consolidation,
    - En cas de radiation des cadres à l'âge légal avant de pouvoir reprendre ses fonctions.

Le dossier est à constituer par l'employeur qui doit tout d'abord le soumettre à l'avis du Conseil Médical en formation plénière puis l'adresser aux services de l'ATIACL. Les pièces à joindre au dossier sont précisées et téléchargeables sur le site internet de l'ATIACL : Constituer un dossier | ATIACL (caissedesdepots.fr).

L'agent recevra un courrier d'attribution ou de rejet de la part de cet organisme.

L'ATI peut être révisée dans des cas précis :

- Suite à la survenance d'un un nouvel évènement médical : le médecin agréé spécialiste doit réviser le(s) taux d'IPP pour le(s)quel(s) l'agent bénéficie déjà d'une ATI à la date de consolidation de la dernière ;
- Révision quinquennale ;
- Sur demande de l'agent 5 ans après la révision quinquennale et avant la radiation des cadres.
- A la radiation des cadres s'il n'a pas bénéficié d'une révision quinquennale
  - soit la révision a déjà eu lieu sous forme de révision quinquennale et dans ce cas aucune procédure n'est à engager ; le taux déterminé lors de la révision quinquennale est alors fixé définitivement.
  - soit la révision n'a pas eu lieu (ATI versée depuis moins de cinq ans), un médecin agréé doit évaluer le taux d'IPP à la date de radiation des cadres

Le Conseil médical doit être saisi pour toutes demandes de révision et ce même si le taux d'IPP reste inchangé.
.

Actus RH

Retraite CNRACL : la fin des campagnes QCIR

Depuis plusieurs années, la CNRACL lançait chaque année des campagnes de Qualification des Comptes Individuels Retraite (Q.C.I.R), appelés cohortes, qui venaient alimenter vos portefeuilles sur la plateforme Pep's. Ces dossiers étaient alors à contrôler par les collectivités et permettait ensuite aux générations concernées de recevoir des informations relatives à leurs droits à la retraite.
Mais le déploiement de la DSN permet aujourd'hui de remplacer ces campagnes annuelles par des remontées de données carrières mensuelles pour chaque agent.
De ce fait, la CNRACL n'alimentera plus vos portefeuilles en QCIR chaque année.
Seuls les dossiers de vos agents comportant des données erronées pourront être corrigés par le biais d'un Compte Individuel Retraite (CIR), disponible sur la plateforme Pep's, dans la thématique « Carrière ». La réalisation de ce CIR permettra alors l'envoi d'un nouveau relevé de carrière à jour.

Vous avez également la possibilité chaque année de demander vous-même ces CIR pour que vos agents soient destinataires d'un relevé de carrière actualisé. En 2024 sont concernés les agents nés en 1964, 1969, 1974, 1979 et 1984.
Les conseillères statut-retraite de l'unité Gestion statutaire se tiennent à votre disposition pour toute question complémentaire : retraite@cdg85.fr.

- Secteur 1 : Mathilde ROUSSEAU,
- Secteur 2 : Noémie ARNAULT,
- Secteur 3 : Manuela GUILBAUD.

Revalorisation des carrières et grilles indiciaires de certains cadres d'emplois de la police municipale

LES STATUTS PARTICULIERS DE CERTAINS CADRES D'EMPLOIS DE LA POLICE MUNICIPALE SONT MODIFIÉS PAR DEUX DÉCRETS DU 21 NOVEMBRE 2023. CES DISPOSITIONS, QUI PORTENT REVALORISATION DE LA CARRIÈRE ET DE LEURS GRILLES INDICIAIRES, CONCERNENT :

Les directeurs de police municipale (cat. A) (Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale - Légifrance (legifrance.gouv.fr))

- leur carrière et leur grille indiciaire sont désormais alignées sur celles des deux premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie « A type » (attaché et attaché principal) ;
- - la condition selon laquelle la nomination d'un directeur principal n'est possible que si les effectifs comportent au moins deux directeurs de police municipale est supprimée ;
- le seuil de 20 agents pour créer un emploi de directeur de police municipale est désormais apprécié en tenant compte des "agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police" et non plus seulement des "agents relevant des cadres d'emplois de police municipale".

Les agents de police municipale (cat. C) (Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale. - Légifrance (legifrance.gouv.fr))

- l'échelon spécial est supprimé et transformé en échelon de droit commun désormais accessible sans contingentement ;
- les grilles indiciaires des brigadiers chefs principaux et des chefs de police municipale sont modifiées en conséquence.

Des mesures transitoires prévoient des mesures de reclassement ainsi que des modalités particulières d'avancement au titre de l'année 2023 :

- Les fonctionnaires relevant, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, de l'échelon spécial du grade de brigadier-chef principal ou de l'échelon spécial du grade de chef de police sont respectivement reclassés, à cette même date, au 10e échelon et au 8e échelon de leur grade.
- - Les fonctionnaires justifiant, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, d'au moins quatre années d'ancienneté dans le 9e échelon du grade de brigadier-chef principal ou dans le 7e échelon du grade de chef de police sont respectivement reclassés, à cette même date, au 10e échelon et au 8e échelon de leur grade.

Les tableaux d'avancement à l'échelon spécial mentionné aux articles 8 et 27 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 susvisé établis au titre de l'année 2023 avant l'entrée en vigueur du présent décret demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2023.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er décembre 2023.

Consulter les décrets sur Légifrance :
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Retraite progressive CNRACL 2024

La loi portant réforme des retraites met en place la retraite progressive pour les fonctionnaires CNRACL.
A ce jour, les conditions pour bénéficier de la retraite progressive CNRACL sont les suivantes :

- Etre à 2 ans au moins de l'âge légal de droit commun en fonction de la génération de l'agent (exemple avoir au moins 60 ans 9 mois pour les agents nés en 1963, 61 ans pour les agents nés en 1964…),
- Justifier d'une durée d'assurance tout régime confondu d'au moins 150 trimestres,
- Exercer son activité à temps partiel entre 50 et 90 % ou à temps non complet entre 28 et 31H30 hebdomadaires.

Si un agent remplit ces trois conditions cumulatives, il peut demander à bénéficier de la retraite progressive s'il le souhaite. Une pension partielle, calculée sur la fraction du temps partiel non travaillé, lui sera alors versée chaque mois jusqu'à sa date effective de départ à la retraite, complétant ainsi chaque mois son salaire à temps partiel ou à temps non complet.
La procédure à respecter pour solliciter la retraite progressive reste à déterminer par une circulaire de la CNRACL en cours de rédaction.
Dans l'attente, la CNRACL a préconisé la procédure suivante :
1. L'agent envoie son courrier de demande de retraite progressive à son employeur, daté du jour de sa rédaction, et indiquant la date souhaitée de mise en retraite progressive,
2. L'employeur conserve ce courrier jusqu'à l'ouverture du service en ligne CNRACL dédié à la retraite progressive.
A l'ouverture du service en ligne de la CNRACL sur la plateforme PEP's, les documents suivants devront être transmis au directeur général de la Caisse des Dépôts :

- Le dossier de demande de pension,
- L'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel, sauf pour les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps non complet,
- Pour les demandes antérieures à l'ouverture du service en ligne, la demande de l'agent datée et signée précisant la date d'effet souhaitée de la retraite progressive.

La date d'effet de le retraite progressive correspond à la date demandée dans le courrier de l'agent.
A ce jour, les outils informatiques de la CNRACL sont en cours d'évolution pour permettre le traitement des demandes de retraite progressive. Les premiers paiements se feront à partir d'avril 2024. Les retraites progressives pour avril 2024 sont donc à demander dès maintenant par les agents.
La retraite progressive doit également être demandée auprès de tous les autres régimes de retraite auxquels l'agent a été affilié. Toutefois, les règles de coordination entre les différents régimes ne sont pas connues à ce jour.
Un webinaire sur la retraite progressive aura lieu le 12 mars 2024, les inscriptions sont d'ores et déjà possible sur la page dédiée du site internet du Centre de gestion : https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres

Référence : Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites et Décret n° 2023-751 du 10 août 2023

Territoria Mutuelle : augmentation des taux

Le Centre de Gestion de la Vendée a souscrit en 2020, pour le comptes des collectivités et établissements qui lui ont donné mandat, une convention de participation sur le risque prévoyance.

Pour maintenir l'équilibre technique de ce contrat et permettre à vos agents de continuer à bénéficier de cette protection primordiale, les taux de cotisation doivent être réévalués.

Ainsi, suivant les dispositions contractuelles de la convention de participation les taux de cotisations évolueront de + 8 % à compter du 1er janvier 2024.

A titre d'exemple, pour un agent ayant souscrit à la formule de base à 90 % sans régime indemnitaire et percevant une rémunération brute de 1 700 €, l'impact financier sera de 0,85 € par mois.

GARANTIE OBLIGATOIRE : INCAPACITE DE TRAVAIL								
Base des cotisations	TIB + NBI + RIB							
Base des prestations	TIN + NBIN + RIN (sauf CIA et PFA)							
Choix du Niveau par l'agent Assuré								
Niveaux :	N 1	N 2	N3	N4	N 5	N6	N7	N8
TIN + NBI si DT/IJ :	90%	90%	90%	90%	100%	100%	100%	100%
RIN si DT/IJ :	0%	90%	90%	90%	0%	90%	90%	90%
RIN si PT franchise 30J	0%	0%	90%	0%	0%	0%	90%	0%
RIN si PT franchise 90 J	0%	0%	0%	90%	0%	0%	0%	90%
Taux de cotisation								
Taux TTC :	0.69%	0.85%	0.88%	0.87%	0.86%	1.04%	1.09%	1.08%

GARANTIES FACULTATIVES			
Base des cotisations	TIB + NBI		
	Invalidité permanente	Perte de retraite	Décès et PTIA
	Rente mensuelle	Rente mensuelle viagère	Capital
Taux de prestation :	90% TIN + NBIN	90% de la perte de retraite	100% TIN + NBIN annuel
Taux TTC :	0.59%	0.29%	0.28%

Marché de prévoyance : nouvelle convention de participation pour le 1er janvier 2025

Le décret du 20 avril 2022 a posé le nouveau cadre de la protection sociale complémentaire et a introduit l'obligation de mettre en œuvre une participation financière pour la prévoyance à compter du 1er janvier 2025 puis en santé à compter du 1er janvier 2026.

Pour les collectivités et établissements qui leur sont affiliés, compte tenu de la complexité et de l'expertise imposées par ce type de dossier, les 5 Centres de Gestion de la région se sont organisés afin de piloter, organiser et conclure les conventions de participation en matière de santé et de prévoyance.

Concernant la prévoyance, dans un premier temps, un marché est à l'étude afin d'être en mesure de proposer à l'ensemble des employeurs publics de la région une offre pointue et adaptée aux différentes problématiques rencontrées.

Pour établir l'assiette potentielle des consultations ainsi que leurs conditions financières, il est indispensable de recueillir un certain nombre d'informations, notamment, le nombre de collectivités et établissements intéressés par la démarche et, pour ces collectivités et établissements, les caractéristiques quantitatives des agents concernés.

Ainsi, chaque collectivité et établissement a reçu par courriel une déclaration d'intention de rejoindre le projet de consultation relative à la couverture du risque prévoyance ainsi qu'un questionnaire relatif à ses données sociales que vous pourrez retrouver ci-dessous.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette intention ne vous engage pas de manière formelle et ne nécessite pas de délibération de votre conseil municipal. L'adhésion définitive se fera dans un second temps si vous avez donné mandat au Centre de Gestion, par délibération, pour conduire la procédure de mise en concurrence pour votre compte.

Le Centre de Gestion compte sur une participation massive à cette étape de recueil des intentions afin d'obtenir des modalités financières correspondant aux besoins réels des collectivités.

Dans quelles mesures un employeur public peut accorder des prestations sociales ?

Le Code général de la fonction publique (CGFP) encadre l'attribution des prestations relevant de l'action sociale par les employeurs publics.
Ainsi, l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux en nature est possible, dans certaines conditions (article L731-1 du CGFP) :

- La prestation doit être indépendante de l'appréciation de la manière de servir de l'agent, de son grade ou de son emploi,
- La prestation ne doit ne pas correspondre à un complément de rémunération (la prestation ne doit pas être versée indistinctement à tous les agents, sans prise en compte de leur situation sociale, économique et familiale),
- L'agent doit participer à la dépense engagée (le paiement d'une cotisation au titre de l'action sociale est recevable).

Toutefois, les collectivités et établissement publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de l'action sociale à un autre organisme (article L733-1 du CGFP).

- La collectivité ne délègue pas la compétence d'action sociale à un autre organisme -> l'organe délibérant de la collectivité doit prévoir le type d'actions sociales, le montant des dépenses afférentes et les modalités de mise en œuvre de ces actions (article L731-4 du CGFP),
- La collectivité délègue la compétence d'action sociale à un autre organisme, comme le FDAS ou le CNAS -> la collectivité n'est plus en mesure d'attribuer des prestations relevant de l'action sociale à ses agents en parallèle des prestations du FDAS et du CNAS.

Toutefois, pour les collectivités qui ont délégué la compétence d'action sociale, une tolérance est acceptée par le juge lorsque la prestation n'est pas proposée par l'organisme délégataire (exemple : le noël des agents pour le FDAS/CNAS), et ne dépasse pas une somme maximale de 50 €. montants (TA Amiens, 4 novembre 2003, n°031079, colis d'un montant de 50€ à quatre agents).
Les collectivités peuvent prévoir, en plus d'attirbuer des montants différents suivant les revenus. Article 23 décret 2011-1574 : les collectivités peuvent moduler leur participation en prenant en compte le revenu des agents et leur situation familiale (l'attribution de prestations de même montant à tous les agents pourrait même être requalifiée en complément de rémunération).

Que faire en cas de vacance d'un siège de représentant du personnel en CST ?

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à 4 ans.
Toutefois, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel dans les situations suivantes :

- Lorsqu'il démissionne de son mandat (lettre de démission du mandat rédigée et signée par le représentant),
- Lorsqu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au CST dans lequel il siège,
- Lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être éligible (agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, etc.).
-

Afin de remplacer ce membre, la règle est la suivante :

- S'il s'agit d'un représentant titulaire, le siège est attribué au premier représentant suppléant de la même liste syndicale,
- S'il s'agit d'un représentant suppléant, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Lorsque l'organisation syndicale ayant présenté une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, dans les conditions prévues ci-dessus, elle désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents relevant du périmètre du comité social territorial éligibles au moment de la désignation.
S'il s'agit d'un représentant du personnel tiré au sort au moment des élections professionnelles du fait d'une carence totale de listes, il n'y a pas de certitude juridique sur la procédure à suivre afin de le remplacer car le décret ne prévoit pas ce cas de figure.
Néanmoins, en vertu du principe de parallélisme des formes, il est conseillé de procéder à un tirage au sort complémentaire parmi les agents éligibles, en respectant les règles fixées du décret.
La collectivité peut alors soit se limiter à tirer au sort les sièges vacants, soit en profiter pour tirer au sort un nombre excédentaire d'agents et anticiper ainsi d'éventuels futurs départs.
Référence : Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (articles 18 et 50)

La disponibilité, de droit ou discrétionnaire, ouvre-t-elle droit au versement des allocations chômage ?

Un fonctionnaire titulaire peut bénéficier d'une disponibilité discrétionnaire (pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise pour une durée maximale de 2 années) ou de droit (pour suivre son conjoint, pour élever une enfant de moins de douze ans, pour exercer un mandat d'élu, pour donner des soins…).

Le seul cas où le fonctionnaire en disponibilité bénéficie des allocations chômage, est lorsqu'il ne peut être réintégré, suite à sa demande, faute d'emploi vacant. En effet, l'agent qui a sollicité sa réintégration et qui est maintenu en disponibilité en l'absence de réintégration faute d'emploi vacant est considéré comme involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre au bénéfice des allocations chômage. Il est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration est impossible faute d'emploi vacant (art. 2 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 ; CE 108610 du 10.06.1992 Bureau d'aide sociale c, Mlle Huet ; CE 28/07/2004 n° 243387 et CE 27/01/2017 n° 392860).

Le Conseil d'Etat a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant pas réintégrer son agent, de prendre en charge son indemnisation chômage (CE 20/06/2018 n° 408299).

De plus, les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (sauf les périodes de disponibilité d'office, suite à l'épuisement des droits à congé de maladie), ni dans le cadre de la mise en œuvre des règles de coordination (CE 26/04/2017 n° 397062).

Il conviendra alors de distinguer les demandes de réintégration en cours ou à l'échéance de la disponibilité, si l'agent a travaillé pendant sa période de disponibilité, et si l'agent bénéficie déjà d'une indemnisation chômage.

Si l'agent a travaillé pendant sa disponibilité, il convient d'appliquer les règles de coordination pour déterminer à qui revient la charge de l'indemnisation chômage : la charge de l'indemnisation incombera soit à Pôle emploi, soit à l'employeur public en fonction des durées d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics ou d'employeurs du secteur privé. La comparaison de ces durées d'emploi s'effectue sur la PRA (Période de Référence Affiliation), qui varie en fonction de l'âge : 24 mois pour les salariés qui ont moins de 53 ans, et 36 mois à partir de 53 ans (hors allongement exceptionnel de la PRA compte tenu de la crise sanitaire).

En l'absence d'activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité ; si, sur la période de référence affiliation (PRA) de l'agent, il n'y a que la période de disponibilité, l'agent ne pourra pas bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE.

Un agent possédant un reliquat de droits aux Allocations Retour à l'Emploi (ARE) auprès du secteur privé (pour des emplois effectués durant sa disponibilité) et demandant sa réintégration en cours ou au terme de sa disponibilité, bénéficiera de la poursuite du paiement de ses droits par Pôle emploi jusqu'à leur épuisement, sauf si l'agent ne se trouve plus en situation de privation involontaire d'emploi (ex : l'agent réintègre sa collectivité). Ensuite, l'agent pourra à nouveau bénéficier d'une ouverture de droits ou d'une reprise sous réserve de remplir de nouveau les conditions ouvrant droit à l'indemnisation chômage.

L'appartenance au cadre d'emplois des adjoints techniques implique-t-elle le versement automatique de la NBI n°41 dite « polyvalence » ?

Une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 10 points est versée aux agents publics exerçant des fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2000 habitants.

Le Conseil d'Etat considère que l'appartenance au cadre d'emplois des adjoints techniques, qui est un cadre d'emplois aux missions polyvalentes, n'ouvre pas un droit au versement automatique de la NBI dite « polyvalence » (n° 41). La Haute juridiction relève que l'absence de polyvalence dans les fonctions effectivement exercées par l'agent, vérifiée au cas par cas par le juge, empêche tout versement de cette NBI.

CE 30 décembre 2013 n° 366412

Revalorisation de l'indice de traitement au 1er janvier 2024

Un décret vient attribuer 5 points d'indice majoré à tous les agents des collectivités et établissements publics à compter du 1er janvier 2024.
Cette revalorisation se répercute automatiquement sur tous les éléments indexés sur le point d'indice comme la part variable du SFT, la nouvelle bonification indiciaire, le complément de traitement indiciaire, les heures supplémentaires.
Les grilles indiciaires sont donc modifiées au 1er janvier 2024 et l'indice minimum de traitement passera de 361 à 366.
S'agissant d'une mesure s'appliquant de plein droit, il n'est pas nécessaire de prendre un avenant pour les agents contractuels rémunérés en référence à un indice de rémunération.

Accéder au barème des traitements au 1er janvier 2024

Relèvement du SMIC au 1er janvier 2024

Un nouveau décret fixe le taux horaire du SMIC à 11,65 € brut (au lieu de 11,52 euros) soit 1 766,92 euros brut mensuels à compter du 1er janvier 2024 sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.
Le montant du Minimum Horaire Garanti servant de référence pour le calcul et l'indexation de divers avantages sociaux est fixé à 4,15 € (au lieu de 4,10 euros).
Cette nouvelle augmentation concerne uniquement les agents recrutés sur contrat de droit privé (PEC, Contrat d'apprentissage) qui sont rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC. Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC soit 1 395,87 € brut au 1er janvier 2024.
Pour rappel, les agents contractuels, stagiaires et titulaires de la fonction publique seront rémunérés à minima sur l'indice majoré 366 qui correspond à un taux horaire brut de 11,88 €.
Source : décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023

Réforme dite de la "solidarité à la source"

Dans le cadre de la mise en œuvre du « montant net social » dans la fonction publique territoriale, la DGCL a transmis une note d'information qui complète l'actualité du 22 juin faite par le service paie.
Dans le cadre de la prestation « paie à façon », le service Paie réalise, pour les collectivités adhérentes, le paramétrage nécessaire à la mise en œuvre du montant net social sur les bulletins.

Revalorisation barème de monétisation des CET

Le 12 juin 2023, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique a annoncé plusieurs mesures visant à garantir le pouvoir d'achat des agents publics fortement touchés par le contexte inflationniste, dont la revalorisation du barème de monétisation des Comptes Epargne Temps (CET).

Ainsi, les montants forfaitaires pouvant être versés pour la monétisation des jours inscrits sur un CET au-delà de quinze jours sont à compter du 1er janvier 2024 établis comme suit :

- Catégorie A et assimilé : 150 € (au lieu de 135 €)
- Catégorie B et assimilé : 100 € (au lieu de 90 €)
- Catégorie C et assimilé : 83 € (au lieu de 75 €)

Si les collectivités avaient délibéré sur la monétisation, la revalorisation s'applique automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de délibérer à nouveau.

Source : Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Pour consulter **l'intégralité des publications** relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : **https://www.maisondescommunes85.fr/**
> carriere-statut
> webinaires-carriere-paie
> webinaires-service-gestion-carrieres
ou webinaires-service-paie

Besoin de nous contacter ? *gestion.des.carrieres@cdg85.fr* *instances.consultatives@cdg85.fr* *instances.medicales@cdg85.fr* *paie@cdg85.fr*