

## Focus



### Qu'est-ce que l'année médicale de référence ?

Le Congé de Maladie Ordinaire (CMO) peut atteindre 1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs. Pendant ce congé, le fonctionnaire perçoit un plein traitement pendant 3 mois (90 jours) puis un demi-traitement pendant 9 mois (270 jours).

En cas d'arrêts discontinus, le fonctionnaire perçoit un plein traitement pendant 3 mois et un demi-traitement pendant 9 mois selon le principe de l'année médicale de référence. Cette année médicale est mobile (glissante).

En effet, les jours de maladie ordinaire sont décomptés en jours calendaires. L'année médicale de référence ne commence ni le 1er mois ni le 1er jour d'arrêt. Il faut se positionner sur chaque jour de l'arrêt maladie et remonter 365 jours en arrière par rapport à ce jour calendaire pour déterminer l'année médicale de référence.

Durant cette année médicale de référence, il convient de recenser le nombre de jours de congé de maladie ordinaire dont a bénéficié le fonctionnaire à plein et à demi-traitement afin de déterminer sa rémunération.

Le décompte en 30ème des jours à plein traitement et demi-traitement.

Les droits à rémunération pendant le congé de maladie ordinaire sont calculés sur la base de la rémunération par trentième quel que soit le nombre de jours dans le mois. Par conséquent :

- Tous les mois comptent pour 30 jours.
- Un fonctionnaire percevra, au titre de la rémunération, 360 trentièmes pour une année de maladie (90 jours à plein traitement et 270 jours à demi-traitement).

## Publication des deux premiers décrets d'application de la réforme des retraites

Les décrets 2023-435 et 2023-436 parus au journal officiel le 3 juin 2023 déclinent les modalités d'application des articles 10 et 11 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs :

- d'une part, à l'augmentation progressive de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 62 à 64 ans et à l'accélération du rythme de montée en charge de la durée d'assurance requise pour le taux plein,

Le décret 2023-435 transpose les modifications faites dans le régime de la fonction publique d'État aux régimes des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Ainsi, l'âge de départ à la retraite est progressivement fixé, par référence à l'âge du régime général, à 64 ans pour les sédentaires, relevé de 52 ans à 54 ans pour les « super-actifs » et de 57 ans à 59 ans pour les autres catégories actives. Les dispositions d'accélération de l'augmentation de la durée d'assurance requise sont également transposées à l'identique. De même, les dispositions sur les limites d'âge, avec la possibilité de maintien en activité jusqu'à 70 ans, sont appliquées dans ces régimes.

## Actus RH



- d'autre part, aux départs anticipés, notamment s'agissant des carrières longues et au titre du handicap.

Le dispositif « carrières longues » est rénové, et prévoit désormais quatre bornes d'âge d'entrée dans le dispositif : 16 ans, 18 ans, 20 ans et 21 ans, en permettant un départ anticipé à la retraite selon quatre bornes d'ouverture des droits à la retraite : respectivement 58 ans, 60 ans, 62 ans et 63 ans. La durée d'assurance cotisée nécessaire pour bénéficier de ce dispositif est dorénavant réduite à celle exigée pour obtenir le taux plein.

Les assurés en situation de handicap pourront toujours partir à la retraite à 55 ans, les conditions de départ sont cependant assouplies.

## Mise à jour de la plateforme CNRACL

Suite à la parution des deux premiers décrets d'application de la réforme des retraites, la plateforme dédiée de la CNRACL (Pep's) a été mise à jour.

Aussi, nous vous invitons dès à présent à envoyer par mail vos demandes de simulations retraite ([retraite@cdg85.fr](mailto:retraite@cdg85.fr)), et à déposer sur la plateforme Pep's, vos dossiers de liquidation ou dossiers de demandes d'avis préalable pour des départs envisagés entre le 1er septembre 2023 et le 1er mars 2024.

Attention : ces dispositions ne concernent que les départs à l'âge l'égal ou au titre des carrières longues.

Les agents en catégorie active et ceux bénéficiant du dispositif « 15 ans 3 enfants » ne sont pas concernés, les 29 décrets restants à paraître étant susceptibles d'apporter des modifications dans leurs conditions de départ.

Les conseillères retraite de l'unité Gestion statutaire se tiennent bien sûr à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

## Un agent inscrit sur liste d'aptitude après promotion interne peut-il être nommé dans une autre collectivité ?

OUI. En vertu de l'[article 39 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), les listes d'aptitude établies suite à promotion interne ont une valeur nationale.

Ainsi un agent rédacteur territorial, inscrit sur la liste d'aptitude au grade d'attaché territorial suite à promotion interne, peut muter et être ensuite promu par sa collectivité d'accueil.

## Un prestataire privé peut-il remplacer un emploi permanent ?

NON. Un emploi vacant doit être pourvu par un fonctionnaire ou un agent public contractuel, mais non par un prestataire au moyen d'un marché public. C'est ce qu'a rappelé la CAA de Nantes dans un arrêt n° 20NT02088 du 29 octobre 2021.

En l'espèce, une commune avait conclu un contrat avec une société privée lui confiant une mission de gestion quotidienne de la collectivité pendant la période de transition entre le départ de la secrétaire générale et le recrutement du ou de la future secrétaire général(e).

La mission consistait à « suivre les dossiers en cours (urbanisme, travaux...) / manager l'équipe administrative et technique de la mairie / clôturer le compte administratif et préparer le budget primitif 2014 / répondre à toute demande relative au fonctionnement de la mairie (...) ».

Le juge a rappelé qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne permettait à une collectivité de déroger au principe selon lequel ses emplois permanents (dont la gestion des ressources humaines) devaient être occupés par des fonctionnaires ou, dans les cas définis, par des agents contractuels.

## Quel arrêt maladie est concerné par le jour de carence ?

Lors d'un arrêt pour maladie ordinaire, l'agent public titulaire ou contractuel est rémunéré à partir du deuxième jour de son arrêt de travail. Autrement dit, le premier jour, quel que soit le jour de la semaine, n'est pas indemnisé. C'est ce qu'on appelle le jour de carence.

Le jour de carence pour maladie n'est pas appliqué :

- à une agente enceinte, s'agissant des congés de maladie qui seront prescrits après la déclaration de grossesse et jusqu'au [congé pour maternité](#),
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- au congé pour invalidité temporaire imputable au service, pour accident de service et maladie professionnelle,
- au congé de longue maladie, maladie de longue durée, ou de grave maladie.

Enfin, concernant l'affection liée à la Covid 19, le [décret du 27 janvier 2023](#) a mis fin, dès le 1er février 2023, à la suspension du jour de carence dans la fonction publique en cas de Covid-19.





## Des difficultés relationnelles peuvent justifier un licenciement en cours de stage

Compte-tenu de la violence du comportement d'un agent stagiaire et des difficultés d'organisation du service en résultant, le juge a estimé que l'autorité territoriale pouvait considérer sans erreur de fait ni erreur d'appréciation, que son agent stagiaire ne possédait pas les aptitudes professionnelles et comportementales requises pour être titularisé dans son grade d'adjoint technique territorial. Pour ce motif, il a confirmé la fin anticipée de la période de stage et le licenciement de l'agent stagiaire pour insuffisance professionnelle.

CAA de LYON, 3ème chambre, 17/11/2020 n°18LY03887

## L'indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN)

L'indemnité horaire pour travail de nuit concerne tous les agents (contractuels, stagiaires, titulaires) accomplissant totalement ou partiellement un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail (Art.1 du décret 88-1084 du 30 novembre 1988).

Elle peut être versée sous réserve de l'adoption d'une délibération après avis du comité social territorial. Il appartient à l'autorité territoriale de définir les emplois susceptibles d'en bénéficier.

Le taux horaire de référence au 1er janvier 2022 était de 0,17 € par heure avec une majoration possible en cas de travail intensif de 0,80 € par heure (ou 0,90 € par heure pour la sous-filière médico-sociale).

Par un arrêté du 12 juillet 2022 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière (JO du 14 juillet 2022), transposable à la fonction publique territoriale, les taux ont été doublés uniquement dans la sous-filière médico-sociale, soit 0,34 € par heure pour le travail normal de nuit et 1,80 € par heure pour la majoration en cas de travail intensif, au cours de la période comprise entre le 1er juillet et le 30 septembre 2022.

L'arrêté du 12 décembre 2022 avait prolongé cette majoration exceptionnelle dans la fonction publique hospitalière pour la période du 1er décembre 2022 au 31 mars 2023. Cette disposition était également transposable à la fonction publique territoriale.

Pour la période comprise entre le 1er avril et le 31 août 2023, les taux sont à nouveau doublés, toujours uniquement dans la sous-filière médico-sociale, suite à la parution de [l'arrêté du 29 mars 2023 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière](#).

Les services de la Préfecture nous ont confirmé qu'au regard du caractère exceptionnel de la majoration prévue par l'arrêté du 12 juillet 2022, il semble préférable que les collectivités délibèrent à nouveau sur ce point, après avis du CST pour l'application de cette majoration. Les critères ainsi que les modalités d'attribution par grade doivent être clairement établis par la délibération.

Un arrêté individuel d'attribution pourra ensuite être établi pour chacun des bénéficiaires.

## Une nouvelle rubrique sur les bulletins à partir du 1er juillet 2023 : le « montant net social »

L'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal officiel du 7 février 2023 fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire. Il introduit sur le modèle de bulletin de paie une nouvelle rubrique, intitulée « montant net social ».

Les dispositions du code du travail sur les mentions devant figurer dans le bulletin de paie et l'arrêté paru le 7 février dernier "ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics", indique le ministère dans une [foire aux questions](#). "Toutefois, ajoute-t-il, les employeurs publics devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher le montant net social de leurs agents susceptibles de percevoir des prestations sociales". Ils devront le faire "quel que soit" le statut des agents : "fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé".

L'évolution devrait être applicable "à toutes les paies réalisées à compter du 1er juillet 2023".

Ce « montant net social » correspond à la différence entre la totalité des sommes perçues (Traitement de base, heures supplémentaires, RI, avantages en nature ...) et l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Celui-ci est notamment utilisé pour le calcul de la prime d'activité. Il s'agira de simplifier les démarches des allocataires puisqu'à partir de 2024, les employeurs devront déclarer ce montant net social de leurs agents aux organismes sociaux.



Paie

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-gestion](#)  
ou [webinaires-paie](#)