

Les modalités d'avancement de grade en catégorie B

Focus



Dans le cadre d'un projet d'avancement de grade dans un cadre d'emploi relevant de la catégorie B, avant toute nomination, certaines règles de quota spécifiques doivent être vérifiées.

Pour rappel, les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Rédacteur territorial ;
- Technicien territorial ;
- Assistant territorial d'enseignement artistique ;
- Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Educateur territorial des Activités Physiques et Sportives ;
- Chef de service de police municipale ;
- Animateur territorial ;
- Moniteur-éducateur et intervenant familiaux.

Le principe de base : l'avancement de grade a lieu obligatoirement par les 2 voies : examen professionnel et au choix ; avec une proportion de ¼ -¾ entre ces voies.

Toutefois, ce principe comporte une dérogation lorsqu'une seule nomination est envisagée.

Dispositif de base : en cas de nominations multiples

Lorsque plusieurs avancements sont envisagés, les deux voies d'accès sont liées et doivent obligatoirement être utilisées la même année.

Le nombre de nominations prononcées au titre d'une voie (examen professionnel ou au choix) ne peut être inférieur au quart du nombre total des nominations. Il doit donc être respecté une proportion d'au minimum ¼ et maximum ¾ pour chacune des voies.

Aucun report des nominations par examen professionnel ou au choix n'est possible d'une année sur l'autre.

Il n'est pas possible d'appliquer le dispositif de base, en cas de nomination unique. Dans ce cas, l'avancement peut être prononcée, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix (année N).

Dans les trois ans suivant cette nomination (années N+1, N+2, N+3), un autre tableau d'avancement à ce grade pourra être établi en utilisant obligatoirement :

- soit l'autre voie d'avancement en cas de nomination unique
- soit le dispositif de base en cas de nominations multiples.

Si, au cours de cette période de trois ans, aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N sera possible dès l'année N+4.

Rappel : les demandes d'avancements de grade s'effectuent sur le logiciel AGIRHE

Décret n° 2023-845 obligation de communication aux agents publics des informations essentielles

La Directive UE 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, prévoit, en son article 4, que les travailleurs doivent être "pleinement informés de leurs conditions de travail essentielles".

Afin de transposer cet article, la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, a créé l'article L115-7 du Code général de la fonction publique, rédigé comme suit : "l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions".

Le décret n° 2023-845 du 30 août 2023, portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, en prévoit les modalités de mise en oeuvre.

Afin de remplir ses obligations réglementaires, chaque collectivité ou établissement doit donc transmettre, à chacun de ses agents, fonctionnaires et contractuels de droit public, une liste d'informations relatives à l'exercice de ses fonctions.

Ces informations doivent être contenues dans un document dédié remis à l'agent concerné. Les modèles annexés à l'arrêté du 30 août 2023 peuvent être utilisés et adaptés à cet effet.

Le contenu et les modalités de transmission sont précisées dans la fiche pratique.

Réforme de la catégorie B : un décret neutralise des effets défavorables aux agents

Le décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 a principalement pour objectif de "préserver les droits à l'avancement de grade sur plusieurs années des fonctionnaires territoriaux visés par la réforme de la catégorie B". Il permet de corriger une conséquence défavorable de la réforme de 2022 pour le déroulement de carrière de certains agents de catégorie B.

Actus RH



MODIFICATION DES MODALITÉS DE REPRISE DE SERVICES LORS DE LA NOMINATION DANS UN GRADE CLASSÉ EN ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION C2

Le décret révisé également les tableaux de classement lors de la nomination dans le grade de promotion de la catégorie C (deuxième grade de catégorie C, exemple adjoint administratif principal de 2ème classe).

Le service Gestion des carrières est en cours d'analyse des dispositions du décret pour l'application à la carrière des fonctionnaires de catégorie B.

Concernant les grades classés en échelle de rémunération C2 les outils de reprise des services antérieurs sont en cours de mise à jour.

L'agent stagiaire doit-il être informé en cas de saisine de la CAP pour une demande de licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Tout dépend de la date envisagée pour le licenciement. En effet, conformément à l'article L327-4 du code général de la fonction publique (CGFP), le stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle au cours de la période de stage après avis préalable de la Commission Administrative Paritaire compétente (Article 37-1 du [décret n°89-229](#)). En cas de licenciement en cours de stage, l'agent stagiaire doit être informé de la procédure.

L'ensemble des droits de la défense trouvent à s'appliquer : le stagiaire doit être informé de son droit à communication de son dossier individuel et de la possibilité d'être assisté d'un défenseur de son choix et de présenter des observations.

Le juge a ainsi annulé une décision de licenciement en cours de stage au motif que « la décision de licenciement est intervenue sans respecter la règle de la communication préalable du dossier » - Conseil d'Etat 38464 du 04.01.1985 / Mme C.

En cas de refus de titularisation, celle-ci n'étant pas un droit, l'information préalable de l'agent n'est pas obligatoire. Aucun texte n'impose à l'administration de conduire une procédure contradictoire à l'égard de l'agent, ni de lui communiquer préalablement son dossier.

Conseil d'Etat du 3 décembre 2003, n°256879

« Alors même que la décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, elle n'est pas - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier, et n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements »

Applique-t-on un jour de carence en cas de prolongation d'arrêt de travail ?

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 ne s'applique pas lorsque l'agent pose un deuxième arrêt de travail dans le prolongement du premier, dans la mesure où il s'agit de la même affection. L'agent dispose de deux jours calendaires, entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant pour effectuer ses démarches et obtenir un nouveau certificat lui permettant d'éviter un nouveau jour de carence.

De même, lorsque l'agent est revenu de son congé maladie avant son terme et qu'il doit reprendre un arrêt maladie pour la même affection, ce deuxième arrêt est considéré comme la prolongation du premier. Il n'y a pas de nouveau jour de carence si le nouvel arrêt de travail intervient bien deux jours maximums après la reprise d'activité.

Quel est le nouvel âge légal suite à la réforme des retraites ?

Suite à la parution de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, l'âge légal a été relevé à compter du 1er septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il atteindra la cible de 64 ans en 2030.

La durée d'assurance pour bénéficier du taux plein passe à 43 annuités ou 172 trimestres à raison d'un trimestre supplémentaire par année, objectif déjà fixé antérieurement mais accéléré par la réforme.

L'âge d'annulation de la décote est maintenu à 67 ans.

Avancements d'échelons : quand doivent-ils être validés ?

Chaque année, au mois de janvier, le service Gestion des carrières du Centre de gestion met à disposition tous les arrêtés d'avancement d'échelon de vos agents pour l'année à venir.

Certaines collectivités ont pour usage de télécharger et de faire signer tous les arrêtés d'avancement d'échelon de l'année dès le mois de janvier.

Cette pratique doit être abandonnée car elle est source d'erreur pour le suivi futur de la carrière des agents.

En effet, dans les cas d'un reclassement, d'un avancement de grade... intervenant dans l'année, les arrêtés d'avancement d'échelon pris en amont deviendront caducs.

De même, dans les cas d'une disponibilité, d'un congé parental... intervenant dans l'année, les arrêtés d'avancement d'échelon pris en amont seront à retirer pour ne pas prendre effet pendant ces périodes d'inactivité.

La situation des agents devra ainsi être régularisée avec un risque d'incompréhension pour les personnes concernées.

Les collectivités et établissements sont, par conséquent, invités à procéder au suivi des carrières des agents mensuellement ou trimestriellement.



Le non-respect des horaires de travail peut-il être assimilé à du service non fait ?



OUI. En effet, le juge a rappelé que l'établissement unilatéral (sur la fiche de poste ou dans une note de service), par l'autorité territoriale, de nouveaux horaires de travail, considérés par l'agent en contradiction avec ses obligations familiales, étaient un acte pris dans l'intérêt et la continuité du service public, qui n'excédait pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA de Marseille, 9ème chambre, 19 avril 2022, n°20MA00268

Dans un autre arrêt, le juge a considéré qu'un agent qui ne s'était pas conformé aux nouveaux horaires de service fixés par sa direction ; s'était placé en position d'inexécution partielle des prescriptions de sa hiérarchie, assimilable à un service non fait et justifiant une retenue sur salaire.

CE 2ème et 7ème sous-sections réunies, 26 juillet 2006, n°273118

Mise à jour de la fiche pratique sur les frais de déplacement suite à la parution de l'arrêté du 20 septembre 2023

Suite à la parution de [l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006](#) modifiant le taux des indemnités de mission pour les déplacements des agents, le service Paie a mis à jour la fiche pratique sur les frais de déplacement.

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.

Les arrêtés du 12 décembre 2022 et du 29 mars 2023 ont prolongé cette majoration exceptionnelle dans la fonction publique hospitalière jusqu'au 31 août

Cette disposition était également transposable à la fonction publique territoriale. Pour la période comprise entre le 1er septembre et le 31 décembre 2023, les taux sont à nouveau doublés, toujours uniquement dans la sous-filière médico-sociale, suite à la parution de [l'Arrêté du 6 septembre 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](#) publié au JO 22 septembre 2023

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.

Taux au 1 ^{er} janvier 2022	Taux du 1 ^{er} juillet 2022 Au 30 septembre 2022	Taux du 1 ^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2023
0,17 €	Uniquement dans la sous-filière médico-sociale : 0,34 € par heure pour le travail normal de nuit et 1,80 € par heure pour la majoration en cas de travail intensif	Uniquement dans la sous-filière médico-sociale : 0,34 € par heure pour le travail normal de nuit et 1,80 € par heure pour la majoration en cas de travail intensif



Paie

URSSAF : augmentation du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2024

Dans un communiqué du 12 octobre 2023, l'URSSAF indique que le plafond de la sécurité sociale augmentera de 5,4 % au 1er janvier 2024 ce qui porterait le montant annuel à 46 368 euros (3 864 euros pour le plafond mensuel). Après trois années de stabilité, l'augmentation pour 2024 prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

Pour les employeurs, le plafond de sécurité sociale sert à calculer :

- Les cotisations sociales sur le salaire, l'assurance vieillesse, le chômage, les régimes complémentaires de retraite,
- Les seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture,
- Les gratifications des stagiaires des écoles : le montant minimum de la gratification des stagiaires des écoles étant de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (29 €), il passerait de 4,05 euros à 4,35 euros au 1er janvier 2024,
- La contribution au fonds national d'aide au logement.

Par ailleurs, certains élus pourraient percevoir à compter du 1er janvier 2024, une indemnité en dessous du seuil de demi-plafond de la sécurité sociale à savoir 1 932 €. Ainsi leur indemnité ne serait plus soumise à cotisations.



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**

Besoin de nous contacter ?

gestion.des.carrieres@cdg85.fr

instances.consultatives@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr