



FLASH STATUT

Août 2023

Actualité juridique du mois de Août 2023

TEXTES

Congés bonifiés - mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM)

Une circulaire du 2 août 2023 précise les modalités d'application du centre d'intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'attribution des congés bonifiés et la détermination de la priorité légale d'affectation outre-mer. Elle annule et remplace la circulaire FP n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques. Elle abroge également la circulaire du 1er mars 2017 relative au critère du centre des intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie en tant que priorité d'affectation.

Pour rappel, le congé bonifié concerne les fonctionnaires territoriaux originaires d'outre-mer et affectés dans l'hexagone. Ce congé présente plusieurs avantages : il permet de bénéficier de la prise en charge des frais de voyage entre l'hexagone et la collectivité d'outre-mer dont les agents sont originaires et d'une indemnité de cherté de la vie pendant la durée du congé. Pour en bénéficier, l'une des conditions à remplir est de justifier que le centre de ses intérêts moraux et matériels (CIMM) est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon. Cette justification doit répondre à certaines règles qui sont précisées dans cette circulaire.

Pour se justifier, l'agent peut apporter la preuve de cette déclaration par tous moyens, en plus des pièces mentionnées en annexe de cette circulaire. La localisation du centre des intérêts moraux et matériels s'apprécie sur la base d'un faisceau d'indices et à partir la liste des critères non exhaustive suivante :

- le lieu de naissance de l'agent ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de résidence des père et mère ou, à défaut, des parents les plus proches (grands-parents, frères, sœurs, enfants) (justificatif de domicile ou certificat ou attestation de résidence en original établi(e) par la mairie) ;
- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent (notamment grands-parents, frères, sœurs, enfants), leur degré de parenté avec l'agent, leur âge, leurs activités, et le cas échéant leur état de santé ;
- le cas échéant, le lieu de sépulture des parents les plus proches.
- le lieu d'implantation des biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent s'acquitte de certains impôts, en particulier l'impôt foncier ou l'impôt sur le revenu ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ ou ses enfants ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé l'affectation actuelle ;
- la fréquence des voyages que l'agent a pu effectuer vers le territoire considéré ;
- la durée des séjours dans le territoire considéré ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié.

Dans cette circulaire, il est précisé que : « le CIMM ne peut être déterminé sur la base d'un seul des critères susmentionnés. Ces critères n'ont pas de caractère exhaustif ni nécessairement cumulatif et plusieurs d'entre eux, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner, sous le contrôle de la juridiction compétente, selon les circonstances propres à chaque espèce. Aucun des critères précédemment cités ne peut être individuellement considéré comme obligatoire ».

Finalement, l'agent doit démontrer la réalité du CIMM sur la base d'un faisceau d'au moins deux critères. Attention, la circulaire précise également que le bénéfice antérieur de congés bonifiés peut être invoqué comme un critère complémentaire, mais il ne suffit pas en lui-même à qualifier le CIMM.

La circulaire pose aussi également le principe de conservation du bénéfice du CIMM, sous conditions. En effet, lorsque le CIMM a été reconnu au titre d'au moins trois critères « irréversibles », c'est-à-dire reposant sur des circonstances qui par nature ne devraient pas évoluer dans le temps et suffisant de ce fait, une fois qu'elles sont identifiées, à qualifier une fois pour toutes le lien des intérêts matériels et moraux d'un agent avec une collectivité ou un territoire donné, son bénéfice est conservé pour chaque nouvelle demande concernant la même collectivité ou le même territoire, sans limitation de durée.

Sont, notamment, considérés comme « irréversibles », les critères suivants :

- le lieu de naissance de l'agent ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu de sépulture des parents les plus proches ;
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants ;
- le lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance des ascendants.

Dans les autres cas, lorsque les critères invoqués traduisent des circonstances ou situations qui peuvent fluctuer au cours du temps, leur vérification doit pouvoir être effectuée pour de nouvelles demandes au cours de la carrière de l'agent concerné. Par exemple, il peut s'agir du lieu de résidence des parents, ou d'autres membres de la famille (notamment grands-parents, frères, sœurs, enfants), du lieu d'implantation de biens dont l'agent est propriétaire, de paiement d'impôts, de détention de comptes bancaires, ou d'inscription sur une liste électorale, ou bien encore des postes occupés antérieurement ou de la fréquence des séjours dans le territoire concerné, etc.

Il est cependant précisé que le bénéfice du CIMM reconnu principalement au titre de tels critères « réversibles » est maintenu pendant une durée d'au moins 6 ans, dans un souci de simplification des demandes. Par contre, l'agent devra déclarer sur l'honneur, au moment d'une nouvelle demande de congé bonifié ou de mobilité, que sa situation est restée inchangée et à l'inverse, produire tous les éléments nouveaux permettant de confirmer la reconnaissance du CIMM. Des vérifications peuvent être faites pour s'assurer que les critères sont toujours effectifs.

[Circulaire relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux \(CIMM\) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'État dans les territoires d'outre-mer](#)

Cumul emploi retraite et retraite progressive

Dans le prolongement de la mise en œuvre de la réforme des retraites prévue par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023, deux décrets relatifs au cumul emploi retraite et à la retraite progressive sont parus au Journal officiel le 11 août 2023.

Ces deux décrets comportent des mesures d'application de l'article 26 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Pour rappel, l'article 26 de cette loi porte sur le cumul emploi retraite et la retraite progressive.

Sont concernées par ces textes, les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023. Toutefois, les fonctionnaires territoriaux pourront présenter leur demande de retraite progressive dès le 12 août 2023.

Le décret n° 2023-751 du 10 août 2023 précise les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension. Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive.

Quant au décret n° 2023-753 du 10 août 2023, il précise le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension suite à la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul d'une pension retraite et de revenus d'activité.

En complément des ces informations, la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) a diffusé une Foire aux questions permettant de mieux comprendre le mécanisme du dispositif de la retraite progressive.

[Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

[Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

[FAQ DGAFP - Mise en place de la retraite progressive dans la fonction publique à compter du 1er septembre | Le portail de la fonction publique](#)

Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et compte professionnel de prévention

Pris en application de l'article 17 de la loi 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, deux décrets modifient des dispositions du code de la sécurité sociale et du code du travail, ils entrent en vigueur au 1er septembre 2023, à l'exception des dispositions relatives aux modalités dématérialisées de la procédure de demande de mobilisation des points du compte profession de prévention qui entrent en vigueur au 1er septembre 2024.

Le premier décret précise les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, notamment la définition par la commission des accidents du travail - maladies professionnelles des orientations du fonds et l'adoption du budget annuel de ce dernier. Le décret fixe également les modalités de répartition des crédits entre les différents bénéficiaires et les modalités de report des crédits non engagés dans l'année. Il assouplit enfin, s'agissant du compte professionnel de prévention, les modalités d'acquisition de points en cas de poly-exposition et de mobilisation des points dans le cadre d'une formation, instaure les modalités de prise en charge des frais exposés par les commissions paritaires interprofessionnelles dans le cadre des congés de reconversion professionnelle et supprime le plafond du nombre de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière de l'agent.

Un second décret fixe la composition et le fonctionnement du comité d'experts qui peut assister la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles pour établir la cartographie des métiers et des activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans le cadre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, ainsi que les modalités de dotation du fonds à France compétences. Le décret abaisse par ailleurs les seuils associés aux facteurs de risques professionnels "travail de nuit" et "travail en équipes successives alternantes" du compte professionnel de prévention, améliore le barème de conversion des points pour les utilisations pour la formation et le temps partiel, et fixe les modalités de l'utilisation pour un projet de reconversion professionnelle.

[Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention](#)

[Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

Revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants

En application des dispositions prévues aux articles [18](#) et [25](#) de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, deux décrets sont relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.

Un premier décret en date du 10 août 2023 plafonne à 24 le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti. Il fixe à 9 mois la condition de résidence de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il fixe également les règles de demande de la pension d'orphelin. Il tire les conséquences de la création de l'assurance vieillesse des aidants. Enfin, il autorise le traitement de données à caractère personnel dénommé « échanges inter-régimes de retraite » en vue du calcul de la majoration exceptionnelle des pensions ayant pris effet avant le 1er septembre 2023 et exclut cette majoration de la base ressources de la complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

Le texte entre en vigueur le 1er septembre 2023, à l'exception des dispositions du 3° de l'article 3 relatif à la pension d'orphelin qui s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences de la dernière personne avec qui l'orphelin entretenait un lien de filiation survenus à compter du 1er septembre 2023, ainsi que du 2° de l'article 3 relatif à la majoration des pensions de vieillesse personnelles prévue au V de l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication.

Un second décret en date du 10 août 2023 revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul. Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise, par ailleurs, le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il définit, enfin, les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.

La revalorisation des minima de pension s'applique aux pensions prenant effet au 1er septembre 2023. Les dispositions relatives à la pension d'orphelin s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences survenus à compter du 1er septembre 2023. L'assurance vieillesse des aidants entre en vigueur au 1er septembre 2023. La majoration exceptionnelle des petites pensions des assurés du régime général et du régime des salariés agricoles est due à compter du 1er septembre 2023 pour les pensions ayant pris effet avant cette date.

[Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)

[Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)

Formation et accompagnement personnalisé des agents publics

Avec la parution du décret du 22 juillet 2022, les agents ont vu émerger plusieurs dispositifs de formation et d'accompagnement personnalisé visant à favoriser leur évolution professionnelle. Le service juridique du CDG45 avait publié en septembre 2022 un [flash spécial](#) à ce sujet.

La manière dont se déroulent et peuvent être utilisés ces dispositifs est désormais définie par un arrêté du 1er août 2023.

Le bilan de parcours professionnel

Le bilan de parcours professionnel mentionné à l'article 7 du décret du 22 juillet 2022 peut être réalisé sous la forme de séances de travail collectives ou d'entretiens individuels. Il se déroule en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent. La personne qui l'organise est tenue au secret et à la discrétion professionnels.

Ce bilan peut être élaboré en suivant les quatre étapes suivantes :

1. une première phase pour informer l'agent public des objectifs du dispositif ;
2. une analyse de son parcours professionnel afin d'identifier et valoriser ses expériences, ses compétences, ses valeurs professionnelles ainsi que ses motivations. Cette phase lui permet notamment de se préparer à présenter son parcours professionnel à l'oral ;
3. la réalisation d'un plan d'action pour lui permettre, selon la situation, d'élaborer ou de mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle ;
4. une phase de conclusion lors de laquelle l'agent peut s'approprier les résultats de son bilan et rédiger un document de synthèse avec le professionnel qui l'encadre. Dans ce document, il est notamment indiqué les principales compétences qu'il a mobilisées lors d'expériences de toute nature et les éventuelles pistes d'évolution professionnelle identifiées. L'agent peut transmettre ce document de synthèse à son supérieur hiérarchique et à son service des ressources humaines.

Le plan individuel de développement des compétences

Le plan individuel de développement des compétences mentionné à l'article 8 du décret du 22 juillet 2022 vise à réduire l'écart entre la liste des aptitudes détenues par l'agent public et celle des compétences attendues pour le poste qu'il vise. Ce plan peut s'appuyer sur le document de synthèse réalisé à l'issue du bilan de parcours professionnel.

Pour élaborer ce plan, l'agent et son administration d'emploi :

- s'appuient sur des référentiels métiers afin de déterminer des objectifs d'acquisition de compétences ;
- identifient les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés ;
- peuvent envisager la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné ;
- analysent les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour que l'agent puisse mettre en application les acquis de la formation accomplie ;
- organisent éventuellement des périodes d'immersion professionnelle de 2 à 10 jours (20 jours au maximum sur une période de 3 ans). Les périodes d'immersion sont comprises dans le temps de service de l'agent, qui par ailleurs conserve sa rémunération habituelle.

Les formations

Les formations mentionnées à l'[article 1-1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#) proposées sont composées :

- d'apprentissages permettant d'ancrer et de développer les apprentissages dans un contexte professionnel ;
- de séquences de mise en activité qui permettent à l'agent public de mobiliser des savoirs et savoir-faire dans le cadre d'une pratique professionnelle ;
- d'un examen final, éventuellement précédé d'évaluations tout au long de la formation.

Par ailleurs, il est précisé que les formations se déroulent :

- en présentiel ;
- à distance ;
- en situation de travail ;
- ou de manière hybride, en combinant deux ou trois de ces modalités de formation.

Dans le cadre d'une formation réalisée « *en situation de travail* », l'agent est encadré par un tuteur comme l'indique l'article 6 de l'arrêté du 1er août 2023. Les différentes situations de travail liées au poste sont identifiées et analysées afin de les adapter à une visée pédagogique ; et des phases de réflexion sont organisées afin notamment d'explicitier les apprentissages et évaluer l'atteinte des objectifs professionnels.

[Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics](#)

Réduction de la durée d'affiliation pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption

Afin de mettre les codes du travail et de la sécurité sociale en cohérence avec la réglementation européenne, un décret du 17 août 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption vient réduire à 6 mois, contre 10 mois auparavant, la durée d'affiliation en tant qu'assuré social exerçant une activité salariée requise pour ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

[Décret n° 2023-790 du 17 août 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption](#)

Du nouveau pour alimenter la Base de données sociales

Un arrêté du 14 août 2023 vient modifier l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Il résulte de l'article 4 qu'une nouvelle annexe remplace l'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021 susmentionné. Cette annexe concerne les données devant figurer dans la base de données sociales du rapport social unique que doivent établir les collectivités et les établissements publics de la fonction publique territoriale.

[Arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#)

GIPA 2023

Un décret du 11 août 2023 reconduit le dispositif de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour 2023. Un arrêté ministériel, du même jour, fixe au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 et les valeurs de base à prendre en considération sont les suivantes :

Taux d'inflation : + 8,19 %

- Valeur annuelle moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros
- Valeur annuelle moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros

Pour mémoire, l'indemnité est obligatoirement versée à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

[Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Consulter sur notre site internet notre rubrique sur [La GIPA - CDG 45](#)

La prise en charge par l'employeur public du prix du titre de transport collectif pour les déplacements domicile/travail passe de 50 % à 75 % à compter du 1er septembre 2023

Un décret du 21 août 2023 modifie le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ce texte qui concerne les fonctionnaires, autres personnels relevant des trois versants de la fonction publique ainsi que les magistrats et les militaires, modifie le calcul de la prise en charge par l'employeur public des déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Plus précisément, le décret augmente la prise en charge du titre de transport collectif. Cette prise en charge, qui était fixée à 50 % par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 est portée à 75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport à compter du 1er septembre 2023.

Il est utile de préciser que la prise en charge des 3/4 du tarif des abonnements constitue une obligation pour les employeurs à compter du 1er septembre 2023. Les employeurs ne peuvent donc pas maintenir la prise en charge de 50%. Par ailleurs, la mise en œuvre de ce dispositif n'impose pas l'adoption d'une délibération par l'organe délibérant.

[Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail](#)

Caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres

Comme prévu par la loi dite Sécurité globale du 25 mai 2021, les gardes champêtres vont à l'avenir être dotés d'une tenue et d'une signalisation de leurs véhicules de service communes.

En effet, un arrêté définissant leurs caractéristiques vient en effet d'être publié au Journal officiel du 24 août 2023. Si le texte n'entrera officiellement en vigueur qu'au 1er janvier 2025 et même 2026 pour la signalisation des véhicules, rien ne semble interdire une application anticipée.

Les collectivités pourront choisir la couleur, bleue ou verte, ce qui permettra de conserver une grande partie des différentes tenues existantes. Elles pourront également choisir de doter leurs agents de tenues d'honneur ou de cérémonie, d'une tenue générale d'hiver, d'une tenue générale d'été et d'une tenue de campagne verte ou camouflée, différente de celles en usage dans les forces armées françaises.

Par ailleurs, les éléments sont clairement détaillés : insignes de grades, dimensions et emplacement des inscriptions ("Garde champêtre - Police rurale") sur les différents éléments composant la tenue dont les écussons et insignes, qui pourront comporter comme motif un feuillage représentant le chêne et l'olivier, la France dans une forme hexagonale et l'inscription "LA LOI" en son centre ou sur les véhicules, etc.

[Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres](#)

Congé de présence parentale et congé de proche aidant

Pris pour l'application des articles [L. 632-2](#) et [L. 634-1](#) du code général de la fonction publique (CGFP), modifiés par la [loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022](#) de financement de la sécurité sociale pour 2023, un décret du 25 août 2023 précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

Le décret précise, d'une part, les conditions dans lesquelles le congé de présence parentale peut être renouvelé, « à titre exceptionnel ».

Pour rappel, ce congé est destiné à l'accompagnement d'un enfant malade, handicapé ou accidenté, dont l'état demande « *une présence soutenue et des soins contraignants* ». Il est accordé sur présentation d'un certificat médical.

Le congé de présence parentale peut atteindre au maximum 310 jours ouvrés sur une période de trois ans. Pour rappel, lorsque les 310 jours de congés sont atteints avant le terme de la période de 36 mois, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois (article L.632-2 du CGFP).

Ce décret précise les modalités de ce renouvellement et rend possible de prendre ce congé par demi-journée et non plus forcément par journée entière, pour les nouvelles demandes et les renouvellements.

Rappelons que le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais que le parent concerné touche une allocation journalière de présence parentale (AJPP), qui s'élève à 62,44 euros par jour ou 31,22 euros par demi-journée.

Le décret modifie également, à la marge, les règles sur le congé de proche aidant, qui permet d'interrompre son travail pour une période de 3 mois maximum, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Jusqu'à présent, ce congé ne pouvait être pris que de manière continue, sous la forme d'un temps partiel ou en fractionné, par périodes d'au moins une journée. Il est possible désormais de fractionner ce congé par demi-journées.

Le texte entre en vigueur le 28 août 2023.

[Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)

Mise en œuvre de l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Un décret du 30 août 2023 porte sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Ce décret impose que les agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels) recrutés à compter du 1er septembre 2023 reçoivent communication dans les 7 jours calendaires après leur premier jour d'exercice de fonctions, des éléments suivants :

- La dénomination et l'adresse de l'autorité territoriale ;
- Le cadre d'emplois et le grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- La date de début d'exercice des fonctions ;
- Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L.327-1 du CGFP ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- En cas de conclusion d'un CDD, la durée de celui-ci ;
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- Lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des États où elles sont assurées ainsi que les devises servant au paiement de la rémunération et, s'il y a lieu, les avantages en espèces ou en nature ainsi que les modalités de rapatriement ;

- La durée de travail ou le régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- Le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- Les droits à congés rémunérés ;
- Les droits à la formation ;
- Les accords collectifs relatifs aux conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- Les procédures et les droits en cas de cessation de fonction ;

Cette remise, en une ou plusieurs fois, s'effectue sous format papier ou format électronique. En cas de changement de situation, une nouvelle communication doit être réalisée à l'agent.

Des modèles applicables pour certaines catégories d'agents de la fonction publique territoriale sont proposés au travers de l'arrêté du 30 août 2023.

S'agissant des situations antérieures et des agents en position d'activité, l'article 12 du décret indique : *"Lorsqu'une ou plusieurs informations mentionnées à l'article 2 n'ont pas été communiquées à un agent public nommé ou recruté antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret [c'est-à-dire le 1er septembre 2023], l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion"*.

[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](#)

[Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par 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](#)

Les sapeurs-pompiers volontaires peuvent bénéficier du don de jours de repos

L'article 36 de la loi Matras n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels a permis de créer un nouveau motif de don de jour pour les agents ayant un engagement au titre de sapeur-pompier volontaire.

Un décret en Conseil d'Etat devait venir fixer les modalités de mise en œuvre de ce nouveau motif de don de jours dans les trois versants de la fonction publique.

C'est chose faite avec ce décret du 11 août 2023. Il reprend les modalités déjà existantes du don de jours, et ajoute un encadrement concernant la durée maximale du congé pour le bénéficiaire, ainsi que l'exigence de documents attestant de l'engagement de l'agent en tant que sapeur-pompier volontaire et du besoin du SIS (service d'incendie et de secours) auquel il est rattaché.

En conséquence, l'agent civil qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours, qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son employeur.

Il joint à cette demande une attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à 10 jours jusqu'au terme de l'année civile.

Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.

Le don est fait sous forme de jours entiers quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie. L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

[Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos](#)

Réforme des retraites : un décret sur les indemnités des élus locaux

Un décret du 30 août 2023 définit la procédure permettant aux élus des collectivités locales et délégués de ces collectivités territoriales membres d'un établissement public de coopération intercommunale d'assujettir leurs indemnités d'élus aux cotisations de sécurité sociale.

Il précise la caisse à laquelle ils peuvent adresser leur demande de versement pour la retraite au titre des périodes pendant lesquelles ils étaient membre d'organe délibérant.

Ce décret, pris pour l'application de l'[article 23 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#) de réforme des retraites, entre en vigueur le 1er septembre 2023.

[Décret n° 2023-838 du 30 août 2023 relatif à la mise en œuvre pour les élus locaux de la faculté de cotisation et de la prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite prévues à l'article 23 de la LFRSS pour 2023](#)

Le mécénat de compétences de la fonction publique dans les associations

Le mécénat de compétences se met en place dans la fonction publique au profit des associations d'intérêt général et des fondations et associations reconnues d'utilité publique.

Pour répondre aux besoins en compétences des associations et des fondations reconnues d'utilité publique, le mécénat de compétences, autorisé depuis de nombreuses années pour les salariés régis par le code du travail, est mis en place à titre expérimental pour les fonctionnaires de l'Etat et de certaines collectivités territoriales, jusqu'au 27 décembre 2027.

En effet, une circulaire du 19 juillet 2023 précise les modalités de mise en œuvre du [décret du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences](#) créé à titre expérimental par l'[article 209 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3DS](#).

Cet article 209 de la loi 3DS crée, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, la possibilité de mettre à disposition des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales (départements, régions et communes de plus de 3 500 habitants, EPCI à fiscalité propre) auprès des personnes morales relevant du [a\) du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#), ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique.

Après accord de leur administration, les fonctionnaires de la fonction publique territoriale, peuvent mettre leurs compétences au service de ces organismes d'intérêt général par le biais d'une convention de mise à disposition, qui peut être effectuée à titre gratuit. En l'absence de remboursement de la mise à disposition par l'organisme d'accueil, elle constitue une subvention au sens de l'[article 9-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations](#).

[Circulaire relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale](#)

CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)

[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

CDG45 - 20 avenue des Droits de l'Homme - BP91249 - 45002 Orléans Cedex 1



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)