



1. LES CHIFFRES DE LA PAIE au 1^{er} JANVIER 2023

SMIC

Au 1^{er} janvier 2023, le smic est porté à **11,27** euros bruts de l'heure, soit **1 709,28** euros brut par mois.

RELÈVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT DANS LA FPT : IB 385 - IM 353

Pour tenir compte du relèvement du SMIC, à compter du 1^{er} janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique est augmenté à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.

En application des grilles statutaires de carrière, certains échelons se trouvent en dessous de l'indice majoré 353. L'indice de rémunération plancher (353) est alors appliqué en paie aux agents concernés.

Sont ainsi concernés :

- les 7 premiers échelons de l'échelle de rémunération C1 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle de rémunération C2 ;
- les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- le 1^{er} échelon du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels.

Il convient donc de distinguer pour ces agents :

- Un indice brut – il dépend de l'échelon et du grade de l'agent
- Un indice majoré – il dépend de l'échelon et du grade de l'agent
- Un indice de rémunération – indice plancher

S'agissant d'une mesure s'appliquant de plein droit, il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté pour les fonctionnaires, ni un avenant pour les agents contractuels, même ceux rémunérés en référence à indice de rémunération.



Plus de détails dans la page [d'actualité dédiée](#) disponible sur le site du CDG44.

PLAFOND MENSUEL SÉCURITE SOCIALE

3 666 euros (3 428 euros au 01/01/2022)

AVANTAGES EN NATURE

5.20 euros par repas (5,00 euros en 2022)

TITRES RESTAURANTS

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

L'exonération maximale de la participation patronale est fixée à **6,50 € à compter du 1^{er} janvier 2023**.

LES TAUX DE COTISATION CNRACL

- cotisation agent : 11,10 % (pas de changement)
- contribution employeur reste : 30,65% (pas de changement)

Les taux de cotisation vieillesse pour les agents relevant du régime général (pas de changement)

- Vieillesse déplafonnée
 - cotisation agent : 0,40% (pas de changement)
 - contribution employeur : 1,90% (pas de changement)
- Vieillesse plafonnée
 - cotisation agent : 6,90% (pas de changement)
 - contribution employeur : 8,55% (pas de changement)

Les taux de cotisation CNFPT

- contribution employeur : 0.90 % (pas de changement)
- contribution employeur supplémentaire pour les OPHLM : 0.05% (pas de changement)
- contribution employeur supplémentaire pour le financement de la formation des apprentis (nouveau depuis le 1^{er} janvier 2022) – applicable à tous les employeurs publics, qu'ils emploient ou non des apprentis : **0.10%** au 1^{er} janvier (0.05% en 2022)

LES TAUX DE COTISATION IRCANTEC

Pas de changement

Assurance Vieillesse	Agent	Collectivité
Tranche A	2.80%	4.20%
Tranche B	6.95%	12.55%

LES TAUX DE COTISATION FNAL

Seuils et taux inchangés en 2023.

Rappel des dispositions :

Au 1^{er} janvier 2020, les seuls d'effectifs déterminant le taux de la contribution FNAL ont été modifiés, en passant de 20 à 50 agents (*Article 11 de la loi Pacte du 22 mai 2019 codifié à l'article L834-1 du code de la Sécurité Sociale*).

Pour déterminer l'assujettissement de la collectivité au FNAL supplémentaire, l'effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédente.

En conséquence, les collectivités dont l'effectif au 31 décembre atteint ou dépasse **50** agents sont redevables de cette contribution à hauteur de 0,50% (au lieu de 0,10% pour les collectivités dont l'effectif est inférieur à 50 agents).

L'effectif doit être calculé au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Les effectifs du mois sont établis en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, même s'ils sont absents.

Sont exclus de l'effectif : les apprentis, les contrats de droit privé et les agents contractuels de droit public recrutés pour remplacer un agent absent.

Contribution pour la pension retraite pour les fonctionnaires d'Etat détachés ou mis à disposition dans la FPT

Le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 a baissé le taux de la contribution employeur due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat pour les employeurs territoriaux accueillant des fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition.

Ce nouveau dispositif était annoncé par l'article 66 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction Publique afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, **le taux de la contribution patronale** pour la constitution des droits à pensions des **fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition** dans la Fonction Publique Territoriale est ainsi fixé à hauteur du taux de la cotisation CNRACL, soit 30.65% (au lieu de 74.28%).

DIF élus

Le texte précise les nouvelles périodicités de recouvrement des cotisations des élus relatives à la gestion et au service dématérialisé du fonds du Droit Individuel à la Formation.



Plus d'informations à l'adresse suivante :

<https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/content/volutions-compter-de-2022-des-modalit-s-de-gestion-descotisations-dues-au-titre-du-dif-elu>

À compter de janvier 2022 :

- la périodicité de paiement des cotisations dues au titre du DIF Élus évolue
- les modalités de déclarations de ces cotisations sont simplifiées et vous n'aurez plus à saisir annuellement ces éléments sur votre plateforme PEP's.

La périodicité de paiement (cf. décret n° 2021-1708 du 17 décembre 2021)

Elle varie désormais en fonction du montant des cotisations dues pour l'exercice antérieur dans les conditions suivantes :

Montant annuel des cotisations du dernier exercice connu	Périodicité de paiement
Supérieur à 3 500 €	Mensuelle
Supérieur à 500 € et inférieur ou égal à 3 500 €	Trimestrielle
Inférieur ou égal à 500€	Annuelle

Pour les collectivités dont les paies sont réalisées par le CDG, **merci de nous transmettre la périodicité applicable à votre collectivité.**

Taux de cotisation accident du travail (AT) :

Le taux de la cotisation Accident du travail est propre à chaque collectivité et réactualisé à chaque 1^{er} janvier. Il est accessible sur l'espace Net-entreprises de la collectivité.

Pour les collectivités dont les paies sont réalisées par le CDG, **merci de nous transmettre votre nouveau taux AT.**

2. SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE (COVID)

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023, prolonge la suspension du jour de carence pour les salariés et agents publics testés positifs au covid-19 et placés en arrêt de travail. Cette disposition s'applique jusqu'à une date fixée par un décret à paraître, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

3. INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL

Depuis le 1er septembre 2021, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont la possibilité d'instaurer par délibération un « forfait télétravail », afin d'indemniser leurs agents pratiquant le télétravail selon les modalités du décret 2016-151 du 11 février 2016.

Peuvent bénéficier du « forfait télétravail » les agents publics et les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret 2016-151 du 11 février 2016.

Le forfait télétravail est versé trimestriellement, selon une base prévisionnelle et sans seuil de déclenchement. A l'issue de chaque année civile, il est opéré une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Celle-ci intervient sur la paie au cours du premier trimestre de l'année N+1.

Un arrêté ministériel fixe le montant du forfait télétravail :

Jusqu'au 31 décembre 2022 : le forfait journalier de télétravail est fixé à 2.5 euros/jour de télétravail dans la limite d'un plafond de 220 € par an. *

Ces montants sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2023 : le forfait journalier s'élève à **2.88 euros/jour de télétravail dans la limite d'un plafond de 253.44 € par an.** *

* Le montant du forfait journalier est fixe. En revanche, les collectivités peuvent définir un plafond annuel inférieur au plafond réglementaire.

Concrètement, il est conseillé aux collectivités de modifier leur délibération afin d'intégrer l'augmentation du forfait journalier à 2,88 € et de fixer le plafond annuel (qui peut aller jusqu'à 253,44 €). Pour rappel, la délibération relative aux modalités de télétravail est soumise à l'avis préalable du comité social territorial (anciennement comité technique).



Plus de détails dans l'actualité [«Télétravail : augmentation de l'allocation forfaitaire»](#) disponible sur le site du CDG44.

4. RÉÉVALUATION DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG

La réévaluation ne s'applique que si la rémunération comprenant les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution sociale généralisée a progressé entre 2021 et 2022. Le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.

La formule de calcul est la suivante : si $R_{2022} > R_{2021}$, $I_{2023} = I_{2022} \times [1 + (R_{2022} - R_{2021})/R_{2021}]$.

R₂₀₂₁ = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2021

R₂₀₂₂ = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2022

I₂₀₂₂ = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) calculé sur la rémunération servie en 2021, indépendamment de toute actualisation éventuellement intervenue en cas de changement de quotité de travail ou absence pour raison de santé

I₂₀₂₃ = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) en 2023

NB : Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.

5. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET EXONÉRATION SUPPLÉMENTAIRES ET ÉXONÉRATION FISCALE ET SOCIALE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Cette double exonération est applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels.

Lorsque l'agent accomplit des heures supplémentaires ou complémentaires, il bénéficie, au titre des montants perçus pour la réalisation de ces heures, d'une exonération de ses cotisations d'assurance vieillesse **dans la limite de 11,31%**.

L'avantage fiscal est plafonné : les éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 5.000 euros par an (**montant porté à 7 500€ à compter du 1^{er} janvier 2022**).

Les services de l'URSAFF attirent l'attention sur le fait que le versement d'heures supplémentaires ou complémentaires doit rester exceptionnel. Si ce versement devient récurrent et dans un volume conséquent, la question d'un changement de quotité de recrutement peut se poser.

6. INDEMNITÉS DES ÉLUS ET RETENUE À LA SOURCE :

Rappel : les élus qui exercent plusieurs mandats bénéficient de plusieurs possibilités d'abattement fiscal sur leurs indemnités d'élu :

- La fraction représentative des frais d'emploi, qui est de **684.34 euros** pour un seul mandat et de **1 026.51 euros** en cas de pluralité de mandats.
- Pour les élus exerçant au moins un mandat dans une commune de moins de 3.500 habitants, un forfait unique de **1.559.89 euros**

Nouveau

Les élus exerçant un mandat indemnisé dans une commune de moins de 3500 habitants n'ont plus à choisir entre l'abattement fiscal de 1 559.89 € et le remboursement des frais de transport ou de séjour engagés pour se rendre à des réunions hors du territoire de leur commune et versés par cette dernière.

L'article 3 de la loi de finances pour 2020 a supprimé cette condition. Désormais, ils peuvent donc cumuler le remboursement de ces frais avec le bénéfice de l'abattement fiscal majoré de 1 559.89 €.

En cas de pluralité de mandats, dans le cadre du prélèvement à la source, l'abattement fiscal doit être proratisé sur les différentes indemnités perçues par l'élu.

En conséquence, afin de proratiser correctement la fraction représentative des frais d'emploi sur l'indemnité versée, les collectivités versant une indemnité à un élu doivent obligatoirement demander à ce dernier la communication des autres indemnités de fonction qu'il perçoit.

7. INDEMNITÉ DE REPAS

Le montant de l'indemnité de remboursement forfaitaire de repas est de 17,50 euros (**pas de changement pour 2023**).

8. INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT (PRIME DE PRÉCARITÉ) :

A compter du 1^{er} janvier 2021, les agents contractuels de la fonction publique bénéficient dans certains cas et sous certaines conditions d'une **indemnité de fin de contrat plus communément appelée "prime de précarité"** dont le principe existait déjà dans le secteur privé mais n'avait jamais été transposé dans la fonction publique jusqu'à la loi du 6 août 2019 de

transformation de la fonction publique.

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux contractuels recrutés pour l'un des motifs suivants prévus par le code général de la fonction publique :

- accroissement temporaire (1° de l'article L.332-23)
- remplacement d'agent indisponible (article L.332-13)
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L.332-14)
- occupation de manière permanente par un contractuel d'un emploi permanent pour les motifs énumérés à l'article L.332-8

A noter :

ni les contrats d'accroissement saisonnier ni les contrats de projets ne sont concernés.

Cette indemnité concerne les **contrats conclus à compter du 1er janvier 2021**. NB : Un contrat conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 est considéré comme un nouveau contrat.

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, **la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.**

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC (soit 3 418.56 €1 par mois à compter du 1^{er} janvier 2023). Dès lors, les agents percevant une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.

L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il continue à travailler dans la fonction publique territoriale à la fin de son contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé dans la collectivité ou s'il bénéficie immédiatement d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale. C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat. *NB : si le contrat se termine le vendredi soir et que le nouveau contrat débute le lundi suivant, il ne s'agit pas d'un renouvellement, et la prime doit être versée.*

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.



Plus de détails dans l'actualité [« Indemnité de fin de contrat »](#) disponible sur le site du CDG44.

9. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

L'administration employeur prend en charge la **moitié du tarif de l'abonnement à un transport public**, dans la limite de **96,36 €** par mois.

La participation de l'administration employeur se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs.

10. FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

A l'instar des salariés du privé et des agents de l'Etat, les agents de la fonction publique territoriale peuvent depuis le 11 décembre 2020 et la parution au JO du [décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#) relatif au versement du "forfait mobilités durables" dans la fonction publique territoriale, bénéficier d'un **forfait mobilités durables**.

En application de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, ces nouvelles dispositions visent à encourager les agents publics territoriaux, pour leurs déplacements domicile-travail, à pratiquer le **vélo** (mécanique ou à assistance électrique) ou le **covoiturage**.

Les agents peuvent ainsi se voir rembourser, sous la forme d'un forfait, tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec leur vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.

A noter :

Les modalités d'octroi du "forfait mobilités durables" doivent être définies **par délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par le décret.

Le [décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022](#) est venu modifier le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 pour :

- élargir le champ des bénéficiaires,
- étendre le « forfait mobilités durables » à de nouveaux modes de transport,
- autoriser, sous conditions, le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun ou d'un abonnement à un service public de location de vélos,

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1er janvier 2022.

[L'arrêté du 13 décembre 2022](#) vient quant à lui :

- Réduire le nombre minimal de jours de déplacements domicile-travail ouvrant droit au forfait mobilités durables.
- Fixer le barème du montant annuel (selon le nombre de jours d'utilisation des moyens de transport).



Plus de détails dans l'actualité [« Forfait mobilités durables »](#) disponible sur le site du CDG44.

11. HEURES TRAVILLÉES LE 1ER MAI

Introduit dans le code général de la fonction publique au 1er mars 2022 (article L621-9), le droit au doublement de la rémunération des agents publics travaillant le 1er mai a été retiré par le gouvernement dans le cadre de l'adoption de la loi de finances pour 2023.

Pour mémoire, l'article L.621-9 a suscité l'interrogation dès l'entrée en vigueur du nouveau code le 1er mars 2022. Le CGFP était en effet censé ne reprendre que les règles statutaires préexistantes (transposition à droit constant).

L'abrogation de l'article L.621-9 vient donc clarifier les dispositions applicables pour 2023. La rémunération applicable pour les heures réalisées le 1er mai est la même que celle applicable à

n'importe quel jour férié.

12. POSSIBILITE DE CUMUL D'ACTIVITE EN TANT QUE CONDUCTEUR DE VEHICULE DE TRANSPORT SCOLAIRE

Devant les difficultés à recruter des conducteurs de véhicule de transport scolaire, un dispositif expérimental est mis en place pour 3 ans. Il vise à permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public – y compris à temps complet - avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Cette faculté impliquera une **autorisation préalable et individuelle** de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés.



Plus de détails dans la page [d'actualité dédiée](#) disponible sur le site du CDG44.

13. SEUIL D’AFFILIATION À LA CNRACL DE CERTAINS FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX À TEMPS NON COMPLET - PROFESSEURS D’ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE ET ASSISTANTS D’ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Ce décret vient rectifier un oubli survenu dans le cadre de la transposition de diverses dispositions dans le Code Général de la Fonction Publique.

La rectification s'applique au **1^{er} mars 2022**, date d'entrée en vigueur du CGFP.

Là où le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28 heures hebdomadaires pour les fonctionnaires à temps non complet, il est fixé à

- 12 heures hebdomadaires pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique
- 15 heures hebdomadaires pour les assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Références :

SMIC : [Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Relèvement du minimum de traitement dans FPT : [Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Dif élus : [Décret 2021-1708 du 17 décembre relatif à la gestion et au service dématérialisé du fonds du droit individuel à la formation des élus, aux droits et obligations des organismes de formation des élus locaux et portant diverses dispositions relatives aux droits des élus locaux et au compte personnel de formation](#)

Suspension du jour de carence (covid) : [Loi de financement de la sécurité sociale \(LFSS\) pour 2023, article 27](#)

Indemnité forfaitaire de télétravail : [Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)
[Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire, modifié par l'arrêté du 23 novembre 2022.](#)

Réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :

Le [décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#) a institué une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique à compter du 1er janvier 2018. Obligatoire, elle est versée mensuellement.

Le [décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020](#) a procédé à la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1er janvier 2021 et en fixe les modalités de calcul, toujours valables aujourd'hui.

Indemnité de fin de contrat (prime de précarité) : [Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Heures travaillées le 1^{er} mai : [Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 \(article 161\)](#)

Possibilité de cumul d'activité en tant que conducteur de véhicule de transport scolaire : [Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés](#)

Seuil d'affiliation à la CNRACL de certains fonctionnaires territoriaux à temps non complet : [Décret 2022-1707 du 29 décembre 2022](#)

Heures supplémentaires et exonération supplémentaires et exonération fiscale et sociale :

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (article 7)

Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales (article 2)

Décret n°2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

Indemnité repas : *Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006*