

RAPPEL - Titres restaurant : nouvelle limite d'exonération pour 2023

Au 1^{er} janvier 2023, la participation de l'employeur au financement d'un titre restaurant est exonérée de cotisations sociales et des CSG-CRDS dans la limite de :

- 6,91 € ;

- et lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant.

Ainsi, si la participation de l'employeur est de 6,91 €, elle est totalement exonérée de cotisations sociales lorsque la valeur du titre restaurant est comprise entre 11,52 € et 13,82 €.

En 2022, la participation de l'employeur au financement d'un titre restaurant exonérée de cotisations sociales est fixée de façon rétroactive à 6,50 € (article 4 de la loi de Finances pour 2023).

Titres restaurant : nouvelle limite d'exonération pour 2023

Au 1^{er} janvier 2023, la participation de l'employeur au financement d'un titre restaurant est exonérée de cotisations sociales et des CSG-CRDS dans la limite de : 6,91 € ; et lorsque le montan...

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/titres>

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

20 septembre 2023

T. CAMILIERI

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : la fonction publique territoriale fera l'objet d'un texte spécifique prochainement

Le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires a été publié au Journal officiel du 1^{er} août 2023.

Ce texte met en œuvre l'une des mesures annoncées par le ministre Stanislas Guerini lors de la conférence salariale du 12 juin dernier .

Elle complète la revalorisation de 1,5 % de la valeur du point d'indice de la fonction publique, qui sert de référence pour les rémunérations de l'ensemble des 5,7 millions d'agents publics, et la mesure spécifique pour les plus basses rémunérations des catégories C et B visant à assurer une progression du traitement à chaque passage d'échelon, qui ont été mises en œuvre au 1^{er} juillet 2023.

La prime pouvoir d'achat concerne les agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les militaires

La fonction publique territoriale, compte tenu du principe de libre administration des collectivités locales notamment, fera l'objet d'un texte spécifique prochainement.

Pour bénéficier de la prime pouvoir d'achat, il faut remplir plusieurs conditions cumulatives :

1 - Avoir été nommé ou recruté par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;

2 - Être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023.

Le barème de la prime exceptionnelle prévoit le montant forfaitaire du versement en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. Pour être éligible, il faut avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 3250 € brut par mois (soit 39 000 € brut annuels). Le versement de la prime interviendra avant la fin de l'année pour la majorité des agents publics.

Enfin, au 1^{er} janvier 2024, une revalorisation forfaitaire de 5 points d'indice, soit près de 25 € brut / mois, sera mise en œuvre pour l'ensemble des agents des trois versants.

Publication du décret relatif à la création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle | Le portail de la fonction publique

Le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que ...

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-remuneration/le-regime-indemnitaires-variables/publication-du-decret-relatif-la-creation-dune-prime-de-pouvoir-dachat-exceptionnelle>

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

Le décret n° 2023-759 du 10 août 2023 est relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention. Il 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 réglementaire 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 du salarié.

Publics concernés : employeurs, travailleurs, organismes de sécurité sociale, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, opérateurs du conseil en évolution professionnelle, commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur au 1er septembre 2023, à l'exception des dispositions des b et c du 4° et du 5° de l'article 2 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.

[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](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047956665)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047956665>

Licenciement pour inaptitude professionnelle : un positionnement inadapté de l'agent le justifie.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions correspondant à son grade.

Le positionnement inadapté d'un agent vis-à-vis de sa hiérarchie et des règles de fonctionnement du service, sa difficulté à travailler en équipe et à partager l'information et le désinvestissement dont il a fait preuve depuis plusieurs années sont de nature à révéler son inaptitude à exercer normalement les fonctions correspondant à son grade, malgré les compétences techniques indéniables qu'il possède et les attestations élogieuses et crédibles de témoins qui ont bénéficié des activités qu'il a mises en place.

Selon l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris n°21PA02432 du 13 janvier 2023, le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent s'avère dans le cas justifié et régulier.

[13 janvier 2023 - Cour administrative d'appel, 4ème chambre - 21PA02432 | Dalloz](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CAA_PARIS)

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CAA_PARIS

Licenciement pour insuffisance professionnelle : les cadres de haut niveau sont astreints à plus qu'une obligation de moyen mais à une obligation de résultat

Une autorité administrative indépendante peut licencier son directeur des systèmes d'information, membre de son comité de direction et recruté plus de vingt ans auparavant, pour insuffisance professionnelle, et ce, alors même qu'il était affecté à ce poste comme agent contractuel à durée indéterminée depuis neuf années

Au titre du caractère objectif des atteintes au fonctionnement de l'organisme, il convient de relever que le cadre de haut niveau est astreint à plus qu'une obligation de moyen mais à une obligation de résultat. Ayant le choix entre les voies et moyens, il doit atteindre les objectifs qu'il a acceptés et répondre aux attentes raisonnables de l'institution à laquelle il appartient et dont il assure une direction fonctionnelle.

Il n'y a pas de raison pour laquelle le secteur public ne devrait pas pouvoir mettre fin aux fonctions des contractuels ayant un niveau de responsabilité élevé, ainsi que la rémunération qui l'accompagne, quand ces derniers ne permettent plus d'assurer le fonctionnement attendu de l'institution, et ce alors même que le responsable contractuel concerné n'aurait commis aucune faute caractérisée suffisante pour le licencier pour un motif disciplinaire, ni que l'environnement de l'institution qu'il sert ou le poste qu'il occupe aurait été modifié ou transformé ou supprimé.

Ainsi, lorsque le titulaire d'un contrat à durée indéterminée est un cadre exerçant un niveau de responsabilité élevé, l'employeur public est en droit de prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle en cas d'insuffisance caractérisée dans les réponses apportées aux attentes de la hiérarchie et aux objectifs qu'elle lui a assignés, relevant de la responsabilité de ce cadre, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur le fonctionnement du service, si la relation contractuelle perdure.

Ces manquements doivent être établis par des faits objectifs et relevés sur une période qui n'est pas simplement ponctuelle, c'est-à-dire suffisamment longue pour abîmer la relation de travail. En revanche, les manquements à caractère fautif, ou qui correspondraient à une inadaptation aux changements de poste ou une inadaptation aux missions assignées à l'agent contractuel ne peuvent pas être retenus pour fonder le licenciement pour insuffisance professionnelle puisqu'ils relèveraient soit du motif personnel mais disciplinaire, soit des motifs impersonnels.

[CAA de PARIS, 9ème chambre, 10/05/2023, 22PA02340, Inédit au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047540846?init=true&page=1&quer)
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047540846?init=true&page=1&quer>

L'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie peut-elle intervenir dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle ?

L'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie peut intervenir dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle (TA Strasbourg n°1904376 du 8 octobre 2020 par analogie, CJUE C-341/15 du 20 juillet 2016). Pour rappel, la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale est une procédure expérimentale mise en place à compter du 1er janvier 2020, et ce jusqu'au 31 décembre 2025 (article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Elle entraîne la radiation des cadres du fonctionnaire territorial.