

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Janvier-Février 2025



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en décembre 2024 et janvier 2025

A consulter sur Internet	5
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)	6
Textes officiels	7
Généralités	7
Code général de la fonction publique (CGFP) : entrée en vigueur des dispositions réglementaires des livres I et II	7
Filières et cadres d'emplois.....	7
Monitorat autorisé pour les gardes champêtres	7
La formation des maîtres-chiens de police municipale.....	8
Une carte professionnelle pour les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées	8
Fin de fonctions	8
Convention relative à l'assurance chômage.....	8
Frais de déplacement	9
Frais de déplacement domicile-travail : le montant plafond mensuel de prise en charge obligatoire	9
Hygiène et sécurité.....	9
Utilisation de produits désinfectants et antialissures : obtention du « certibiocide* »	9
Attestation relative au permis de conduire	10
Maladie	11
Fonctionnaires affiliés à la CNRACL : Allocation d'invalidité temporaire (AIT) et formulaire CERFA de la CPAM	11
Recrutement	11
Contrôle des antécédents judiciaires : une attestation d'honorabilité dans les secteurs de l'accueil du jeune enfant requise au second semestre 2025	11
Titularisation des agents en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage	13
Rémunération	14
Contrat d'engagement éducatif (CEE) : augmentation du seuil de rémunération	14
... CHIFFRES DE LA PAIE : les principaux changements	15
Augmentation du plafond de sécurité sociale	15

sommaire

Avantages en nature	15
Barème des saisies et cessions des rémunérations	15
Bases forfaitaires - Animateurs et directeurs travaillant en centre de vacances ou de loisirs	16
Taux de cotisations maladie et vieillesse - Fonctionnaires CNRACL	16
Maintien momentané du taux de cotisations AT-MP couvrant le risque accidents de travail et maladies professionnelles : agents IRCANTEC et contrats de droit privé	17
Taux de la contribution au régime d'assurance chômage	17
Taux de l'intérêt légal	17
Retraite	18
Départ anticipé à la retraite au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre : prise en compte des services accomplis en qualité de contractuel	18
Fonctionnaires d'Etat détachés : cotisation auprès de l'Allocation temporaire d'invalidité (ATI) Etat	
Rachat d'années d'études supérieures	19
Une cotisation spéciale pour la prise en compte du congé de solidarité familiale	19
Temps de travail	19
Un assouplissement des conditions d'octroi du temps partiel	19
Divers	21
Recensement : le recours à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs	21
Recensement : le taux de collecte par internet	22
Jurisprudences	23
Accident de service	23
Motivation d'un refus d'imputabilité au service : les éléments couverts par le secret médical ..	23
Carrière	23
Disponibilité : des droits à l'avancement conditionnés par une activité dans le secteur privé	23
Congés	24
Illégalité d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour des soins liés au handicap	24
Discipline	24
Exclusion d'un agent public : appréciation de la condition d'urgence en cas de perte de rémunération	24
Droit de se taire : les précisions du Conseil d'Etat	25
Fin de fonctions	26
Courrier de mise en demeure avant radiation des cadres pour abandon de poste : quid de l'agent hospitalisé	26

sommaire

Hygiène et sécurité	27
Licenciement d'un directeur des services techniques pour mise en danger de ses agents	27
Mobilité	27
Mutation interne pour réorganisation de service : un poste nécessairement existant et vacant	27
Mutation d'office dans l'intérêt du service : une absence de déclaration de vacance d'emploi .	28
Inaptitude	29
Inaptitude au poste : la proposition d'affectation doit être avérée	29
Primes et indemnités	29
Les conséquences du versement d'une « prime de fin d'année » en l'absence de délibération et de base légale	29
Questions écrites	30
Congés	30
Congés annuels non pris pour cause de maladie : un projet de décret annoncé	30
Droit syndical	30
Primes et indemnités des agents bénéficiant d'une décharge syndicale	30

À consulter sur internet

☐ Index de l'égalité professionnelle des employeurs publics | Portail de la fonction publique

Pour mémoire : [La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique \(CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2023, p. 14 et 15\)](#) a prévu que les **communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, et gérant au moins 50 agents**, devaient publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer ([CF les infos statutaires du CDG76 d'août-septembre 2024, p. 16](#))

Le portail de la fonction publique présente les résultats des index de l'égalité professionnelle des employeurs publics (données 2023) et notamment ceux du versant territorial de la fonction publique.

- Lu sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-2024-des-index-de-egalite-professionnelle-des-employeurs-publics-donnees-2023#fpt>
- [Télécharger l'index de l'égalité professionnelle des structures du versant territorial de la fonction publique](#)

☐ Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours | DGAFP

Le dernier « Point stat » de la DGAFP revient sur l'évolution des effectifs et les parcours des contractuels de la fonction publique entre 2011 et 2022.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/point-stat/les-contractuels-dans-la-fonction-publique-depuis-2011-effectifs-et-parcours.pdf>

☐ Plafond du cumul emploi-retraite | CNRACL

La CNRACL met à disposition un simulateur de calcul pour connaître le plafond de rémunération annuelle brute à ne pas dépasser en 2025 en cas de cumul emploi-retraite pour bénéficier d'une pension sans réduction (sauf en cas d'éligibilité au cumul libre).

Les règles du cumul emploi-retraite :

<https://www.cnrACL.retraites.fr/retraite/mes-demarches/reprendre-une-activite-en-cumul-emploi-retraite>

Le simulateur : [→ le lien](#)

☐ Statut de l' élu(e) local(e) | AMF

La brochure de l'AMF relative au « Statut de l' élu(e) local(e) » est mise à jour en décembre 2024. Elle revient notamment sur les modalités de calcul du montant net social (MNS) pour les élus locaux et a vocation à confirmer la déduction de la fraction représentative des frais d'emploi (FRFE) dans le calcul du MNS.

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelu-local-mise-jour-decembre2024/7828>

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 22 janvier 2025

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le mercredi 22 janvier 2025 afin notamment d'examiner deux projets de décret.

- **Projet de décret portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)**

Ce projet procède à une modification de la répartition de la clé statutaire de recrutement pour une **période transitoire de cinq années**, par dérogation au [décret n° 92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#). Cette modification permet d'augmenter le volume de recrutements par la voie du concours interne afin de remédier à la problématique des agents « faisant fonction » d'ATSEM.

Ce texte a reçu un **avis unanimement favorable** de la part des membres du CSFPT.

- **Projet de décret relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.**

Ce texte a reçu un avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT.

La prochaine séance du CSFPT se tiendra le **12 février 2025**.

Le communiqué de presse

<https://www.csfpt.org/communique-de-presse-du-22-janvier-2025>

Généralités

Code général de la fonction publique (CGFP) : entrée en vigueur des dispositions réglementaires des livres I et II

Pour mémoire : L'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 a organisé la partie législative du code général de la fonction publique (CGFP) entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Un décret a créé les deux premiers livres de la [partie réglementaire](#) du code général de la fonction publique (CGFP) organisés de la façon suivante :

Livre I : Droits, obligations et protections

- Titre I^{er} : Droits et libertés
- Titre II : Obligations
- Titre III : Protections et garanties
- Titre IV : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer

Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social

- Titre I^{er} : Représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical
- Titre II : Négociation et accords collectifs
- Titre III : Rapport social unique et base de données sociales
- Titre IV : Instances consultatives supérieures
- Titre V : Comités sociaux
- Titre VI : Commissions administratives paritaires
- Titre VII : Commissions consultatives paritaires
- Titre VIII : Dispositions relatives aux instances de dialogue social de la FPT et de la FPH
- Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer

Ces dispositions sont entrées en vigueur le **1^{er} février 2025**.

Retrouvez les [tables de concordance](#) sur le site de [Légifrance](#) :

- Partie réglementaire (livres I et II) – Ancienne / Nouvelle numérisation
- Partie réglementaire (livres I et II) – Nouvelle / Ancienne numérisation
- Partie législative - Ancienne / nouvelle numérotation
- Partie législative - Nouvelle / ancienne numérotation

- Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique, JORF n° 0273 du 19 novembre 2024 | [Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Monitorat autorisé pour les gardes champêtres

Un décret modifie et complète les dispositions de la partie réglementaire du [livre V du code de la sécurité intérieure](#) (CSI)

Il autorise les gardes champêtres à devenir **moniteurs en maniement des armes ou moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention** (article [R 511-22 du CSI](#)).

Il supprime par ailleurs les dispositions qui prévoient que les gardes champêtres portent, sur le bras, une plaque de métal où sont inscrits ces mots : " La Loi " ainsi que le nom de la municipalité et celui du garde*.

NDLR : * Ces mentions étaient en effet redondantes depuis la publication de l'arrêté qui précisait déjà les caractéristiques des tenues des gardes champêtres ainsi que la signalisation de leurs véhicules ([Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres, JORF n° 195 du 24 août 2023](#) – *Les infos statutaires du CDG 76, septembre 2023, p. 9*).

- [Décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure, JORF n°0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)

La formation des maîtres-chiens de police municipale

L'[article R 511-34-6 du code de la sécurité intérieure](#) dispose que « *seuls les agents de police municipale ayant suivi avec succès la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile peuvent être nommés maîtres-chiens de police municipale.* »

Un décret modifie [l'article 5 II du décret n° 2022-210 du 18 février 2022](#) qui prévoit que « *ces dispositions en revanche ne s'appliquent pas aux maîtres-chiens de police municipale détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant le 1^{er} janvier 2026* » (au lieu du 1^{er} janvier 2025). Un arrêté du ministre de l'intérieur à paraître doit toutefois préciser les conditions d'application de cette dérogation.

- [Décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure, JORF n°0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)

Une carte professionnelle pour les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées

Un décret précise les conditions d'éligibilité de la carte professionnelle pour les professionnels intervenant au **domicile des personnes âgées et des personnes handicapées**. Il précise également les modalités de sa délivrance, ainsi que les facilités associées à sa détention.

- [Décret n° 2024-1246 du 30 décembre 2024 relatif à la carte professionnelle mentionnée à l'article L. 313-1-4 du code de l'action sociale et des familles, JORF n°0309 du 31 décembre 2024 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Convention relative à l'assurance chômage

Un arrêté porte agrément de la convention relative à l'assurance chômage qui fixe les nouvelles règles d'indemnisation. Si elles s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2025, beaucoup n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} avril 2025 « pour des raisons opérationnelles », selon les termes de l'UNEDIC en charge du régime chômage.

- [Le communiqué de l'UNEDIC](#)

- [Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés, JORF n° 0301 du 20 décembre 2024 | Légifrance](#)

Frais de déplacement

Frais de déplacement domicile-travail : le montant plafond mensuel de prise en charge obligatoire

Pour mémoire : [L'article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une 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](#) prévoit que « la participation de l'employeur public ne peut excéder un plafond fixé à partir du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25 ».

Consécutivement à l'évolution des tarifs des zonages en Ile-de-France, le passe Navigo en vigueur est porté au tarif annuel unique de 976,80 euros pour toutes les zones au 1^{er} janvier 2025.

Le **montant plafond mensuel de prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics pour les trajets domicile-travail** est ainsi porté à **101,75 euros**.

La formule de calcul

$$976,80 \times 1,25 = 1221 / 12 \text{ mois} = \mathbf{101,75 \text{ euros}}$$

- [Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une 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](#)
- <https://www.iledefrance-mobilites.fr/tarifs-titre-de-transport-en-commun-2025>

Hygiène et sécurité

Utilisation de produits désinfectants et antialissures : obtention du « certibiocide* »

Certibiocide : certificat individuel pour l'activité d'utilisateur professionnel et distribution de certains types de produits biocides destinés exclusivement aux professionnels.

Un arrêté accorde aux professionnels utilisant des produits désinfectants et des produits antialissures un délai supplémentaire d'un an pour se former, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2026.

Une application, dédiée au « certibiocide », permet notamment de s'inscrire à une formation afin d'obtenir ce certificat ou de vérifier sa validité.

Pour en savoir plus : <https://certibiocide.din.developpement-durable.gouv.fr/>

Textes officiels

- [Arrêté du 3 décembre 2024 modifiant l'arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocide, JORF n° 0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides | Légifrance](#)

Attestation relative au permis de conduire

Pour mémoire : Tout agent conducteur d'un véhicule de la collectivité doit être en possession d'un permis de conduire valide et avertir sa hiérarchie en cas de suspension ou d'annulation. Il appartient par ailleurs à la collectivité de vérifier que l'agent est bien titulaire du permis de conduire adapté et valide.

Il est désormais possible pour le détenteur d'un permis de télécharger [sur une plateforme en ligne](#) une attestation relative à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire.

Pour en savoir plus sur la conduite de véhicules, rendez-vous sur la [page prévention](#) du CDG76



CONDUITE DE VÉHICULES



AUTORISATION DE CONDUITE

Téléchargez l'autorisation de conduite.



PROCÉDURE DE DÉLIVRANCE D'UNE AUTORISATION DE CONDUITE

Téléchargez la procédure.



VIDÉO - CACES ® ET AUTORISATION DE CONDUITE

Visionner la vidéo (YouTube)

- [Décret n° 2024-1075 du 27 novembre 2024 relatif à l'attestation de droit à conduire sécurisée, JORF n° 0282 du 29 novembre 2024 | Légifrance](#)

Maladie

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL : Allocation d'invalidité temporaire (AIT) et formulaire CERFA de la CPAM

Pour mémoire : [L'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial](#) prévoit que « les agents atteints d'une **invalidité réduisant au moins des deux tiers** leur capacité de travail et qui ne peuvent reprendre immédiatement leurs fonctions ni être mis ou admis à la retraite peuvent, sur leur demande, être reconnus en état **d'invalidité temporaire**. »

Les fonctionnaires titulaires relevant de la CNRACL temporairement inaptes, et qui ne bénéficient plus d'une rémunération ou d'indemnités journalières, peuvent bénéficier de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) versée par l'employeur territorial.

Celle-ci est toutefois conditionnée par un avis préalable du médecin conseil de la CPAM.

Afin de faciliter les démarches de l'agent et des employeurs territoriaux, la CPAM a récemment mis en place un formulaire de demande qui apporte en outre des précisions sur la gestion des dossiers d'allocation d'invalidité temporaire (AIT) des fonctionnaires titulaires affiliées à la CNRACL.

La demande doit être complétée par la collectivité employeur, puis transmise au service médical de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

- [Formulaire de demande CERFA 16950*01](#)

Recrutement

Contrôle des antécédents judiciaires : une attestation d'honorabilité dans les secteurs de l'accueil du jeune enfant requise au second semestre 2025

Pour mémoire : [L'article 20](#) de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de mars 2022, p. 16](#)) a rendu obligatoire le **contrôle des antécédents judiciaires de l'ensemble des personnes intervenant auprès des enfants de façon permanente ou occasionnelle**, et à quelque titre que ce soit, **y compris de façon bénévole** ([article L. 133-6 modifié du code de l'action sociale et des familles](#)).

L'interdiction d'exercer auprès des enfants est avérée en cas de condamnation définitive figurant au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIIAIS), quand bien même cette condamnation n'est plus inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Une seconde loi (n° 2024-317 du 8 avril 2024) a étendu la consultation du FIIAIS aux activités et professions impliquant un contact avec des majeurs en situation de vulnérabilité du fait de leur âge ou de leur handicap ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2024, p. 9](#)).

Un décret (n° 2024-643 du 28 juin 2024), dont l'entrée en vigueur est échelonnée et **différée pour le département de Seine-Maritime**, précise les modalités du **contrôle des antécédents judiciaires** pour les personnes dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil entrant dans les champs de la protection de l'enfance et des **modes d'accueil du jeune enfant** (crèches,

Textes officiels

garderies périscolaires...). Il prévoit que ces personnes doivent solliciter une **attestation d'honorabilité** qui sera délivrée après **vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FJIAIS)**.

▪ Délivrance de l'attestation

La délivrance de l'attestation s'opère au moyen d'un **système d'information sécurisé** dénommé « **SI Honorabilité** ».

- Pour en savoir plus : le site du ministère des Solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes : <https://honorabilite.social.gouv.fr/>

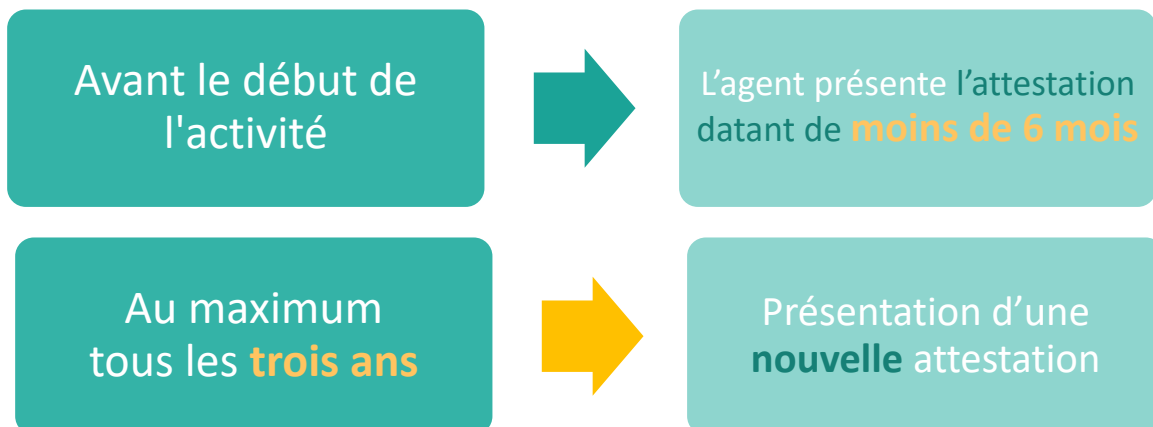


Attestation d'honorabilité

Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance

▪ Présentation, vérification et conservation de l'attestation d'honorabilité

La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont **vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité et au plus tard tous les trois ans au cours de cet exercice** ([L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles](#)).



L'attestation est conservée par l'employeur pendant une durée maximale de trois ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.

▪ Caducité de l'attestation

L'attestation **devient caduque** si la personne fait l'objet d'une **condamnation définitive** donnant lieu à une inscription au **bulletin n° 2** de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FJIAIS).

L'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles précise désormais que lorsque l'attestation est devenue caduque ou lorsque la personne concernée **ne présente pas les nouvelles attestations, l'employeur peut suspendre l'activité de la personne concernée**. Lorsque l'incapacité est avérée et qu'il n'est **pas possible de proposer un autre poste de travail** n'impliquant aucun contact avec les enfants, il est **mis fin au contrat de travail ou aux fonctions** de la personne concernée. Le fonctionnaire détaché ou mis à disposition dont l'incapacité est avérée est remis à disposition de son administration d'origine.

▪ Sanctions en cas de manquement à ces obligations

Le décret n° 2024-1136 du 4 décembre 2024 prévoit les modalités de mise en œuvre des astreintes et sanctions que le président du conseil départemental ou le représentant de l'Etat dans le département peut appliquer aux gestionnaires d'établissements d'accueil de jeunes enfants en cas de manquements à ces obligations.

▪ Entrée en vigueur échelonnée

L'entrée en vigueur du dispositif a été échelonnée, son entrée en vigueur **dans le département de la Seine-Maritime** est **prévue au second semestre 2025**. Une information complémentaire vous sera apportée en temps utile.

- [Décret n° 2024-1136 du 4 décembre 2024 relatif aux mesures de police et sanctions administratives applicables aux établissements ou services mentionnés aux articles R. 2324-16 et R. 2324-17 du code de la santé publique, JORF n° 0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code, JORF n° 0153 du 30 juin 2024 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 8 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité », JORF n° 0164 du 11 juillet 2024 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance, JORF n° 0164 du 11 juillet 2024 | Légifrance](#)

Titularisation des agents en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Pour mémoire : [le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage](#), pris en application de [l'article 91 modifié de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), permet l'expérimentation, **jusqu'au 6 août 2025**, de la titularisation sous condition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé.

Un décret modifie la procédure de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage effectué dans le secteur public non industriel et commercial.

Ainsi, les apprentis peuvent être titularisés dans le cadre d'emplois d'accueil s'ils sont titulaires d'un **niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau requis par le statut particulier du cadre d'emplois** pour l'accès par la voie du concours externe (*jusqu'alors il était aussi tenu compte du niveau de diplôme préparé en contrat d'apprentissage*).

Le candidat doit adresser une demande en ce sens **au moins 4 mois avant le terme du contrat d'apprentissage** (contre 3 mois initialement). Ce délai peut être porté à **6 mois** lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

L'autorité territoriale dispose alors d'un **délai de 3 mois** (contre un mois) pour donner suite à la demande de l'apprenti.

Lorsque la commission chargée de statuer sur l'aptitude de l'apprenti à être titularisé décide de le sélectionner après un premier examen du dossier, elle peut également l'auditionner. Cet entretien intervient au plus tard **15 jours** (contre un mois) avant le terme du contrat d'apprentissage.

- [Décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage, JORF n° 0304 du 24 décembre 2024 | Légifrance](#)

Rémunération

Contrat d'engagement éducatif (CEE) : augmentation du seuil de rémunération

Pour mémoire : Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est un **contrat de droit privé** réservé aux personnes qui **exercent de façon occasionnelle** des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs (ACM) à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs (CF **Le code de l'action sociale et des familles (CASF) « Personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs »** - [Article L. 432-1 et suivants](#) et [D. 432-1 et suivants](#)). Il apparaît comme une alternative au recours au contrat de droit public dès lors que les conditions fixées par le CASF sont remplies.

Un décret modifie [l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) et augmente le seuil de rémunération des personnes recrutées par le biais d'un contrat d'engagement éducatif (CEE), sans préjudice des indemnités et avantages en nature.

Fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire journalier, il sera relevé à **4,30 fois le SMIC** à compter du **1^{er} mai 2025**.

- [Décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif, JORF n°0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)

... CHIFFRES DE LA PAIE : les principaux changements ...

Augmentation du plafond de sécurité sociale

Le plafond mensuel de sécurité sociale est porté de 3 864 à **3 925 euros** pour les rémunérations ou gains versés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

NDLR : Le plafond de la sécurité sociale est pris en compte notamment pour le calcul de cotisations et de l'assiette de contributions.

- [Arrêté du 19 décembre 2024 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2025, JORF n° 0308 du 29 décembre 2024 | Légifrance](#)

Avantages en nature

Retrouvez les taux sur le site de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/avantages-en-nature.html>

Barème des saisies et cessions des rémunérations

Le barème des saisies sur salaire est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac. Un décret modifie la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article [L. 3252-2 du Code du travail](#).

Le barème 2025 est fixé comme suit :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à **4 440 €** (au lieu 4 370 €)
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à **8 660 €** (au lieu de 8 520 €)
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à **12 890 €** (au lieu de 12 690 €)
- Le quart, sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à **17 090 €** (au lieu de 16 820 €)
- Le tiers sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à **21 300 €** (au lieu de 20 970 €)
- Les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à **25 600 €** (au lieu de 25 200 €)
- La totalité sur la tranche supérieure à **5 600 €**

NDLR : Une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul doit toutefois être laissée à l'agent.

- [Décret n° 2024-1231 du 30 décembre 2024 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, JORF n° 0309 du 31 décembre 2024 | Légifrance](#)

Bases forfaitaires - animateurs et directeurs travaillant en centre de vacances ou de loisirs

Pour mémoire : Il est possible d'appliquer des bases forfaitaires sur les rémunérations versées aux animateurs et directeurs recrutés à titre temporaire et non bénévole pour assurer exclusivement l'encadrement des enfants dans les centres de vacances ou centres de loisirs.

Les montants des bases forfaitaires pour 2025 sont les suivants :

Animateurs	Directeurs adjoints	Directeurs
18 € par jour	-	-
89 € par semaine	208 € par semaine	297 € par semaine
356 € par mois	832 € par mois	1 188 € par mois

- [Le site de l'URSSAF](#)
- [Arrêté modifié du 11 octobre 1976 relatif aux cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes recrutées à titre temporaire et non bénévole pour assurer l'encadrement des mineurs dans les centres de vacances et de loisirs](#)
- [Arrêté modifié du 13 juillet 1990 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes exerçant à titre temporaire et non bénévole l'encadrement d'adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs](#)

Taux de cotisations maladie et vieillesse - Fonctionnaires CNRACL

En l'absence de dispositions législatives, le taux initial de cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL de **9,88 %** est rétabli au 1^{er} janvier 2025.

NDLR : En 2024, l'augmentation d'un point du taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux relevant de la CNRACL (part employeur) - fixée à 31,65 % contre 30,65 % - avait été compensée en partie par la baisse d'un point du taux de cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL de 9,88 % à 8,88 %.

- [URSSAF](#)
- [Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, JORF n° 25 du 31 janvier 2024 | Légifrance](#)

Un décret fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux à **34,65 % en 2025**, 37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028.

Il s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du **1^{er} janvier 2025**.

- [Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, JORF n° 0026 du 31 janvier 2025 | Légifrance](#)

Maintien momentané du taux de cotisations AT-MP couvrant le risque accidents de travail et maladies professionnelles : agents IRCANTEC et contrats de droit privé

Pour l'année 2024, le taux moyen national couvrant le risque accidents du travail et maladies professionnelles pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics était fixé à **1,72 %**.

Pour 2025, ce taux reste applicable dans l'attente de la publication de l'arrêté pris en application **de loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS)**.

- [URSSAF](#)

NDLR : Ce taux est cependant variable en fonction du nombre d'accidents survenus dans le secteur géographique où se situe la collectivité, et de la masse salariale. Il est donc nécessaire de consulter la **Caisse d'assurance retraite et de santé (CARSAT)** pour connaître le taux applicable à chaque collectivité.

- [Arrêté du 27 décembre 2023 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2024, JORF n° 301 du 29 décembre 2023 | Légifrance](#)

Taux de la contribution au régime d'assurance chômage

Le taux de la contribution au régime d'assurance chômage est fixé à **4 %** (contre 4,05 %) à compter du 1^{er} mai 2025.

- [Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés, JORF n° 0301 du 20 décembre 2024 | Légifrance](#)

Taux de l'intérêt légal

Pour mémoire : toute somme due à la suite d'une décision de justice doit être augmentée des intérêts légaux si elle est versée avec retard. Le calcul des intérêts varie en fonction des conditions prévues par le jugement, de la date du paiement effectif de la somme due et du taux en vigueur.

Pour le premier semestre 2025, le taux de l'intérêt légal est fixé ainsi :

- 1) Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels : **7,21 %** ;
 - 2) Pour tous les autres cas : **3,71 %**.
- [Arrêté du 17 décembre 2024 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, JORF n° 0299 du 19 décembre 2024 | Légifrance](#)



INDEMNITÉ COMPENSATRICE – RAPPEL

Afin de permettre la réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG il est nécessaire d'actualiser sur votre logiciel paies l'ensemble des rémunérations de vos agents.

Retraite

Deux décrets portent diverses mesures relatives à la retraite :

- [Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics, JORF n° 0001 du 1 janvier 2025 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2024-1282 du 31 décembre 2024 portant application de l'article 94 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de l'article 262 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, JORF n° 0001 du 1 janvier 2025 | Légifrance](#)

Ils prévoient notamment :

Départ anticipé à la retraite au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre : prise en compte des services accomplis en qualité de contractuel

Un décret insère [un article 26-2](#) dans le [décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#) et permet la **prise en compte des services accomplis en qualité de contractuel effectués moins de dix ans avant la titularisation** dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un **départ anticipé au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre**.

Ces dispositions sont applicables aux services accomplis à compter du **1^{er} janvier 2024** en qualité d'agent contractuel qui ne donnent pas lieu à affiliation au régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNACL).

A noter : Cette mesure figurait déjà à [l'article L.24 bis du Code des pensions civiles et militaires de retraite \(CPCMR\)](#) (Créé par la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 - [art. 95](#)).

Fonctionnaires d'Etat détachés : cotisation auprès de l'Allocation temporaire d'invalidité (ATI) Etat

[L'article 2 du décret](#) précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité.

[L'article 9 bis du décret du 6 octobre 1960](#) précise désormais que « *La contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité est assise sur les traitements soumis à retenue pour pension. Pour les agents en service détaché, la contribution est due par l'employeur d'accueil et calculée dans les conditions prévues à l'article R. 73 du code des pensions civiles et militaires de retraite.* »

Pour mémoire : La CNRACL avait dans [une note](#) déjà précisé qu'à compter du **1^{er} janvier 2024**, en application de la jurisprudence Valiani, les employeurs de la fonction publique territoriale (FPT) accueillant des **fonctionnaires d'Etat en détachement** sur un emploi conduisant à pension devaient **cotiser auprès de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) Etat** au taux de 0,32 % et **non plus auprès de l'ATIACL**.

Note CNRACL : <https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/actualites/nouveau-larret-valiani-modifie-les-contributions-ati-des-agents-detaches>

Rachat d'années d'études supérieures

Ce premier décret précise les modalités de la demande et de l'acceptation du rachat des périodes d'études supérieures en trimestres prévu par [l'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires](#) en insérant un [article R.9 bis](#).

Un second décret procède au relèvement de l'âge jusqu'auquel les agents publics peuvent racheter les années d'études à tarif réduit. Désormais, comme au régime général, les fonctionnaires peuvent le faire **jusqu'au 31 décembre de l'année civile du quarantième anniversaire**.

Pour ne savoir plus : <https://www.juris-cnracle.retraites.fr/gestion-des-carrieres/rachat-des-annees-detudes/le-cout-du-rachat/tarif-preferentiel>

Une cotisation spéciale pour la prise en compte du congé de solidarité familiale

Le décret complète [l'article R. 9 du CPCMR](#) sur la question de la prise en compte d'un congé de solidarité familiale, et sur les modalités qui en découlent, pour la constitution et la liquidation de sa pension, sous réserve du versement d'une « **cotisation spéciale** ». Il modifie en ce sens [l'article 5 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#).

Temps de travail

Un assouplissement des conditions d'octroi du temps partiel

Un décret assouplit les conditions d'octroi du temps partiel sur autorisation et de droit. Il met ainsi en conformité le droit de la fonction publique avec le droit européen ([article 9 de la directive \(UE\) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019](#) concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants).

→ Le temps partiel sur autorisation

Le décret complète [l'article 1^{er}](#) du [décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#) et modifie [l'article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#).

Il ouvre désormais aux fonctionnaires et aux agents contractuels **à temps non complet** le bénéfice, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, d'un **service à temps partiel sur autorisation à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %***.

Textes officiels

NDLR : Jusqu'alors les fonctionnaires et les contractuels à temps non complet étaient exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation, seul le temps partiel de droit leur était ouvert (*mais sous condition d'ancienneté pour les agents contractuels quand il était lié à une naissance/adoption, condition désormais supprimée par le décret n° 2024-1263*).

A NOTER* : A la différence des agents à temps non complet, **les fonctionnaires à temps complet** peuvent en revanche bénéficier d'un temps partiel sur autorisation d'une **quotité comprise entre 50 % et 99 %** ([Article L 612-1 du CGFP](#)).

Le décret modifie par ailleurs [l'article 10 du décret n° 2004-777](#) et **supprime la condition d'ancienneté d'un an** pour l'octroi d'un **temps partiel sur autorisation** pour les **contractuels**.

→ Le temps partiel de droit des agents contractuels

[L'article 13 du même décret](#) est également modifié.

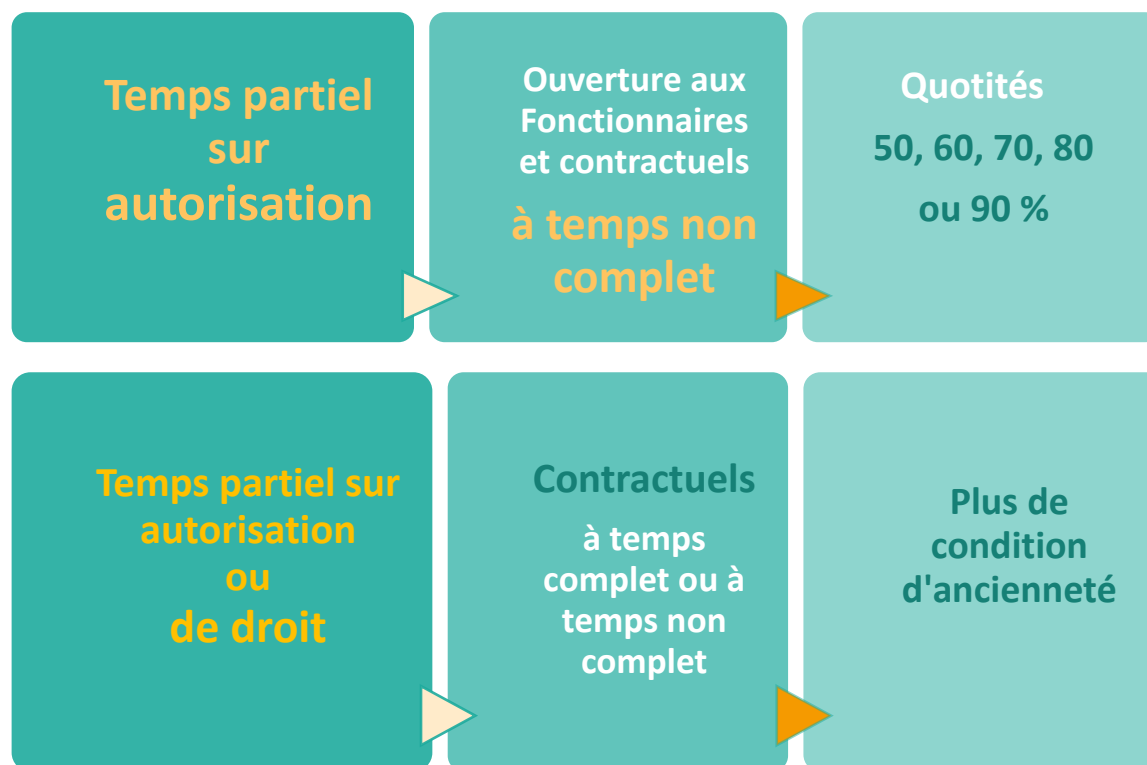
La condition d'ancienneté requise pour la demande de temps partiel de droit accordé à l'occasion de chaque naissance * ou de chaque adoption **est supprimée**.

NDLR * : jusqu'alors, pour l'octroi de ce temps partiel de droit, le contractuel devait avoir exercé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

Entrée en vigueur : le décret est entré en vigueur le **1^{er} janvier 2025**.

Textes officiels

Les modifications apportées par le décret n° 2024-1263



[Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique, JORF n°0309 du 31 décembre 2024 | Légifrance](#)

Divers

Recensement : le recours à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs

Un décret modifie le [décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population](#) et pérennise la possibilité de recourir à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs.

[L'article 22](#) du décret est complété en conséquence. Il dispose désormais que les agents recenseurs sont :

- soit **des agents de la commune** ou de l'établissement public de coopération intercommunale affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin ;
- soit des **agents d'un opérateur économique** sélectionné par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dans le cadre des règles prévues par le code de la commande publique, un tel opérateur (*comme La Poste*) constituant **un sous-traitant**.

... Pour aller plus loin ...



Retrouvez notre étude sur
**le recrutement et la rémunération
des personnels affectés aux
enquêtes de recensement sur le
site du CDG 76**

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/03/etude-n-473-recrutement-et-remuneration-personnels-enquete-recensement-janvier-2022.pdf>

- [Décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs, JORF n° 0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)

Recensement : le taux de collecte par internet

Un arrêté porte le taux de collecte par internet à 0,65 pour l'enquête de recensement de 2025.

Le coefficient correctif pour la partie de la dotation correspondant aux habitants est de 0,74. Le coefficient correctif pour la partie de la dotation correspondant aux logements est de 0,84.

- [Arrêté du 27 décembre 2024 fixant les coefficients correctifs mentionnés à l'article 30 du décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population, JORF n° 0309 du 31 décembre 2024 | Légifrance](#)

Accident de service

Motivation d'un refus d'imputabilité au service : les éléments couverts par le secret médical

Pour mémoire : L'[article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration](#) prévoit que les personnes ont le droit d'être informées des motifs des **décisions administratives individuelles défavorables** qui les concernent. Celles-ci doivent être motivées dès lors qu'elles refusent un avantage. Aux termes de l'[article L. 211-5](#), la motivation doit être écrite et comporter « **l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision** ». Ces dispositions ne dérogent toutefois pas aux textes législatifs interdisant la divulgation de faits couverts par le secret ([article L. 211-6](#)). Ne sont donc communicables qu'à l'intéressé les documents administratifs « *dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée, au secret médical* », ces derniers n'étant communiqués qu'à l'intéressé ([article L. 311-6](#)).

Le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident est au nombre des décisions qui doivent être motivées. Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, elle ne peut toutefois divulguer des éléments couverts par le secret médical.

Toutefois, le Conseil d'Etat a considéré que la décision de la collectivité n'était pas entachée d'illégalité quand bien même elle contenait des éléments médicaux confidentiels permettant d'en déduire la nature de la pathologie de l'agent.

- [CE n° 467533 du 16 février 2024](#)

Carrière

Disponibilité : des droits à l'avancement conditionnés par une activité dans le secteur privé

Pour mémoire : L'[article L 514-2 du code général de la fonction publique](#) dispose qu'un « fonctionnaire bénéficiant d'une **disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle** ou d'une disponibilité pour élever un enfant, **conserve**, pendant une durée maximale de cinq ans, **ses droits à l'avancement**.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois. »

Le fonctionnaire qui, placé en disponibilité, exerce une activité professionnelle rémunérée durant cette période conserve à titre dérogatoire ses droits à l'avancement.

Le juge administratif de première instance estime toutefois que ces dispositions concernent uniquement les **activités exercées dans le secteur privé** et excluent de ce fait les activités professionnelles exercées dans le secteur public. Il se fonde notamment sur l'[exposé des motifs](#) de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dont découle le [décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#) modifiant les dispositions du [décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#)). Celui-ci précise en effet que certaines dispositions du décret seront prises dans le but de « *s'assurer que l'administration bénéficie utilement de l'expérience et des compétences acquises en dehors du secteur public* ».

En pratique : Sous réserve d'une appréciation contraire, un fonctionnaire placé en disponibilité et exerçant une activité en qualité de contractuel de droit public ne pourrait donc pas prétendre à la prise en compte de cette activité pour ces droits à l'avancement.

- [TA Lyon n° 2300045 du 25 octobre 2024](#)

Congés

Illégalité d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour des soins liés au handicap

Pour mémoire : [l'article L.622-1 du code général de la fonction publique](#) dispose que « *Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.* »

Chaque employeur doit fixer le régime interne des autorisations d'absence par délibération, après avis du Comité social territorial (CST). Elle doit dresser la liste des événements ou situations familiales susceptibles d'ouvrir droit à autorisations d'absence, définir les conditions d'attribution et de durée d'absence. Nous sommes toutefois toujours dans l'attente du décret, non encore publié à ce jour, qui doit déterminer pour les trois versants de la fonction publique la liste des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux.

Le Tribunal administratif a suspendu une délibération instaurant une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour des soins liés à un handicap.

En effet, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires permettant de mettre en place des autorisations spéciales d'absence dites « discrétionnaires », et autres que celles liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, les collectivités locales ne peuvent en instaurer pour la réalisation de soins en rapport avec le handicap, ce motif n'entrant dans aucune catégorie d'autorisation d'absence de droit.

De telles autorisations réduiraient par ailleurs la durée annuelle de travail des agents concernés en méconnaissance des dispositions fixant le temps de travail des agents publics à 1 607 heures annuelles et du principe de parité en matière de temps de travail.

Dès lors la délibération était entachée d'erreur de droit.

- [Tribunal administratif de Toulouse - Ordonnance n° 2407309 du 23 décembre 2024](#)

Discipline

Exclusion d'un agent public : appréciation de la condition d'urgence en cas de perte de rémunération

Pour mémoire : [L'article L. 521-1 du code de justice administrative](#) prévoit que " *Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains*

*de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un **doute sérieux quant à la légalité de la décision** (...)"*.

Le Conseil d'État a statué sur le cas d'un agent public privé de la totalité de sa rémunération pour une période supérieure à un mois. La décision précise que la condition d'urgence prévue à [l'article L. 521-1 du Code de justice administrative \(CJA\)](#) doit être considérée comme remplie dès lors que ces circonstances portent une atteinte grave et immédiate à la situation de l'agent, sauf justifications particulières de son employeur tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public.

En l'espèce, une collectivité a prononcé à l'encontre d'un de ses agents une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, assortie d'un sursis d'un an. Or le Conseil d'Etat a retenu que l'intéressé ne prouvait pas que la privation de son traitement durant douze mois était de nature à bouleverser ses conditions d'existence. De même il ne démontrait pas une atteinte suffisamment grave à sa situation pour que soit caractérisée une situation d'urgence.

Il a cependant relevé que la décision attaquée avait été rendue au terme d'une **procédure irrégulière** dès lors que l'agent n'avait pas été informé de son **droit de se taire** lors de sa comparution devant le conseil de discipline, alors que ses déclarations étaient susceptibles d'être utilisées à son encontre. Ces circonstances pouvaient donc être de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de cette décision.

Dès lors l'agent était fondé à solliciter un référé-suspension afin d'obtenir une révision rapide de la décision de suspension de sa rémunération.

- [Conseil d'État n° 492519 du 18 décembre 2024](#)

Droit de se taire : les précisions du Conseil d'Etat

L'agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du **droit qu'il a de se taire***. A ce titre, il **doit être avisé, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire**.

Dans le cas où l'autorité disciplinaire a déjà engagé une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent et que ce dernier est ensuite entendu dans le cadre d'une enquête administrative diligentée à son endroit, il doit l'être également.

Le Conseil d'Etat précise toutefois que ce **droit de se taire ne s'applique ni aux échanges ordinaires dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes administratives diligentées par l'autorité hiérarchique**, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

Si un agent sanctionné n'a pas été informé du droit qu'il a de se taire, cette irrégularité n'est cependant susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée uniquement si cette sanction repose de manière déterminante sur des propos tenus sans avoir été informé du droit de se taire.

NDLR* : Cette décision s'inscrit dans le contexte d'une évolution récente de la jurisprudence sur le droit de se taire (voir [les Infos statutaires du CDG 76 de juin 2024, p. 10](#) et de [novembre p. 18](#)).

- [Conseil d'État n° 490157 du 19 décembre 2024](#)

Une seconde jurisprudence (voir page précédente) relève en effet qu'une décision a été rendue au terme d'une procédure irrégulière dès lors que l'agent n'avait pas été informé de son droit de se taire lors de sa comparution devant le conseil de discipline, alors que **ses déclarations étaient susceptibles d'être utilisées à son encontre**. Ces circonstances pouvaient être de nature à faire naître un **doute sérieux quant à la légalité de la décision**.

- [Conseil d'État n° 492519 du 18 décembre 2024](#)

Fin de fonctions

Courrier de mise en demeure avant radiation des cadres pour abandon de poste : quid de l'agent hospitalisé

Pour mémoire : Dans [Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2024 \(p. 13\)](#), nous attirions votre attention sur le fait qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste était lourde de conséquences pour l'agent et qu'elle devait être utilisée avec discernement. La présente jurisprudence en est la parfaite illustration.

Rappel : Une **mesure de radiation des cadres pour abandon de poste** ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été **mis en demeure de rejoindre son poste** ou de **reprendre son service dans un délai approprié** qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié à l'intéressé**, et l'informant du **risque** couru de radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et **en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical**, présentée par cet agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que ce lien a été rompu du fait de l'intéressé.

En l'espèce un agent, hospitalisé lors de l'envoi du courrier de mise en demeure préalable à sa radiation pour abandon de poste, n'a pu le réceptionner et celui-ci a été retourné avec la mention "pli avisé et non réclamé".

Informé toutefois par son supérieur de la procédure en cours, l'agent a alors envoyé un courriel indiquant que, hospitalisé, il était dans l'incapacité de fournir un quelconque document. Il a par ailleurs explicitement demandé à ne pas être radié et a exprimé son souhait de régulariser sa situation. La commune ne pouvait dès lors considérer que l'agent avait rompu tout lien avec le service.

A noter : Le juge administratif rappelle qu'en vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un **agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice subi**. Pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte **la perte des rémunérations** ainsi que celle des primes et indemnités, pour la période en cause, à l'exception de celles destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions.

- [CAA de MARSEILLE n° 22MA01782 du 22 novembre 2024](#)

Hygiène et sécurité

Licenciement d'un directeur des services techniques pour mise en danger de ses agents

Une collectivité a sanctionné un directeur des services techniques (DST) contractuel en CDI pour avoir mis en danger sur une longue période la sécurité et la santé des agents placés sous sa responsabilité, [au sens de l'article L. 4122-1 du code du travail](#). Il les a en effet laissés **utiliser des outils et engins dangereux**, ou **intervenir sur le réseau électrique, sans disposer des habilitations et autorisations de conduite nécessaires** et sans que ces engins aient bénéficié des vérifications périodiques imposées par la réglementation. Il ne fournissait par ailleurs pas aux agents **les équipements de protection individuelle (EPI)** appropriés aux risques auxquels ils se trouvaient exposés.

Dans le cas d'espèce, un licenciement, sans préavis ni indemnité, a été prononcé à l'encontre de l'agent.



- [CAA de DOUAI n° 23DA01760 du 06 novembre 2024](#)

Pour aller plus loin

[Notre page consacrée à la prévention](#) des risques professionnels et notamment notre **fiche prévention sur les EPI**.

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/03/fiche>

Mobilité

Mutation interne pour réorganisation de service : un poste nécessairement existant et vacant

Pour mémoire : [L'article L 313-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que **les emplois** de chaque collectivité ou établissement **sont créés par l'organe délibérant** de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise **le grade** ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à [l'article L. 412-5](#), elle précise en outre la **nature** de celui-ci et la **durée des fonctions**. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi **peut également être pourvu par un agent contractuel** territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent (...).

Concernant la publicité des emplois vacants, [l'article 5 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#) dispose par ailleurs qu'« **Il peut être dérogé à cette obligation de publicité pour les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social d'administration, du comité social d'établissement ou du comité social territorial.** »

Une jurisprudence rappelle que, conformément au CGFP, **tout emploi doit être créé par une délibération** de l'organe délibérant **avant toute affectation**. Dès lors une mutation interne liée à une **réorganisation de service** ne peut intervenir que sur un **emploi permanent existant et vacant**.

En l'espèce, une telle omission a impliqué **l'annulation de la décision d'affectation de l'agent par la collectivité**.

- [CAA de Toulouse n° 22TL21334 du 8 octobre 2024](#)

Mutation d'office dans l'intérêt du service : une absence de déclaration de vacance d'emploi

Pour mémoire : [L'article L313-4 du code général de la fonction publique territoriale \(CGFP\)](#) dispose que « L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la **création ou de la vacance de tout emploi permanent**.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article [L. 311-2](#), à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »

Le juge administratif rappelle que les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP) sur la publicité des créations et vacances d'emploi ne sont pas applicables dans le cadre des **mutations d'office dans l'intérêt du service**, aucune candidature n'étant en effet attendue.

NDLR : Dans un arrêt, la haute juridiction avait déjà considéré qu'une déclaration de vacance d'emploi n'était pas nécessaire dans le cadre d'une mutation d'office dans l'intérêt du service ([CE n° 460348 du 4 avril 2023](#)).

BOURSE DE L'EMPLOI

Rappels juridiques



La communication des créations et vacances d'emploi ainsi que leurs saisies relèvent de la seule responsabilité des collectivités et établissements publics.

Pour en savoir plus sur
la bourse de l'emploi :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2022/02/bde-rappels-juridiques-janvier-2024.pdf>

- [CAA de Paris n° 23PA01391 du 29 novembre 2024.](#)

Inaptitude

Inaptitude au poste : la proposition d'affectation doit être avérée

Pour mémoire : [L'article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#) dispose notamment que « Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical (...). »

Dans le cas d'espèce, un conseil médical a rendu un avis favorable à l'aptitude d'une agente aux fonctions d'adjointe administrative en précisant qu'elle était, en revanche, inapte au poste qu'elle occupait avant son arrêt maladie.

Le juge administratif a estimé que le fait de transmettre des fiches de poste ou des appels de candidature interne à un agent ne pouvait être considéré comme une véritable **proposition d'emploi de l'administration**. En effet, l'autorité administrative ne lui avait pas effectivement proposé une affectation correspondant à son grade ni aucun emploi compatible avec son état de santé. Dès lors l'autorité territoriale n'a pu légalement décider de placer d'office l'agente en congé de maladie ordinaire.

- [CAA de TOULOUSE n° 22TL21970 du 21 novembre 2024](#)

Primes et indemnités

Les conséquences du versement d'une « prime de fin d'année » en l'absence de délibération et de base légale

Pour mémoire : [L'article L. 714-11 du code général de la fonction publique](#) dispose que les **avantages collectivement acquis** ayant le caractère de complément de rémunération (**autrement dit les « primes de fin d'année » ou 13^e mois**) que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont **mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus** au profit de l'ensemble de leurs agents publics, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Par ordre de réquisition auprès du comptable public, un maire a octroyé une prime de fin d'année aux agents de la commune sans disposer des pièces justificatives nécessaires.

La Cour des comptes rappelle que l'octroi de « **primes de fin d'année** » à des agents communaux **en l'absence de délibération adéquate et de base légale** peut entraîner la condamnation du maire à une amende. En procurant des avantages financiers injustifiés aux agents, cette décision a en effet entraîné un préjudice pour la commune.

- [Arrêt n° S-2024-1528 du 16 décembre 2024 Cour des comptes](#)

Questions écrites

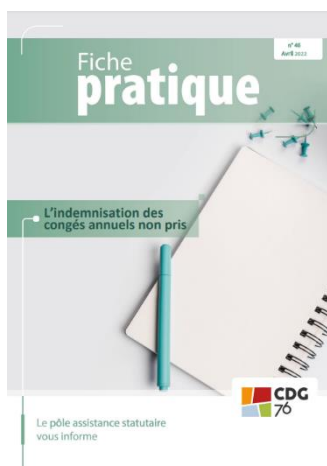
Congés

Congés annuels non pris pour cause de maladie : un projet de décret annoncé

Pour mémoire : Les agents territoriaux qui n'ont pu prendre leurs congés annuels pour cause de maladie peuvent reporter ces congés annuels non pris dans les conditions fixées par la jurisprudence de la [Cour de justice de l'Union européenne \(notamment, arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009\)](#) et la jurisprudence administrative (notamment, décisions du [Conseil d'État du 26 avril 2017 n° 406009](#) et [n° 391131 du 14 juin 2017](#)).

Ces dispositions sont reprises par la [circulaire du ministre de l'Intérieur NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011](#) qui précise par ailleurs qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report de ces congés annuels dans la **limite d'un congé annuel de quatre semaines**.

Une réponse ministérielle précise qu'un **projet de décret** modificatif en Conseil d'État est en cours de finalisation pour transposer, à des fins d'harmonisation et de lisibilité, les règles de report et d'indemnisation des congés annuels non pris pour cause de maladie issues de la jurisprudence européenne. Le texte sera accompagné d'une circulaire, en cours de rédaction, pour remplacer les circulaires en vigueur.



Pour en savoir plus sur l'indemnisation des congés annuels non pris

Consultez [notre fiche](#)

Et sur le report :

<https://www.cdg76.fr/conges-et-absences/conges-maladie/report-des-conges-annuels-apres-un-conge-maladie/>

- [Question écrite Assemblée nationale n° 1887 du 12 novembre 2024, JOAN du 10 décembre 2024, page 6656](#)

Droit syndical

Primes et indemnités des agents bénéficiant d'une décharge syndicale

Pour mémoire : L'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux [agents publics exerçant une activité syndicale](#) prévoit que « L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Questions écrites

Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

L'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait de cette décharge d'activité de service bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Sont exclues du champ d'application du présent article les primes et indemnités :

- 1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- 2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- 3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;
- 4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date.

Sont également exclues du champ d'application du présent article, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée. »

Un parlementaire a interrogé le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique sur la situation des agents bénéficiant d'une décharge syndicale à temps plein, notamment sur la question des **indemnités forfaitaires pour travail les dimanches, jours fériés ou nuits**, qu'ils percevaient avant leur décharge.

Une réponse écrite rappelle qu'un agent public bénéficiant d'une décharge d'activités de services à titre syndical est réputé conserver sa position statutaire conformément aux dispositions de l'article [L. 212-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Il demeure donc en position d'activité et continue à bénéficier des dispositions qui y sont attachées. [L'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale](#) précise toutefois les conditions de rémunération des agents consacrant la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

En vertu de ces dispositions, « l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition **conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé** ». Le texte prévoit toutefois certaines exceptions clairement définies, ainsi sont notamment exclues les primes et indemnités « **liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois** ».

- [Question écrite Assemblée nationale n° 1196 du 22 octobre 2024, JOAN du 10 décembre 2024, page 6654](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11