

Lettre d'actualités statutaires n° 44 - Janvier 2025

Édito :

Toutes les équipes du Centre de Gestion de l'Oise vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2025 qui s'annonce particulière mais qui devrait, comme chaque année, être riche en actualités.

L'année 2025 démarre en effet dans un contexte politique incertain, avec un nouveau Gouvernement et un nouveau ministre de la Fonction Publique, et en attente de budget à ce jour, la loi spéciale ayant seulement reconduit les autorisations d'engagement ouvertes dans le budget de 2024 pour permettre la poursuite de l'exécution des services publics.

Le budget 2025 devrait en tout état de cause être contraignant par la recherche d'économies, y compris pour les collectivités territoriales et établissements publics qui devraient, sous toutes réserves, participer à raison de 2,2 milliards d'euros au lieu des 5 initialement prévus dans le projet de loi de finances pour 2025 préparé par l'ancien Premier Ministre BARNIER. Le nouveau Gouvernement BAYROU devrait élaborer le prochain projet de loi sur la base de la version votée par les parlementaires avec les différents amendements avant la démission de Michel BARNIER.

Il faut toutefois indiquer que les employeurs publics devront, de manière antagoniste, accroître leurs dépenses compte tenu notamment de l'augmentation des cotisations CNRACL de 4 points chaque année jusqu'en 2027, soit un total de 12 points sur 3 ans **dont le décret est attendu**, d'une part, et de la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025 du service public de la petite enfance à la suite de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, dont les communes se retrouvent être les autorités organisatrices avec l'exercice de nouvelles compétences. Cette nouvelle qualité engendrera nécessairement des dépenses, notamment en termes de personnel pour assurer un service public de qualité.

L'année 2025 sera, malgré ce contexte, à n'en pas douter riche en actualités pour la fonction publique. Le début de l'année marque en effet la consécration de l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en œuvre un dispositif de prévoyance et d'y participer financièrement avant la même obligation pour le risque santé à compter du 1^{er} janvier 2026. Sachant, de plus, que la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) poursuit son travail sur l'accord collectif négocié et signé en juillet 2023 sur la prévoyance dans la fonction publique territoriale, qui prévoit notamment l'obligation de conclure une convention de participation avec adhésion obligatoire des agents ainsi qu'une participation

financière de 14 euros mensuels minimum au lieu des 7 à ce jour. L'année 2025 consacrera peut-être l'approbation et l'entrée en vigueur de cet accord. Le nouveau ministre de la Fonction Publique a d'ailleurs indiqué, lors de ses vœux devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) le 8 janvier 2025, qu'il entendait poursuivre ce travail de validation.

L'année 2025 consacre du reste la mise en place du nouveau régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres en lieu et place des anciennes indemnités, les employeurs publics ayant dû délibérer avant la fin d'année 2024 pour assurer le versement du régime indemnitaire de leurs agents de police municipale et des gardes champêtres.

L'année 2025 devrait enfin se traduire par la reprise des réflexions sur la réforme de la fonction publique qui avait été initiée par le ministre de la Fonction Publique Stanislas GUERINI dans le cadre du Gouvernement ATTAL.

D'ores et déjà, le chantier des conditions de travail dans la fonction publique a été relancé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) avant même la nomination du nouveau ministre afin de parvenir à un accord de méthode pour le début de l'année pour ensuite entrer dans les négociations.

Trois axes de discussion seraient à l'étude : l'organisation et les temps de travail avec un focus sur les rythmes de travail, les modalités du travail et du télétravail, la modulation des cycles de travail, des volumes horaires sur la carrière mais aussi la prévention et l'accompagnement des reconversions professionnelles, tout comme l'accompagnement des fins de carrière ; les relations professionnelles dans les collectifs de travail pour aborder notamment les questions de promotion du dialogue professionnel ; l'accompagnement des transitions environnementales et numériques.

Lors de ses vœux devant le CSFPT, le ministre de la Fonction Publique a indiqué vouloir travailler sur le chantier de l'attractivité de la fonction publique en agissant de prime abord sur l'accessibilité des concours pour les rendre plus adaptés aux pratiques professionnelles et veiller à la progression de la carrière des agents publics en recherchant leur fidélisation.

Les équipes du CDG60 seront attentives à cette actualité et ne manqueront pas de vous en tenir informés.

SOMMAIRE

Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1^{er} janvier 2025	5
Information : Protection sociale complémentaire sur le risque santé obligatoire au 1^{er} janvier 2026	5
Textes législatifs et réglementaires et circulaires :	6
➤ Illégalité de l'exercice des missions de secrétaire général mairie en qualité d'auto-entrepreneur	6
➤ Assouplissement des conditions de bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation	7
➤ Aménagement de la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.....	8
➤ Possibilité ouverte aux communes ou EPCI de recourir à un opérateur économique pour la réalisation des opérations de recensement.....	9
➤ Nouveautés réglementaires sur les policiers municipaux et les gardes champêtres	10
➤ Modification du seuil de rémunération du titulaire d'un contrat d'engagement éducatif	11
➤ Application des mesures portées en loi de financement de la sécurité sociale ainsi qu'en loi de finances relatives aux pensions de retraite des agents publics	11
➤ Définition des modalités de répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé	13
➤ Création partielle de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique et modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet des représentants du personnel dans les instances de dialogue social	13
➤ Actualité en bref	14
Chartes, conventions et autres	16
➤ Documentation sur le service public de la petite enfance	16
➤ Dossier thématique du Conseil d'État sur le principe de laïcité	17
➤ Note de l'Agence Française Anticorruption sur le phénomène corruptif... ..	17
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	18
Jurisprudence :.....	18

➤ Une sanction portant exclusion temporaire des fonctions peut être suspendue dès lors qu'elle excède un mois en l'absence de justification par l'employeur de circonstances particulières tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public.....	18
➤ Condamnation d'un maire pour octroi d'un avantage injustifié à autrui au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics	19
➤ Brèves de jurisprudence	21
Questions juridiques du moment	24
➤ Est-il possible de cumuler sa retraite avec un emploi public ?	24
➤ Est-il possible de récupérer l'intégralité du trop-perçu d'un agent public en une seule fois par l'intermédiaire d'une retenue sur rémunération ?	25
Notes pratiques	27
➤ Le recensement de la population	27
➤ La revalorisation du métier de secrétaire de mairie	27
➤ Le nouveau régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres	27
Agenda du RH :.....	28
➤ Gestion des carrières	28
➤ Instances paritaires	28

Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1^{er} janvier 2025

Nous vous rappelons, à nouveau, qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, tout employeur public territorial a l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque prévoyance pour ses agents publics.

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque prévoyance, la participation minimale à ce jour est de **7 euros mensuels par agent**.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible [en cliquant ici](#).

Retrouvez également une foire aux questions que le service juridique du CDG60 a rédigé disponible [en cliquant ici](#).

Information : Protection sociale complémentaire sur le risque santé obligatoire au 1^{er} janvier 2026

Nous vous informons également, qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, tout employeur public territorial aura l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque santé pour ses agents publics, c'est-à-dire la participation par des mutuelles santé à la prise en charge des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité.

La participation minimale est de **15 € mensuels par agent**.

La même procédure que celle pour la prévoyance doit être suivie.

Textes législatifs et réglementaires et circulaires :

➤ Illégalité de l'exercice des missions de secrétaire général mairie en qualité d'auto-entrepreneur

[Note circulaire de la Préfecture de l'Oise du 10 décembre 2024](#)

Face au constat du recours de plus en plus important à des secrétaires généraux de mairie en qualité d'auto-entrepreneur, la Préfecture de l'Oise a publié, à l'instar d'autres préfectures, une note circulaire pour rappeler dans quel cadre les secrétaires généraux de mairie doivent exercer leurs missions et quelles sont les limites à l'activité d'auto-entrepreneur pour réaliser ces missions.

S'il est nécessairement illégal comme l'explique la Préfecture de l'Oise, le recours à un auto-entrepreneur pour exercer la mission de secrétaire général de mairie est par conséquent de nature à générer des risques juridiques pour la collectivité territoriale qui y a recours :

- Il peut y avoir un **risque évident au titre des traitements des données**. N'étant pas un agent de la collectivité, l'auto-entrepreneur a accès à différentes données personnelles et sensibles liées, par exemple, aux finances publiques, à l'état civil ou encore aux problèmes de santé des agents, ..., auxquelles il n'est pas censé avoir accès.
- Il existe un **risque informatique** lorsqu'il réalise des missions à distance en termes de comptabilité publique ou de gestion de l'état civil par exemple si aucun dispositif de sécurité n'est mis en place.
- Il existe un **risque juridique** certain lorsque l'auto-entrepreneur prendrait des décisions en signant par délégation des décisions de l'autorité territoriale, alors qu'une telle délégation n'est pas possible.

Ces différents risques peuvent être de nature à engager la responsabilité civile de la collectivité et/ou la responsabilité personnelle de l'autorité territoriale tant d'un point de vue civil que pénal :

- **La responsabilité civile de la collectivité** pourrait être recherchée en cas de décisions illégales prises par l'auto-entrepreneur.
- **La responsabilité personnelle de l'autorité territoriale** pourrait être recherchée :
 - o Sur le plan pénal, en cas de délégation, officielle ou non, en matière d'état civil.
 - o Sur le plan financier, en cas de recours à un auto-entrepreneur sur le principe et de surcroît en l'absence du respect des règles relatives aux marchés publics et en cas de délégation, officielle ou non, en matière de budget et de comptabilité publique.

➤ **Assouplissement des conditions de bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation**

[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](#)

Ce décret assouplit au profit des fonctionnaires à temps non complet et des agents publics contractuels les conditions requises afin de solliciter le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation **à compter du 1^{er} janvier 2025** :

- Les **fonctionnaires à temps non complet** sont désormais éligibles, sans condition d'ancienneté, au temps partiel sur autorisation pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Pour rappel, ils en étaient exclus jusqu'alors.

- Les **contractuels de droit public à temps complet** sont désormais éligibles au temps partiel de droit et sur autorisation sans condition d'ancienneté.

Pour rappel, une condition d'ancienneté d'un an était requise jusqu'alors.

- Les **contractuels de droit public à temps non complet** sont désormais éligibles, sans condition d'ancienneté, au temps partiel sur autorisation pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Pour rappel, ils en étaient exclus jusqu'alors.

Pour résumer :

Statut de l'agent public	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Fonctionnaire à temps complet	Oui sans condition d'ancienneté	Oui sans condition d'ancienneté
Fonctionnaire à temps non complet	Oui sans condition d'ancienneté	Oui sans condition d'ancienneté
Agent contractuel de droit public à temps complet	Oui sans condition d'ancienneté	Oui sans condition d'ancienneté

Agent contractuel de droit public à temps non complet	Oui sans condition d'ancienneté	Non
--	---------------------------------	-----

➤ **Aménagement de la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un 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

Le décret aménage la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage effectué dans le secteur public non industriel et commercial en application de l'article 91 de la loi n° 2018-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour rappel :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré, à titre expérimental pendant 6 ans, que les personnes en situation de handicap au sens des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du Travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le corps ou le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Cette expérimentation a été précisée par 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.

En premier lieu, l'expérimentation est bien d'une durée de 6 ans, l'article 1^{er} du décret n° 2020-530 précité étant modifié en ce sens car il indiquait qu'elle s'appliquait jusqu'au 6 août 2024.

En second lieu, différentes modifications sont apportées :

- La titularisation est subordonnée par la détention d'un diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier du cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours externe, le diplôme détenu au titre du contrat d'apprentissage n'est plus pris en compte. Il importe donc que le diplôme préparé

au titre de l'apprentissage correspond à un diplôme de niveau équivalent pour l'accès au concours externe du cadre d'emplois visé.

- La personne en apprentissage doit être informée de son droit à la titularisation et qu'elle doit en faire la demande **quatre mois au moins** (contre trois auparavant) avant le terme du contrat d'apprentissage à l'autorité territoriale. Ce délai peut être porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.
- L'autorité territoriale dispose d'un délai de **trois mois** (contre un auparavant) pour donner une réponse à la demande de l'apprenti.
- L'entretien organisé par la commission de titularisation est prévu **au plus tard 15 jours** avant la fin du contrat d'apprentissage (contre un mois auparavant).

➤ **Possibilité ouverte aux communes ou EPCI de recourir à un opérateur économique pour la réalisation des opérations de recensement**

[Décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs](#)

Le décret vise à pérenniser pour les communes ou EPCI la possibilité de recourir à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs.

Il fait suite à l'expérimentation menée sur les enquêtes de recensement des années 2022 à 2024 dont le bilan est positif.

Ainsi, une commune ou un EPCI qui aurait reçu délégation des communes membres peut décider de recourir à un opérateur économique sélectionné dans le cadre des règles prévues par le Code de la Commande Publique en qualité de sous-traitant au sens des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, et notamment de l'article 28.

Aussi, l'autorité territoriale doit désigner par arrêté les personnes concourant à la préparation et à la réalisation desdites enquêtes qui sont :

- Soit des agents de la commune ou de l'EPCI 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.

Bon à savoir :

L'évaluation réalisée au bout de deux ans s'est avérée très positive. L'INSEE estimait alors que « cette prestation a notamment permis aux équipes de l'Insee de proposer une solution aux communes en difficulté pour le recrutement des agents recenseurs. Par ailleurs, les résultats statistiques sont bons et la qualité de l'enquête de recensement est généralement améliorée lorsque les communes recourent à La Poste ».

Vous trouverez [en cliquant ici](#) une note pratique sur le recrutement et la rémunération des recenseurs.

➤ **Nouveautés réglementaires sur les policiers municipaux et les gardes champêtres**

[Décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure](#)

Le décret apporte des modifications et des précisions sur les dispositions relatives aux agents de police municipale et des gardes champêtres.

Précisément, il modifie et complète les dispositions de la partie réglementaire du livre V du code de la sécurité intérieure et l'article 5 du décret n° 2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles de police municipale et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure.

En premier lieu, les gardes champêtres sont autorisés à devenir « moniteurs en maniement des armes » (MMA) ou « moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention » (MBTPI) dès lors qu'ils sont formés à cette fonction par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale avec le concours des administrations et établissements publics de l'Etat.

En second lieu, il est mis un terme à l'obligation pour les garde champêtres, prévue dans le Code de la Sécurité Intérieure et le Code Général des Collectivités Territoriales, de porter au bras « *une plaque de métal où sont inscrits ces mots : " La Loi " ainsi que le nom de la municipalité et celui du grade* ». Le port de cette plaque devient donc **facultatif**.

Il faut du reste rappeler que la tenue des gardes champêtres est désormais précisément définie, depuis 2023, par un [arrêté en date du 22 août 2023](#).

Pour rappel :

L'arrêté détermine, dans deux chapitres dédiés, les éléments relatifs aux tenues et à la signalisation des véhicules des gardes champêtres dans les conditions prévues par l'article L. 522-5 du Code de la Sécurité Intérieure.

Les caractéristiques des tenues s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2025, tandis que celles concernant la signalisation des véhicules entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

En troisième lieu, est reportée d'un an l'obligation de formation des brigades cynophiles de police municipale au **1^{er} janvier 2026**. Ainsi, les maîtres-chiens de police municipale détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile peuvent être nommés maîtres-chiens de police municipale, au sens du [décret n° 2022-210 du 18 février 2022](#) relatif aux brigades cynophiles et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure, sans être contraints, d'ici le 1^{er} janvier 2026, de suivre avec succès la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile.

➤ **Modification du seuil de rémunération du titulaire d'un contrat d'engagement éducatif**

[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](#)

Le décret augmente le seuil de rémunération (sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier) des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE).

Ce seuil actuellement fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire par jour sera **relevé à 4,30 fois le SMIC à compter du 1^{er} mai 2025**.

Cette entrée en vigueur différée permet de préserver les équilibres économiques des séjours d'hiver déjà constitués.

Pour information :

La rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour.

Lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

➤ **Application des mesures portées en loi de financement de la sécurité sociale ainsi qu'en loi de finances relatives aux pensions de retraite des agents publics**

[Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics](#)

Appliquant des mesures portées en loi de financement de la sécurité sociale, ainsi qu'en loi de finances, relatives aux pensions des agents publics, le décret apporte des modifications aux dispositions relatives aux retraites des fonctionnaires CNRACL et modifie de la sorte plusieurs décrets.

Pour 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 locale :

- Il consacre la prise en compte du congé de solidarité familiale dans les droits à pension (nouvel article 11-1).

- Il procède à la codification et au toilettage des dispositions relatives au rachat d'années d'études, prévu par l'article L. 9 bis du Code des Pensions Civiles et Militaires (article 12 modifié).
- Il modifie les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels en n'appliquant aucune proratisation pour les sapeurs-pompiers et anciens sapeurs-pompiers (article 18 modifié).
- Il ajoute un cas d'âge d'annulation de la décote en indiquant que l'âge d'annulation de la décote est égal, pour le fonctionnaire occupant un emploi classé en catégorie active et radié des cadres par limite d'âge, à cette limite d'âge (article 20-1 modifié).
- Il ajoute que les périodes d'année d'études ayant fait l'objet d'une prise en compte par le versement d'une cotisation prévue par l'article 12 du décret ou mentionnée à l'article L. 173-7 du Code de la Sécurité Sociale ne sont pas comptabilisées au sein de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à la charge du fonctionnaire (article 25 modifié).
- Il permet la prise en compte des services contractuels 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 (nouvel article 26-2). Cette disposition est applicable aux services accomplis à compter du 1^{er} janvier 2024 en qualité d'agent contractuel ne donnant lieu à affiliation ni au régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ni au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Pour le décret n° 60-1089 du 6 octobre 1960 portant règlement d'administration publique pour l'application des dispositions de l'article 23 bis de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires est remplacé par les dispositions suivantes :

- Il précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité en modifiant le quatrième alinéa de l'article 9 bis.
- Il indique en effet 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 le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : Il rétablit un III à l'article 5 en indiquant que lorsque l'agent qu'il rémunérât immédiatement avant son congé de solidarité familiale a opté pour la cotisation spéciale prévue au II de l'article R. 9 du Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite, l'employeur verse une contribution égale aux contributions mentionnées au I qui auraient été dues si l'agent n'avait pas bénéficié de ce congé.

➤ **Définition des modalités de répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé**

[Décret n° 2024-1051 du 21 novembre 2024 relatif aux modalités de répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé](#)

Le décret prévoit les modalités de répartition de la dotation exceptionnelle de 8 millions d'euros, consacrée par la [loi n° 2023-1114 du 30 novembre 2023](#) de finances de fin de gestion pour 2023, au profit des communes et EPCI à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres municipaux de santé.

Pour information :

Un centre municipal de santé est, au sens des articles L. 6323-1 et L. 6323-1-3 du Code de la Santé Publique, une structure sanitaire de proximité, gérée par une commune ou un EPCI structures sanitaires de proximité, qui dispense des soins de premier recours et, le cas échéant, de second recours et pratique à la fois des activités de prévention, de diagnostic et de soins, sans hébergement ou au domicile du patient. Il assure, le cas échéant, une prise en charge pluriprofessionnelle, associant des professionnels médicaux et des auxiliaires médicaux. Il peut également pratiquer à titre exclusif des activités de diagnostic.

Tout centre de santé, y compris chacune de ses antennes, réalise, à titre principal, des prestations remboursables par l'assurance maladie.

Un centre de santé est ouvert à toutes les personnes sollicitant une prise en charge médicale ou paramédicale relevant de la compétence des professionnels y exerçant.

➤ **Création partielle de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique et modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet des représentants du personnel dans les instances de dialogue social**

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

À compter du 1^{er} février 2025, différents décrets relatifs à la fonction publique sont abrogés compte tenu de leur codification dans le Code Général de la Fonction Publique.

Sont ainsi codifiées les dispositifs réglementaires relatives :

- Aux droits, obligations et protection.
- Aux instances de dialogue social et au droit syndical.
- A la déontologie.

Ces dispositions sont codifiées dans deux livres inclus dans la partie réglementaire après la partie législative.

Cette codification n'est que partielle et devrait être aboutie prochainement par l'intégration dans le Code Général de la Fonction Publique de l'intégralité des dispositions réglementaires.

Le Code Général de la Fonction Publique constituera ainsi, sous réserves de quelques exceptions, l'unique source juridique législative et réglementaire du droit de la fonction publique.

Pour approfondir : Le décret a également intégré une modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections professionnelles dans les trois fonctions publiques.

➤ **Actualité en bref**

Relèvement de l'âge jusqu'auquel les agents publics peuvent racheter les années d'études à tarif réduit

[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](#)

Le décret fixe, comme au régime général, jusqu'au 31 décembre de l'année civile du quarantième anniversaire l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires, magistrats, militaires peuvent racheter à tarif réduit les années d'études.

Il précise également que l'assuré ayant présenté, entre le 1^{er} janvier 2024 et la date d'entrée en vigueur du présent

décret, une demande de rachat portant sur une période de formation initiale auprès de son employeur ou de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et ayant moins de quarante ans au 31 décembre 2023 peut bénéficier de l'abattement forfaitaire prévu à l'article 2 bis du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

Revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations

[Décret n° 2024-1231 du 30 décembre 2024 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#)

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du Code du Travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de

l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

Montants 2025 du plafond de la sécurité sociale

[Arrêté du 19 décembre 2024 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2025](#)

Pour l'année 2025, la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 925 euros et la valeur journalière à 216 euros.

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

Le respect des 1 607 heures annuelles du temps de travail progresse

Dans un rapport sénatorial élaboré dans le cadre de la mission « Fonction Publique » du projet de loi de finances pour 2025 (qui a été suspendu à la suite de la démission du Gouvernement BARNIER), il apparaît que les collectivités territoriales et leurs groupements se conforment progressivement au respect des 1 607 heures annuelles de temps de

travail effectif qui est une obligation depuis le 1^{er} janvier 2022.

En effet, au 10 avril 2024, 85% des collectivités relevant du bloc communal (c'est-à-dire communes et EPCI) ont pris une délibération sur le temps de travail et, dans 95,5 % des cas, les services chargés du contrôle de légalité n'ont émis aucune observation.

Chartes, conventions et autres

➤ **Documentation sur le service public de la petite enfance**

[Outils et ressources à destination des autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant](#)

[FAQ de la DGCL sur les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant](#)

À partir du 1^{er} janvier 2025, les communes deviennent les autorités organisatrices de l'offre d'accueil du jeune enfant, chargées de construire une politique répondant aux besoins des familles.

Bon à savoir :

Le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a créé une page Internet qui recense les outils et ressources utiles à la disposition des élus locaux pour les aider à déployer ces compétences sur leur territoire dans le cadre de ce nouveau service public.

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a également publié une foire aux questions à cet égard.

Dans ce cadre, toutes les communes ont désormais l'obligation d'exercer différentes compétences :

- Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles et de modes d'accueil ;
 - Informer et accompagner les familles et les futurs parents
- Pour les communes de plus de 10 000 habitants et leurs groupements, il importe de se doter d'un relais petite enfance (RPE) à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les communes de plus de 3 500 habitants doivent également :

- Planifier le développement des modes d'accueil.
- Pour les communes de plus de 10 000 habitants (ou leurs groupements), il importe d'élaborer un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant, sauf si une convention territoriale globale (CTG) a été conclue avec la CAF et si cette dernière correspond aux attendus du schéma ;
- Soutenir la qualité des modes d'accueil.

Les communes ont la possibilité de transférer tout ou partie de ces quatre missions à leur établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou à un syndicat mixte.

La loi renforce également les pouvoirs du maire, dont l'avis sur l'opportunité de tout nouveau projet de droit privé (installation d'un lieu d'accueil, extension ou transformation) devient la première étape de validation, l'obtention d'un avis conforme étant nécessaire pour lancer la procédure d'autorisation par le département.

Pour information : En cas de questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de ce service public, nous vous invitons à prendre attache les organismes compétents, le CDG60 n'étant pas habilité à traiter cette thématique en-dehors des questions relatives au personnel. Vous pouvez ainsi prendre attache auprès de l'Union des Maires de l'Oise ou les services du ministère de la Santé via l'adresse sppe@sante.gouv.fr.

➤ **Dossier thématique du Conseil d'État sur le principe de laïcité**

[Les dossiers thématiques du Conseil d'État - Le juge administratif et l'application du principe de laïcité - Décembre 2024](#)

À l'occasion de la journée de la laïcité organisée tous les 9 décembre, le Conseil d'État a publié un dossier thématique sur le principe de laïcité qui rappelle la définition et les droits et obligations inhérents à ce principe, d'une part, et présente un état des lieux de la jurisprudence administrative rendue à cet égard entre 2014 et 2024, d'autre part.

Pour approfondir, reportez-vous à la page dédiée sur notre site Internet [en cliquant ici](#).

➤ **Note de l'Agence Française Anticorruption sur le phénomène corruptif**

[Agence Française Anticorruption - Note d'analyse 2024 - Décisions de justice de première instance en matière d'atteinte à la probité 2021-2022](#)

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre la corruption, l'Agence Française Anticorruption (AFA) a publié une note portant sur 504 décisions de justices rendues en 2021 et 2022.

Ces différents documents offrent une photographie unique du fait corruptif en France tel qu'il apparaît devant les tribunaux. Ils permettront de mieux l'identifier, le comprendre, l'analyser et donc le prévenir. Phénomène par définition caché, la corruption est difficile à appréhender. Les études de perception régulièrement publiées en donnent une première image que l'étude élaborée par l'observatoire des atteintes à la probité de l'AFA vise à compléter et objectiver. Elle s'inscrit dans la mission de contribuer à une meilleure connaissance du phénomène confiée à l'AFA par l'article 3 de la loi du 9 décembre 2016 relative à transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Plus de 500 décisions de justice rendues par les juridictions pénales de première instance et correspondant à 489 affaires ont ainsi été recueillies, anonymisées et analysées par l'AFA.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

Retrouvez l'ensemble des réponses aux questions parlementaires sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales [en cliquant ici](#).

Jurisprudence :

- **Une sanction portant exclusion temporaire des fonctions peut être suspendue dès lors qu'elle excède un mois en l'absence de justification par l'employeur de circonstances particulières tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public**

[CE, 18 décembre 2024, n° 492519](#)

Portée : Dans cet arrêt, le juge des référés du Conseil d'État considère qu'une sanction d'exclusion temporaire des fonctions qui excède un mois préjudicie de manière grave et immédiate à la situation de l'agent public sanctionné de sorte que la décision infligeant la sanction peut être suspendue au titre d'un référé-suspension dans l'attente du recours en annulation.

Faits : Un agent public avait été sanctionné pour une exclusion temporaire des fonctions d'une durée de deux ans dont un avec sursis et avait demandé la suspension de la décision infligeant la sanction au titre du référé-suspension.

Problème juridique : Une décision infligeant une sanction d'exclusion temporaire des fonctions peut-elle être suspendue au titre du référé-suspension ?

Solution : Oui.

Une décision administrative peut être provisoirement suspendue, au titre du référé-suspension de l'article L. 521-1 du Code de Justice Administrative, lorsque deux conditions cumulatives sont remplies :

- L'existence d'une situation d'urgence
- L'existence d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Pour information :

Le référé-suspension est une procédure d'urgence qui permet de demander au juge administratif de suspendre en urgence l'exécution d'une décision administrative dont la légalité est contestée.

Le juge des référés rappelle que la condition d'urgence doit être regardée comme remplie lorsque l'exécution de la décision contestée préjudicie de manière suffisamment grave et

immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre.

Dans ce cadre, il estime qu'une mesure prise à l'égard d'un agent public ayant pour effet de le priver de la totalité de sa rémunération doit, en principe, être regardée, **dès lors que la durée de cette privation excède un mois**, comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de cet agent, de sorte que la condition d'urgence doit être regardée comme remplie, sauf dans le cas où son employeur justifie de circonstances particulières tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public, qu'il appartient au juge des référés de prendre en considération en procédant à une appréciation globale des circonstances de l'espèce.

Or en l'espèce, aucune circonstance ne permettait de remettre en cause la situation d'urgence.

- **Condamnation d'un maire pour octroi d'un avantage injustifié à autrui au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics**

[Cour des Comptes, 16 décembre 2024, n° S-2024-1528](#)

Portée : Dans cet arrêt, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes consacre la condamnation d'un maire au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics applicables depuis le 1^{er} janvier 2023 pour avoir octroyé un avantage injustifié à autrui après réquisition du comptable public.

Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de celui rendu de manière inédite à l'encontre d'un agent public qui exerçait les fonctions de secrétaire général des services qui n'avait pas transmis à l'assureur statutaire, alors que cette mission lui incombait personnellement, plusieurs déclarations de sinistre dans les délais prescrits dans le contrat ([pour des développements, cliquez ici](#)).

Faits : Un maire a réquisitionné le comptable public pour permettre le versement d'une prime de 13^e mois aux agents publics communaux sur la base d'une délibération de 1997 qui n'était pourtant pas régulière pour permettre ce versement comme l'ont rappelé à plusieurs reprises différents comptaibles, même si les premiers versements n'avaient pas fait l'objet de contestation.

Problème juridique : La réquisition du comptable public pour verser une prime de 13^e mois irrégulière est-elle de nature à engager la responsabilité financière personnelle d'un maire ?

Solution : Oui.

En premier lieu, la Cour des Comptes considère que le maire de la commune a, au préjudice de la commune, par intérêt personnel indirect, méconnu ses obligations en ayant mandaté une prime de 13^e mois illégale et en ayant réquisitionné le comptable public en ne se fondant sur aucune pièce justificative.

D'une part, elle rappelle, sans surprise, qu'une prime de 13^e mois n'est légale que si elle avait été officiellement instaurée avant le 28 janvier 1984, auquel cas elle constitue un avantage collectivement acquis au sens de l'article L. 714-11 du Code Général de la Fonction Publique.

Il importe dès lors de produire une délibération antérieure au 28 janvier 1984 pour démontrer l'existence de cet avantage et en justifier le caractère collectivement acquis. Une simple référence à une délibération antérieure n'est pas suffisante.

Or, la prime de 13^e mois en l'espèce n'était fondée que sur une délibération datant de 1997 sans qu'une autre délibération antérieure au 28 janvier 1984 n'ait été prise au préalable.

Pour approfondir :

Reportez-vous à la rubrique « Question juridique du moment » de la lettre d'actualités statutaires n° 38 pour disposer d'informations sur les avantages collectivement acquis en cliquant [ici](#).

D'autre part, elle estime que le maire a octroyé un avantage injustifié à autrui par intérêt personnel en ayant décidé de manière délibérée de réquisitionner le comptable public sans pièces justificatives, alors qu'il avait été porté à sa connaissance, par différents courriers, du caractère irrégulier du versement.

Enfin, elle impute personnellement et de manière intégrale les faits au maire de la commune au motif que la réquisition du comptable pour valider le versement de la prime de 13^e mois n'avait pas été autorisée par le conseil municipal. Le maire ne pouvait donc pas se prévaloir qu'il était dans l'obligation d'agir afin d'exécuter une délibération du conseil municipal.

En second lieu, la Cour des Comptes retient des circonstances aggravantes de responsabilité au motif que le maire devait « *être tenu pour un élu expérimenté* » du fait de son mandat depuis 2008, d'une part, qu'il a fait preuve d' « *une légèreté particulière* » en procédant à la réquisition du comptable public au lieu de chercher à régulariser par l'intermédiaire notamment du RIFSEEP, d'autre part, et qu'il ne pouvait pas ignorer les conséquences d'une réquisition et son caractère exceptionnel.

En troisième lieu, la Cour des Comptes reconnaît également des circonstances atténuantes de responsabilité du fait que différents éléments semblaient attester un possible versement de la prime de 13^e mois et qu'ils ont pu induire en erreur le maire, même si ces éléments ne correspondent pas aux pièces qui sont exigées au titre du contrôle exercé par le comptable public. La délibération de 1997 et le procès-verbal de la séance du conseil municipal l'adoptant mentionnaient la reprise du versement de cette prime dont la charge incombait antérieurement au 28 janvier 1984 à l'amicale du personnel.

Pour ces motifs et dans ces circonstances, le maire de la commune a été condamné à une amende de 1 000 €.

En complément :

Dans un [arrêt du 8 janvier 2025](#), la Cour des Comptes a également condamné la présidente d'une fondation et son directeur général qui avaient engagé diverses dépenses pour le compte de la fondation sans en avoir le pouvoir ou reçu délégation à cet effet, pour plusieurs opérations d'acquisitions immobilières, des marchés de travaux et le recours répété à un prestataire de lobbying.

➤ Brèves de jurisprudence

○ **Position**

La conservation des droits à avancement d'un fonctionnaire en disponibilité ne vaut que pour l'exercice d'une activité privée

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

Les droits à l'avancement dans le corps ou cadre d'emplois d'origine ne sont conservés à titre dérogatoire par le fonctionnaire placé en disponibilité que s'il

exerce une activité professionnelle **dans le secteur privé** et non dans le secteur public.

○ **Mobilité**

Pas de déclaration de vacance en cas de mutation d'office

[CAA, Paris, 29 novembre 2024, n° 23PA01391](#)

Les dispositions du Code Général de la Fonction Publique relatives à la publicité des créations et vacances d'emploi ne sont pas applicables aux emplois pourvus dans

le cadre de mutations prononcées d'office dans l'intérêt du service pour lesquelles aucune candidature n'est attendue.

○ **Rémunération**

Un chef de service implique l'encadrement d'une équipe d'agents

[CAA, Toulouse, 10 décembre 2024, n° 22TL21547](#)

Il résulte du terme même de « chef de service » qu'il implique l'exercice de fonctions d'encadrement et de coordination d'une équipe d'agents.

Un fonctionnaire exerçant des fonctions de responsable juridique alors qu'est rattachée à son service, à hauteur de 75 % de son temps, une seule agente chargée de son secrétariat, ne peut être regardé comme exerçant des fonctions

d'encadrement l'assimilant à un chef de service, et ne peut, dans ces conditions,

prétendre à un régime indemnitaire afférant à ces fonctions.

- **Temps de travail**

Une délibération ne peut consacrer une ASA pour règles douloureuses

[TA, Toulouse, 20 novembre 2024, n° 2406364](#)

Une délibération qui instaure une autorisation spéciale d'absence au bénéfice des agentes de la collectivité souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de

dysménorrhées, est dépourvue de base légale. Le conseil municipal n'est donc pas compétent pour approuver de telles dispositions.

Une délibération relative à l'organisation du temps de travail doit être suffisamment précise

[TA, Melun, 14 novembre 2024, n° 2302978](#)

Une délibération ne peut se borner à déterminer des cycles de travail, par référence à des catégories de services très larges et imprécises, ni à généraliser et

uniformiser l'application d'un régime prévu comme dérogatoire à la durée annuelle du travail.

- **Santé et Inaptitude**

L'accompagnement d'un agent définitivement inapte à son emploi implique de véritables propositions d'emploi

[CAA, Toulouse, 21 novembre 2024, n° 22TL21970](#)

Une commune ne peut se prévaloir d'avoir mis en œuvre les diligences nécessaires auxquelles elle est tenue en ce qu'elle a accompagné un agent déclaré définitivement inapte à son emploi, en lui transmettant des fiches de poste ou des

appels de candidature interne, dès lors que le fait de permettre à un agent de se porter candidat sur des postes vacants ne peut être regardé comme équivalant à une véritable proposition d'emploi de l'administration sur ceux-ci.

Le développement d'une maladie du fait de l'absence d'aménagements d'un poste prescrits par le médecin du travail peut être imputable au service

[CAA, Nancy, 12 novembre 2024, n° 20NC02882](#)

L'administration ne peut refuser de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie déclarée par un agent au motif que cette dernière n'est pas mentionnée aux tableaux des maladies professionnelles visées par le Code de la Sécurité Sociale, dès lors que l'agent

apporte la preuve que cette pathologie est essentiellement et directement causée par l'exercice de ses fonctions au motif que l'employeur s'est abstenu d'aménager son poste de travail en dépit des prescriptions du médecin du travail.

○ Abandon de poste

Confirmation d'un abandon de poste d'un agent reconnu apte à reprendre avec aménagement sans information des tâches et conditions de cet emploi aménagé

[CAA, Toulouse, 21 novembre 2024, n° 22TL21788](#)

La mise en demeure de reprendre son poste reçue par un agent en absence injustifiée, alors qu'il a été déclaré apte à reprendre son emploi sous réserve d'aménagements, ne peut être regardée comme irrégulière du seul fait qu'elle

n'aurait pas comporté de précisions sur les tâches attendues que comportait cet emploi ou sur les caractéristiques de ce dernier, cette circonstance ne l'ayant pas mis dans l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail.

○ Discipline

Différentes condamnations pénales pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique en-dehors des fonctions peuvent justifier une sanction disciplinaire

[TA, Nouvelle-Calédonie, 8 novembre 2024, n° 2400093](#)

La circonstance qu'un agent ait fait l'objet de trois condamnations pénales en l'espace de huit ans, prononcées pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, constitue des manquements aux obligations statutaires et déontologiques justifiant son exclusion

temporaire de fonctions de 6 mois, quand bien même ces actes répréhensibles ont été commis en dehors du service, et qu'ils n'ont pas été accompagnés de violences sur autrui ou de rébellion à l'égard des forces de l'ordre.

Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle Juridique et Carrières vous présente la ou les questions juridiques qui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

➤ **Est-il possible de cumuler sa retraite avec un emploi public ?**

Oui dans certaines conditions.

En premier lieu, le cumul peut être soit intégral, soit plafonné.

Au titre du cumul pour un fonctionnaire CNRACL :

Par principe, le cumul est plafonné. Dans ce cas :

- Le montant des revenus tirés de l'activité professionnelle ne doit pas excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée (article 58 I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 par renvoi de l'article L. 85 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite).
- Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du traitement indiciaire correspondant à l'indice majoré 227 (article 58 I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 par renvoi au a de l'article L. 17 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite).

L'employeur public auprès duquel le pensionné de la CNRACL a repris une activité est tenu de déclarer annuellement les revenus d'activité qu'il a versés au pensionné et ce même s'il n'est plus l'employeur actuel. Cette disposition est valable aussi bien dans le cas d'un employeur unique ou lorsqu'il existe plusieurs employeurs (article 58 II du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 par renvoi du a de l'article L. 17 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite).

De son côté, le titulaire de la pension doit déclarer à la CNRACL sa reprise d'activité quelle que soit la nature de l'employeur (public ou privé), en France ou à l'étranger, s'il liquide sa 1ère pension de base à compter du 1^{er} janvier 2015.

Par dérogation, un cumul intégral est possible dans différents cas de figure. Tel est le cas notamment lorsque le fonctionnaire, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de vieillesse personnelles (retraites de base et complémentaires, françaises, étrangères et régime des organisations internationales) :

- a atteint l'âge d'annulation de la décote (c'est-à-dire l'âge d'ouverture des droits augmenté de trois années) ou
- a atteint l'âge d'ouverture des droits et justifie de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes ouvrant droit à la pension à taux maximum.

Au titre du cumul pour un agent public IRCANTEC :

- Le cumul est intégral dès lors que l'agent remplit toutes les conditions pour avoir une retraite à taux plein.

- Le cumul est plafonné dès lors que l'agent ne remplit pas toutes les conditions pour avoir une retraite à taux plein et si le total des revenus, c'est-à-dire des pensions de retraite cumulées aux nouveaux revenus tirés de l'activité professionnelle, sont inférieurs à 160 % du SMIC. Ce total ne doit pas dépasser la moyenne des trois derniers salaires perçus avant la date d'ouverture des droits à pension. En cas de dépassement, la pension de retraite est réduite jusqu'au niveau du plafond.

En second lieu, le cumul n'est pas soumis à un quelconque délai lorsque l'activité professionnelle est exercée auprès d'un autre employeur. En revanche, le cumul ne peut intervenir auprès du même employeur qu'après un **délai de 6 mois** à compter de la liquidation des droits à retraite conformément à l'article L. 161-22-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Pour approfondir : Consultez la page dédiée sur le site Internet de la CNRACL [en cliquant ici](#).

- **Est-il possible de récupérer l'intégralité du trop-perçu d'un agent public en une seule fois par l'intermédiaire d'une retenue sur rémunération ?**

Oui, dans une certaine limite.

La récupération d'un trop perçu est cantonnée à la portion saisissable conformément aux articles L. 3252-2, L. 3252-2, R. 3252-2 à R. 3252-4 du code du travail.

La loi du 24 août 1930 modifiée relative à la saisie-arrêt et à la cession des appointements, traitements et soldes des fonctionnaires civils et militaires rend applicable aux fonctionnaires cette partie du code du travail (question écrite AN n° 63740 du 9 juillet 2001). Le juge administratif fait également explicitement application de ces dispositions légales (CE, 12 novembre 1975, n° 90611 ; CAA, Nantes, 20 février 1992, n° 90NT00456).

Dans ce cadre, en application du décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 modifié, la fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille, c'est-à-dire le supplément familial de traitement) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Le salaire net comprend tous les éléments obligatoires de rémunération à l'exception du SFT.

Le montant saisissable est calculé par tranches et a été fixé selon le barème suivant à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- 1/20, sur la tranche inférieure ou égale à 4 440 € (au lieu de 4 370 €) ;
- 1/10, sur la tranche supérieure à 4 440 € et inférieure ou égale à 8 660 € (au lieu de 8 520 €) ;
- 1/5, sur la tranche supérieure à 8 660 € et inférieure ou égale à 12 890 € (au lieu de 12 690 €) ;
- 1/4, sur la tranche supérieure à 12 890 € et inférieure ou égale à 17 090 € (au lieu de 16 820 €) ;

- 1/3, sur la tranche supérieure à 17 090 € et inférieure ou égale à 21 300 € (au lieu de 20 970 €) ;
- 2/3, sur la tranche supérieure à 21 300€ et inférieure ou égale à 25 600 € (au lieu de 25 200 €) ;
- La totalité, sur la tranche supérieure à 25 600 €.

Les seuils déterminés à l'article R. 3252-2 sont augmentés d'un montant de 1 720 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé, c'est-à-dire :

- 1° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, fixé pour un foyer composé d'une seule personne tel qu'il est fixé chaque année par décret ;
- 2° L'enfant ouvrant droit aux prestations familiales en application des articles L. 512-3 et L. 512-4 du code de la sécurité sociale et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur au sens de l'article L. 513-1 du même code. Est également considéré comme étant à charge l'enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire ;
- 3° L'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, fixé pour un foyer composé d'une seule personne et qui habite avec le débiteur ou auquel le débiteur verse une pension alimentaire.

Il n'est donc possible de récupérer l'intégralité du trop-perçu en une seule fois que si le montant en question n'excède pas la portion saisissable.

Pour rappel : La récupération d'un trop-perçu auprès d'un agent public ne peut être recherchée que dans un délai de deux années (sauf si le trop-perçu est lié à la responsabilité de l'agent) à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive (article 37-1 dans la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

Notes pratiques

Dans chaque lettre d'actualité statutaire, le Pôle Juridique et Carrières vous propose une (ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.

➤ **Le recensement de la population**

La campagne de recensement de la population 2025 a débuté ce 16 janvier et se terminera le 15 février.

Dans ce cadre, nous remettons à votre disposition une note pratique mise à jour avec la possibilité, à partir de la prochaine campagne, de recourir à un opérateur économique. Elle est disponible [en cliquant ici](#).

➤ **La revalorisation du métier de secrétaire de mairie**

Après des débats parlementaires impliquant la saisine de la commission mixte paritaire, les députés et sénateurs ont trouvé un compromis sur leur proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie avec l'adoption de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Au-delà du changement sémantique du métier, qui devient secrétaire général de mairie, la loi cherche à revaloriser le métier par différentes mesures qui sont, pour la majorité, précisées par décrets, lesquels sont parus, à l'exception d'un seul, et par une circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Cette circulaire du 18 octobre 2024 apporte des éléments de réponse importants et permet d'achever l'analyse de cette réforme du métier de secrétaire général de mairie.

Nous vous proposons en conséquence une note pratique qui présente de manière concise et complète les différents apports de cette réforme disponible [en cliquant ici](#).

➤ **Le nouveau régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres**

À compter du 1^{er} janvier 2025, le régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres se traduit par une unique prime avec l'indemnité spéciale des fonctions (ISFE) qui se compose de deux parts : une part fixe liée au cadre d'emplois et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Cette indemnité se substitue ainsi au précédent régime indemnitaire qui est composé d'une indemnité spéciale mensuelle des fonctions (ISMF) et de l'indemnisation d'administration et de technicité (IAT).

Ces primes sont ainsi abrogées depuis le 1^{er} janvier 2025 et ne peuvent plus être versées.

Afin de pouvoir gérer le versement de cette indemnité spéciale des fonctions (ISFE), nous vous proposons une note pratique disponible [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

- | | |
|---|---|
| Au 1^{er} janvier 2025 | - Mettre en œuvre le dispositif de Prévoyance |
| Du 15 janvier au 16 février 2025 | - Procéder à la campagne de recensement de la population (pour les collectivités et établissements concernés) |
| Jusqu'au 31 janvier 2025 | - Date limite de réception des dossiers (cachet de la Poste faisant foi) pour la promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie |
| Du 20 janvier au 21 mars 2025 | - Procéder à la déclaration d'intention de recourir à l'apprentissage |
| Avant le 15 avril 2025 | - Déterminer les dépenses certaines et prévisionnelles en matière de personnel pour l'année 2025 en vue du budget |
| Avant le 31 décembre 2025 | - Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé |

➤ Instances paritaires

- | | |
|------------------------|--|
| 21 janvier 2025 | - Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 4 février |
| 16 janvier 2025 | - Réunion du CST |
| 17 janvier 2025 | - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 février |
| 4 février 2025 | - Réunion des CAP et CCP |
| 5 février 2025 | - Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 25 février |

14 février 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 mars
25 février 2025	-	Réunion de la F3SCT
14 mars 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 mars
18 mars 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 1 ^{er} avril
1^{er} avril 2025	-	Réunion des CAP et CCP
3 avril 2025	-	Réunion du CST

➤ **Instances médicales**

23 janvier 2025	-	Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)
27 février 2025	-	Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)