

Réunion d'actualités statutaires

Pôle juridique et carrières

Avril 2025

SOMMAIRE



I. Actualité textuelle

- ▶ Protection sociale complémentaire
- ▶ Augmentation du taux de cotisation CNRACL
- ▶ Réduction de la rémunération pendant un CMO
- ▶ Assouplissement du bénéfice du temps partiel et des conditions de formations statutaires obligatoires
- ▶ Service public de la petite enfance
- ▶ En bref

II. Actualité jurisprudentielle

- ▶ Condamnations au titre du régime de responsabilité financière
- ▶ Autorité fonctionnelle des agents de police municipale
- ▶ En bref.

Actualité textuelle (lois, décrets, ...)



I. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

-
- 
- ⇒ La PSC est un dispositif de couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité (risque santé) ou aux pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique et aux incapacités, invalidités et décès (risque prévoyance).
 - ⇒ Elle peut être mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) depuis 2011, et plus précisément depuis le 31 août 2012 par l'intermédiaire du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.
 - ⇒ 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 approfondir, consultez notre support [en cliquant ici](#).**



⇒ Jusqu'alors facultative, la protection sociale complémentaire devient **obligatoire** :

- **À compter du 1^{er} janvier 2025** pour le risque prévoyance.
- **À compter du 1^{er} janvier 2026** pour le risque santé.

⇒ Plus précisément, l'obligation est double :

- D'une part, les employeurs doivent **mettre en œuvre un dispositif de PSC** (convention de participation ou labellisation) pour chaque risque.
- D'autre part, les employeurs doivent **participer financièrement** aux cotisations payées individuellement par les agents publics.

⇒ Les employeurs disposent de différentes modalités pour mettre en œuvre la PSC :

- Soit conclure une **convention de participation** avec un organisme assurantiel, ce qui impliquera la mise en œuvre d'une procédure de marché public avec, selon le montant du marché, le respect d'une procédure de publicité et de mise en concurrence.
- Soit mettre en place la **labellisation**.
- Soit adhérer aux **conventions de participation négociées et conclues par le CDG60**.

⇒ Il est en revanche impossible de prévoir les deux dispositifs **pour le même risque**.

⇒ Toutes les informations relatives aux conventions de participation négociées et conclues par le CDG60 sont disponibles sur notre site Internet [en cliquant ici](#).

⇒ Même avant d'adhérer, il est possible de contacter les organismes lauréats des conventions pour qu'ils vous expliquent leurs propositions, sachant qu'ils peuvent se déplacer pour réaliser des réunions collectives ou individuelles.

-
- 
- ⇒ Les employeurs devront dépenser par agent **au minimum** :
 - **15 €** par mois pour le risque santé
 - **7 €** par mois pour le risque prévoyance.
 - ⇒ La participation financière de l'employeur constitue une aide à la personne, sous forme d'un montant unitaire par agent, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents.
 - ⇒ La participation peut intervenir de deux manières :
 - **Soit par un versement direct aux agents via le bulletin de paie**, à charge pour les agents de payer l'intégralité de la cotisation auprès de leur mutuelle.
 - **Soit par un versement auprès de la mutuelle**, à charge pour celle-ci de la répercuter intégralement en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.
 - ⇒ La détermination du montant peut être manifestée par un montant précis.

⇒ Peu importe le dispositif de protection choisi (convention de participation ou labellisation), la mise en œuvre effective de la protection sociale complémentaire implique **obligatoirement** de :

1. Informer les agents de la démarche et des incidences sur le choix de tel ou tel dispositif
2. Recueillir l'avis du Comité Social Territorial (CST)
3. Prendre une délibération après l'avis du CST
4. Entreprendre les démarches concrètes de mise en œuvre.



II. AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION **CNRACL**

Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisation vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales

- ⇒ À compter du 1^{er} janvier 2025, le taux de cotisation employeur CNRACL augmente de 3 points par an sur une période de 4 ans.
 - En 2025, le taux sera de 34,65 %,
 - En 2026, le taux sera de 37,65 %,
 - En 2027, le taux sera de 40,65 %,
 - En 2028, le taux sera de 43,65 %.
- ⇒ Ces nouveaux taux s'appliquent aux titres des périodes d'emploi courant à compter de chaque 1^{er} janvier.
- ⇒ Ainsi, il faut comprendre que le taux de cotisation pour l'année 2025 s'applique **rétroactivement** à compter du 1^{er} janvier 2025.

-
- 
- ⇒ En 15 ans, le taux a augmenté de 60 % en passant de 27,30 % en 2012 à 43,65 % en 2028.
 - ⇒ Un contractuel de droit public coûtera, dans contexte, moins cher qu'un fonctionnaire titulaire à rémunération identique.
 - ⇒ Nous avons en effet procédé à un exercice sur la base d'un rédacteur titulaire au 6^e échelon avec une IFSE de 600 € par mois. En 2028, il coûtera 240 € supplémentaires par mois par rapport à un rédacteur recruté en qualité de contractuel.



III. RÉDUCTION DE LA RÉMUNÉRATION PENDANT UN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (article 189)

Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie (article 4)

⇒ **À compter du 1^{er} mars 2025**, la rémunération des agents publics est réduite à **90 %** pendant les périodes de **congé de maladie ordinaire** où un agent public devait être rémunéré à 100 %.

LES IMPLICATIONS CONCRÈTES SUR LA RÉMUNÉRATION

⇒ La rémunération pendant un CMO est différente pour un fonctionnaire et un contractuel de droit public.

Fonctionnaires	Contractuels de droit public
90 % pendant les 3 premiers mois	90 % le 1 ^{er} mois pour un agent ayant une ancienneté supérieure à 4 mois et inférieure à 2 ans
	90 % les 2 premiers mois pour un agent ayant une ancienneté de 2 ans et inférieure à 3 ans
	90 % les 3 premiers mois pour un agent ayant une ancienneté à compter de 3 ans

⇒ Les éléments de la rémunération concernés par la réduction à 90 % sont :

- Le traitement indiciaire,
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : **uniquement pour un fonctionnaire qui la perçoit,**
- Le complément de traitement indiciaire (CTI) : **si l'agent public le perçoit,**
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG : **si l'agent public la perçoit,**
- Le transfert primes/points : **uniquement pour un fonctionnaire,**
- Le régime indemnitaire.

Focus sur le régime indemnitaire – Exemple du RIFSEEP

- ⇒ **Au titre du principe de parité**, il importe que la part fixe (c'est-à-dire l'IFSE) ne soit pas maintenue au-delà de 90 % sur la période au cours de laquelle la rémunération est de 90 %.
- ⇒ Par conséquent, il importe **impérativement** de vérifier la rédaction de la délibération pour déterminer si elle est légale ou non.
- ⇒ Si elle est illégale, il est **obligatoire de ne pas l'appliquer en faisant prévaloir la loi, de l'abroger et d'en prendre une nouvelle.**

- ⇒ Lorsque les collectivités et établissements appliquent la règle prévue dans la fonction publique d'État (cad que l'IFSE suit le sort du traitement), l'IFSE est automatiquement réduite à 90 %. **Un tel dispositif est légal.**
- ⇒ Lorsque les collectivités et établissements indiquent que l'IFSE est maintenue intégralement, **le dispositif est illégal.**
- ⇒ Lorsque les collectivités et établissements indiquent que l'IFSE est réduite à compter d'un certain nombre de jours de sorte qu'elle est maintenue intégralement pour les jours avant la réduction, **le dispositif est illégal** pour les jours dont la rémunération est maintenue intégralement.
- ⇒ Lorsque les collectivités et établissements appliquent une retenue sur la rémunération inférieure à 1/30^e, **le dispositif est illégal** car il revient à rémunérer au-delà de 90 %.

Focus sur le régime indemnitaire – Exemple de l'ISFE

- ⇒ Contrairement au RIFSEEP, l'ISFE n'est pas concernée par le principe de parité.
- ⇒ Toutefois, il est conseillé d'appliquer le même régime juridique que celui du RIFSEEP **au titre du principe d'égalité** entre les agents publics territoriaux.
- ⇒ De la sorte, les différents cas du RIFSEEP se transposent à l'ISFE. Il n'y a aucune spécificité.
- ⇒ Il ne faut en effet pas confondre la détermination du montant de la part fixe en-dehors de toute absence (qui est fonction d'un pourcentage du traitement indiciaire) et la modulation pendant une absence, et notamment un congé pour raisons de santé.

-
- ⇒ La diminution de la rémunération emporte également des conséquences sur les cas de requalification du CMO en congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), de grave maladie (CGM) ou en congé pour accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle.
 - ⇒ Le placement rétroactif en CLM, CLD, CGM ou congé lié à un accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle pour la même affection a pour conséquence, pour les trois premiers mois, **le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % de la rémunération.**
 - ⇒ Il n'y a pas de régularisation au niveau du régime indemnitaire puisque la réglementation prévoit que le régime indemnitaire versé au titre du CMO demeure acquis.

LES IMPLICATIONS CONCRÈTES SUR LA GESTION DE LA CARRIÈRE

- ⇒ La diminution de la rémunération à 90 % d'un congé de maladie ordinaire emportant des conséquences financières, il importe ainsi **obligatoirement qu'un arrêté soit pris** pour placer l'agent public en congé de maladie ordinaire.
- ⇒ **Pour rappel**, la liste des pièces justificatives transmises au comptable pour le paiement mensuel du personnel comporte, outre un état nominatif décompté individuel (bulletin de paye) ou collectif, la « *décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination portant modification de la situation administrative de l'intéressé, entraînant une modification de sa rémunération ou de sa situation administrative avec indication de la date d'effet, ...* » ([annexe I du CGCT, Rubrique 2](#) – Dépenses de personnel, sous- rubrique 21021 « Pièces générales » pour les paiements ultérieurs »).

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA DIMINUTION DE LA RÉMUNÉRATION

- ⇒ La diminution de la rémunération s'applique à un arrêt maladie ordinaire **initial** accordé à compter du 1^{er} mars 2025.
- ⇒ Elle ne s'applique pas à un arrêt maladie débuté **avant le 1^{er} mars 2025 et qui est toujours en cours au 1^{er} mars 2025.**

Par exemple, un arrêt maladie débuté le 1^{er} février 2025 s'achève le 31 mars 2025. Entre le 1^{er} mars et le 31 mars, l'agent public reste rémunéré à 100 %.

- ⇒ Elle s'applique en revanche pour le renouvellement d'un arrêt maladie ordinaire à compter du 1^{er} mars 2025.

Par exemple, un arrêt maladie initial débuté le 1^{er} février et achevé le 31 mars 2025 est renouvelé à compter du 1^{er} avril 2025. La rémunération de l'agent public sera réduite à 90 % à compter du 1^{er} avril 2025.



IV. ASSOUPPLISSEMENT DES CONDITIONS DU BÉNÉFICE DU TEMPS PARTIEL

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

- ⇒ **À compter du 1^{er} janvier 2025**, le 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.
- ⇒ 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 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 public contractuel à temps complet	Oui sans condition d'ancienneté	Oui sans condition d'ancienneté
Agent public contractuel à temps non complet	Oui sans condition d'ancienneté	Non

V. ASSOUPPLISSEMENT DES MODALITÉS DE VALIDATION DES FORMATIONS OBLIGATOIRES DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

- ⇒ Le décret a pour objet d'introduire un mécanisme de validation *a posteriori* des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.
- ⇒ Cette réforme permet, dès les campagnes de promotion interne 2025, de modifier la méthode d'appréciation des conditions de formation.

⇒ Dans ce cadre, il est permis d'assouplir l'appréciation des conditions de formation en procédant à une analyse en deux temps :

⇒ **Premièrement**, vérifier si le fonctionnaire remplit les conditions sur le dernier cycle révolu après détermination des différentes périodes révolues depuis sa nomination sur le dernier cadre d'emplois.

⇒ **Deuxièmement, à défaut**, vérifier si le fonctionnaire remplit ses conditions de formation inhérente au dernier cycle révolu en chevauchant les formations réalisées durant le cycle révolu et le cycle en cours au 1^{er} janvier de l'année civile de promotion interne en remontant sur les 5 dernières années.

VI. SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE ET **NOUVELLES COMPÉTENCES**

-
- 
- ⇒ **Depuis le 1^{er} janvier 2025**, les communes sont les **autorités organisatrices de l'offre d'accueil du jeune enfant**, chargées de construire une politique répondant aux besoins des familles.
 - ⇒ Les communes ont ainsi l'obligation d'exercer certaines compétences.
 - ⇒ Elles peuvent cependant transférer tout ou partie de ces attributions à leur établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou à un syndicat mixte.

Focus sur les différentes compétences

Catégorie de communes	Différentes attributions	
Toutes les communes	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	Informier et accompagner les familles et les futurs parents
Communes d'au moins 3 500 habitants	Planifier le développement des modes d'accueil	Soutenir la qualité des modes d'accueil
Communes de plus de 10 000 habitants	Se doter d'un relais petite enfance (RPE) à compter du 1 ^{er} janvier 2026	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



- ⇒ Un décret précise le contenu et les modalités de concertation des schémas pluriannuels de maintien et de développement de l'offre d'accueil, obligatoires pour les communes de plus de 10 000 habitants au titre de leur compétence d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant.
- ⇒ [Décret n° 2025-253 du 20 mars 2025 relatif au schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant prévus à l'article L. 214-1-3 du code de l'action sociale et des familles](#)
- ⇒ **Pour toute information complémentaire, veuillez vous rapprocher de l'Union des Maires de l'Oise.**

VII. ACTUALITÉ EN BREF

ÉVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE POUR LE CALCUL DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Arrêté du 25 février 2025 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole

- ⇒ Le dispositif d'évaluation des avantages en nature et frais professionnels pour le calcul des cotisations sociales, CSG et CRDS, prévoit une revalorisation des différents montants forfaitaires au 1er janvier de chaque année.
- ⇒ Le présent arrêté procède à cette revalorisation à compter du 1^{er} février 2025, laquelle s'applique à la fonction publique pour la fourniture de repas, de logement de fonction, de véhicule de fonction et des NTIC.

COTISATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 (article 22)

- ⇒ **À compter du 1^{er} avril 2025**, des cotisations sont dues au titre de la rémunération perçue par les apprentis, y compris recrutés par des employeurs publics locaux, **pour la part excédant 50 % du salaire minimum de croissance**.
- ⇒ Ces cotisations ne valent que pour les **nouveaux contrats** conclus à compter du 1^{er} avril 2025.

Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

- ⇒ Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025, les salariés sont **exonérés de la totalité des cotisations salariales** d'origine légale et conventionnelle **pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC** en vigueur, contre 79 % de ce salaire minimum auparavant.

PRISE EN CHARGE PAR L'ÉTAT DU FINANCEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES AESH INTERVENANT DURANT LA PAUSE MÉRIDIENTE

Alinéa 7 de l'article L. 917-1 du Code de l'Éducation et Décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne

- ⇒ **À compter de la rentrée scolaire 2024**, le financement des AESH pendant la pause méridienne incombe à l'Etat, alors que cette prise en charge relevait, jusqu'alors, aux collectivités et établissements publics locaux qui devaient recruter eux-mêmes les AESH (depuis une décision du Conseil d'État du 20 novembre 2020).
- ⇒ Dans ce cadre, l'État assume toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur, dont la rémunération, lorsque des AESH sont mis à disposition pendant le temps de pause méridienne et qu'ils se conforment aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service.

Actualité jurisprudentielle



I. CONDAMNATIONS D'ÉLUS ET D'AGENTS PUBLICS **AU TITRE DU RÉGIME DE RESPONSABILITÉ** **FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS**

-
- ⇒ Depuis le 1^{er} janvier 2023, le régime de responsabilité financière des ordonnateurs et des comptables a été modifié en ayant été unifié devant un seul et même juge pour les gestionnaires et les comptables, élargi à des personnes ayant intérêt à agir et réduit à certaines infractions déterminées qui caractérisent des manquements graves ou considérables aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses publiques.
 - ⇒ Dans ce cadre, la Cour des Comptes peut désormais sanctionner tout gestionnaire public, **dont un agent public** qui, par une infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses de l'État, des collectivités territoriales ou des autres organismes publics, commet une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif (infraction générique).

-
- 
- ⇒ La finalité de ce nouveau régime de responsabilité financière consiste à sanctionner celui qui commet personnellement la faute tout en rappelant à l'employeur public sa responsabilité managériale.
 - ⇒ À ce titre, un agent public n'engage pas sa responsabilité financière s'il a commis une faute en respectant une instruction écrite donnée par un supérieur hiérarchique

Cour des Comptes, 7 octobre 2024, n° S-2024-1305

- ⇒ Un agent public qui exerçait les fonctions de secrétaire général des services n'avait pas transmis à l'assureur statutaire, alors que cette mission lui incombait personnellement, plusieurs déclarations de sinistres dans les délais prescrits dans le contrat. L'agent avait alerté sa hiérarchie de sa surcharge de travail sans que des mesures ne soient prises pour la réduire.
- ⇒ La Cour des Comptes considère que les omissions de transmission des déclarations de sinistre constituent, eu égard à la simplicité de la tâche à exécuter et de leur répétition, une faute grave, malgré la surcharge de travail liée à la crise de la Covid-19 et de l'absence de mesures prises par l'employeur pour la réduire.
- ⇒ La faute a été caractérisée notamment par la référence à la fiche de poste qui indiquait cette mission, à la déclaration de l'agent reconnaissant cette mission et à un courrier de l'assurance.

Cour des Comptes, 16 décembre 2024, n° S-2024-1528 et Cour des Comptes, 24 mars 2025, n° S-2025-0381

- ⇒ Dans ces deux affaires, un maire a réquisitionné le comptable public pour permettre le versement illégal d'une prime de 13^e mois aux agents publics communaux, comme l'ont rappelé à plusieurs reprises différents comptaibles, même si de premiers versements n'avaient pas fait l'objet de contestation.
- ⇒ La Cour des Comptes considère qu'une autorité territoriale a, au préjudice de la collectivité ou de l'établissement, par intérêt personnel indirect, octroyé un avantage injustifié à autrui et méconnu en conséquence 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.

Cour des Comptes, 8 janvier 2025, n° S-2024-1612

⇒ 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.

II. LES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE NE SONT PLACÉS QUE SOUS L'AUTORITÉ DU MAIRE

TA, Versailles, 25 octobre 2024, n° 2108469, 2209218, 2301233 et 2301697

- ⇒ Le directeur général des services (DGS) assurait la direction d'un service de police municipale et donnait, à ce titre, des instructions au chef de service de police municipale relatives à l'exercice des missions de police et entendait qu'on lui rende compte de l'ensemble de l'activité de ce service, y compris de l'activité judiciaire.
- ⇒ Le juge administratif rappelle sans surprise que les agents de police municipale ne peuvent être placés que sous l'autorité fonctionnelle du maire et qu'ils ne sont donc soumis qu'à ses instructions et non à celles d'un autre agent public, y compris le directeur général des services.
- ⇒ **Seuls le maire et ses adjoints ayant délégation en matière de police municipale ainsi que les agents de police municipale sont des agents de police judiciaire.** Ces derniers ne doivent ainsi rendre compte qu'envers le maire ou l'adjoint ayant reçu délégation.
- ⇒ Un agent exerçant des missions de direction ne saurait, en revanche, intervenir en ce domaine en l'absence de délégation possible.

III. EN BREF

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DOIT ÊTRE RÉALISÉ PAR LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT À LA DATE DE L'ENTRETIEN

CE, 6 mars 2025, n° 493924

- ⇒ La haute juridiction administrative indique que l'entretien professionnel doit être réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué **à la date de l'entretien**, nonobstant qu'il ne l'ait pas été au cours de l'année écoulée.
- ⇒ Elle rappelle ainsi l'état du droit en la matière qui précise expressément que l'entretien professionnel doit être organisé chaque année et être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent conformément à l'organigramme au jour de l'entretien.
- ⇒ Il importe toutefois, dans ce cas de figure, que le supérieur hiérarchique direct se base sur des éléments objectifs pour procéder à l'évaluation, notamment en cas de critiques et de griefs.

POSSIBILITÉ DE JUSTIFIER UN LICENCIEMENT EN COURS DE STAGE OU UN REFUS DE TITULARISATION PAR DES FAITS ANTÉRIEURS AU STAGE

CE, 12 février 2025, n° 494075

- ⇒ La haute juridiction administrative considère que la seule circonstance que les faits établissant l'insuffisance professionnelle de l'agent à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé soient antérieurs à la période du stage n'est pas de nature à faire obstacle à ce qu'ils justifient une décision de refus de titularisation.
- ⇒ Dès lors que la décision ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que la procédure est respectée.

INFORMATION D'UN AGENT PUBLIC DU DROIT QU'IL A DE SE TAIRE DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Conseil Constitutionnel, décision n° 2024-1105 QPC du 4 octobre 2024 et CE, 6 janvier 2025, n° 471653

- ⇒ Les juges justifient la consécration de ce nouveau droit de la défense par le fait que des observations écrites et/ou orales d'un agent public poursuivis peuvent conduire à la reconnaissance, par l'autorité territoriale, de manquements et à justifier d'autant plus d'une sanction disciplinaire.
- ⇒ Le Conseil d'État est venu restreindre l'application de ce droit :
 - Sauf détournement de procédure, il ne s'applique pas aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique et aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.
 - Dans le cas où un agent sanctionné n'a pas été informé du droit qu'il a de se taire alors que cette information était requise, cette irrégularité n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, il ressort des pièces du dossier que la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit.

POSSIBILITÉ DE CONSACRER DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE NON RECONNUES PAR UN TEXTE JURIDIQUE ?

TA, Toulouse, 20 novembre 2024, n° 2406364 et TA, Grenoble, 17 février 2025, n° 2500479 et 2500481

- ⇒ Les juges confirment sans ambiguïté qu'une ASA pour les règles douloureuses est illégales, mais ont pu admettre qu'une ASA pour interruption de grossesse et pour un congé 2nd parent était légale.
- ⇒ Sans le décret d'application tant attendu, l'article L. 622-1 du CGFP ne peut en effet être appliqué. Aucune délibération ne saurait ainsi se substituer à un décret pour appliquer une loi.
- ⇒ Aussi, aucun texte n'y faisant mention à ce jour, il n'est pas permis de consacrer par délibération une ASA relative à une situation non prévue par les textes, y compris pour un événement familial.

Actualité du CDG

CAMPAGNE DE PROMOTION INTERNE « DE DROIT COMMUN » – SESSION 2025

- ⇒ La campagne de promotion interne 2025 est ouverte **à compter du mercredi 2 avril 2025 jusqu'au lundi 2 juin 2025 inclus.**
- ⇒ Pour être recevables, les dossiers doivent donc être au plus tard :
 - Soit expédiés par La Poste avant le lundi 2 juin 2025, **cachet de La Poste faisant foi.**
 - Soit déposés dans les locaux du CDG60 avant le lundi 2 juin 2025 à 17 heures (**cachet d'enregistrement du CDG60 faisant foi**).
- ⇒ Toutes les informations sont disponibles sur notre site Internet dans l'onglet « Procédure de promotion interne ».

JOURNÉE « LES ASSISES DE L'ABSENTÉISME »

LE MARDI 29 AVRIL 2025 AU CDG60

- ⇒ En collaboration avec ses partenaires dans le cadre des contrats groupes, le CDG60 organise une journée thématique sur l'absentéisme dans la fonction publique territoriale intitulée « La territoriale, malade de son absentéisme ? ».
- ⇒ Cette matinée sera composée :
 - D'une conférence sur le panorama de l'absentéisme dans la FPT.
 - D'une table ronde sur le sujet « Prévenir et gérer l'absentéisme ».
- ⇒ En parallèle, des stands animés par les agents du CDG60 seront à votre disposition :
 - Pour connaître les statistiques d'absentéisme de votre collectivité.
 - Pour faire le point sur une situation individuelle d'un de vos agents publics liée à une inaptitude physique.
- ⇒ Il y aura également des stands tenus par nos partenaires.

LES ASSISES DE L'ABSENTÉISME

MARDI 29 AVRIL 2025
AU CENTRE DE GESTION DE L'OISE



9h00 Accueil des participants

9h15 Ouverture de la journée

9h30 Conférence d'ouverture par Régis DOUAUD - RELYENS
"Absentéisme dans la fonction publique territoriale : Panorama"

10h30 Pause

10h45 Table ronde avec la MNT et RELYENS :
"Prévenir et gérer l'Absentéisme"

11h45 Bilan de la matinée et perspectives

12h00 Déjeuner convivial

RDV PERSONNALISES

VOUS SOUHAITEZ CONNAITRE LES STATISTIQUES D'ABSENTEISME DE VOTRE COLLECTIVITE ?
PRENEZ RDV CE JOUR-LA POUR ECHANGER AVEC VOS EXPERTS !

VOUS SOUHAITEZ FAIRE UN POINT SUR UNE SITUATION INDIVIDUELLE D'UN DE VOS AGENTS LIEE A UNE INAPTITUDE PHYSIQUE ?
PRENEZ RDV CE JOUR-LA POUR ECHANGER AVEC VOS EXPERTS !

ET AUSSI ,
STANDS DE NOS PARTENAIRES, SENSIBILISATION A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL...

Inscriptions à la journée et aux rdv individuels :
communication@cdg60.com

EN COLLABORATION AVEC

 


L'expert RH des collectivités territoriales



Merci de votre attention !