

### Édito :

**F**in mars 2025, l'actualité relative à la fonction publique reste impactée par deux mesures d'ordre budgétaire : la revalorisation des cotisations CNRACL, d'une part, et la réduction de la rémunération des agents publics à 90 % pendant un congé maladie ordinaire, d'autre part. Ces points seront développés dans la présente lettre.

Nous pouvons nous interroger d'ores et déjà sur les incidences de cette hausse des cotisations CNRACL. En 15 ans, l'augmentation de 2012 à 2028, les cotisations auront augmenté de 60 % et un contractuel de droit public coûtera 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<sup>è</sup> 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.

Dans ce contexte, il paraît peu probable que le déficit de la CNRACL se résorbe.

En tout état de cause, retrouvez notre analyse complète [en cliquant ici](#).

Il est également permis d'indiquer que l'accord collectif sur la prévoyance va certainement être ratifié par une loi et va imposer la conclusion d'une convention de participation et porter la participation financière de l'employeur à 14 € mensuels au lieu des 7 appliqués depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Même la part de la rémunération des apprentis excédant 50 % du SMIC sera désormais soumise à cotisations à la suite de la loi de financement de la sécurité sociale 2025.

Dans ce contexte pesant, il existe néanmoins des actualités intéressantes qui semblent correspondre aux besoins des collectivités et établissements. Il est ainsi permis d'évoquer la proposition de loi sur la fin du transfert obligatoire de la compétence eau et assainissement aux communautés de communes ou encore le Beauvau de la police municipale qui vise à accroître les prérogatives et les moyens des agents de police municipale.

## SOMMAIRE

<b>Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2025</b> .....	<b>4</b>
<b>Information : Protection sociale complémentaire sur le risque santé obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2026</b> .....	<b>4</b>
<b>TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES :</b> .....	<b>5</b>
➤ <b>Augmentation du taux des cotisations CNRACL</b> .....	<b>5</b>
➤ <b>Réduction de la rémunération des agents publics pendant un congé maladie ordinaire</b> .....	<b>5</b>
➤ <b>Cotisations sur la rémunération des apprentis</b> .....	<b>8</b>
➤ <b>Prise en charge par l'État du financement de la rémunération des AESH intervenant durant la pause méridienne</b> .....	<b>8</b>
➤ <b>Évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale</b> .....	<b>9</b>
➤ <b>Actualité en bref</b> .....	<b>13</b>
<b>Circulaires, chartes, conventions et autres</b> .....	<b>14</b>
➤ <b>Guide du maintien dans l'emploi des agents publics</b> .....	<b>14</b>
➤ <b>Mise à jour du cadre réglementaire des services à la personne</b> .....	<b>14</b>
➤ <b>Lancement du nouveau service en ligne « Demander ma retraite progressive »</b> .....	<b>15</b>
<b>Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :</b> .....	<b>16</b>
➤ <b>Caractère obligatoire d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines dans les classes qualifiées d'enfantines</b> .....	<b>16</b>
➤ <b>Seuls des agents publics communaux peuvent enregistrer et remettre des titres d'identité</b> .....	<b>16</b>
<b>Jurisprudence :</b> .....	<b>17</b>
➤ <b>L'entretien professionnel doit être réalisé par le supérieur hiérarchique direct à la date de l'entretien</b> .....	<b>17</b>
➤ <b>Possibilité de justifier un licenciement en cours de stage ou un refus de titularisation par des faits antérieurs au stage</b> .....	<b>18</b>
➤ <b>Les agents de police municipale ne sont placés que sous l'autorité du maire</b> .....	<b>19</b>
➤ <b>Brèves de jurisprudence</b> .....	<b>20</b>
<b>Questions juridiques du moment</b> .....	<b>24</b>
➤ <b>Est-il possible pour une collectivité territoriale ou un établissement public local de consacrer des autorisations spéciales d'absence non reconnues par un texte juridique ?</b> .....	<b>24</b>

➤ <b>Comment gérer la situation d'un fonctionnaire en disponibilité qui ne fait part d'aucune volonté à l'issue de la période ?</b> .....	25
<b>Notes pratiques</b> .....	<b>25</b>
➤ <b>La nomination stagiaire</b> .....	25
➤ <b>La gestion de fermetures de classes dans les écoles maternelles et primaires</b> 26	
<b>Agenda du RH</b> :.....	<b>26</b>
➤ <b>Gestion des carrières</b> .....	26
➤ <b>Instances paritaires</b> .....	26
➤ <b>Instances médicales</b> .....	27
➤ <b>Évènements du CDG60</b> .....	27

## **Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

Nous vous rappelons, à nouveau, qu'à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2026**

Nous vous informons également, qu'à compter du 1<sup>er</sup> 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 :**

### ➤ **Augmentation du taux des cotisations CNRACL**

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

Bien qu'ayant des incidences sur le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et impliquant des dépenses supplémentaires pour les employeurs publics à l'heure de la réduction des dépenses publiques, la décision de revalorisation des taux a été prise par un décret, les parlementaires n'ayant ainsi pas pu discuter à cet égard dans le cadre des débats budgétaires.

Le décret confirme ainsi l'augmentation de 3 points du taux de cotisations CNRACL sur 4 ans à compter de 2025 jusqu'en 2028.

- 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 %.

Le décret indique également que chaque nouveau taux s'applique aux titres des périodes d'emploi courant à compter de chaque 1<sup>er</sup> janvier. Ainsi, il faut comprendre que le taux de cotisation pour l'année 2025 s'applique rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Pour rappel, jusqu'alors, le taux de cotisation était de 31,65 %.**

**Retrouvez l'historique des taux sur le site de la CNRACL [en cliquant ici](#).**

### ➤ **Réduction de la rémunération des agents publics pendant un congé 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<sup>er</sup> mars 2025**, la rémunération des agents publics sera réduite à 90 % pendant les périodes de congé de maladie ordinaire où un agent public devait être rémunéré à 100 %.

Cette mesure est consacrée :

- [Pour les fonctionnaires](#) en vertu de l'[article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025](#), qui modifie l'article L. 822-3 du Code Général de la

Fonction Publique en énonçant que le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire perçoit, pendant les trois premiers mois, 90 % de son traitement au lieu de 100 %.

- Pour les contractuels de droit public par le [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) qui modifie les articles 7, 12 et 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

### **Les implications concrètes sur la diminution de la rémunération**

**1.** La rémunération pendant un congé maladie ordinaire (CMO) est différente pour un fonctionnaire et un contractuel de droit public.

- Pour les fonctionnaires, la rémunération est réduite à 90 % (au lieu de 100 %) pendant les trois premiers mois du CMO.
- Pour les contractuels de droit public, la rémunération est réduite à 90 % (au lieu de 100 %) pendant :
  - o Le premier mois après quatre mois de services ;
  - o Les deux premiers mois après deux ans de services ;
  - o Les trois premiers mois après trois ans de services.

**2.** 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 :
  - o Pour le RIFSEEP, lorsque les collectivités et établissements appliquent la règle prévue dans la fonction publique d'État, le régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire. De la sorte, le régime indemnitaire lié aux fonctions et sujétions (c'est-à-dire la part fixe : l'IFSE) sera également réduit à 90 %.
  - o Pour le régime indemnitaire des agents de police municipale et gardes champêtres (c'est-à-dire l'indemnité spéciale des fonctions et d'engagement), la part fixe de l'ISFE suit également le sort du traitement si la délibération l'avait prévue ainsi.
  - o Pour la prime de responsabilité des fonctionnaires exerçant un emploi fonctionnel, celle-ci suit le sort du traitement indiciaire.

**3.** 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. En effet, 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.

#### **Pour information :**

**Si elle ne prévoit pas expressément que le régime indemnitaire suit le sort du traitement, il importe d'abroger la délibération pour qu'elle soit conforme à la législation et de ne pas l'appliquer au profit de la législation. Il existe en effet un principe général du droit qui impose à toute personne publique de ne pas appliquer et d'abroger une délibération illégale.**

#### **Le champ d'application de la diminution de la rémunération**

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

**Par exemple, un arrêt maladie débuté le 1<sup>er</sup> février 2025 s'achève le 31 mars 2025. Entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mars, l'agent public sera rémunéré à 100 %.**

L'exposé des motifs de l'amendement ayant conduit à cette réforme indique expressément que « *cette mesure entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de la présente loi et sera applicable **aux nouveaux congés** de maladie concernés par la mesure* ».

- 3.** Elle s'applique en revanche pour le renouvellement d'un arrêt maladie ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

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

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a confirmé à la Direction Générale des Collectivités Locales cette position.

Cette position est sujette à interprétation au motif que la loi ne prévoit pas expressément l'application de la réforme aux renouvellements, d'une part, et se limite pourtant, eu égard à l'exposé des motifs, aux nouveaux congés, d'autre part.

**Pour approfondir : Consulter la note pratique disponible [en cliquant ici](#).**

➤ **Cotisations 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<sup>er</sup> avril 2025**, des cotisations seront 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.

**Pour approfondir :**

**L'article 22 modifie l'article L. 136-1-1 du Code de la Sécurité Sociale à un double titre.**

**D'une part**, est ajouté un 7° au II dudit article de sorte que « *l'assiette de la contribution inclut notamment : [...] 7° La rémunération des apprentis mentionnée à l'article L. 6221-1 du code du travail pour la part excédant 50 % du salaire minimum de croissance* ».

**D'autre part**, est abrogé le a du 1° du III, c'est-à-dire que la phrase « *Par dérogation au I, sont exclus de l'assiette de la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 les revenus suivants : 1° a) Les rémunérations des apprentis mentionnées à l'article L. 6221-1 du code du travail* » est abrogée.

Plus précisément, ces cotisations sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025. Le VI de l'article 22 énonce en effet que « *le présent article entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de la présente loi et est applicable aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter de la même date, à l'exception du I, qui s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter de la même date* », sachant que le I traite des apprentis.

De la sorte, il ne saurait y avoir de cotisations sur la rémunération des apprentis dont le contrat a été conclu avant le 1<sup>er</sup> avril 2025.

➤ **Prise en charge par l'État du financement de la rémunération des AESH intervenant durant la pause méridienne**

[Décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne](#)

Pris en application de [l'alinéa 7 de l'article L. 917-1 du Code de l'Éducation](#) à la suite de la [loi n° 2024-475 du 27 mai 2024](#) visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne, le décret consacre expressément le régime juridique des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) qui interviennent pendant le temps de pause méridienne.

Dans ce cadre, lorsqu'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, l'État assume toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur, c'est-à-dire que leur rémunération est supportée par l'État et non par les employeurs publics locaux.

**Pour rappel :**

**Tel est l'objet de la loi n° 2024-475 précitée qui impose à l'État de prendre en charge le financement des AESH pendant la pause méridienne à compter de la rentrée 2024, alors que cette prise en charge incombait, 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).**

**Or, aucune prise en charge n'était assurée depuis la rentrée 2024 en l'absence de décret, les différents services du Ministère de l'Éducation Nationale mettant qui plus est en avant des difficultés pratiques.**

Aussi, les collectivités et établissements publics n'ont plus à recruter directement les AESH par un contrat de droit public, ces derniers étant mis à disposition par le Ministère de l'Éducation Nationale qui en assume la rémunération.

Il faut toutefois indiquer que les employeurs publics locaux ne peuvent investir les AESH d'une autre mission que celle de l'accompagnement des élèves en situation de handicap désignés par les services de l'État.

➤ **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 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Le présent arrêté procède à cette revalorisation à compter du 1<sup>er</sup> février 2025, laquelle s'applique à la fonction publique.

**Au titre des repas**, la valeur de la fourniture de nourriture par un employeur au profit d'agents publics, **en-dehors des déplacements professionnels**, est, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, évaluée forfaitairement par journée à 10,90 € ou, pour un seul repas, à la moitié de cette somme, c'est-à-dire à 5,45 €.

Dans ce cadre, si la participation personnelle de l'agent est inférieure à 2,73 € en 2025, il y a lieu de réintégrer en avantage en nature uniquement la différence entre la valeur forfaitaire et le prix payé, alors que si la participation de l'agent est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire du repas, l'ACOSS tolère la non prise en compte de l'avantage en nature (prix repas > ou égal à 2,73 € en 2025).

**Pour information :**

**Les avantages en nature servis par les collectivités territoriales et les établissements publics locaux à leurs agents consistent en l'attribution de repas au sein des cantines de l'employeur ou par l'intermédiaire d'une autre administration.**

**Ne constitue en revanche pas un avantage en nature la fourniture des repas pour le personnel qui est amené, de par ses fonctions et les nécessités du service, à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique et dont leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique et éducatif de l'établissement, soit dans un document contractuel (contrat de travail, fiche de poste, ...).**

**Au titre d'un logement**, l'estimation de l'avantage en nature est évaluée soit d'après la valeur locative cadastrale ou réelle, soit d'après la valeur forfaitaire dont le barème est fixé en huit tranches.

**D'une part**, la valeur locative cadastrale retenue pour le calcul de l'avantage en nature est actualisée en application de l'[article 1518 du Code Général des Impôts](#) et revalorisée annuellement en application de l'[article 1518 bis du code précité](#).

Lorsque par exception, la valeur locative servant à l'établissement de la taxe foncière n'est pas évaluée, l'estimation de l'avantage en nature doit être calculée d'après la valeur locative réelle du logement et d'après la valeur réelle des avantages accessoires.

**D'autre part**, l'évaluation forfaitaire intègre la prise en compte des avantages accessoires et s'effectue pour le mois sur la base du plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale de la manière suivante, au 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Rémunérations brutes mensuelles	Pour 1 pièce	Par pièce supplémentaire
Inférieures à 0,5 fois le PMSS	78,70 €	42,10 €
Égales ou supérieures à 0,5 le PMSS et inférieures à 0,6 fois le PMSS	91,80 €	58,90 €
Égales ou supérieures à 0,6 le PMSS et inférieures à 0,7 fois le PMSS	104,80 €	78,70 €

Égales ou supérieures à 0,7 le PMSS et inférieures à 0,9 fois le PMSS	117,90 €	98,20 €
Égales ou supérieures à 0,9 le PMSS et inférieures à 1,1 fois le PMSS	144,50 €	124,50 €
Égales ou supérieures à 1,1 le PMSS et inférieures à 1,3 fois le PMSS	170,40 €	150,40 €
Égales ou supérieures à 1,3 le PMSS et inférieures à 1,5 fois le PMSS	196,80 €	183,30 €
Supérieures ou égales à 1,5 fois le PMSS	222,70 €	209,60 €

L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois fixée au-dessus s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit le nombre des jours ouvrables que comptent ces semaines ou ces mois.

**Pour rappel : Un agent public peut bénéficier d'un logement dit de fonction au sens des articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du Code Général de la Propriété des Personnes Publiques, c'est-à-dire le logement pour nécessité absolue de service et le logement avec occupation précaire et service d'astreinte.**

**Au titre d'un véhicule**, seule l'utilisation privée du véhicule est constitutive d'un avantage en nature, lequel est évalué selon le choix de l'employeur :

- 1° Soit sur la base des dépenses réellement engagées ;
- 2° Soit sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou sur le coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

**D'une part**, l'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées comprend :

- Lorsque le véhicule est acheté, l'amortissement de l'achat du véhicule sur cinq ans, l'assurance et les frais d'entretien et, le cas échéant, les frais de carburant. Si le véhicule a plus de cinq ans, l'amortissement de l'achat du véhicule est de 10 % ;
- Lorsque le véhicule est loué ou loué avec option d'achat, le coût global annuel de la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et, le cas échéant, les frais de carburant.

**D'autre part**, l'évaluation sur la base d'un forfait annuel est établie :

- Pour les véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025 :
  - o *Pour un véhicule acheté*, l'évaluation est effectuée sur la base de 9 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de cinq ans sur la base de 6 % du coût d'achat. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ces derniers pourcentages auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses du carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un

- forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule et de 9 % lorsque le véhicule a plus de cinq ans ;
- *Pour un véhicule loué ou en location avec option d'achat*, l'évaluation est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ce dernier pourcentage auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 40 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant.
  - Pour les véhicules mis à disposition à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 :
    - *Lorsque le véhicule est acheté*, l'évaluation est effectuée sur la base de 15 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de cinq ans sur la base de 10 % du coût d'achat. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ces derniers pourcentages auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 20 % du coût d'achat du véhicule et de 15 % lorsque le véhicule a plus de cinq ans ;
    - *Lorsque le véhicule est loué, le cas échéant avec option d'achat*, l'évaluation est effectuée sur la base de 50 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ce dernier pourcentage auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 67 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant.
  - Pour un véhicule mis à disposition durant une période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 janvier 2025 fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, les dépenses mentionnées pour la mise à disposition d'un véhicule jusqu'au 31 janvier 2025 ne tiennent pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et sont évaluées après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2000,30 euros par an.
  - Pour un véhicule mis à disposition durant une période comprise entre le 1<sup>er</sup> février 2025 et 31 décembre 2027 fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, et respectant la condition définie au c du 6° du I de l'[article D. 251-1 du code de l'énergie](#), les dépenses mentionnées pour la mise à disposition d'un véhicule à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 ne tiennent pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et sont évaluées après application d'un abattement de 70 % dans la limite de 4 582 euros par an.

**Au titre des nouvelles technologies d'information et de communication à l'instar d'un téléphone**, ne constitue un avantage en nature que l'utilisation privée, lequel est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel estimé à 10 % de son coût d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

## ➤ **Actualité en bref**

### **Prise en compte des revenus pour le calcul des indemnités journalières de la Sécurité Sociale**

[Décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie](#)

Ce décret modifie les dispositions de l'article R. 323-4 du Code de Sécurité Sociale en abaissant le plafond de revenus d'activités antérieurs, pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières dus au titre de

l'assurance maladie, de 1,8 à 1,4 fois le salaire minimum de croissance.

Les dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

### **Délivrance d'un nouvel agrément d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait**

[Décret n° 2025-207 du 3 mars 2025 relatif aux modalités de délivrance d'un nouvel agrément pour l'exercice de la profession d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait d'agrément](#)

Le décret précise le délai à respecter pour déposer une nouvelle demande d'agrément pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, quel que soit le département dans lequel cette demande est présentée, lorsque l'agrément précédent a été retiré pour des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis.

La demande de nouvel agrément peut ainsi être déposée dans un délai de six

mois à compter de la date de notification de la décision de retrait.

En revanche, si les faits donnent lieu à des poursuites pénales, la personne dont l'agrément a été retiré ne peut déposer une nouvelle demande d'agrément avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de notification de la décision de retrait. Toutefois, elle peut déposer sa nouvelle demande d'agrément avant l'expiration de ce délai en cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquiescement.

### **Diverses mesures en matière de retraite pour les agents du régime général**

[Décret n° 2025-155 du 19 février 2025 portant diverses mesures en matière de retraite](#)

Le décret modifie diverses dispositions relatives à la retraite progressive, au calcul

du salaire de base et à la pension d'orphelin.

Il précise les modalités de demande de la retraite progressive, au moyen d'un formulaire commun à tous les régimes de retraite de base légalement obligatoire. Il précise les modalités de calcul du montant forfaitaire des indemnités journalières en cas d'adoption pour les périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il étend la pension d'orphelin au régime

des non-salariés des professions agricoles.

Ce décret ne concerne donc que les agents publics du régime général, c'est-à-dire les fonctionnaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures par semaine et les agents publics contractuels.

## **Circulaires, chartes, conventions et autres**

### ➤ **Guide du maintien dans l'emploi des agents publics**

[DGAFP, Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État - La période de préparation au reclassement des fonctionnaires et le reclassement des agents publics de l'État](#)

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié un guide qui rappelle l'ensemble des règles relatives à la mise en œuvre des procédures de maintien dans l'emploi, et notamment de la période de préparation au reclassement (PPR) et du reclassement pour inaptitude physique.

Ce guide est accompagné d'une série de recommandations, bonnes pratiques et modèles qui permettent une meilleure appropriation du dispositif par les administrations et par les agents concernés, et répond à l'une des priorités fixées dans le 1<sup>er</sup> Plan Santé au travail dans la fonction publique.

**Bon à savoir : Si ce guide concerne la fonction publique d'État, les éléments peuvent se transposer à la fonction publique territoriale.**

### ➤ **Mise à jour du cadre réglementaire des services à la personne**

[Circulaire NOR : ECOI2433349C sur les activités de service à la personne : déclaration et agrément des organismes de services à la personne](#)

Cette circulaire définit les conditions d'obtention de la déclaration (procédure qui permet d'ouvrir droit aux avantages fiscaux et sociaux du secteur) et de l'agrément pour les entreprises souhaitant réaliser des activités de services à la personne.

Elle précise la définition des 26 activités de SAP listées à l'article D. 7231-1 du Code du Travail et met à jour la partie afférente à l'agrément conformément à l'entrée en vigueur du nouveau cahier des charges au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ainsi que les modalités d'application.

La circulaire énonce enfin les modalités d'application de la réforme portant sur la condition d'activité exclusive qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Bon à savoir :**

**Cette circulaire est intéressante dans la fonction publique en ce qui concerne l'exercice, pour un agent public, d'une activité accessoire de services à la personne.**

**En effet, un agent public peut cumuler son emploi public avec une activité accessoire listée à l'article R. 123-8 du Code Général de la Fonction Publique, dont les services à la personne qui doivent être impérativement exercés sous le régime du micro-entrepreneur ou sous tout autre régime.**

**Pour autoriser une telle activité accessoire, il importe que le service exercé relève de cette liste officielle.**

➤ **Lancement du nouveau service en ligne « Demander ma retraite progressive »**

Développé pour simplifier les démarches en ligne, ce nouveau service « Demander ma retraite progressive » permet à tout agent public de réaliser une seule demande auprès de tous ses régimes de retraite.

Il est accessible via le compte personnel « Ma Retraite publique » ou sur le portail « Info-Retraite.fr ».

Dans ce cadre, l'employeur n'a qu'à réceptionner la demande déposée par l'agent et la transmettre à la CNRACL pour traitement.

Pour les fonctionnaires CNRACL, il importe, pour éviter que le dossier soit d'emblée irrecevable, que le fonctionnaire ait obtenu l'accord de principe de son employeur pour travailler à temps partiel.

**Pour rappel : La retraite progressive est un dispositif qui permet à un agent public (titulaire ou contractuel) de poursuivre un emploi à temps partiel (ou à temps non complet) et de commencer à percevoir une partie de sa pension de retraite.**

**Pour être éligible, l'agent public doit remplir des conditions d'âge, de durée de temps de travail et de trimestres de cotisations.**

## 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](#).

➤ **Caractère obligatoire d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines dans les classes qualifiées d'enfantines**

[Question orale n°0236S - 17e législature du 28 novembre 2024, réponse en date du 12 février 2025](#)

Le ministère de l'Éducation Nationale a été interrogé sur l'obligation d'affecter des ATSEM dans les classes dites « enfantines » des écoles rurales compte tenu de l'imprécision de l'[article R. 412-127 du Code des Communes](#), qui ne fait mention que des écoles maternelles.

À cette question, le ministre auprès du ministre de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation répond catégoriquement qu'une ATSEM doit être affectée dans ces classes dites « enfantines ». L'article R. 412-127 du Code des Communes prévoit que « *toute classe maternelle doit bénéficier des services d'une personne occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines* ». La classe enfantine étant le degré intermédiaire entre l'école maternelle et l'école primaire, l'obligation de présence d'ATSEM s'étend donc à ce type de classe.

Le ministre rappelle en tout état de cause que le recrutement et l'affectation des ATSEM relèvent de la seule compétence du maire, en concertation avec le directeur de l'école, qui donne son avis.

**Pour information : Une classe dite « enfantines », est une classe des écoles rurales qui, en raison d'effectifs limités, accueille des enfants âgés de quatre à sept ans, soit un panel plus large que celui des classes maternelles.**

➤ **Seuls des agents publics communaux peuvent enregistrer et remettre des titres d'identité**

Le Ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation a indiqué que seuls des agents communaux sont habilités, sous l'autorité du maire, lui-même sous l'autorité du préfet, à enregistrer et remettre des titres d'identité.

En effet, conformément à l'[article L. 1611-2-1 du Code Général des Collectivités Territoriales](#) (CGCT), « *dans le cadre des missions confiées aux maires en tant qu'agents de l'État, les communes assurent [...] la réception et la saisie des demandes de cartes nationales d'identité et de passeports ainsi que la remise aux intéressés de ces titres* ».

À ce titre, des agents publics recrutés par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ne sauraient intervenir en ce domaine, y compris par le biais d'une mise à disposition.

Le Ministère indique cependant qu'une mutualisation est permise dans le cadre d'un service commun de sorte qu'un EPCI soit chargé d'une telle mission par la gestion, notamment, d'une maison France Service. Or, dans ce cas, il importe obligatoirement que les agents publics communaux exercent seulement en partie leurs missions au titre du service commun car, de la sorte, ils sont seulement mis à disposition de l'EPCI et restent sous l'autorité du maire. Par contre, s'ils exercent leurs missions intégralement, ils ne peuvent intervenir en matière de titres d'identité car ils sont transférés de plein droit auprès de l'EPCI et ne se trouvent plus être sous l'autorité du maire.

## Jurisprudence :

- **L'entretien professionnel doit être réalisé par le supérieur hiérarchique direct à la date de l'entretien**

[CE, 6 mars 2025, n° 493924](#)

**Portée :** Cet arrêt précise que l'entretien professionnel d'un agent public doit être réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué à la date de l'entretien.

**Faits :** Un fonctionnaire a contesté son compte rendu d'entretien professionnel considérant, notamment, que l'entretien avait été réalisé par le supérieur hiérarchique direct qui ne l'avait pas été au cours de l'année.

**Problème juridique :** Un entretien professionnel peut-il être réalisé par un agent qui n'a pas été le supérieur hiérarchique direct au cours de l'année, mais qui l'est à la date de l'entretien ?

**Solution :** Oui.

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 l'ait 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.

**Bon à savoir :** Même si cet arrêt concerne la fonction publique d'État, il se transpose aisément à la fonction publique territoriale compte tenu de la rédaction similaire des textes juridiques relatifs à l'entretien professionnel.

➤ **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](#)

**Portée :** Cet arrêt admet qu'il est permis pour une autorité territoriale de prendre une décision de licenciement en cours de stage ou de refus de titularisation au terme du stage en se fondant sur des faits commis antérieurement au stage.

**Faits :** Un agent stagiaire auprès du CNRS n'a pas été titularisé au motif que ledit agent avait, avant sa nomination stagiaire, manqué à des obligations déontologiques en citant différentes sources de ses articles.

**Problème juridique :** Des faits antérieurs au stage peuvent-ils être pris en considération pour justifier une décision de licenciement en cours de stage ou de refus de titularisation au terme du stage ?

**Solution : Oui.**

La haute juridiction administrative considère en effet 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* ».

Elle rappelle cependant :

- qu'une décision de fin de stage doit être fondée « *sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude du stagiaire à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne* ».
- que pour apprécier la légalité d'une telle décision, « *il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations* ».

### **Point de vigilance :**

**Pour justifier la décision de fin de stage en se fondant uniquement sur des faits commis antérieurement, il importe de démontrer que ces faits caractérisent une insuffisance professionnelle rendant impossible l'exercice des missions, d'une part, et qu'ils ne constituent pas une sanction disciplinaire déguisée, d'autre part.**

**À défaut, la décision sera illégale.**

- **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

**Portée :** Ce jugement confirme 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.

**Faits :** 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.

**Problème juridique :** Un DGS ou un autre agent assurant des missions de direction peut-il exercer une autorité sur les services de police municipale ?

**Solution : Non.**

Sur le fondement du Code Général des Collectivités Territoriale, du Code de la Sécurité Intérieure, du Code de Procédure Pénale et du décret du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriale et des établissements publics locaux assimilés, le Tribunal Administratif a considéré qu'il « *résulte de l'ensemble de ces dispositions, que pour l'exercice des missions de police administrative et judiciaire qui leur sont confiées par la loi, les agents de police municipale sont placés sous l'autorité du maire et, le cas échéant, de l'un de ses adjoints. Cette circonstance ne fait pas obstacle à ce que ces agents soient également placés sous la responsabilité administrative du directeur général des services de la commune. En revanche, dès lors que ce directeur n'appartient pas à l'un des trois corps dont le statut particulier est régi par les décrets précités des 17 novembre 2006 et 21 avril 2011 ni ne peut légalement recevoir de délégation de fonctions du maire pour l'exercice des pouvoirs de police municipale, il résulte de ces mêmes dispositions qu'un directeur général des services d'une collectivité territoriale ne peut assurer la direction opérationnelle d'un service de police municipale, en particulier en donnant des instructions relatives à l'exercice des missions de police ou en étant destinataire des rapports mentionnés à l'article 21-2 du code*

de procédure pénale ou des données et informations visées par l'arrêté susvisé du 14 avril 2009 ».

En effet, les agents de police municipale sont placés sous l'autorité hiérarchique du maire et doivent exécuter les missions que celui-ci leur confie.

Selon le Code de la Sécurité Intérieur :

- Article L. 511-1 : « Sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ».
- Article R. 515-5 : « Sous réserve des règles posées par le code de procédure pénale en ce qui concerne leurs missions de police judiciaire, les agents de police municipale sont placés, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique du maire de la commune qui les emploie ou auprès duquel ils sont mis à disposition ».
- Article R. 515-19 : « Les agents de police municipale doivent exécuter loyalement les ordres qui leur sont donnés par le maire de la commune ou, le cas échéant, par les agents de police municipale qui les encadrent. Les agents de police municipale ont le devoir de rendre compte au maire ou, le cas échéant, aux agents de police municipale chargés de leur encadrement de l'exécution des missions qu'ils ont reçues ou, éventuellement, des raisons qui ont rendu leur exécution impossible ».

Selon le Code de Procédure pénale, 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.

#### Bon à savoir :

**Si l'organigramme de la commune place le service de police municipale sous l'autorité du DGS ou d'un autre agent, il importe de le modifier et de rattacher ledit service sous l'autorité directe du maire.**

#### ➤ **Brèves de jurisprudence**

### **Inconstitutionnalité de l'article L. 124-20 du CGFP sur la mobilité d'agents publics dans le secteur privé**

[Conseil Constitutionnel, décision n° 2024-1120 QPC du 24 janvier 2025](#)

Saisi d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC), le Conseil Constitutionnel déclare contraire à la

Constitution les dispositions de l'article L. 124-20 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

En effet, cet article énonce que si un agent public ne respecte pas les avis de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), « *l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de la notification de l'avis rendu par la HATVP* » et que cette sanction s'applique « *également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique* ».

Or, le Conseil Constitutionnel considère que l'application de cette sanction en

l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique constitue une sanction automatique car, sans saisine, la HATVP ne peut émettre d'avis. Or, comment un agent public pourrait-il être empêché d'être recruté par une administration dans les 3 ans à compter de l'avis de la HATVP si cette dernière n'a pu émettre d'avis.

Le 3° de l'article L. 124-20 du CGFP est ainsi abrogé à compter du 31 janvier 2026.

### **Une demande d'admission à la retraite ne peut pas être rejetée par l'employeur au motif qu'une procédure disciplinaire est en cours**

#### **[CE, 14 février 2025, n° 493140](#)**

Le Conseil d'État considère qu'un employeur public ne peut légalement rejeter, au motif qu'une procédure disciplinaire serait en cours ou envisagée,

la demande d'admission à la retraite d'un fonctionnaire qui remplit les conditions requises pour obtenir la liquidation de sa pension de retraite.

### **Bénéfice de la protection fonctionnelle d'un agent public pour une action exercée devant le juge administratif**

#### **[CE, 7 février 2025, n° 495551](#)**

Le Conseil d'État étend le bénéfice de la protection fonctionnelle à un agent public dans le cadre d'une action exercée devant le juge administratif. Il considère en effet que « *l'instance engagée par un agent devant une juridiction administrative, relative à des faits ouvrant droit au bénéfice de la protection fonctionnelle doit être regardée comme entrant dans les prévisions de l'article L. 134-12 du code*

*général de la fonction publique et du décret du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit pris pour son application, dont les dispositions sont désormais codifiées aux articles R. 134-1 et suivants de ce même code* ».

## **L'information de l'agent qu'il a le droit de se taire ne s'étend ni à l'exercice ordinaire du pouvoir hiérarchique ni aux enquêtes administratives**

[CE, 6 janvier 2025, n° 471653](#)

Le Conseil d'État précise que le droit de se taire ne s'applique, sauf détournement de procédure :

- ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique,
- ni 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.

Il précise de plus que 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.

## **Nécessité de mise en demeure pour caractériser un abandon de poste d'un agent contractuel de droit privé**

[CE, 18 décembre 2024, n° 473640](#)

Le Conseil d'État aligne le régime juridique de l'abandon de poste des agents publics sur la situation d'abandon de poste des agents de droit privé. Il considère en effet qu'un tel agent sera en situation d'abandon de poste si et

seulement s'il a été informé par une mise en demeure de son employeur qui l'enjoint de reprendre le travail ou de justifier de son absence légitime, à défaut de quoi il sera radié.

## **Modification substantielle de l'exercice d'une activité accessoire**

[CAA, Lyon, 22 janvier 2025, n° 23LY01758](#)

Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel de Lyon considère que l'augmentation de la quotité travaillée au titre d'une activité accessoire de 28h33 à

37h79 mensuelles ne constitue pas une modification substantielle qui nécessiterait l'octroi d'une nouvelle autorisation.

## **Le forfait mobilité durable n'est pas une obligation dans la FPT et la FPH**

[TA, Rouen, 9 janvier 2025, n° 2300279](#)

Le Tribunal Administratif confirme, s'il en était besoin, que le forfait mobilité durable n'a pas à être mis obligatoirement en œuvre dans la FPH, le décret en permettant la transposition ne faisant mention que d'une possibilité.

Le raisonnement est totalement transposable à la FPT dans la mesure où le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 indique également que les agents peuvent bénéficier de ce forfait.

## **Un tiers ne saurait demander à un employeur public la suspension d'un agent public**

[TA, Toulon, 30 décembre 2024, n° 2201505](#)

Dans ce jugement, le Tribunal Administratif de Toulon considère qu'un tiers n'est pas recevable à demander la suspension d'un agent public et l'annulation du refus de l'administration de suspendre un agent dans la mesure où la suspension n'a d'autre objet que l'intérêt du service.

Cependant, il précise que rien n'interdit à l'usager d'engager à l'encontre de l'administration une action en responsabilité s'il estime que l'administration a commis une faute qui lui a causé un préjudice.

## **Un cumul d'illégalités dans la conclusion d'un contrat de droit public rend ce dernier inexistant**

[TA, Limoges, 26 novembre 2024, n° 2401130](#)

Le Tribunal Administratif considère que le cumul d'illégalités réitérées en toute connaissance de cause par une autorité territoriale pour permettre à une personne d'occuper des fonctions rend le contrat inexistant comme s'il n'avait jamais existé.

En l'espèce, le contrat avait été conclu en l'absence de déclaration de vacance d'emploi, l'absence de diplôme ou de formation requis et la rétroactivité du contrat.

## 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 pour une collectivité territoriale ou un établissement public local de consacrer des autorisations spéciales d'absence non reconnues par un texte juridique ?**

**Non.**

En l'état du droit, un employeur public ne peut consacrer des autorisations spéciales d'absence (ASA) que si elles sont liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux (article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique), d'une part, et si elles sont consacrées par des textes juridiques, d'autre part.

Dans ce cadre, il existe deux catégories d'ASA :

- Les ASA de droit consacrées par la loi qui ne peuvent pas être refusées par un employeur public.
- Les ASA discrétionnaires, dont l'existence est reconnue par des circulaires, qui ne sont pas obligatoirement consacrées par un employeur public et qui peuvent être refusées.

Conformément à l'article L. 622-1 du CGFP, un décret est attendu afin de dresser une liste exhaustive des différentes ASA discrétionnaires.

En son absence, aucune ASA qui ne serait pas prévue par un texte juridique ne peut être consacrée par une collectivité territoriale ou un établissement public local, même au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Sans ce décret d'application, 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 aux règles douloureuses ou à une interruption de grossesse par exemple.

Le juge administratif l'a confirmé à plusieurs reprises pour les règles douloureuses. En revanche, il a récemment admis une ASA pour interruption de grossesse et pour un congé 2<sup>nd</sup> parent. Or, le raisonnement retenu ne saurait être valable.

➤ **Comment gérer la situation d'un fonctionnaire en disponibilité qui ne fait part d'aucune volonté à l'issue de la période ?**

Un fonctionnaire placé en disponibilité doit, au moins 3 mois avant la fin de la période de disponibilité, indiquer à son employeur s'il compte renouveler sa disponibilité, être réintégré ou démissionner (article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration).

En l'absence de demande dans ces 3 mois et à l'issue de la période de disponibilité, il appartient à l'autorité territoriale de mettre en demeure le fonctionnaire, par courrier en recommandé avec accusé de réception, pour l'enjoindre de faire part de sa volonté à la suite de l'expiration de la période de disponibilité. À défaut de réponse dans le délai déterminé dans la mise en demeure, le fonctionnaire s'expose à une radiation des cadres pour abandon de poste sans préavis ni procédure préalable ni indemnité.

Dans l'attente, le fonctionnaire doit être maintenu de fait en disponibilité.

## **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.*

➤ **La nomination stagiaire**

En-dehors du recrutement de fonctionnaires par le biais de la mobilité, la nomination stagiaire constitue le moyen de recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir un emploi public permanent.

Constituant l'entrée dans la fonction publique et conditionnant la titularisation, la nomination stagiaire n'est pas une décision anodine. Elle consiste en effet à former le stagiaire et à évaluer son aptitude professionnelle à intégrer la fonction publique territoriale.

Elle importe donc de respecter le cadre juridique et d'entreprendre des démarches importantes pour évaluer le fonctionnaire et s'en prévaloir notamment en cas de décision de non-titularisation.

Afin d'être en conformité avec le statut et de comprendre l'ensemble des enjeux autour de la période de stage, le service juridique du Centre de Gestion de l'Oise vous propose une note pratique que vous trouverez [en cliquant ici](#).

➤ **La gestion de fermetures de classes dans les écoles maternelles et primaires**

Chaque année, des classes dans les écoles maternelles et primaires sont fermées compte tenu du nombre d'enfants inscrits et de l'organisation de la carte scolaire. Le département de l'Oise n'échappe pas à ce phénomène puisque 49 classes seraient concernées sur les 816 écoles publiques pour la prochaine rentrée.

Ces fermetures ne sont pas anodines, notamment dans les écoles maternelles, compte tenu de l'affectation d'ATSEM ou d'agents faisant fonction d'ATSEM. En effet, la fermeture d'une classe suppose nécessairement un changement d'affectation voire un reclassement de l'agent qui y était affectée. Or, un changement d'affectation et un reclassement prennent du temps et se préparent.

Aussi, le Centre de Gestion de l'Oise vous propose une note pratique à cet égard qui vous explique les différentes démarches à entreprendre. Elle est disponible [en cliquant ici](#).

## **Agenda du RH :**

➤ **Gestion des carrières**

- |                                       |   |                                                                                                                                        |
|---------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2025</b> | - | Mettre en œuvre le dispositif de Prévoyance                                                                                            |
| <b>Avant le 15 avril 2025</b>         | - | Déterminer les dépenses certaines et prévisionnelles en matière de personnel pour l'année 2025 en vue du budget                        |
| <b>Avant le 2 juin 2025</b>           | - | Réfléchir aux dossiers de promotion interne des fonctionnaires en vérifiant les conditions et en déposant les dossiers dans les délais |
| <b>Avant le 31 décembre 2025</b>      | - | Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé                                                 |

➤ **Instances paritaires**

- |                                  |   |                                                                             |
|----------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>1<sup>er</sup> avril 2025</b> | - | Réunion du CST                                                              |
| <b>25 avril 2025</b>             | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 15 mai |
| <b>14 mai 2025</b>               | - | Date limite d'envoi des dossiers de                                         |

saisine de la F3SCT pour la séance du 3 juin

**15 mai 2025**

- Réunion du CST

**23 mai 2025**

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 12 juin

**3 juin 2025**

- Réunion de la F3SCT  
Date limite de saisine de la CAP-CCP pour la séance du 17 juin

**12 juin 2025**

- Réunion du CST

**17 juin 2025**

- Réunion des CAP et CCP

➤ **Instances médicales**

**27 mars 2025**

- Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)

**2 avril 2025**

- Date limite de saisine du conseil médical pour la séance du 24 avril

**24 avril 2025**

- Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)

**30 avril 2025**

- Date limite de saisine du conseil médical pour la séance du 22 mai

**22 mai 2025**

- Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)

**4 juin 2025**

- Date limite de saisine du conseil médical pour la séance du 26 juin

➤ **Évènements du CDG60**

*Retrouvez tous les événements dans l'agenda sur notre site Internet.*

**22, 23 et 24 avril 2025**

- Sessions CNRACL  
Compléter les dossiers dématérialisés sur la plateforme PEP'S  
Au CDG60

## **Sur inscription**

**24 et 25 avril 2025**

- Formation RPS  
[Sur inscription](#)  
Au CDG60

**29 avril 2025**

- Assises de l'absentéisme  
[Sur inscription](#)  
Au CDG60

**21 mai 2025**

- Réunion d'information retraite  
[Sur inscription](#)  
Au CDG60

**10 et 11 juin 2025**

- Formation RPS  
[Sur inscription](#)  
Au CDG60