

Lettre d'actualités statutaires n° 47 - Juillet 2025

Édito :

En cette période estivale, la production législative est considérablement ralentie, alors que nous attendons une loi importante pour la fonction publique en ce qui concerne la transposition de l'accord cadre de juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire, et notamment sur la couverture prévoyance.

Dans l'attente, les regards sont déjà tournés vers la rentrée prochaine qui devrait, à n'en pas douter, être considérablement chargée et importante pour la fonction publique.

L'agenda social devrait en effet être animé pour la seconde moitié de l'année 2025 à la suite, notamment, d'une réunion multilatérale avec les organisations syndicales du 18 mars 2025. L'objet de cette réunion était d'organiser les échanges de fond en vue d'une évolution de la fonction publique à l'horizon 2050 pour tenir compte des transformations des métiers et des compétences avec trois thématiques abordées sur l'ensemble de l'année 2025 : rémunération et politique salariale ; qualité de vie au travail et conditions de travail ; égalité professionnelle, protection sociale complémentaire et le dialogue social.

Le dialogue social, justement, sera d'autant plus déterminant en cette fin d'année 2025 avec l'organisation des élections professionnelles dans les instances paritaires sur l'ensemble de l'année 2026. L'ensemble des collectivités et établissements publics devront en effet se mobiliser dans ce contexte, qu'ils aient ou non leurs propres instances paritaires. Le Centre de Gestion de l'Oise, qui est en charge de cette organisation, communiquera régulièrement dès le mois de septembre pour anticiper et veiller à la régularité du processus électoral.

Il faut également indiquer qu'un groupe de travail s'est par principe réuni entre mai et juin 2025 à la suite de la Conférence Financière des Territoires pour traiter de la fonction publique territoriale en identifiant les mesures pour maîtriser l'évolution de la masse salariale et les leviers de gestion prévisionnelle, en recherchant l'attractivité des métiers, en abordant des questions statutaires et en faisant un point sur la hausse des cotisations retraite. Un retour de ce groupe de travail est alors attendu dans les prochains mois.

Il faudra également prêter une attention particulière aux retours des préfetures sur le Roquelaure de la simplification, différentes préconisations en matière de gestion des ressources humaines ayant été proposées dans un communiqué le 28 avril 2025.

Le Pôle Juridique et Carrières vous souhaite de belles vacances et vous donne rendez-vous à la rentrée.

SOMMAIRE

Information : Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1^{er} janvier 2025	3
Information : Protection sociale complémentaire sur le risque santé obligatoire au 1^{er} janvier 2026	3
TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES :	4
➤ Actualité à venir - Systématisation du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant	4
➤ Détermination réglementaire des règles relatives au report et à l'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique	5
➤ Mesures obligatoires pour protéger les agents publics contre les épisodes de forte chaleur ou de canicule	8
➤ Amélioration de certains droits des fonctionnaires stagiaires	9
➤ Détermination du schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant en application du service public de la petite enfance	10
➤ Absence de protection fonctionnelle dans le cadre de la responsabilité financière des gestionnaires publics	12
➤ Actualité en bref	13
Chartes, conventions et autres	15
➤ Guide pour le recrutement à l'ère du numérique	15
➤ Absence de transfert obligatoire de la compétence « eau et assainissement » aux Communautés de Communes	15
➤ Les mobilités entre les secteurs public et privé	16
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	16
Jurisprudence :	16
➤ Responsabilité financière des maires pour l'octroi d'un avantage injustifié à autrui pour le versement d'une prime illégale	16
➤ Épuisement professionnel et obligation de l'employeur public	18
➤ Brèves de jurisprudence	19
Questions juridiques du moment	20
➤ La rémunération d'un agent public est-elle obligatoirement versée sur la base du trentième ?	20
Notes pratiques	21
➤ Les mesures pour faire face aux épisodes de forte chaleur ou de canicule	21
➤ Le recrutement de surveillants de baignade	21
Agenda du RH :	22

➤ Gestion des carrières	22
➤ Instances paritaires	22

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.

Nous attirons votre attention sur la nécessité d'anticiper si vous souhaitez adhérer à la convention négociée et conclue par le CDG60. En effet, les employeurs attendent

l'échéance pour entreprendre les démarches, ce qui peut entraîner des délais de traitement et des retards par notre prestataire, d'autant que les agents auront également des délais éventuels pour procéder à la résiliation de leur prévoyance existante.

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES :

➤ **Actualité à venir - Systématisation du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant**

Au cours du second trimestre 2025 ou au plus tard le 1^{er} janvier 2026, le département de l'Oise sera concerné par le déploiement du système d'information sécurisé par lequel les personnes (exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, bénévoles intervenant dans ces établissements, assistants maternels ou familiaux et majeurs et mineurs d'au moins 13 ans vivant à leur domicile) devront demander la délivrance d'une attestation faisant état de l'absence de condamnation non définitive ou de mise en examen mentionnées au Fichier Judiciaire National Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS).

Or, l'arrêté n'est pas encore paru.

Pris en application des [articles L. 133-6 et L. 421-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles](#), un [décret n° 2024-643 du 28 juin 2024](#) précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les assistants maternels ou familiaux et les majeurs et mineurs d'au moins 13 ans vivant à leur domicile, dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant.

Il prévoit dans ce cadre que ces personnes peuvent solliciter, auprès du Conseil Départemental, une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJAIS. La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au FIJAIS.

Cette attestation, datant de moins de 6 mois, devra être présentée à l'employeur par toute personne candidate à l'exercice d'une activité au contact de mineurs et devra être renouvelée tous les 3 ans.

À défaut de présentation, le président du Conseil Départemental pourra solliciter le contrôle des antécédents en demandant la communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire et/ou du FIJAIS et en informer l'employeur.

Le Centre de Gestion de l'Oise communiquera ultérieurement lorsque toutes les informations seront parues.

➤ **Détermination réglementaire des règles relatives au report et à l'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique**

[Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale](#)

En application de la réglementation du droit de l'Union Européenne, le décret **fixe et unifie** le régime applicable, d'une part, au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental et, d'autre part, l'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Une circulaire est en attente de parution.

POUR INFORMATION :

Jusqu'alors, le régime du report ou de l'indemnisation des congés annuels non pris était consacré de manière disparate en droit français selon le statut de l'agent et la nature du congé.

Au titre du congé pour indisponibilité physique :

- **Pour les fonctionnaires, seul le juge administratif s'était prononcé en faisant application du droit de l'Union Européenne avec son avis en date du 26 avril 2017 n° 406009 et son arrêt en date du 4 avril 2025 n° 487840.**
- **Pour les contractuels de droit public, le régime était déterminé, depuis peu, par la réglementation à l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (modifiée par le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022) sans appliquer pour autant la solution du juge administratif.**

Au titre des congés pour événement familial ou parental, le juge administratif avait consacré une position pour le congé maternité dans un arrêt en date du 12 novembre 2012 n° 349896 et la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 consacrant le maintien des droits acquis sans précisions.

Il faut indiquer que, selon des directives de l'Union Européenne, qui s'imposent en droit national, un travailleur doit pouvoir bénéficier au minimum de 4 semaines de congés annuels et de percevoir une indemnisation s'il n'a pu les prendre en tout ou partie en cas de fin de la relation de travail avec son employeur (directive

2003/88/CE du 4 novembre 2003 et CJCE, 20 janvier 2009, aff. C- 350/06 et C- 520/06 ; CJCE, 21 juin 2012, aff. C-78/11 ; CJCE, 3 mai 2012, aff. C- 337/10 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C- 569/16 C- 570/16).

Dans ce cadre, les congés annuels non pris par un agent public, au motif d'un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales, sont maintenus de sorte qu'ils peuvent être reportés ou, en cas de fin de la relation de travail, indemnisés dans une certaine limite commune.

Le report et l'indemnisation sont en effet doublement limités :

- À une période de 15 mois ;
- À 4 semaines de congés annuels, c'est-à-dire 20 jours.

La réglementation reprend ainsi la solution dégagée par le Conseil d'État pour les congés pour raisons de santé et la transpose à certains égards aux congés pour événement familial ou parental.

- **Sur les limites communes au report et à l'indemnisation**

En premier lieu, le report et l'indemnisation ne sont possibles que pendant **une période de 15 mois**, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Plus précisément, la période de report débute de manière différente selon que les congés annuels non pris ont été générés avant ou pendant un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales :

- Lorsqu'ils ont été générés avant ledit congé, la date de report débute à compter de la reprise des fonctions.
- Lorsqu'ils ont été générés pendant ledit congé, la période de report débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

En second lieu, le report et l'indemnisations ne sont limités qu'à **20 jours de congés annuels** pour un agent public qui n'a pu prendre l'intégralité de ses congés annuels, c'est-à-dire 25 jours. De la sorte, il importe de proratiser cette limite des 20 jours pour un agent public qui avait moins de 25 jours de congés annuels par an ou qui n'a pu prendre moins de 25 jours de congés annuels par an (CAA, Marseille, 17 octobre 2022, n° 20MA01949).

POINT DE VIGILANCE : Il semble que cette limite de 20 jours ne s'applique pas pour les congés annuels non pris au motif d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le décret précisant bien « à l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence ». Aussi, un agent public qui n'a pu prendre 25 jours de congés annuels pourrait reporter ou se faire indemniser la totalité de ses congés

annuels dans la limite des 15 mois au titre d'un congé pur événement familial ou parental.

- Sur l'indemnisation des congés annuels non pris

En premier lieu, l'indemnisation n'est possible qu'en cas, d'une part, de report impossible des congés annuels et, d'autre part, de fin de la relation de travail de l'agent public, peu importe le motif (CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15). Cette indemnité est ainsi due même en cas de démission de l'agent public.

En second lieu, l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond, pour chaque jour de congé annuel non pris, à :

la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois
d'exercice complet x 12

250

FOCUS SUR LA REMUNERATION MENSUELLE BRUTE :

Elle correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception des :

- versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir, c'est-à-dire le CIA ;
- primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires

annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

Il existe des incertitudes sur la détermination de cette rémunération brute et par conséquent sur le calcul de l'indemnité compensatrice. Il est en effet complexe de comprendre la mention de « *la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet* ».

Nous sommes donc en attente de précisions sur ce point.

POINT D'ATTENTION :

Il faut également indiquer que cette réglementation est venue supprimer l'indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris des contractuels de droit public lorsqu'ils n'ont pu prendre tout ou partie de leurs congés annuels du fait de l'autorité territoriale hors maladie ou congé pour événement familial ou parental.

Une note pratique sur cette thématique sera mise à jour pour tenir compte de cette réglementation.

- **Mesures obligatoires pour protéger les agents publics contre les épisodes de forte chaleur ou de canicule**

[Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#)

[Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense](#)

À compter du 1^{er} juillet 2025, les règles relatives à la protection des agents publics contre les épisodes de forte chaleur sont modifiées et imposent tout employeur public de les mettre en œuvre.

Un décret et un arrêté ont été en effet publiés au Journal Officiel du 1^{er} juin 2025 en modifiant les dispositions du Code du Travail à cet égard.

BON A SAVOIR : Il faut rappeler, s'il en était besoin, que les livres I à IV de la Partie IV du Code du Travail s'appliquent à la fonction publique territoriale.

Cette réglementation consacre deux catégories de mesures.

D'une part, elle prévoit des mesures générales qui s'appliquent même en-dehors d'épisode de forte chaleur ou de période de canicule :

- Obligation de maintenir, en toute saison, une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent.
- Obligation de protéger les agents publics des conditions atmosphériques (suppression de la mention « *dans la mesure du possible* »).
- Obligation de tenir compte des conditions atmosphériques pour déterminer la durée du port des équipements de protection individuelle (EPI) en complément de la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, les performances des équipements de protection individuelle en cause.

D'autre part, elle prévoit des mesures propres aux épisodes de forte chaleur ou périodes de canicule.

Dans ce cadre, tout employeur public devra prendre des mesures consacrées dès qu'un épisode de chaleur intense ou qu'une période de canicule se présentera selon Météo France :

Obligation d'évaluer les risques liés à l'exposition des agents publics à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Obligation de définir, lorsque l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des agents publics, des mesures ou des actions de prévention prévues dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Obligation de réduire les risques liés à l'exposition d'épisode de forte chaleur ou de période canicule conformément à l'**article R. 4463-3 du Code du Travail**, à l'instar de la modification de l'agencement des lieux et postes de travail jusqu'à « *des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces* », en passant par une modification des EPI et la mise à disposition de davantage d'eau fraîche tout au long de la journée et proches des postes de travail.

Ces mesures sont susceptibles d'être « *adaptées* » pour les travailleurs « *particulièrement vulnérables* ».

POUR INFORMATION : L'épisode de chaleur intense est l'atteinte du seuil de niveau de vigilance « jaune » ou « orange » ou « rouge », alors que la période de canicule est l'atteinte du seuil des niveaux de vigilance « orange » ou « rouge ».

Dans l'attente de la parution d'une note pratique, retrouvez l'ensemble des mesures et des recommandations [en cliquant ici](#).

➤ **Amélioration de certains droits des fonctionnaires stagiaires**

[Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires](#)

Le décret modifie, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques, les conditions de prise en compte de la période de congé parental pour l'avancement et porte

à douze ans, au lieu de huit, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

En premier lieu, la période passée par un fonctionnaire stagiaire en congé parental est intégralement prise en compte, dans la limite de l'article L. 515-8 du Code Général de la Fonction Publique, pour le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de la titularisation.

POUR INFORMATION : Au titre de cet article L. 515-8 du CGFP, le fonctionnaire en position de congé parental :

- **N'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ;**
- **Conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière ;**
- **Conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.**

En second lieu, un fonctionnaire stagiaire peut désormais bénéficier d'un congé sans rémunération, d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois, pour élever un enfant de moins 12 ans contre 8 ans auparavant.

POUR INFORMATION : Ce congé est également possible pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie grave et pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

- **Détermination du schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant en application du service public de la petite enfance**

[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](#)

Le 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.

POUR RAPPEL :

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.

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 ;**
- **Informier 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.

Le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant a ainsi pour objet de :

- Répertorier les équipements, les services et les modes d'accueil existants pour l'accueil des enfants de moins de trois ans ;
- Préciser les besoins des enfants de moins de trois ans et de leurs familles recensés sur leur territoire ;
- Identifier les zones géographiques caractérisées par une offre d'accueil insuffisante ou par des difficultés dans l'accès à cette offre ;
- Définir les orientations pluriannuelles de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant et les actions à mener, comprenant :
 - o Les objectifs de maintien, de développement et de redéploiement de l'offre d'accueil, en tenant compte des zones géographiques caractérisées par une offre insuffisante ;
 - o Les besoins en matière d'emplois et de compétences pour répondre à ces objectifs ;
 - o Les dispositifs, les partenariats et les actions à maintenir ou à développer pour répondre aux difficultés spécifiques rencontrées par les familles rencontrant des difficultés du fait de leurs conditions de vie ou de travail, de leur état de santé, d'une situation de handicap ou de la faiblesse de leurs ressources ;
 - o Les modalités d'accompagnement des personnes physiques ou morales qui accueillent le jeune enfant en matière de qualité d'accueil ;

- Les projets d'investissements en matière de rénovation, d'entretien et de création d'équipements, de services et de modes d'accueil du jeune enfant ;
 - Les coûts prévisionnels des opérations envisagées, les moyens humains, financiers et en ingénierie nécessaires à leur réalisation, ainsi que les difficultés identifiées ;
 - Le calendrier prévisionnel de réalisation de ces opérations pour la durée du schéma ;
 - Les indicateurs et les modalités d'évaluation des objectifs du schéma.
- Préciser les partenariats à renforcer, afin de développer l'offre d'accueil du jeune enfant et soutenir sa qualité.

POUR APPROFONDIR : Il devra également intégrer un diagnostic territorialisé de l'offre et des besoins en matière d'accueil du jeune enfant, de soutien à la parentalité, ainsi que de formation initiale et continue des professionnels de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité (décret n° 2025-383 du 28 avril 2025 relatif au plan annuel départemental d'inspection et de contrôle des modes d'accueil du jeune enfant prévu à l'article L. 2324-2-2 du Code de la Santé Publique).

L'élaboration du schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant fait l'objet d'une concertation, menée par l'autorité organisatrice, avec la caisse d'allocations familiales, et le cas échéant la mutualité sociale agricole, le conseil départemental et les autres collectivités territoriales concernées, les acteurs privés ou publics qui concourent à l'accueil du jeune enfant, ainsi que les professionnels de l'accueil individuel.

Il fait également l'objet d'une concertation avec les usagers concernés ou leurs représentants selon les modalités définies par l'autorité organisatrice.

➤ **Absence de protection fonctionnelle dans le cadre de la responsabilité financière des gestionnaires publics**

[Premier Ministre, Circulaire n° 6478-SG visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics, 17 avril 2025](#)

Cette circulaire, qui ne concerne expressément que la fonction publique d'État dont l'esprit se transpose aux autres fonctions publiques, a pour objet de préciser les formes et les modalités du soutien que les employeurs doivent apporter à leurs agents publics qui sont poursuivis au titre de la responsabilité financière des gestionnaires publics au sens de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022.

Il faut indiquer en effet que le dispositif de la protection fonctionnelle ne peut s'appliquer pour cette responsabilité financière, celle-ci n'étant ni une responsabilité pénale ni une responsabilité civile, comme l'a rappelé le Conseil d'État dans un arrêt en date du 29 janvier 2025, n° 497840.

Dans ce cadre, la circulaire recommande aux employeurs publics :

- De désigner une entité ou une personne référente qui sera chargée de mettre en œuvre l'accompagnement ;
- De mettre à disposition des agents poursuivis les archives papiers ou numériques de leur service, notamment des notes, correspondances et échanges de courriers ou de messages à même d'éclairer la juridiction sur les décisions prises par lui et sur le contexte dans lesquels se sont inscrits ces faits ;
- De mobiliser les ressources internes pour fournir aux agents poursuivis un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de leur défense en préparant des auditions et produisant des documents de soutien.

➤ **Actualité en bref**

Exercice de l'action de groupe par les organisations syndicales représentatives

[Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes](#) (article 16)

Les organisations syndicales représentatives, au sens de l'[article L. 221-1 du Code Général de la Fonction Publique](#), peuvent exercer une action de groupe :

- En matière de lutte contre les discriminations ;
- En matière de protection des données personnelles ;
- Lorsqu'elle tend à la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur.

Une action de groupe est exercée en justice pour le compte de plusieurs

personnes physiques ou morales, placées dans une situation similaire, résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle, par une personne morale de droit public ou par un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public.

L'action de groupe est exercée afin d'obtenir soit la cessation du manquement, soit la réparation des préjudices, quelle qu'en soit la nature, subis du fait de ce manquement, soit la satisfaction de ces deux prétentions.

Parts des postes à pourvoir pour les concours d'ATSEM

[Décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#)

Le décret procède, pour une période transitoire de cinq années à compter de son entrée en vigueur, à l'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, c'est-à-dire :

- Au plus 30 % pour le concours externe sur titres ;
- Au moins 60 % pour le concours interne ;
- Au moins 5 % et au plus 10 % pour le troisième concours.

Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne.

Cette modification vise à augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant-fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois.

Modalités d'application des allègements généraux et d'autres exonérations spécifiques de cotisations sociales

[Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales](#)

Le décret fixe pour 2025, d'une part, les valeurs maximales du coefficient de la réduction générale des cotisations et contributions patronales compte tenu de la part mutualisée du taux de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles et du taux de la contribution d'assurance chômage au 1^{er} janvier 2025 (articles 1 et 2) et, d'autre part, les modalités d'entrée en vigueur dérogatoires pour les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles au 1^{er} mai 2025 (articles 4 et 5).

Ainsi, les cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont à compter du 1^{er} mai 2025 :

- De 1,72 % pour les collectivités territoriales y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social (taux inchangé) ;
- De 1,31 % pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales (contre 1,23 %).

Ces modifications concernent les cotisations des agents publics relevant du régime général de la sécurité sociale.

Exonération de cotisations salariales pour les apprentis

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

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025, les apprentis 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 salaire minimum de croissance en vigueur, contre 79 % de ce salaire minimum auparavant.

Chartes, conventions et autres

➤ Guide pour le recrutement à l'ère du numérique

[Profil Public, Guide employeur - Recruter à l'ère de l'IA et des réseaux sociaux dans la fonction publique, mai 2025](#)

La plateforme Profil Public propose un guide à destination des employeurs publics afin d'adapter la politique de recrutement à l'ère de l'intelligence artificielle et des réseaux sociaux.

➤ Absence de transfert obligatoire de la compétence « eau et assainissement » aux Communautés de Communes

[Loi n° 2025-327 du 11 avril 2025 visant à assouplir la gestion des compétences « eau » et « assainissement »](#)

[Direction Générale des Collectivités Locales, FAQ sur la prise des compétences eau et assainissement, avril 2025](#)

Alors qu'il devait être obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2026, le transfert de compétence « eau » et « assainissement » auprès des Communautés de Communes n'est finalement plus obligatoire à la suite de la loi n° 2025-327 du 11 avril 2025.

Les communes disposent de la faculté d'exercer la compétence « eau » et/ou « assainissement » (la loi consacrant la sécabilité des compétences) en régie directe, par le biais d'un syndicat infracommunautaire ou par transfert à leur Communauté de Communes.

Les communes qui avaient déjà procédé au transfert de compétences ne peuvent plus modifier leur position.

Afin de faire le point sur le régime juridique à cet égard, la DGCL a publié une FAQ.

➤ **Les mobilités entre les secteurs public et privé**

[Cour des Comptes, Rapport, Les mobilités entre les secteurs public et privé - Un encadrement très inégal selon les fonctions publiques, des ajustements nécessaires, mai 2025](#)

Le présent rapport est issu d'une proposition d'enquête déposée en 2023 par plusieurs citoyens sur la plateforme participative de la Cour des Comptes et des chambres régionales et territoriales des comptes. Il a été réalisé cinq ans après le vote de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a renforcé le dispositif de prévention des conflits d'intérêts en cas de départs des agents publics vers le secteur privé ou d'entrée dans le secteur public de personnes provenant du secteur privé.

L'enquête a retenu un périmètre très large couvrant les trois fonctions publiques, d'État, territoriale et hospitalière.

La question du contrôle déontologique ne peut être dissociée de celle de l'intérêt ou de l'opportunité des mobilités entre les secteurs public et privé, surtout pour l'administration et, *in fine*, pour la qualité du service public lui-même. Les juridictions financières ont surtout cherché à s'assurer que les administrations et les agents publics respectent les règles applicables à ces mobilités, comme les y ont invitées les auteurs des demandes d'enquête déposées sur la plateforme de participation citoyenne.

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 :

➤ **Responsabilité financière des maires pour l'octroi d'un avantage injustifié à autrui pour le versement d'une prime illégale**

[Cour des Comptes, Chambre du contentieux, 24 mars 2025, n° S-2025-0381](#)

Portée : Dans cet arrêt, la Cour des Comptes confirme la condamnation d'une autorité territoriale pour avoir octroyé un avantage injustifié à autrui en ayant réquisitionné le comptable public pour le versement d'une prime de 13^e mois illégale. Cette solution a déjà été consacrée dans un arrêt du 16 décembre 2024, n° S-2024-1528.

Faits : Un président d'un établissement public de coopération intercommunale a réquisitionné le comptable public pour permettre le versement d'une prime de 13^e mois à certains agents publics qui ne bénéficiaient pas d'une telle prime auprès de leur ancien employeur.

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 président 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.

En second lieu, elle reconnaît des circonstances aggravantes au motif que :

- Le président est un « élu d'expérience » ne pouvant ignorer les irrégularités des paiements des primes, d'autant qu'il avait participé à différentes réunions à ce sujet.
- Le président ne saurait invoquer l'absence de mise en cause non plus que le silence du comptable pour le paiement antérieur de ladite prime.

En troisième lieu, elle reconnaît également des circonstances atténuantes compte tenu de l'ancienneté de la pratique, la volonté de l'assemblée délibérante et la difficulté qu'il y a de laisser persister au sein d'un même organisme des régimes indemnitaires différents.

Pour ces motifs et dans ces circonstances, le président a été condamné à une amende de 3 000 euros.

[Cour d'Appel Financière, 20 juin 2025, n° 2025-04](#)

Dans cet arrêt, la Cour d'Appel Financière vient réduire la portée de la jurisprudence de la Chambre Contentieuse de la Cour des Comptes concernant l'engagement de la responsabilité financière d'une autorité territoriale pour le versement d'une prime illégale.

Elle vient ainsi casser l'arrêt de la Cour des Comptes en date du 16 décembre 2024, n° S-2024-1528, dans lequel le maire d'une commune avait été condamné pour avoir attribué une prime de 13^e mois illégale considérant qu'il avait fait prévaloir un intérêt moral personnel.

Or, la Cour d'Appel Financière considère qu'il n'y avait en l'espèce aucun intérêt personnel direct ou indirect au motif :

- Que l'existence d'un intérêt personnel direct ou indirect poursuivi par le gestionnaire public ne saurait se déduire du seul manquement de celui-ci à ses obligations législatives ou réglementaires, ni du seul fait que sa décision aurait pu ne pas être en tout point conforme aux meilleures règles de gestion ou qu'elle aurait conduit à méconnaître un objectif d'intérêt général.

- Que la circonstance que le maire aurait eu comme objectif d'éviter un conflit social au sein du personnel communal, ce qu'aucun élément du dossier ne vient au demeurant accréditer, ne suffit pas à établir qu'il aurait agi par intérêt personnel.
- Qu'aucun lien particulier ait existé entre le maire et les bénéficiaires de la prime.
- Qu'aucun intérêt électoral n'ait pu être caractérisé au titre que certains agents se soient trouvés électeurs de la commune.

➤ **Épuisement professionnel et obligation de l'employeur public**

[CAA, Paris, 5 mars 2025, n° 23PA00370](#)

Portée : Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle qu'un employeur public peut voir sa responsabilité engagée en l'absence de mesures prises pour assurer la santé et la sécurité de ses agents publics.

Faits : En l'espèce, un agent public estime avoir été victime, d'une part, de harcèlement moral en raison de surcharge de travail et d'une mise à l'écart sans qu'aucune mesure n'ait été prise par l'employeur et, d'autre part, de discrimination au motif du refus de sa candidature sur différents postes en raison de son âge.

Problème juridique : L'employeur manque-t-il à son obligation de sécurité en ne prenant aucune mesure visant à éviter une situation d'épuisement professionnel constitutif ou non de harcèlement moral ?

Solution : Oui.

Le juge administratif rappelle en effet que tout employeur public a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses agents publics.

Dans ce cadre, dès lors qu'ils peuvent avoir connaissance d'un tel risque, il leur incombe notamment de prendre dans un délai raisonnable les mesures adaptées qui sont en leur pouvoir, eu égard aux exigences découlant des missions de service public dont elles sont chargées et aux moyens qui leur ont été alloués, pour éviter qu'un agent ne se trouve placé dans une situation d'épuisement professionnel préjudiciable à sa santé du fait, en particulier, d'une surcharge de travail excessive et durable puis, le cas échéant, pour remédier à une telle situation.

Dans le cas de vacances de postes susceptibles d'entraîner l'épuisement professionnel de certains agents, le juge administratif va apprécier, en particulier, non seulement l'existence d'une surcharge de travail et ses incidences, mais aussi les mesures de prévention et d'accompagnement qui ont pu être mises en place, le cas échéant, pour les réduire.

➤ **Brèves de jurisprudence**

Un signalement effectué en qualité de lanceur d'alerte ne fait pas obstacle à une sanction disciplinaire pour des faits distincts

[CE, 6 mars 2025, n° 491833](#)

Le Conseil d'État confirme la sanction disciplinaire infligée à un agent public pour avoir transmis des courriels de dénigrement envers certaines personnes après avoir fait un signalement en qualité de lanceur d'alerte.

Il appartient au juge administratif de s'assurer que la sanction disciplinaire que prend l'administration vis-à-vis d'un agent public qui se prévaut d'éléments de fait permettant de présumer qu'il est lanceur d'alerte est bien justifiée par des motifs étrangers au signalement qu'il a réalisé.

Extension de l'infraction d'outrage envers une personne chargée d'une mission de service public

[Cass. Crim., 8 avril 2025, n° 23-86596](#)

La Cour de Cassation considère, au sens de l'article 433-5 du Code Pénal, que doit être regardée comme chargée d'une mission de service public toute personne chargée, directement ou indirectement, d'accomplir des actes ayant pour but de satisfaire à l'intérêt général, peu important qu'elle ne dispose d'aucun pouvoir de décision au nom de la puissance publique.

Dans ce cadre, une gardienne d'immeuble au service d'un bailleur social est considérée comme exerçant une telle mission de service public.

Il est ainsi certain que cette qualification peut s'appliquer pour des agents publics dans de nombreuses circonstances.

Un harcèlement sexuel peut être constitué par des propos ou comportements visant collectivement un groupe de personnes

[Cass. Crim., 12 mars 2025, n° 24-81644](#)

La Cour de Cassation considère que l'infraction de harcèlement sexuel peut être constituée par « des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs

personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles ».

Tel était le cas pour un enseignant d'université qui avait tenu des propos jugés sexuels, sexistes et dénigrants devant des étudiants.

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.

➤ **La rémunération d'un agent public est-elle obligatoirement versée sur la base du trentième ?**

Oui.

La rémunération est versée mensuellement sur la base du trentième. En effet, l'article 1^{er} du [décret n° 62-765 du 8 juillet 1962](#) énonce que « les traitements et les émoluments assimilés aux traitements alloués aux personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif visés à l'article 4 de la loi de finances n° 61-825 du 29 juillet 1961 se liquident par mois et sont payables à terme échu. Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours. Le douzième de l'allocation annuelle se divise, en conséquence, par trentième ; chaque trentième est indivisible ».

Le fait qu'un agent soit recruté en cours de mois ou que le mois de paie contient 31 jours ne change pas la situation. La rémunération est en effet déterminée sur la base du trentième. L'article 1^{er} précité l'indique parfaitement : « Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours ».

Le Conseil d'État a confirmé cette position et apporté la solution concrète pour déterminer la rémunération en cas de recrutement en cours de mois ou une fin de relation de travail en cours de mois. Dans un [arrêt en date du 26 février 1996 n° 156217](#), il indique en effet que la rémunération d'un agent public doit être calculée en multipliant le nombre de jours « sous contrat », pour le mois concerné, par un trentième de la rémunération mensuelle prévue au contrat.

Ainsi concrètement :

- Pour un agent recruté en cours de mois contenant 30 jours, sa rémunération équivaudra pour le mois au nombre de jours calendaires durant lesquels il travaille multiplié par un trentième de la rémunération mensuelle prévue : si recruté le 10 janvier, sa rémunération correspond à 21 jours x 1/30^è de la rémunération prévue mensuellement.
- Pour un agent recruté en cours de mois contenant 31 jours, sa rémunération équivaudra pour le mois au nombre de jours calendaires durant lesquels il travaille multiplié par un trentième de la rémunération mensuelle prévue : si recruté le 10 décembre, sa rémunération correspond à 22 jours x 1/30^è de la rémunération prévue mensuellement.

Certaines trésoreries acceptaient jusqu'à présent qu'une rémunération soit fondée sur un taux horaire dès lors que cette modalité est expressément prévue dans le contrat.

Il est vrai que la rémunération au 30è peut être désavantageuse pour les agents publics recrutés sur des contrats de faible durée.

BON A SAVOIR : Afin d'être certain de la pratique pour que les agents publics perçoivent une rémunération qui ne les défavorise pas dans le respect du droit, le service juridique du CDG60 va prendre attache auprès de la Direction Départementale des Finances Publiques (DDFIP).

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.

➤ **Les mesures pour faire face aux épisodes de forte chaleur ou de canicule**

Un décret a introduit, à compter du 1^{er} juillet 2025, de nouvelles mesures que doivent mettre en œuvre tout employeur public pour préserver la santé et la sécurité de leurs agents publics face aux épisodes de forte chaleur ou de canicule.

Dans l'attente d'une note pratique du CDG60, retrouvez l'ensemble de ces mesures et des conseils [en cliquant ici](#).

➤ **Le recrutement de surveillants de baignade**

Le recrutement d'agents pour faire fonctions de maîtres-nageurs ou de surveillants de baignade dans les piscines publiques et les plages et autres plans d'eaux publics se pose inexorablement chaque année, et notamment pour la période estivale, avec de plus en plus de difficultés.

Il existe en effet une pénurie criante de personnel en ce domaine. Celle-ci s'explique, d'une part, par le manque de personnes titulaires des titres et diplômes requis et, d'autre part, par les conditions de travail et l'attractivité du métier insuffisantes.

Par conséquent, le recrutement de personnels qualifiés ne s'improvise pas, surtout à l'approche de la période estivale propice au surcroît d'activité et au recrutement de personnel occasionnel.

Une note est à votre disposition à cet égard [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

- Au plus tôt** - Mettre en œuvre le dispositif de Prévoyance
- Avant le 31 décembre 2025** - Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé

➤ Instances paritaires

- 22 août 2025** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 11 septembre
- 11 septembre 2025** - Réunion du CST
- 17 septembre 2025** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 7 octobre
- 19 septembre 2025** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 février
- 7 octobre 2025** - Réunion de la F3SCT
- 9 octobre 2025** - Réunion du CST
- 17 octobre 2025** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 novembre
- 6 novembre 2025** - Réunion du CST
- 21 novembre 2025** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 11 décembre

➤ Instances médicales

- 25 septembre 2025** - Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)

23 octobre 2025

- Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)

20 novembre 2025

- Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)