

Actualités statutaires

Le mensuel n° 337

L'essentiel du statut en date du 28 février 2025

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À la une

Rémunération du congé de maladie ordinaire

À retenir

Cotisation vieillesse des employeurs territoriaux

Contribution employeur pension pour les militaires détachés

À voir également

Textes officiels

- Plafonnement des IJ maladie : incidences pour les collectivités
- Cotisations patronales des aides à domicile
- Régime social des avantages en nature
- Contrats d'apprentissage : cotisations et contributions sociales
- AESH : conditions d'emploi sur la pause méridienne
- Sapeurs-pompiers volontaires

Circulaires

- Guide DGAFP sur la PPR et le reclassement
- Index égalité professionnelle
- Régime indemnitaire pendant le CLM et le CGM
- Enquête interne en matière de discrimination et de harcèlement sexuel
- Statut des élus locaux

Jurisprudence

- Droit de se taire et licenciement pour insuffisance professionnelle
- Fin de fonctions des assistants familiaux

Projets de textes

- Séances du CSFPT des 22 janvier et 12 février 2025

Foire aux questions

Retraites


Les incidences des décrets n° 2024-1281 et 2024-1282 du 31 décembre 2024 (JO du 1^{er} janvier 2025) qui portent application de plusieurs dispositions relatives aux régimes de retraites des agents publics inscrites dans la LF et dans la LFSS pour 2024 seront présentées ultérieurement dans la rubrique dédiée sur le site du CIG « Dossiers du moment ».

Rémunération du congé de maladie ordinaire

La loi de finances pour 2025 prévoit que **durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO)**, le **fonctionnaire** perçoit, après application de la journée de carence, **90 % du traitement**, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur (modification de l'[art. L. 822-3](#) du CGFP).

Cette mesure est transposée par décret aux **agents contractuels de droit public**^(*) pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement (modification des [art. 7, 12 et 45](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Pour les deux catégories d'agents, la réduction s'applique aux **CMO accordés à compter du 1^{er} mars 2025** (1^{er} jour du mois suivant la publication de la loi de finances).

 [Art. 189](#) de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 publiée au Journal officiel du 15 février 2025, [art. 4 et 16](#) du décret n° 2025-197 du 27 février 2025 publié au Journal officiel du 28 février 2025

(*) Bien qu'ils appartiennent à cette catégorie, les **assistants maternels et familiaux** ne sont pas concernés dans la mesure où en cas de maladie ordinaire, ils bénéficient d'indemnités versées par l'employeur public en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions fixées par le code du travail ([art. R. 422-10](#) du CASF).

Notre éclairage

Aucune diminution de même nature n'affecte les périodes du CMO rémunérées à demi-traitement ou encore les périodes rémunérées à plein traitement du congé de longue maladie (CLM), du congé de grave maladie (CGM) ou du congé de longue durée (CLD).

N'est également pas concerné le **congé supplémentaire lié à un état pathologique** résultant de la grossesse ou des suites de couches, ces périodes étant considérées comme congé de maternité et non comme CMO ([art. 4](#) du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 et [art. 10](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

On peut relever les incidences suivantes de la réduction du traitement en CMO :

- **supplément familial de traitement (SFT)** et **indemnité de résidence (IR)** : aucune conséquence ; ces accessoires du traitement sont conservés en totalité comme auparavant pendant toute la durée du CMO (dernier aliéna de l'[art. L. 822-3](#) du CGFP précité) ;
- **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : la diminution s'applique dans la mesure où la NBI est maintenue pendant le CMO dans les mêmes proportions que le traitement ([art. 2](#) du décret n° 93-863 du 18 juin 1993) ;
- **régime indemnitaire** : la conservation des primes aux agents territoriaux absents pour indisponibilité physique doit reposer sur une délibération de la collectivité dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du **principe de parité**, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat ([CE n° 462452](#) du 4 juillet 2024). Or, ces dispositions prévoient un **maintien du régime indemnitaire en CMO dans les mêmes proportions que le traitement** ([art. 1^{er}](#) du décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

De plus, le montant de certaines primes est calculé **en pourcentage du traitement** : par exemple, **indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** de la police municipale ([art. 3](#) du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024), **prime de responsabilité** des emplois administratifs de direction ([art. 2](#) du décret n° 88-631 du 6 mai 1988).

Enfin, certaines primes **suivent le sort du traitement** en application du texte qui les a instituées : par exemple, **prime d'attractivité** des enseignants artistiques ([art. 6](#) du décret n° 2021-276 du 12 mars 2021), **prime « Grand âge »** ([art. 3](#) du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020) ou **prime de revalorisation** des médecins ([art. 3](#) du décret n° 2022-717 du 27 avril 2022).

- **complément de traitement indiciaire (CTI)** : réduction dans les mêmes proportions que le traitement ([art. 15](#) du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020) ;
- **dispositif « transfert primes/points »** : réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement ([art. 148](#) de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015) ;
- **indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG)** : variation du montant dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'absence pour raisons de santé ([art. 4](#) du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017) ;
- **requalification du CMO** : le placement rétroactif en CLM, CGM, CLD, CITIS ou congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement.

A la une

L'**entrée en vigueur de la mesure** n'est pas subordonnée à la publication d'un décret d'application pour les fonctionnaires : la loi de finances est d'application directe.

Les termes de la loi de finances et du décret (« CMO accordés à compter du 1^{er} mars 2025 ») éclairés par l'exposé des motifs de l'**amendement à l'origine de la disposition législative** (application aux « nouveaux congés de maladie ») impliquent que les **CMO en cours** dont le terme est postérieur à cette date demeurent régis par les dispositions antérieures.

En revanche, n'est pas explicitement tranchée par les textes la question de savoir si la diminution du traitement s'applique ou non aux **CMO ayant débuté avant le 1^{er} mars 2025 et renouvelés après cette date** (à titre de comparaison, voir par exemple, le **décret n° 2012-1061** du 18 septembre 2012 qui envisageait l'application aux prolongations des nouveaux effets du congé parental en matière de carrière). Selon les informations recueillies auprès de la DGCL par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), les **prolongations de CMO** intervenant à compter du 1^{er} mars 2025 sont **concernées par la réduction** de l'indemnisation à 90 %. L'explication donnée par le ministère de l'Intérieur après confirmation de la DGAFP est que tout envoi d'un nouvel arrêt de travail constitue un nouveau CMO même s'il prolonge une période précédente de CMO.

Dans la mesure où le placement en CMO va désormais constituer systématiquement un événement de gestion ayant un impact financier, la **suppression des arrêtés de mise en CMO durant les trois premiers mois** préconisée par la DGAFP et la DGCL en 2023, au titre de la simplification de la gestion des ressources humaines, **n'aura plus lieu d'être** ([collectivités locales.gouv.fr](https://collectivites.locales.gouv.fr)). Pour rappel, la liste des **pièces justificatives transmises au comptable** pour le paiement mensuel du personnel comporte, outre un état nominatif décompté individuel (bulletin de paie) ou collectif, la « **décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination portant modification de la situation administrative de l'intéressé, entraînant une modification de sa rémunération** ou de sa situation administrative avec indication de la date d'effet... » (annexe I du CGCT, **Rubrique 2 – Dépenses de personnel**, sous-rubrique 21021. « Pièces générales » pour les paiements ultérieurs).

La mesure n'a **aucun effet sur la retraite** : le CMO est pris en compte pour la constitution du droit et la liquidation de la pension indépendamment du niveau de l'indemnisation (art. 11 et 13 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Il n'y a **pas de lien** entre la diminution de la rémunération du CMO à compter du 1^{er} mars 2025 et les **exceptions à l'application de la journée de carence** dont le fondement juridique est autonome, distinct du CGFP (art. 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018). Ainsi, par exemple, à compter du 1^{er} mars 2025, le **fonctionnaire en CMO accordé postérieurement à la déclaration de grossesse** et avant le début du congé de maternité percevra dès le 1^{er} jour d'arrêt 90 % de son traitement sous réserve du nombre de jours rémunérés à plein traitement au cours des 12 derniers mois. Le même raisonnement vaut pour les **agents atteints d'une affection de longue durée** (ALD) qui sont placés en CMO.

La réduction de 10 % du traitement s'impose aux employeurs territoriaux : la libre administration des collectivités territoriales par des conseils élus s'exerce « dans les conditions prévues par la loi » (art. 72 de la **Constitution** du 4 octobre 1958). Or, la loi de finances pour 2025 ne donne pas compétence aux organes délibérants des collectivités et de leurs établissements publics pour déterminer le pourcentage du traitement maintenu au fonctionnaire pendant les 3 premiers mois du CMO. Pour les agents contractuels, c'est la hiérarchie des normes qui s'oppose à l'adoption d'une délibération contraire aux dispositions réglementaires.

De même, l'organe délibérant **ne peut légalement déroger au principe de parité** avec la fonction publique de l'Etat en prévoyant un maintien intégral du montant du régime indemnitaire durant le CMO. Le principe de parité conduit également à **interdire à compter du 1^{er} mars 2025 la poursuite du versement de l'intégralité du régime indemnitaire** sur le fondement d'une délibération devenue illégale.

Relevons enfin que les **garanties minimales de la protection sociale complémentaire** (PSC) en prévoyance durant les congés de maladie s'appliquent « **à compter du passage à demi-traitement** » (art. 3 et 4 du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022).

A retenir

Cotisation vieillesse des employeurs territoriaux

Le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 prévoit une **hausse de la contribution employeur à la CNRACL** sur une période de 4 ans, soit un taux de :

- 34,65 % en 2025
- 37,65 % en 2026
- 40,65 % en 2027
- 43,65 % en 2028

La première hausse pour 2025 (de 31,65 % à 34,65 %) s'applique **rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2025**.

 [Décret n° 2025-86](#) du 30 janvier 2025 publié au Journal officiel du 31 janvier 2025

Contribution employeur pension pour les militaires détachés

Le décret n° 2025-61 du 22 janvier 2025 fixe à **78,28 %** (au lieu de 74,28 %) le taux de la contribution employeur affectée au financement des pensions des fonctionnaires civils de l'Etat qu'il emploie ou qui sont détachés ainsi que des militaires détachés en dehors de l'Etat (modification du [décret n° 2012-1507](#) du 27 décembre 2012).

L'entrée en vigueur est fixée au **1^{er} janvier 2025**.

 [Décret n° 2025-61](#) du 22 janvier 2025 publié au Journal officiel du 23 janvier 2025

Notre éclairage

Ce texte a pour effet de porter à **78,28 % à compter de 2025**, le taux de la contribution pension dont sont redevables les employeurs territoriaux de **militaires détachés** ([art. L. 4138-8](#) du code de la défense, [art. 2 III](#) du décret du 27 décembre 2012 précité).

Pour rappel, la contribution pension à la charge des employeurs territoriaux de **fonctionnaires civils de l'Etat en détachement** (ou mis à disposition) est, depuis le 1^{er} janvier 2020, alignée sur la contribution employeur CNRACL, soit **34,65 % pour 2025** ([art. L. 72](#) du code des pensions civiles et militaires de retraite, [art. L. 512-11](#) du CGFP, [art. 2 IV et V](#) du décret du 27 décembre 2012 précité dans sa rédaction issue du [décret n° 2019-1180](#) du 15 novembre 2019).

Par dérogation, les fonctionnaires civils de l'Etat dont le **détachement a été prononcé sans limitation de durée dans le cadre de l'acte II de la décentralisation** relèvent du taux applicable aux autres employeurs de fonctionnaires de l'Etat en détachement (GIP, associations...), soit 78,28 % à compter de 2025 (application du décret du 15 novembre 2019 précité aux détachements « prononcés ou renouvelés avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020 »).

Plafonnement des IJ maladie : incidences pour les employeurs territoriaux

Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 abaisse de 1,8 à 1,4 fois le SMIC le **plafond du salaire pris en compte dans le calcul des indemnités journalières** (IJ) de sécurité sociale pour maladie non professionnelle (modification de l'[art. R. 323-4](#) du code de la sécurité sociale).

Le décret sera applicable aux IJ versées au titre des **arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025**.

 [Décret n° 2025-160](#) du 20 février 2025 publié au Journal officiel du 21 février 2025

Notre éclairage

Pour rappel, le **montant maximal de l'IJ maladie** est déterminé par rapport à ce même plafond ([art. R. 323-9](#) du code de la sécurité sociale).

Compte tenu de la valeur du SMIC brut mensuel depuis le 1^{er} novembre 2024 (1 801,80 €), le plafond du revenu d'activité s'établit à compter du 1^{er} avril 2025, à **2 522,52 €** (au lieu de 3 243,24 €) et le montant maximal de l'IJ à **41,47 €** (au lieu de 53,31 €) à la même date.

La diminution des IJ versées aux assurés sociaux percevant une rémunération supérieure à 1,4 SMIC impliquera une **hausse des sommes allouées par les collectivités** à leurs **agents relevant du régime général** (fonctionnaires à temps non complet, agents contractuels y compris assistants maternels et familiaux) en application des dispositions statutaires qui leur sont propres ([art. 38](#) du décret n°91-298 du 20 mars 1991, [art. 7](#) et [12](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988, [art. R. 422-10](#) du CASF).

A l'inverse, la charge financière diminuera pour les collectivités appelées à verser aux **fonctionnaires relevant du régime spécial** (CNRACL) des **IJ au titre de la coordination des régimes de sécurité sociale** ([art. 4 I](#) du décret n°60-58 du 11 janvier 1960) ou dans le cadre du dispositif de **maintien des droits** ([art. L. 161-8](#) et [L. 311-5](#) du code de la sécurité sociale).

Cotisations patronales des aides à domicile

La loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 étend aux **établissements publics de coopération intercommunale** (EPCI) et aux **syndicats mixtes fermés** l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS - CIAS) sur la rémunération des aides à domicile (modification de l'[art. L. 241-10](#) du code de la sécurité sociale).

Sont éligibles à l'exonération les EPCI et les syndicats mixtes fermés **lorsqu'ils ont pour objet exclusif l'action sociale**.

La mesure entre en vigueur le **1^{er} mars 2025** (lendemain de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale).

 [Loi n° 2025-199](#) du 28 février 2025 publiée au Journal officiel du 28 février 2025, [art. 16](#)

Régime social des avantages en nature

Un arrêté du 25 février 2025 fixe les **règles d'assujettissement des avantages en nature aux cotisations et contributions de sécurité sociale**.

Il abroge et **remplace l'arrêté du 10 décembre 2002** qui avait le même objet.

Le nouvel arrêté est applicable aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à **compter du 1^{er} février 2025**.

 [Arrêté du 25 février 2025](#) publié au Journal officiel du 27 février 2025

Notre éclairage

En dépit de son titre qui vise les « salariés affiliés au régime général », l'arrêté du 25 février 2025 **concerne tous les agents territoriaux qu'ils relèvent du régime général ou du régime spécial de sécurité sociale**. La différence entre les deux catégories d'agents tient aux cotisations et contributions auxquelles est soumise la valeur des avantages en nature (cotisations URSSAF, CSG et CRDS pour les agents affiliés au régime général, CSG et CRDS uniquement pour les fonctionnaires). Pour rappel, les règles d'évaluation des avantages en nature applicables en matière d'**impôt sur le revenu** sont alignées sur celles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (2^{ème} alinéa de l'[art 82](#) du CGI).

La **portée de l'arrêté du 25 février 2025** a été analysée dans la rubrique « Actualités » du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), site public présentant la **doctrine de l'administration applicable en matière de cotisations et de contributions sociales** ([mise à jour du 12 mars 2025](#)).

Il en ressort que les changements **portent exclusivement sur l'avantage en nature « véhicule »** :

- **nouveau barème d'évaluation forfaitaire** pour les véhicules thermiques ;
- révision des modalités d'**évaluation pour les véhicules électriques**.

Ces modifications s'appliquent aux véhicules **mis à disposition à compter du 1^{er} février 2025**. Le BOSS définit ce qu'il convient d'entendre par ces termes : le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la **date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié**. Des **situations concrètes** de mises à disposition sont présentées **à titre d'exemple**.

Par ailleurs, les dispositions transitoires concernant les **bornes de recharge électrique** sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2027.

Pour plus de détails, voir le [chapitre 4 du BOSS](#) « Avantage en nature sous forme de mise à disposition d'un véhicule » qui prend en compte la publication de l'arrêté du 25 février 2025.

Contrats d'apprentissage : cotisations et contributions sociales

La loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 modifie le régime social applicable aux contrats d'apprentissage :

- soumission à la **contribution sociale généralisée** (CSG) et à la **contribution pour le remboursement de la dette sociale** (CRDS) de la **rémunération des apprentis excédant 50 % du SMIC**, jusqu'alors intégralement exonérée de ces contributions (modification de l'[art. L. 136-1-1](#) du code de la sécurité sociale) ;
- **plafonnement à 50 % du SMIC** au lieu de 79 % de la part de la **rémunération des apprentis exonérée de cotisations salariales** de sécurité sociale (modification de l'[art. L. 6243-2](#) du code du travail).

Ces modifications sont applicables aux **contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025**.

 [Loi n° 2025-199 du 28 février 2025](#) publiée au Journal officiel du 28 février 2025, [art. 22](#) et [23](#)

AESH : conditions d'emploi sur la pause méridienne

Le décret n° 2025-137 du 14 février 2025 précise les **modalités d'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap** (AESH) lorsqu'ils exercent pendant le temps de pause méridienne (modification du [décret n° 2014-724](#) du 27 juin 2014).

Les AESH 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'Etat pour sa part continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur.

Le décret entre en vigueur le **17 février 2025** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2025-137](#) du 14 février 2025 publié au Journal officiel du 16 février 2025

Notre éclairage

Pour rappel, depuis la rentrée scolaire 2024, les AESH sont **rémunérés par l'Etat** lorsqu'ils interviennent non seulement durant le temps scolaire mais aussi **pendant l'interruption entre les deux demi-journées d'école** ([loi n° 2024-475](#) du 27 mai 2024 analysée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 333](#), mai-juin 2024).

Les travaux préparatoires de la loi précitée soulignaient que « la prise en charge financière par l'État de l'accompagnement [...] sur le temps de la pause méridienne n'a pas pour effet de transférer à l'État la compétence de la [commune] » : **l'AESH recruté et rémunéré par l'Etat demeure sur ce temps, sous la responsabilité de la commune** ([rapport n° 2106](#), Assemblée Nationale, 24 janvier 2024).

Sapeurs-pompiers volontaires

Plusieurs textes concernant les sapeurs-pompiers volontaires ont été publiés au cours du mois de janvier :

- [arrêté du 30 décembre 2024](#) portant abrogation de l'arrêté du 15 mai 2014 fixant les conditions d'engagement des militaires en tant que sapeurs-pompiers volontaires ;
- [arrêté du 30 décembre 2024](#) fixant la composition et les modalités de désignation et de fonctionnement des conseils de discipline des sapeurs-pompiers volontaires ;
- [arrêté du 23 janvier 2025](#) fixant la composition particulière du conseil médical en vue de l'attribution des prestations et indemnités prévues par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Guide DGAFP sur la PPR et le reclassement

La DGAFP a élaboré un guide qui s'inscrit dans le cadre du quatrième axe du premier [Plan Santé au Travail de la fonction publique \(PST 2022-2025\)](#), dédié au **maintien dans l'emploi** visant à améliorer l'accompagnement professionnel des agents publics déclarés inaptes, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions en raison d'un accident ou d'une maladie (imputable ou non au service), et qui peuvent être orientés vers de nouvelles missions.

Le guide de **85 pages** est consacré à la mise en œuvre au sein de la fonction publique de l'État des deux procédures qui concourent à cette logique : la période de préparation au reclassement (PPR) des fonctionnaires et le dispositif de reclassement pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

La présentation du cadre juridique qui a connu une **évolution récente en avril 2022** pour les fonctionnaires est accompagnée d'une **série de recommandations et de bonnes pratiques** permettant une meilleure appropriation des deux dispositifs par les administrations et par les agents concernés.

Le guide comporte une **quinzaine d'annexes** :

- Les acteurs du reclassement / maintien dans l'emploi
- Le rôle du conseil médical dans la procédure d'inaptitude
- Synthèse des éléments clés de la PPR
- Les différentes situations d'exercice de la PPR
- La PPR du fonctionnaire de l'Etat (sans report)
- Modèle de courrier proposant la mise en œuvre d'une PPR
- Arrêté de placement en PPR
- Modèle de projet de PPR entre l'administration et le fonctionnaire
- Projet de convention tripartite entre l'administration d'origine, le fonctionnaire et l'administration d'accueil
- Synthèse des éléments clés du reclassement du fonctionnaire de l'Etat inapte
- Synthèse des éléments clés du reclassement du contractuel de l'Etat inapte
- Le reclassement de l'agent contractuel de l'Etat à l'issue des congés pour raison de santé
- Schéma relatif aux conséquences de l'inaptitude
- Modèle d'arrêté portant reclassement par la voie du détachement suite à l'inaptitude à l'exercice des fonctions dans le corps d'origine

 [Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État](#), Publication DGAFP, 23 janvier 2025

Notre éclairage

Sous réserve d'adaptations liées au contexte des collectivités (rôle des centres de gestion dans le dispositif de la PPR, multiplicité des employeurs territoriaux, par exemple), le contenu de ce guide conçu pour la fonction publique de l'Etat est en grande partie **transposable à la fonction publique territoriale** en raison de la similitude des textes applicables dans les deux versants.

Il est rappelé par ailleurs et de manière générale que les guides édités par la DGAFP **ne revêtent pas un caractère réglementaire** (voir récemment, [TA Nancy n° 2402807](#) du 14 mars 2025 à propos du guide pratique des procédures relatives aux accidents de service et aux maladies professionnelles).

Index égalité professionnelle

Dans une lettre d'information publiée en janvier 2025, la DGCL fait état de la **publication sur le portail de la fonction publique des résultats obtenus** à l'index de l'égalité professionnelle par les structures concernées

Dans le versant territorial de la fonction publique, les recensements des préfetures font ressortir que 85 % des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points et que 59 % des collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75 points sur 100 ont transmis leurs objectifs de progression. Ces objectifs devraient principalement porter sur l'équilibrage des taux de promotion entre femmes et hommes.

 [Lettre d'information DGCL, janvier 2025, Publication des premiers résultats de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale](#)

Régime indemnitaire pendant le CLM et le CGM

Dans une lettre d'information publiée en janvier 2025, la DGCL **confirme la possibilité pour les collectivités territoriales de prévoir par délibération** après avis du comité social territorial (CST) le maintien des primes et indemnités pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM) dans la limite des proportions suivantes : **33 % la première année et 60 % les deuxième et troisième années**.

Cette possibilité est ouverte sur le fondement du principe de parité à la suite de l'entrée en vigueur des dernières dispositions réglementaires dans la fonction publique de l'Etat ([décret n° 2024-641](#) du 27 juin 2024 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 333](#), mai-juin 2024).

 [Lettre d'information DGCL, janvier 2025, Application dans la FPT des nouvelles règles relatives au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat pendant les périodes de CLM et de CGM](#)

Notre éclairage

Pour rappel, le décret du 27 juin 2024 précité met en œuvre l'engagement de l'[accord du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État](#) visant à élever le niveau d'indemnisation garantie par l'employeur pendant le CLM et le CGM (art. 2 et 3).

Enquête interne en matière de discrimination et de harcèlement sexuel

La Défenseure des droits a publié une **décision-cadre de 43 pages** qui réunit ses recommandations concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalements pour discrimination et harcèlement sexuel **dans l'emploi privé et public**.

En examinant les réclamations qui lui sont soumises, la Défenseure des droits a constaté une forte disparité des pratiques et de **nombreux manquements dans l'organisation et la réalisation des enquêtes internes** par les employeurs privés et publics qui conduisent à **fragiliser la qualification juridique des faits dénoncés** et à prendre des mesures de prévention et de protection insuffisantes.

Pour rappel, lorsqu'un employeur privé ou public reçoit le signalement d'un salarié ou d'un agent public s'estimant victime d'une discrimination, liée par exemple à son origine, son handicap, son âge ou en cas d'agissements de nature sexuelle ou sexiste, il est **tenu d'ouvrir une enquête et de prendre des mesures conservatoires** pour protéger la victime présumée. Si l'enquête interne confirme les faits signalés, et dans le cas où l'auteur est identifié, celui-ci doit être sanctionné.

Pour la Défenseure des droits, une enquête interne sérieuse bénéficie à l'ensemble des parties : elle permet de **recueillir de façon sécurisée la parole des victimes et témoins** et de les protéger d'éventuelles représailles, de faire la lumière sur les faits signalés, de décourager leur réitération, de **justifier la sanction ou l'absence de sanction** contre la personne mise en cause et de remplir l'**obligation de sécurité** à la charge de l'employeur.

Les recommandations de la Défenseure des droits, illustrées de **nombreux exemples concrets**, portent sur chaque étape de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles suites disciplinaires. Elles proposent aux employeurs privés et publics une méthodologie respectueuse des **principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur**.

La décision-cadre s'adresse également à toutes les personnes intéressées par le traitement de situations de discrimination au travail (référénts égalité, médecins du travail...).

 [Décision-cadre du défenseur des droits n°2025-019](#) du 5 février 2025

Statut des élus locaux

L'**association des maires de France** (AMF) a publié une nouvelle version de sa brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » en **janvier 2025**.

Cette mise à jour intègre :

- le nouveau montant du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025 ;
- les précisions apportées à l'AMF par la DGCL sur les modalités de la poursuite du mandat pendant un temps partiel thérapeutique pour les élus locaux par ailleurs fonctionnaires territoriaux ;
- la valeur du point Ircantec en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025.

Les nouveautés par rapport à la dernière version de décembre 2024 apparaissent en rouge.

 [Statut de l'élu\(e\) local\(e\)](#), AMF, 23 janvier 2025

Droit de se taire et licenciement pour insuffisance professionnelle

Le fonctionnaire dont le licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé **doit être informé**, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose du **droit de se taire pour l'ensemble de la procédure**. En effet, cette décision de l'employeur ne peut être statutairement prononcée qu'après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

 [CAA Nantes n° 24NT00718](#) du 4 mars 2025

Notre éclairage

En dépit du renvoi à la procédure disciplinaire ([art. L. 553-2](#) du CGFP), un tribunal administratif avait récemment affirmé que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire n'était pas concerné par la jurisprudence du Conseil constitutionnel consacrant le droit de se taire en matière disciplinaire ([TA Clermont-Ferrand n° 2400957](#) du 22 novembre 2024 signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 335](#), septembre – octobre 2024).

Fin de fonctions des assistants familiaux

Le **renoncement d'un assistant familial au bénéfice de son agrément** ne peut être qualifié de démission par le département qui emploie l'intéressé comme agent contractuel pour exercer cette profession.

Dans cette hypothèse, le département **doit licencier** l'intéressé en application de l'[article L. 423-8](#) du code de l'action sociale et des familles aux termes duquel « en cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

En s'abstenant de procéder au licenciement de l'assistant familial et en le considérant comme démissionnaire, le département a commis une **faute de nature à engager sa responsabilité**.

La cour administrative d'appel de Paris confirme la décision rendue en première instance reconnaissant la faute et la responsabilité du département et fait droit à la demande de l'agent portant sur le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et la réparation du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence (TCE), en plus des sommes accordées par les premiers juges au titre de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis.

 [CAA Paris n° 23PA05001](#) du 29 janvier 2025

Notre éclairage

Il s'agit à notre connaissance de la **première décision d'une cour administrative d'appel** appelée à se prononcer sur la situation des assistants familiaux employés par un département qui manifestent le souhait de renoncer à leur agrément, et sollicitent à ce titre son retrait dans la perspective d'une rupture du contrat de travail, afin de pouvoir bénéficier d'une indemnité de licenciement et des allocations de retour à l'emploi^(*).

Pour sa part, le **juge judiciaire** avait déjà considéré à propos des assistants familiaux employés par une personne morale de droit privé que « la renonciation par l'assistant familial à l'agrément doit être assimilée au retrait d'agrément » devant donner lieu à procédure de licenciement en application de l'article L. 423-8 du CASF^(**) précité ([C. Cassation n° 07-45.329](#) du 6 mai 2009).

Un **pourvoi en cassation devant le Conseil d'État** a été formé contre l'arrêt de la CAA de Paris du 29 janvier 2025 par le département employeur.

^(*) La qualification de démission a été écartée en revanche lorsque l'assistant familial se contente de rompre le contrat d'accueil conclu pour le mineur qu'il héberge à son domicile (notamment [CAA Nantes n° 21NT01066](#) du 31 mai 2022, [CAA Bordeaux n° 14BX00823](#) du 13 avril 2015).

^(**) L'article L. 423-8 du CASF sur les conséquences de la suspension et du retrait de l'agrément sur le contrat de travail des assistants familiaux, salariés de personnes morales de droit privé est applicable par renvoi aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public ([art. L. 422-1](#) du CASF).

Projets de textes

Séance du CSFPT du 22 janvier 2025

Deux textes étaient inscrits à l'[ordre du jour](#) de la séance du 22 janvier 2025.

■ Organisation des concours d'ATSEM (avis favorable)

Le premier projet de décret a pour objet l'**inversion pendant 5 ans des parts respectives des postes ouverts aux concours externe et interne** pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^{ème} classe des écoles maternelles (ATSEM).

Ainsi, pendant cette période, la répartition des postes à pourvoir sera la suivante :

- au plus 30 % pour le concours externe sur titres (au lieu de 60 %) ;
- **au moins 60 % pour le concours interne** (au lieu de 30 %) ;
- au moins 5 % et au plus 10 % pour le troisième concours.

Demeure applicable la possibilité pour le jury d'augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des 3 concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours.

Notre éclairage

La dérogation temporaire à la clé de répartition fixée par le statut particulier vise à permettre d'augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de remédier à la **problématique des agents « faisant-fonction »** c'est-à-dire des agents titulaires du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) « Accompagnant éducatif Petite enfance » ou d'un titre équivalent qui exercent les missions statutaires du cadre d'emplois des ATSEM mais sans y appartenir.

Ces agents, principalement adjoints techniques, adjoints d'animation ou adjoints administratifs, voire contractuels exercent des missions réservées à un autre cadre d'emplois et ne bénéficient pas des perspectives d'évolution professionnelle ouvertes aux ATSEM.

■ Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires (avis défavorable unanime des deux collègues)

Le deuxième texte présenté est un projet de décret relatif à la **médecine d'aptitude** des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Séance du CSFPT du 12 février 2025

Un texte était inscrit à l'[ordre du jour](#) pour la seconde fois. Il s'agit du projet de décret relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Il a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT au cours de la séance du 12 février 2025.

La **prochaine séance** est fixée au 12 mars 2025.

Foire aux questions

Cette page est rédigée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG à partir des onglets suivants : « Gérer les ressources humaines », « L'expertise statutaire du CIG », « Le conseil statutaire » et « Les publications du service ».

- Les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) bénéficient-ils d'une protection fonctionnelle ?

OUI. Au-delà de la protection fonctionnelle due à tout agent public, les sapeurs-pompiers professionnels bénéficient de la protection juridique prévue à l'article L.113-1 du code de la sécurité intérieure.

Cette protection s'applique également aux conjoints des sapeurs-pompiers, à leurs enfants et à leurs ascendants directs en cas de menaces, violences ou diffamations liées aux fonctions des agents. Elle peut également être accordée aux proches des agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions, pour des faits à l'origine du décès ou survenus après celui-ci (article L.134-11 du code général de la fonction publique ; article L.113-1 du code de la sécurité intérieure).

- Les ressortissants d'un État hors Union européenne et Espace économique européen peuvent-ils prétendre à un contrat à durée indéterminée (CDI) ?

OUI. Dès lors qu'il remplit les conditions de l'article L.321-2 du code général de la fonction publique et des articles 2, 2-1 et 2-2 du décret n° 88-145, l'agent recruté sur un emploi permanent en application de l'article L.332-8 dudit code qui justifie de six ans de services publics sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ouvre droit au CDI dans les conditions prévues par l'article L.332-10 du code général de la fonction publique.

Le cas échéant, le non-renouvellement d'un titre de séjour entraîne de plein droit la cessation du CDI, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement (article 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

- Les agents contractuels sont-ils éligibles à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ?

NON. Seuls les fonctionnaires titulaires et stagiaires peuvent bénéficier de la NBI dès lors qu'ils en remplissent les conditions (décret n° 2006-779 et décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 ; décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 ; décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001). Les agents contractuels en CDD ou en CDI ne sont pas éligibles à la NBI à l'exception des personnes handicapées recrutées sur le fondement de l'article L.352-4 du code général de la fonction publique (article 6 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 ; CE 458775 du 26 juin 2023 ; CE 451287 du 10 décembre 2021 ; CAA de Nancy 00NC00952 du 17 novembre 2005).

- Un agent générant des jours de fractionnement peut-il être amené à travailler moins de 1 607 heures ?

OUI. Pour rappel, des jours de fractionnement sont attribués lorsque les agents utilisent leurs congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Ces jours de congés supplémentaires, qui sont de droit pour les agents les ayant générés, peuvent aboutir à les faire travailler moins de 1 607 heures sur l'année considérée, sans que cela ne constitue une illégalité (article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 ; CAA Nantes 03NT00613 du 28 mai 2004 ; QE 64242 JO AN du 29 octobre 2001 p.6214).

- L'employeur public doit-il prendre en charge le dépassement d'honoraires dans le cadre d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ?

OUI, dès lors que les honoraires et les frais médicaux sont directement entraînés par l'accident de service ou la maladie professionnelle et qu'ils présentent un caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de la maladie ou de l'accident imputable au service, ils doivent être pris en charge par l'employeur, indépendamment des tarifs de la sécurité sociale (article L.822-24 du code général de la fonction publique ; CAA Versailles 16VE02763 du 15 mars 2018 ; CAA Versailles 16VE03046 du 22 avril 2020 ; TA Paris 1616807 du 8 février 2018) et de la prise en charge de l'assureur (CAA Lyon 89LY00368 et 89LY00369 du 29 mars 1990).