

Actualités statutaires

Le mensuel n° 338

L'essentiel du statut en date du 30 avril 2025

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

Au sommaire

À la une

Cumul du RIFSEEP et de l'indemnité des régisseurs

À retenir

Secrétaires généraux de mairie : foire aux questions

À voir également

Textes officiels

- Organisation des concours d'ATSEM
- Formation des assistants familiaux
- Agrément des assistants maternels et familiaux
- Régime général : taux collectifs cotisations AT/MP
- Contrats d'apprentissage : cotisations sociales
- Financement de l'apprentissage
- Hygiène et sécurité
- Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires
- Retraite des médecins civils de la BSPP

Circulaires

- Protection fonctionnelle et nouveau régime de responsabilité financière
- Evolution des IJSS maladie : incidences pour les employeurs territoriaux
- Champ d'application de l'attestation d'honorabilité
- Régime de sécurité sociale des fonctionnaires stagiaires
- Elections professionnelles et vote électronique
- Roquelaure de la simplification de l'action des collectivités
- Outil RH de la DGAFP

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 12 mars 2025

Foire aux questions

Cumul du RIFSEEP et de l'indemnité des régisseurs

Un arrêté du 21 janvier 2025 complète la **liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP** (modification de l'[arrêté du 27 août 2015](#) pris en application de l'[article 5](#) du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat).

Figure désormais dans cette liste, l'« **indemnité de maniement de fonds** régie par le [décret n° 2022-1605](#) du 22 décembre 2022 portant application de l'[ordonnance n° 2022-408](#) du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics [...] ».

Cette modification est entrée en vigueur le **31 janvier 2025** (lendemain de la publication de l'arrêté).

 [Arrêté du 21 janvier 2025](#) publié au Journal officiel du 30 janvier 2025

Notre éclairage

L'indemnité de maniement de fonds est la **nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs** adoptée dans le cadre de la réforme de la **responsabilité financière des gestionnaires publics** (RFGP) du 1^{er} janvier 2023 ([art. R. 1617-5-2](#) du CGCT modifié par [art. 12 du décret n° 2022-1605](#) du 22 décembre 2022 précité).

Pour rappel, **l'indemnité de responsabilité des régisseurs n'était pas cumulable avec le RIFSEEP** ([circulaire ministère de l'Education nationale DGRH C1-2 n° 2015-0163](#) du 5 novembre 2015, [FAQ DGCL : mise en œuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP](#), 3 octobre 2019).

Conformément aux principes régissant le régime indemnitaire, le versement de l'indemnité de maniement de fonds aux régisseurs et aux mandataires-suppléants est **facultatif*** et son taux est fixé par **délibération de la collectivité** (mise à jour de la nomenclature des pièces justificatives des dépenses locales pour tenir compte du nouveau nom de l'indemnité : rubrique 2155 de l'[annexe I du CGCT](#)).

La compétence de l'organe délibérant s'exerce « dans la limite des taux maximum en vigueur prévus par arrêté ministériel » ([fiches thématiques à destination des régisseurs](#), DGFiP, octobre 2024). La **DGFiP** renvoie à ce propos aux **textes fixant les taux de l'indemnité de responsabilité** ([arrêté du 28 mai 1993](#) et [arrêté du 14 juin 1985](#)). **Pour sa part, le ministère de l'Intérieur** indique que « le décret du 22 décembre 2022 renomme l'indemnité de responsabilité "indemnité de maniement de fonds", **dans des conditions et selon des taux permettant de maintenir le niveau d'indemnisation : ces éléments seront fixés prochainement par arrêté du ministre chargé du budget** » ([réforme de la responsabilité des gestionnaires publics : conséquences sur les régisseurs](#), collectivités-locales).

Dans l'attente de la parution de l'arrêté annoncé par le ministère de l'Intérieur, les collectivités peuvent **délibérer** pour mettre en place l'indemnité de maniement de fonds **en se fondant sur les textes précités fixant les taux de l'indemnité de responsabilité**.

Par ailleurs, le ministère de l'Intérieur mentionne les **autres incidences pour les régisseurs de la réforme de la RFGP** depuis le 1^{er} janvier 2023 (suppression des obligations de cautionnement et d'assurance), signale la mise à jour de ses **modèles d'actes** (création de la régie et acte de nomination) et annonce la **modification à venir de l'instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006** relative aux régies du secteur public local ([réforme de la responsabilité des gestionnaires publics : conséquences sur les régisseurs](#), collectivités-locales).

^(*) sous réserve du cas particulier des régies d'Etat pour les agents de police municipale ([art. L. 2212-5-1](#) du CGCT).

A retenir

Secrétaires généraux de mairie : foire aux questions

En complément de sa [circulaire du 18 octobre 2024](#) (analysée dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 335](#) septembre – octobre 2024, p. 4), la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) publie une Foire Aux Questions (FAQ) qui a **vocation à être alimentée progressivement** pour éclairer davantage le nouveau cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie.

Champ d'application de la réforme

La réforme et notamment les dispositifs de promotion interne particuliers (« plan de requalification » et « formation – promotion ») s'appliquent à tous les agents nommés formellement secrétaires généraux de mairie y compris lorsque cette fonction est exercée au sein de la même commune **alternativement par deux agents à temps non complet**.

Situation des agents contractuels recrutés en catégorie C

Les **conséquences de l'assimilation à la catégorie B** à compter du 1^{er} janvier 2028 sont précisées :

- prise en compte du précédent contrat de secrétaire général de mairie en catégorie C pour le **décompte de la durée d'engagement** au-delà de laquelle le contrat en catégorie B, s'il est renouvelé, ne peut l'être que pour une durée indéterminée ;
- liberté pour l'employeur de proposer un **nouveau CDI en catégorie B** à un agent de catégorie C déjà en CDI pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Notre éclairage

En d'autres termes, la **condition d'ancienneté de 6 ans requise pour l'obtention d'un CDI** n'est pas affectée par le changement de catégorie hiérarchique lié à la réforme ([art. L. 332-9](#) et [L. 332-10](#) du CGFP). Il en va de même pour l'**application du dispositif de portabilité du CDI** ([art. L. 332-12](#) du CGFP).

Pour parvenir à ces conclusions, la DGCL invoque l'objet des dispositions précitées :

- permettre de prendre en compte **l'ensemble des contrats concourant à l'occupation de fonctions similaires** : « dans le cas de fonctions pouvant être occupées par plusieurs catégories hiérarchiques, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doivent être prises en compte quand bien même ceux-ci sont assimilés à des **catégories hiérarchiques différentes** » ;
- « permettre la portabilité d'un CDI que ce soit sur les **mêmes fonctions ou sur des fonctions différentes d'un même niveau hiérarchique** ».

Notre éclairage

Ce raisonnement fondé sur la réalité des fonctions exercées avait été tenu par le Conseil d'Etat pour l'accès au CDI d'un agent dont les **contrats successifs mentionnaient des « appellations et références catégorielles différentes »** ([CE n° 421458](#) du 28 juin 2019).

Dispositif temporaire de requalification en catégorie B

Deux compléments d'information concernant les **conditions d'éligibilité** sont apportés :

- nécessité pour l'agent susceptible de bénéficier du plan de requalification d'**avoir accompli ses obligations de formation de professionnalisation** dans les conditions de la promotion interne « classique » ;
- **pas d'exigence de continuité** pour l'appréciation de l'ancienneté requise (4 ans au moins) dans les fonctions de secrétaire général de mairie en qualité de fonctionnaire ou de contractuel.

Les obligations de formation de professionnalisation s'imposent également aux candidats du dispositif de « formation-promotion ».

Bonification d'ancienneté

La situation des fonctionnaires **à temps non complet dans plusieurs collectivités** ainsi que le **contentieux de l'attribution de la bonification d'ancienneté** font l'objet des précisions suivantes :

- application de la bonification d'ancienneté attribuée par une commune à un secrétaire général de mairie dans toutes les autres collectivités l'ayant recruté en qualité de titulaire du même grade **quelles que soient les fonctions exercées** (carrière unique) ;
- incompétence de la CAP : **voies de recours de droit commun** (recours administratif et recours contentieux).

 [Foire aux questions, Secrétaires généraux de mairie, DGCL, avril 2025](#)

Organisation des concours d'ATSEM

Le décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 a pour objet l'**inversion temporaire des parts respectives des postes ouverts aux concours externe et interne** pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) principaux de 2^{ème} classe.

Ainsi, **par dérogation aux dispositions du statut particulier**, la répartition des postes à pourvoir est 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.

La répartition dérogatoire des postes s'applique pour une **période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du décret**, soit le 21 avril 2025 (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 publié au Journal officiel du 20 avril 2025](#)

Notre éclairage

Le décret vise à « **régulariser la situation des agents « faisant-fonction** », à savoir les agents avec le diplôme [certificat d'aptitude professionnelle (CAP) « Accompagnant éducatif Petite enfance » ou titre équivalent] mais pas recrutés comme ATSEM ([QE n° 368](#) publiée au JO (AN) du 4 février 2025).

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.

Formation des assistants familiaux

Le [décret n° 2025-305](#) et un [arrêté du 1^{er} avril 2025](#) portent sur le diplôme d'Etat des assistants familiaux (DEAF) et la formation de ces professionnels (modification des [art. D. 421-43](#), [D. 451-101](#) à [D. 451-103](#) du CASF, abrogation de l'[arrêté du 14 mars 2006](#)).

Outre le **classement du DEAF au niveau 4** du cadre national des certifications professionnelles, la réforme prévoit le **renforcement des deux temps de la formation** des assistants familiaux.

Stage préalable à l'accueil du premier enfant

- augmentation du **volume horaire : 100 heures** (au lieu de 60) ;
- description précise des **objectifs et contenu de la formation préalable** ainsi que de l'articulation avec la formation conduisant au DEAF (annexe IV de l'arrêté) ;
- rôle et positionnement du référent professionnel.

Ces nouvelles modalités du stage préalable s'appliquent **à compter du 1^{er} juillet 2025**.

Jusqu'au 30 juin 2025, les personnes peuvent **commencer le stage préalable selon les règles antérieures** (60 heures). L'attestation de suivi de ce stage leur permet d'accéder à la formation conduisant au DEAF dans sa version antérieure ou postérieure au 1^{er} janvier 2026 (date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la formation du DEAF).

Formation conduisant au DEAF

- augmentation du volume horaire : 420 heures (au lieu de 240) sur une amplitude de 18 à 36 mois (au lieu de 24) ;
- décomposition en **4 domaines de formation** (au lieu de 3) correspondant à chacun des 4 nouveaux blocs de compétences du DEAF (annexe III) ;
- **obligation de se présenter aux épreuves du diplôme** (et non plus seulement de suivre la formation préparant au diplôme) pour obtenir l'**attestation de formation** (condition du renouvellement du premier agrément) ;

Notre éclairage

Comme auparavant, **la réglementation n'impose pas aux assistants familiaux d'obtenir le diplôme** pour pouvoir continuer à exercer. En cas d'échec aux épreuves, l'agrément doit sans changement, être renouvelé tous les 5 ans ([art. D. 421-22](#) du CASF).

- création d'un **système de dispenses et d'allègements de formation** pour les diplômés du secteur sanitaire et social (annexe VI de l'arrêté).

Notre éclairage

Les titulaires du **diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé ou de puéricultrice** ne sont plus totalement dispensés de suivre la formation conduisant au DEAF (suppression du 5^{ème} alinéa de l'[art. D. 421-43](#) du CASF). La formation correspondant au bloc de compétences 3 du DEAF doit être suivie et un allègement ou une dispense de formation selon les diplômes est prévu pour les formations aux blocs de compétences 1, 2 et 4 du DEAF (annexe VI de l'arrêté).

A l'inverse, les **assistants familiaux actuellement titulaires du DEAF** ne seront plus tenus de suivre l'intégralité de la formation **pour obtenir le premier renouvellement de leur agrément** comme c'était le cas depuis 2005 ([QE n° 22988](#) publiée au JO (AN) du 17 juin 2014). Ils bénéficieront d'**allègements de formation pour les 4 blocs de compétences** du DEAF (1^{ère} colonne du tableau de l'annexe VI de l'arrêté).

Les nouvelles dispositions relatives à la formation du DEAF sont applicables **à compter du 1^{er} janvier 2026**.

Des **dispositions transitoires** sont prévues pour les personnes engagées dans un **cycle de formation avant le 1^{er} janvier 2026** :

- maintien des dispositions actuelles jusqu'au 31 mai 2027 ou au 31 décembre 2027 selon le parcours de formation suivi (VAE ou examen) ;
- en cas de validation partielle, poursuite de la formation et délivrance du diplôme selon les nouvelles dispositions et après application d'un tableau de correspondance (annexe VII de l'arrêté).

 [Décret n° 2025-305](#) et [arrêté du 1^{er} avril 2025](#) publiés au Journal officiel du 2 avril 2025

Agrément des assistants maternels et familiaux

Notre éclairage

Pour rappel, la [loi Taquet du 7 février 2022](#) a prévu qu'en cas de **retrait d'agrément motivé notamment par la commission de faits de violence à l'encontre des mineurs accueillis**, l'assistant maternel ou familial ne pourra se voir octroyer un nouvel agrément dans le même département ou un autre avant l'expiration d'un **délai approprié** ([art. L. 421-6](#) du CASF modifié par [art. 30 de la loi n° 2022-140](#) du 7 février 2022).

Le décret n° 2025-207 du 3 mars 2025 précise le champ d'application de cette disposition ainsi que les modalités de délivrance du nouvel agrément ([art. R. 421-26-1](#) nouveau du CASF).

Les faits de violence à l'origine du retrait de l'agrément résultent d'« **atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis** ».

Le **délaï d'opposabilité du retrait** de l'agrément est fixé à **6 mois**. Ce délai est porté à **2 ans en cas de poursuites pénales** mais peut être raccourci en cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquiescement.

Le décret entre en vigueur le **6 mars 2025** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2025-207](#) du 3 mars 2025 publié au Journal officiel du 5 mars 2025

Régime général : taux collectifs cotisations AT/MP

Un arrêté du 29 avril 2025 fixe les taux nets collectifs de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) par les collectivités territoriales (risques 75.1BA) et leurs établissements publics médico-sociaux (risque 75.1CC) à respectivement 1,72 et 1,31 en 2025 (au lieu de 1,28 et 2,25 en 2024).

Pour le personnel recruté à titre temporaire et non bénévole pour se consacrer exclusivement à l'encadrement des mineurs dans les centres de vacances ou de loisirs (risque 55.2EC « Installations d'hébergement à équipements légers ou développés »), ce taux est fixé en 2025 à 2,09 (au lieu de 3,68 en 2024).

 [Arrêté du 29 avril 2025](#) publié au Journal officiel du 30 avril 2025

Notre éclairage

Les taux collectifs s'appliquent aux **employeurs dont l'effectif global de salariés** (ou d'agents relevant du régime général de la sécurité sociale) **est inférieur à 20** ([art. D. 242-6-2](#) du code de la sécurité sociale).

Pour rappel, faute de pouvoir viser la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS), l'arrêté fixant les taux collectifs pour 2025 n'avait pas pu être publié avant le 31 décembre 2024. La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) avait annoncé la prolongation des taux applicables en 2024 jusqu'à la publication d'un arrêté fixant de nouveaux taux pour 2025 ([communiqué de la DSS du 24 décembre 2024](#)).

Contrats d'apprentissage : cotisations sociales

Le décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 réduit à **50 % du SMIC** au lieu de 79 % la part de la **rémunération des apprentis exonérée de cotisations salariales** de sécurité sociale (modification de l'[art. D. 6243-5](#) du code du travail).

Il s'applique aux cotisations salariales dues au titre des **contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025**.

 [Décret n° 2025-290](#) du 28 mars 2025 publié au Journal officiel du 30 mars 2025

Notre éclairage

Le décret fixe le seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis au plafond déterminé dans la LFSS pour 2025 ([art. L. 6243-2](#) du code du travail modifié par [art. 23](#) de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 337](#), janvier – février 2025, p. 6).

Financement de l'apprentissage

Le décret n° 2025-174 du 22 février 2025 modifie les modalités des aides de l'Etat à l'embauche d'apprentis (révision de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle pour les employeurs non éligibles à l'aide unique).

 [Décret n° 2025-174](#) du 22 février 2025 publié au Journal officiel du 23 février 2025

Notre éclairage

Bien que le titre du décret et sa notice de présentation visent les « employeurs d'apprentis » sans autre précision, **ces dispositions s'adressent aux seules entreprises** : les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial ne sont pas éligibles à l'aide unique ([art. L. 6227-12](#) et [L. 6243-1](#) du code du travail), ni à l'aide exceptionnelle (FAQ du ministère du travail, aides à l'embauche d'alternants, [mise à jour du 11 avril 2025](#)).

Pour rappel, les frais de formation des apprentis recrutés par les collectivités territoriales sont **pris en charge par le CNFPT** dans les conditions définies par son conseil d'administration (voir [campagne de recensement apprentissage 2025](#) signalée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 336](#), novembre – décembre 2024, p. 13).

Hygiène et sécurité

Le décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 remplace pour les salariés affectés à un **poste nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique**, le suivi individuel renforcé de leur état de santé par une **procédure d'attestation d'absence de contre-indications médicales** (modification des [art. R. 4323-56](#), [R. 4544-10](#) et [R. 4544-11](#) du code du travail, [art. R. 4544-11-1](#) nouveau).

L'attestation est **délivrée par le médecin du travail pour une durée de 5 ans**. Elle est présentée par le salarié à l'employeur, qui en conserve une copie pendant toute sa durée de validité. Une copie est versée par le médecin du travail au **dossier médical** du salarié.

Le décret entre en vigueur au **1^{er} octobre 2025**. Un arrêté ministériel **non publié à ce jour** fixera le **modèle d'attestation**.

 [Décret n° 2025-355](#) du 18 avril 2025 publié au Journal officiel du 19 avril 2025

Notre éclairage

La partie modifiée du code du travail est **applicable par renvoi dans la fonction publique territoriale** ([art. L. 811-1](#) du CGFP, [art. 3 du décret n° 85-603](#) du 10 juin 1985). Aussi, l'obligation de se voir délivrer une attestation de non contre-indications médicales tous les 5 ans, s'imposera aux **agents territoriaux titulaires d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique**.

En revanche, la réduction de la liste des professionnels ouvrant droit à un suivi individuel renforcé ne concernera que le secteur privé. En effet, la **surveillance médicale particulière** dont bénéficient les agents publics occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux a pour fondement juridique des **dispositions propres à la fonction publique territoriale** distinctes du code du travail ([art. 21 du décret du 10 juin 1985](#) précité).

Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

Le décret n° 2025-330 du 10 avril 2025 complété par un arrêté du même jour modifie les dispositions relatives à la **médecine d'aptitude** des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

A l'exception de quelques dispositions, le décret entre en vigueur le **1^{er} janvier 2026**.

 [Décret n° 2025-330](#) et [arrêté du 10 avril 2025](#) publiés au Journal officiel du 12 avril 2025

Retraite des médecins civils de la BSPP de Paris

Un arrêté du 17 mars 2025 prévoit l'intégration des médecins civils de la brigade de sapeurs-pompiers de la ville de Paris (BSPP) dans la liste des emplois relevant de la catégorie active pour la retraite (modification de l'[arrêté du 12 novembre 1969](#)).

 [Arrêté du 17 mars 2025](#) publié au Journal officiel du 26 mars 2025

Notre éclairage

Ce texte intervient en exécution d'une décision du Conseil d'Etat qui faisait suite à une requête déposée par des médecins civils travaillant à la BSPP ([CE n° 472518](#) du 17 mai 2024).

Protection fonctionnelle et nouveau régime de responsabilité financière

Notre éclairage

Dans une décision du 29 janvier 2025 (n° 497840), le **Conseil d'Etat** a considéré que **la protection fonctionnelle ne peut être accordée aux agents publics poursuivis devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes** : la responsabilité financière des gestionnaires publics (RFGP) ne relève pas des situations légales permettant l'octroi de la protection fonctionnelle (art. L. 134-4 et L. 134-5 du CGFP) ou du principe général du droit à l'origine d'une telle protection dans la fonction publique (CE n° 42783 du 26 avril 1963 et n° 312700 du 8 juin 2011).

Le Conseil d'Etat a toutefois souligné qu'« il est **toujours loisible à l'administration d'apporter un soutien**, à l'agent public mis en cause, **notamment par un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense** ».

Dans une circulaire du 17 avril 2025, le Premier Ministre a précisé **pour les agents de l'Etat**, les **formes et modalités que peut revêtir le soutien de l'administration** en cas de poursuites devant la juridiction financière.

A titre liminaire, la circulaire **exclut la prise en charge de frais d'avocat** compte tenu de la position du Conseil d'Etat sur le champ d'application de la protection fonctionnelle.

Néanmoins, en complément des dispositifs de prévention du risque d'engagement de la responsabilité financière (information, formation, conseil), l'administration doit **proposer à l'agent mis en cause un « accompagnement adapté aux circonstances de chaque espèce »** dont la mise en œuvre sera assurée en son sein par un **interlocuteur dédié**.

En outre, sera garanti un **accès aux archives du service** pouvant éclairer la juridiction financière sur les décisions prises et leur contexte (courriers, messages, notes).

La circulaire détaille enfin les **ressources internes susceptibles d'être mobilisées** pour fournir à l'agent un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense :

- production de tout document de nature à **éclairer sur le niveau de responsabilité** de l'agent (description de ses compétences, de l'organisation interne, des délégations de signature ou de pouvoir et des mesures de contrôle interne mises en place) ;
- **partage de l'analyse juridique** de l'administration (sur la procédure comme sur le fond) pouvant aller jusqu'à une prise de « **position sur le bien-fondé de la mise en cause** » ;
- préparation des auditions.

La mobilisation de ces ressources internes sera **refusée si l'administration estime que l'agent a commis des fautes qui ne la justifient pas**.

 [Circulaire n° 6478-SG du 17 avril 2025, Premier Ministre](#)

Notre éclairage

Formulées pour la fonction publique de l'Etat, les **précisions concernant les ressources internes** susceptibles d'être mobilisées peuvent servir de **cadre de référence aux collectivités territoriales** qui, suivant la jurisprudence du Conseil d'Etat, **décideraient** de fournir à l'agent non fautif un « appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense ».

En revanche, l'**identification d'une personne-ressource** ainsi que l'**accès à la documentation** du service pouvant éclairer la juridiction financière constituent des recommandations qu'il est fortement conseillé aux collectivités de suivre en complément de la mise en place de dispositifs de prévention du risque d'engagement de la responsabilité financière de leurs agents.

Evolution des IJSS maladie : incidences pour les employeurs territoriaux

Dans une lettre-réseau du 15 octobre 2024, la Caisse nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) modifie la gestion par l'Assurance Maladie, des **périodes non couvertes par une prescription de repos entre deux arrêts de travail**.

Cette évolution **met fin à la tolérance** qui permettait aux salariés de percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) entre la date de la fin d'un arrêt de travail pour maladie et celle de sa prolongation **lorsque la période non prescrite englobe le week-end ou un jour férié**.

Les périodes de rupture ne sont donc plus indemnisées.

Ces règles s'appliquent aux **arrêts maladie depuis septembre 2024**.

 [Lettre-réseau - DDO - 109/2024](#) du 15 octobre 2024, CNAM

Notre éclairage

La nouvelle de la doctrine de la CNAM pour le versement des IJSS par les CPAM **ne modifie pas la protection statutaire dont bénéficient les agents publics**. Pour rappel, la **DGCL** avait précisé en 2005 que les jours du samedi et du dimanche sont **comptés comme congés de maladie ordinaire** lorsque le second arrêt de travail résulte d'une prolongation pour une même pathologie ([lettre de la FPT, DGCL, juillet 2005](#)).

L'évolution de l'Assurance Maladie a en revanche pour conséquence de **faire supporter intégralement par la collectivité employeur la rémunération des agents publics relevant du régime général** durant les périodes non prescrites qui relevaient de la tolérance de la CNAM. En revanche, la lettre-réseau ne modifie pas l'obligation de l'employeur en matière d'**attestation de salaire** : celle transmise initialement à la CPAM demeure valable.

Champ d'application de l'attestation d'honorabilité

Dans un courriel du 5 mai 2025 adressé à une collectivité, la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) précise que « **les agents périscolaires ne sont pas concernés par le système d'information (SI) Honorabilité** ».

 [Courriel du 5 mai 2025, DGCS](#), sous-direction de l'enfance et de la famille, équipe honorabilité,

Notre éclairage

Dans le même sens, voir la FAQ du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, [Qui est concerné par l'attestation d'honorabilité ?](#)

Le cadre juridique pouvait laisser entendre que le contrôle automatisé des antécédents judiciaires englobait le temps périscolaire au même titre que les crèches (collectives et familiales) et l'aide sociale à l'enfance (renvoi au 2° de l'[art. L. 214-1-1](#) du CASF par l'[art. R. 133-1](#) du CASF).

L'**honorabilité des animateurs et des éducateurs sportifs** est aujourd'hui vérifiée via, respectivement, l'application **TAM « Téléprocédure d'Accueil des Mineurs »** et la délivrance de la [carte professionnelle d'éducateur sportif](#).

Régime de sécurité sociale des fonctionnaires stagiaires

Une instruction interministérielle signale la **revalorisation de 1,7 % à compter du 1^{er} avril 2025** du capital-décès ainsi que des pensions d'invalidité et de leurs accessoires du régime général de la sécurité sociale.

 [Instruction n° DSS/2A/2C/2025/32](#) du 7 mars 2025, Direction de la sécurité sociale

Notre éclairage

Les **fonctionnaires stagiaires invalides et leurs ayants droit en cas de décès** sont éligibles à certaines des prestations énumérées dans l'instruction par renvoi au code de la sécurité sociale ([art. 4, 5 et 6](#) du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977). Pour rappel, les sommes versées par la collectivité pour une **pension ou une rente d'invalidité** à l'ancien fonctionnaire stagiaire sont **remboursées sur demande par la CNRACL** (pour plus de détails, voir la [rubrique « stagiaires invalides »](#) sur le site de la CNRACL).

Elections professionnelles et vote électronique

Dans une lettre d'information, la DGCL signale la mise à disposition sur son site de deux **cahiers des clauses techniques particulières** (CCTP) à destination des collectivités territoriales pour la mise en place du vote électronique.

Ces CCTP-type identifient les points de vigilance à observer. Les collectivités territoriales qui organiseront les élections professionnelles de 2026 sont libres de les utiliser et de les adapter pour leurs besoins propres.

 [Lettre Fonction publique territoriale, DGCL, Elections professionnelles, mars 2025](#)

Roquelaure de la simplification de l'action des collectivités

Parmi les 12 mesures annoncées le 28 avril 2025 par le ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation (dont les bureaux sont situés dans l'ancien hôtel particulier de Roquelaure à Paris), **trois d'entre elles concernent la fonction publique territoriale** :

- assouplissement de la gestion des ressources humaines : **possibilité pour le maire de mettre à jour le tableau des effectifs** ou prononcer la mise à disposition de personnel grâce à des **délégations globales à l'exécutif** avec information régulière de l'assemblée, suppression des obligations de **publicité lors du renouvellement des contrats** ou de notification systématique des avancements ;
- **réduction des rapports obligatoires** : regroupement dans un « **document social unique** » des rapports obligatoires encore en vigueur (santé, égalité, accidents, etc.) ;
- **recentrage et modernisation du contrôle de légalité** : priorisation sur les **actes RH à fort enjeu** (rémunération, recrutement).

Le gouvernement précise que ces propositions seront **traduites en droit positif par voie réglementaire** lorsque cela sera possible **ou par voie législative**, le cas échéant, dans le cadre d'un **texte commun à tous les domaines de la simplification de l'action des collectivités**.

 [Roquelaure de la Simplification de l'action des collectivités, communiqué et dossier de presse, 28 avril 2025](#)

Outil RH de la DGAFP

En complément de son « [Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique](#) », la DGAFP diffuse depuis juin 2022 une **publication périodique** « **La boussole du manager** » issue d'une réflexion collective d'encadrants et d'experts de la sphère publique (administration centrale, services déconcentrés, FPT et FPH, etc.).

Le dernier numéro en date apporte aux encadrants un **éclairage sur les nouvelles formes d'organisation du travail** susceptibles de répondre aux **aspirations nouvelles des collaborateurs** : évolution du rapport au travail, émergence d'attentes en matière de conditions de travail et d'équilibre vie personnelle - vie professionnelle, volonté de bénéficier de plus de souplesse pour la réalisation des missions ou nécessité de renforcer l'attractivité de la fonction publique pour attirer et fidéliser les agents.

La DGAFP propose des clés opérationnelles ainsi que des exemples d'« initiatives inspirantes » : **semaine de 4 jours** à la Métropole de Lyon, lutte contre l'**infobésité numérique** à la Ville de Paris, transformation des **espaces de travail** (EDT) au secrétariat général du ministère de l'Education nationale...

 « [La boussole du manager](#) » : « [Nouvelles formes d'organisation du travail et management](#) », DGAFP, avril 2025

Notre éclairage

Les **cinq précédents volets** de « La boussole du manager » portaient sur le [management par les valeurs](#) (juin 2022), le [management intergénérationnel](#) (décembre 2022), [la gestion de conflits](#) (avril 2023) la [valorisation des savoir-être professionnels](#) (mars 2024) et la [fonction managériale](#) (octobre 2024).

Séance du CSFPT du 12 mars 2025

Deux textes étaient inscrits à l'[ordre du jour](#) de cette séance.

■ Régime indemnitaire (avis favorable)

Le premier texte **actualise le tableau des équivalences provisoires** annexé au [décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 compte tenu du déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour certains corps équivalents de l'Etat.

■ Suite de la codification de la partie réglementaire du CGFP (avis défavorable de la part des membres du CSFPT)

N'ont été soumises au CSFPT que les **8 dispositions à droit non constant se rapportant uniquement à la FPT** dans le projet de décret relatif aux dispositions réglementaires du Livre III (recrutement) du code général de la fonction publique (CGFP). Elles concernaient, principalement les fonctionnaires stagiaires.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le **28 mai 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 ».

- Est-il possible de recruter un fonctionnaire de Nouvelle-Calédonie ?

OUI. Les fonctionnaires de la fonction publique de Nouvelle Calédonie peuvent être détachés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de niveau équivalent à ceux auxquels ils appartiennent et y être intégrés (article 33-1 de la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 ; QE n° 20612 du 18 octobre 2005).

Les fonctionnaires de Nouvelle Calédonie placés en disponibilité pour convenances personnelles peuvent également être recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public par une collectivités territoriale (articles 1 et 2 de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie ; articles 91, 95 à 97 de l'arrêté n° 1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie ; décret n° 88-145 du 15 février 1988).

- Le repos hebdomadaire doit-il obligatoirement comprendre le dimanche ?

NON. Le repos hebdomadaire, qui est de 35 heures minimum, comprend en principe le dimanche (article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Néanmoins, si les nécessités de service le justifient, les agents publics peuvent être amenés à travailler le dimanche, dans le cadre de leur temps de travail normal.

Dans ce cas, ils peuvent bénéficier d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, pour chaque heure de travail effectif réalisé entre 6 heures et 21 heures (arrêté ministériel du 19 août 1975), sous réserve d'une délibération en ce sens (QE n° 11558 JO AN du 10 février 2003).

- Peut-on changer d'affectation un fonctionnaire stagiaire ?

OUI. Le changement d'affectation d'un stagiaire est possible en cours de stage (QE n° 29738 JO AN du 9 août 1999 ; CAA Versailles n° 06VE01105 du 28 décembre 2007 ; CAA Bordeaux 24 mai 2022 n°19BX03491).

Le stage de l'agent ne pourra être prorogé pour ce motif et il conviendra de veiller à ce qu'il puisse accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné (CAA Paris 27 février 2014 n°13PA00188 ; CAA Paris 4 novembre 2022 n°21PA03181).

- Comment est rémunéré le 1^{er} mai ?

Le 1^{er} mai ne connaît pas de traitement particulier en matière de rémunération et doit être considéré au même titre que les autres jours fériés :

- Si l'agent exerce ses fonctions le 1^{er} mai, dans le cadre de de son temps de travail normal (hors astreintes et interventions), il pourra percevoir l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés, sous réserve d'une délibération en ce sens (arrêté ministériel du 19 août 1975 et QE n° 11558 JO AN du 21 avril 2003).

- S'il accomplit son service le 1^{er} mai de manière exceptionnelle, il pourra bénéficier d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sous réserve d'une délibération en ce sens et dans le cadre prévu par celle-ci (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, circulaire LBLB0210023C du 11 octobre 2002, p.5).

- Les fonctionnaires stagiaires doivent-ils bénéficier d'un entretien professionnel annuel ?

NON. Les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés par le dispositif d'entretien professionnel annuel. En effet, ils font l'objet d'une évaluation, distincte de celle des titulaires, qui s'effectue tout au long du stage par le biais de rapports écrits en vue de leur titularisation ou non (circulaire IOCB1021299C du 6 août 2010 ; CAA Marseille n° 19MA05555 du 25 janvier 2022).