



Actualités statutaires

Le mensuel n° 336

L'essentiel du statut en date du 31 décembre 2024

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

Au sommaire

À la une

Modification du régime du temps partiel

À retenir

Codification de la partie réglementaire du CGFP

À voir également

Textes officiels

- Remboursement des frais d'abonnement domicile – travail au 1^{er} janvier 2025
- Cumul du FMD et du remboursement des frais d'abonnement
- Cotisation maladie titulaires
- Plafond de sécurité sociale
- Saisie des rémunérations
- Rémunération du contrat d'engagement éducatif
- Titularisation des apprentis en situation de handicap
- Soutien financier de l'Etat aux centres municipaux et intercommunaux de santé
- Recrutement des agents recenseurs
- Carte professionnelle de l'aide à domicile
- Formation des personnels des structures d'accueil extra-scolaires
- Brigades cynophiles et gardes champêtres
- Recensement des apprentis
- Filière sapeurs-pompiers professionnels

Circulaires

- Avantages en nature repas et logement
- Avantages en nature véhicule électrique
- Frais professionnels
- Cotisations animateurs temporaires
- Régime général : taux collectifs de cotisations AT/MP
- Titres-restaurant
- Financement de l'apprentissage en 2025
- Chômage : cotisations ARE formation
- Statut des élus locaux

Jurisprudence

- Carrière et disponibilité
- Droit de se taire dans la procédure disciplinaire

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 13 novembre 2024

Foire aux questions

Modification du régime du temps partiel

Le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 vise à **assouplir les conditions requises** pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique (modification du [décret n° 2004-777](#) du 29 juillet 2004 pour la fonction publique territoriale).

Notre éclairage

Comme l'avait annoncé le ministre de la fonction publique, il s'agit de mettre en conformité le droit de la fonction publique avec le **droit européen** qui reconnaît aux travailleurs de l'Union le « droit de demander des **formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille** », parmi lesquelles figure le travail à temps partiel ([QE n° 00239](#) publiée au JO S Q du 21 novembre 2024, art. 9 de la [directive 2019/1158](#) du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants).

Pour rappel, le **droit en vigueur jusqu'alors** excluait du bénéfice du temps partiel sur autorisation les fonctionnaires et les agents contractuels à temps non complet. De plus, le temps partiel de droit dans le cadre de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'était pas accessible aux agents contractuels à temps non complet. Enfin, les agents contractuels à temps complet étaient soumis à une condition d'ancienneté d'une année pour pouvoir solliciter un temps partiel sur autorisation ou un temps partiel de droit dans le cadre de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'évolution de la réglementation portent sur les points suivants :

- ouverture du **temps partiel sur autorisation** aux fonctionnaires et aux agents contractuels à **temps non complet** ;
- extension aux agents contractuels à temps non complet du **temps partiel de droit dans le cadre de la naissance ou de l'adoption d'un enfant** ;
- **suppression de toute condition d'ancienneté** pour les agents contractuels.

Notre éclairage

L'application de ces modifications **n'est pas subordonnée à la mise en conformité de la délibération** fixant les modalités d'exercice du travail à temps partiel dans la collectivité pour le cas où les termes de celle-ci contreviendraient aux nouvelles dispositions réglementaires.

Les **modalités d'exercice du temps partiel sur autorisation des agents à temps non complet** (fonctionnaires et agents contractuels) sont précisées :

- **choix restreint de la quotité de temps de travail** : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % (et non entre 50 % et 99 % selon les termes de la délibération comme pour le temps partiel sur autorisation des agents à temps complet) ;
- **application de la quotité de temps de travail à la durée de l'emploi à temps non complet** fixée par la délibération portant création de l'emploi.

Cette dernière précision a été apportée également à propos du temps partiel de droit des agents contractuels.

Le décret entre en vigueur le **1^{er} janvier 2025** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2024-1263](#) du 30 décembre 2024 publié au Journal officiel du 31 décembre 2024

Notre éclairage

L'abrogation de l'[article 17 du décret n° 2004-777](#) du 29 juillet 2004 ne modifie pas l'état du droit : suppression de **dispositions devenues obsolètes** (modalités de calcul de l'ancienneté requise pour le temps partiel des agents contractuels) ou **redondantes** (notamment avec [art. 30](#) et [31](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

A retenir

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 prévoit en annexe les **deux premiers livres** de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (articles en « R » correspondant à des dispositions relevant d'un décret en Conseil d'Etat et articles en « D » correspondant à des dispositions relevant d'un décret « simple »).

Ces deux premiers livres comprenant **près de 2 000 articles** portent sur :

- Livre I^{er} : **Droits, obligations et protections**
 - Titre I^{er} : droits et libertés
 - Titre II : obligations
 - Titre III : protections et garanties
 - Titre IV : dispositions particulières relatives à l'outre-mer
- Livre II : **Exercice du droit syndical et dialogue social**
 - Titre I^{er} : représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical
 - Titre II : négociation et accords collectifs
 - Titre III : rapport social unique et base de données sociales
 - Titre IV : instances consultatives supérieures
 - Titre V : comités sociaux
 - Titre VI : commissions administratives paritaires
 - Titre VII : commissions consultatives paritaires
 - Titre VIII : dispositions particulières relatives aux instances de dialogue social de la FPT et de la FPH
 - Titre IX : dispositions particulières relatives à l'outre-mer

La création de la partie réglementaire du CGFP s'accompagne de la **modification des conditions et les modalités du vote électronique** pour les élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique.

Notre éclairage

Le CGFP (section 6 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre II) intègre directement le contenu d'un **projet de décret élaboré parallèlement à la codification et ayant pour objet de fusionner et d'harmoniser** les réglementations des trois fonctions publiques relatives au vote électronique (qui demeure facultatif dans la FPT).

Les modifications portent essentiellement sur l'encadrement de l'action du prestataire de vote électronique, le rôle de l'expert indépendant, la sécurisation du déroulé des opérations électorales et la clarification des attributions des bureaux de vote électronique.

Par ailleurs, le « décret de codification » (avant l'annexe) procède notamment :

- à l'abrogation (partielle ou totale) de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, aux livres I^{er} et II du CGFP ;
- au **transfert vers d'autres décrets de dispositions réglementaires non codifiées** au CGFP pour permettre l'abrogation totale de décrets dont le contenu principal est codifié au CGFP.

Notre éclairage

Ainsi, le [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels est complété par **4 nouveaux articles précisant la composition des conseils de discipline ainsi que la procédure devant le conseil discipline** (art. 37-1 à 37-4) pour permettre l'abrogation du [décret n° 2016-1858](#) du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la FPT.

L'entrée en vigueur est fixée au **1^{er} février 2025** (1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant la publication du décret). Par dérogation, la date d'effet des **dispositions relatives au vote électronique** (section 6 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre II) est reportée au **prochain renouvellement général des instances**.

En cas d'organisation d'élections professionnelles avant cette date, le texte en vigueur demeure applicable ([décret n° 2014-793](#) du 9 juillet 2014 pour la FPT).

 [Décret n° 2024-1038](#) du 6 novembre 2024 publié au Journal officiel du 19 novembre 2024

A retenir

Notre éclairage

Seuls les **actes pris à compter du 1^{er} février 2025** (délibérations, arrêtés, contrats, avenants, avis, règlements intérieurs, procès-verbaux, courriers, formulaires) doivent viser les nouveaux articles réglementaires du CGFP : il n'est pas obligatoire de modifier les actes antérieurs **même si leurs effets se prolongent au-delà de cette date**.

Les **tables de concordance** des livres I^{er} et II (ancienne/nouvelle numérotation et inversement) sont consultables sur le [site Légifrance](#).

Dans sa présentation de la partie réglementaire du CGFP, la DGAFP indique qu'« a été retenue une codification à droit constant **sauf très rares exceptions** » ([portail de la fonction publique, 21 novembre 2024](#)).

Conformément à l'avis rendu par le Conseil d'Etat (n° [403609](#), 10 novembre 2021), ces dispositions codifiées à droit non constant (une vingtaine d'articles) ont fait l'objet d'une consultation des instances de dialogue social (conseil commun du 23 avril 2024). La DGCL avait alors indiqué qu'« à ce stade [avant l'audition du Conseil d'Etat], **aucune disposition à droit non constant n'a été adoptée sur le périmètre de la fonction publique territoriale** » ([lettre FPT, DGCL, décembre 2024](#)).

En revanche, **certaines dispositions n'ont pas été reprises** :

- exercice du **droit syndical** : possibilité de fixer des **conditions plus avantageuses** dans le cadre de négociations entre l'autorité territoriale et les syndicats, **maintien des avantages acquis** avant le 4 avril 1985 ([art 2 du décret n° 85-397](#) du 3 avril 1985) ;
- **compétences des commissions administratives paritaires** (CAP) : saisine **à la demande du fonctionnaire** des décisions relatives à la disponibilité (*) ([art. 37-1 du décret 89-229](#) du 17 avril 1989).

En outre, certaines **précisions prévues pour la FPE et la FPH** ont été étendues à la FPT à des fins d'**harmonisation du droit applicable dans les trois versants** :

- congé de formation syndicale : les décisions de **rejet des demandes de congé de formation syndicale** sont communiquées à la CAP ou à la commission consultative paritaire (CCP) « **avec leurs motifs** » ([art. R 215-4 du CGFP](#)) ;
- **formation hygiène, sécurité et conditions de travail** des représentants du personnel : durée minimale de 5 jours au cours du mandat et non plus au cours du premier semestre du mandat ([art. R. 254-79 du CGFP](#)) ;
- **accès des représentants mandatés aux réunions tenues par une organisation syndicale** : le délai de prévenance de 24 heures avant la réunion se décompte de date à date et non plus d'heure à heure. En outre, ce délai doit être observé, que la réunion se tienne ou non dans les locaux administratifs ([art. R. 213-36 du CGFP](#)) ;
- contenu du **procès-verbal** (PV) des réunions du **comité social territorial** (CST) : compte rendu des débats et détail des votes ([art. R. 254-73 du CGFP](#)). Le contenu du PV n'était précisé qu'à propos de la formation spécialisée du CST) ;
- majorité requise pour la délibération de la formation spécialisée prévoyant la visite des services : adoption à la majorité des membres présents ([art. R. 253-41 du CGFP](#)) ;
- condition du **recours à un expert certifié** par le président de la formation spécialisée : absence des éléments nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail ([art. R. 253-54 du CGFP](#)).

(*) Pour rappel, ce cas de saisine s'inscrivait dans le cadre de la **révision des attributions de la CAP** à compter du 1^{er} janvier 2020 ([art. 31 du décret n° 2019-1265](#) du 29 novembre 2019 pris en application de la [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Relevons par ailleurs que le refus de placement en disponibilité ainsi que les décisions individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un placement en disponibilité sont dans le champ des actes relevant de la **médiation préalable obligatoire** ([art. 2 2° et 3° du décret n° 2022-433](#) du 25 mars 2022 analysé dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 313](#), mars 2022, p. 8).

A retenir


La question d'un éventuel changement concernant la **présidence de la formation spécialisée** est posée. En effet, le principe en vigueur dans la FPE et la FPH suivant lequel le président du CST préside cette formation est étendu à la FPT ([art. R. 254-1 du CGFP](#)) alors que par ailleurs sont reprises en termes identiques les dispositions antérieures propres à la FPT aux termes desquelles le président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ([art. R. 254-8 du CGFP](#)).

Notons enfin que « les **travaux de codification se poursuivent** en vue d'une publication, **courant 2025** [et selon le plan adopté pour la partie législative] des Livres III (recrutement), IV (principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) et V (carrières et parcours professionnels) » ([lettre FPT, DGCL, décembre 2024](#)).

Remboursement des frais d'abonnement domicile – travail au 1^{er} janvier 2025

Pour rappel, la loi de finances rectificative pour 2022 modifiée a prévu que la participation de l'employeur au coût de l'abonnement aux transports publics ou de location de vélos excédant le seuil de prise en charge obligatoire est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 25 % du prix de cet abonnement.

Initialement applicable pour les années 2022 et 2023, le dispositif avait été reconduit en 2024.

 [Art. 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#) publiée au Journal officiel du 17 août 2022 modifié par [art. 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024](#) publié au Journal officiel du 30 décembre 2023

Notre éclairage

Cette mesure avait pour objet d'**inciter les entreprises à rembourser davantage les frais de transport sans que soit modifié le seuil obligatoire de prise en charge qui reste fixé à 50 % du coût des abonnements pour les salariés du secteur privé** ([art. R. 3261-1](#) du code du travail).

L'arrivée à terme du dispositif d'exonération fiscale et sociale pour les employeurs privés **ne remet pas en cause la prise en charge obligatoire à hauteur de 75 % dans la fonction publique** depuis le 1^{er} septembre 2023 qui relève de **dispositions réglementaires propres** ([décret n° 2010-676](#) du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail).

De même, la participation des employeurs publics aux frais de transport demeure à notre sens **entièrement exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales** dans la mesure où les textes visent « l'avantage résultant de la **prise en charge obligatoire** par l'employeur du prix des titres d'abonnement », soit, dans la fonction publique, 75 % du coût des abonnements ([art. 81](#) 19^{ter} a du CGI, [art. L.136-1-1](#) III 4^o d et [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, [art. 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996).

Par ailleurs, la hausse du [tarif du Passe navigo au 1^{er} janvier 2025](#) a pour effet de relever le **plafond mensuel de prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics pour les trajets domicile-travail hors région parisienne ou mixte** (région parisienne et province) qui est fixé par rapport au montant annuel du Passe Navigo toutes zones ([art.3](#) du [décret du 21 juin 2010](#) précité). A compter du 1^{er} janvier 2025, le plafond est égal à **101,75 € par mois** (976,80€ X 1,25/12) au lieu de 99,00 € depuis le 1^{er} janvier 2024.

Cumul du FMD et du remboursement des frais d'abonnement

Pour rappel, en application de la loi de finances pour 2024, le plafond annuel d'exonération fiscale et sociale applicable en cas de **cumul du forfait mobilités durables (FMD) et de la prise en charge des frais d'abonnement** de transports en commun ou de location de vélos a été porté de 800 € à **900 € à compter de l'imposition des revenus de l'année 2025** (modification de l'[art. 81](#) 19^{ter} b du CGI).

 [Art. 7 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024](#) publiée au Journal officiel du 30 décembre 2023

Notre éclairage

Aussi, pour un agent de la région parisienne qui cumule les deux avantages avec un Passe Navigo annuel toutes zones et le montant le plus élevé du FMD, la part du FMD soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations/contributions sociales s'élève en 2025 à 132,60 € (976,80 € X 75 % + 300 € = 1 032,60 € à comparer au plafond de 900 €). Dans le même exemple en 2024, le dépassement s'élevait à 212,80 €.


Cotisation maladie titulaires

Pour rappel, le taux de la **cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL** est à nouveau fixé à 9,88 % à partir du 1^{er} janvier 2025 (contre 8,88 % pour l'année 2024).

 [Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024](#) publié au Journal officiel du 31 janvier 2024, [art. 4](#)

Plafond de sécurité sociale

Le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2025 est relevé à **3 925 €**, au lieu de 3 864 € en 2024.

 [Arrêté du 19 décembre 2024](#) publié au Journal officiel du 29 décembre 2024

Notre éclairage

Ce chiffre avait été annoncé dans un [communiqué du 4 novembre 2024](#) publié au bulletin officiel de la sécurité sociale (signalé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 335](#), septembre – octobre 2024, p. 5).

Saisie des rémunérations

Le **barème** des saisies et cessions des rémunérations est revalorisé à compter du **1^{er} janvier 2025** (modification des articles [R. 3252-2](#) et [R. 3252-3](#) du code du travail).

 [Décret n° 2024-1231](#) du 30 décembre 2024 publié au Journal officiel du 31 décembre 2024

Rémunération du contrat d'engagement éducatif

Le décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 modifie le **seuil de rémunération** des personnes recrutées par un contrat d'engagement éducatif (CEE) qui est porté **de 2,20 à 4,30 fois la valeur du SMIC horaire**, soit de 25,63 € à 50,10 € (modification de l'[art. D. 432-2](#) du CASF).

Le décret entre en vigueur le **1^{er} mai 2025**.

 [Décret n° 2024-1151](#) du 4 décembre 2024 publié au Journal officiel du 5 décembre 2024

Notre éclairage

La notice du Journal officiel précise que l'entrée en vigueur différée permet de **préserver les équilibres économiques des séjours d'hiver** déjà constitués.

Pour rappel, le CEE est destiné aux personnes qui exercent, de façon occasionnelle, des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs (ACM) à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs. Ce **contrat de droit privé** a été créé en 2006 au sein du code du travail dont les dispositions ont été transférées dans le code de l'action sociale et des familles (CASF) sous le chapitre « Personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs » (art. [L. 432-1](#) à [L. 432-6](#) et [D. 432-1](#) à [D. 432-9](#) du CASF). La jurisprudence a confirmé la **possibilité pour les collectivités territoriales de conclure un tel contrat** en tant qu'organisatrices d'ACM ([CAA Lyon n° 15LY00176](#) du 21 février 2017).

Le CEE vise à **adapter le droit du travail** notamment en ce qui concerne la rémunération (forfait journalier) et le temps de travail aux conditions spécifiques d'intervention de ces personnels : présence permanente auprès des enfants, difficultés à déterminer le temps de travail effectif, caractère ponctuel de la collaboration (voir à propos du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un CEE, la [circulaire n° DJEPVA/DJEVA3/DGT/2012/230](#) du 11 juin 2012).

Le CEE apparaît comme une **alternative au recours aux contractuels de droit public** recrutés sur le fondement du CGFP et soumis aux prescriptions minimales en matière de temps de travail ([art. 3 du décret n° 2000-815](#) du 25 août 2000).

Toutefois, un CEE ne peut être conclu que si les **critères de l'engagement éducatif définis par le CASF** sont remplis :

- nature des fonctions exercées (« fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs, dans les conditions prévues aux [articles L. 227-4 et suivants](#) du CASF ») ;
- caractère occasionnel de la collaboration (moins de 80 jours, apprécié sur chaque période de 12 mois consécutifs) ;
- volume horaire (moins de 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs).

Titularisation des apprentis en situation de handicap

Notre éclairage

Pour rappel, un dispositif expérimental permet **jusqu'au 6 août 2025**, la titularisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans un cadre d'emplois de la FPT à l'issue de leur contrat d'apprentissage (pour plus de détails sur ce dispositif issu de la LTFP, voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 293](#), mai 2020, p. 12 et 13).

Le décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 **aménage les modalités de mise en œuvre** de cette expérimentation (modification du [décret n° 2020-530](#) du 5 mai 2020).

La **condition de détermination du cadre d'emplois d'accueil** fait l'objet d'une réécriture : « ne peuvent être titularisés [...] que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil pour l'accès par la voie du concours externe ».

Notre éclairage

Selon la présentation du projet de décret par la DGAFP, « cette disposition vise à assouplir les conditions de détermination du [cadre d'emplois] d'accueil des apprentis candidats BOETH. Par ailleurs, un candidat BOETH pourra aussi demander une titularisation sur la base de son expérience professionnelle mais en dehors de son contrat d'apprentissage » ([avis du 24 mai 2024](#) du Conseil national consultatif des personnes handicapées - CNCPPH).

En outre, la procédure fait l'objet des modifications suivantes :

- allongement du **délai de dépôt de la demande de titularisation** par l'apprenti BOETH : 4 mois au moins avant le terme du contrat d'apprentissage, délai pouvant être porté à 6 mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année (au lieu de 3 mois initialement) ;
- allongement de **délai de réponse de l'employeur public** : 3 mois (au lieu d'un mois) ;
- réduction du **délai d'organisation de l'entretien** du candidat avec la commission chargée de l'appréciation de son aptitude à être titularisé : 15 jours au plus tard avant le terme du contrat d'apprentissage (au lieu d'un mois).

Notre éclairage

La DGAFP précise que « le rallongement du délai de dépôt des candidatures a été souhaité par les employeurs publics pour disposer de davantage de temps et d'opportunités pour identifier un ou plusieurs emplois disponibles et les proposer à l'apprenti candidat BOETH ». La réduction du délai d'organisation de l'entretien est également une réponse à la « demande des employeurs publics qui souhaitent avoir plus de souplesse et de visibilité en termes de gestion des ressources humaines et des postes vacants » ([avis du 24 mai 2024](#) précité du CNCPPH).

Le décret entre en vigueur le **25 décembre 2024** (lendemain de la publication).


 [Décret n° 2024-1207](#) du 23 décembre 2024 publié au Journal officiel du 24 décembre 2024

Soutien financier de l'Etat aux centres municipaux et intercommunaux de santé

Le décret n° 2024-1051 du 21 novembre 2024 et un arrêté du 25 novembre 2024 sont relatifs à la **dotation exceptionnelle attribuée pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation** des personnels employés dans les centres de santé (application de l'[article 6](#) de la loi n° 2023-1114 du 30 novembre 2023 de finances de fin de gestion pour 2023 et son [annexe B](#)).

Sont arrêtés la liste des **communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre bénéficiaires** ainsi que le **montant des sommes attribuées** à chacun d'entre eux au prorata des effectifs déclarés au ministère de la santé pour 2023 dans les centres municipaux et intercommunaux de santé.

L'arrêté qui fixe les attributions individuelles entre en vigueur le **27 novembre 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2024-1051](#) du 21 novembre 2024 publié au Journal officiel du 23 novembre 2024 et [arrêté du 25 novembre 2024](#) publié au Journal officiel du 27 novembre 2024

Notre éclairage

Il s'agit de la reconduction d'un dispositif mis en œuvre en 2023 qui a pour objectif d'**accompagner budgétairement** les employeurs locaux qui **souhaiteraient** revaloriser les personnels de leurs centres de santé dans la mesure où ces professionnels n'ont pas bénéficié du complément de traitement indiciaire (CTI) des accords du « Ségur de la santé » (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 327](#), septembre-octobre 2023, p. 14).

En 2023, le ministère des comptes publics avait précisé que la dotation est accordée au titre du « financement des centres municipaux de santé et des CCAS » et « vise à **soutenir l'embauche et la revalorisation salariale des professionnels de santé** rémunérés directement » par la commune ou l'EPCI (courrier du ministère). Le ministère de la santé avait indiqué pour sa part que « conformément au principe constitutionnel de libre administration, **il appartiendra à chaque collectivité ou établissement public gérant un centre de santé [...] de définir les modalités de mise en œuvre de cette revalorisation indemnitaire** » (QE n° 5098 publiée au JOAN (Q) du 7 février 2023, p. 2 886).

Il en résulte que les collectivités et groupements à fiscalité propre bénéficiaires (au nombre de 206 en 2024) ne sont **juridiquement pas tenus** de répartir la somme reçue entre les agents de leur centre de santé. En revanche, celles d'entre elles qui décident d'affecter la dotation de l'Etat à une revalorisation du personnel par le biais du régime indemnitaire doivent **utiliser les leviers réglementaires existants** (RIFSEEP).

Recrutement des agents recenseurs

Notre éclairage

Pour leur permettre de faire face aux difficultés rencontrées dans le recrutement et la fidélisation des agents recenseurs, certaines communes et EPCI avaient été autorisés à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2024 à faire appel à un prestataire extérieur pour le recensement de la population ([art. 127 de loi n° 2019-486](#) du 22 mai 2019, [décrets n° 2019-1173](#) du 14 novembre 2019, n° [2020-908](#) du 24 juillet 2020 et n° [2023-669](#) du 26 juillet 2023).

Le décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 vise à **généraliser la possibilité de recourir à une entreprise prestataire** dans le cadre d'un marché public pour réaliser les opérations de recensement de la population (modification du [décret n° 2003-485](#) du 5 juin 2003).

Le décret entre en vigueur le **6 décembre 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2024-1124](#) du 4 décembre 2024 publié au Journal officiel du 5 décembre 2024

Carte professionnelle de l'aide à domicile

Le décret n° 2024-1246 du 30 décembre 2024 précise les modalités de mise en œuvre de la carte professionnelle des professionnels intervenant au domicile des personnes âgées ou handicapées (nouvel [art. D. 313-14-1](#) du CASF).

Notre éclairage

La carte professionnelle a été instaurée par la « loi sur le bien vieillir » ([art. L. 313-1-4](#) du CASF créé par [art. 19 de la loi n° 2024-317](#) du 8 avril 2024). Selon les rapporteurs de la proposition de loi à l'origine du texte, la mesure permettrait de mieux identifier les personnes intervenant au domicile des personnes âgées, de reconnaître leur rôle et de leur donner un accès facilité à certains services ([rapport n° 1070](#), Assemblée nationale, 5 avril 2023.).

La carte porte la mention « **professionnel qualifié de l'aide à domicile** ».

Les professionnels doivent remplir les **trois conditions d'éligibilité** suivantes :

- intervenir au domicile des personnes âgées ou handicapées ;
- être employés par un service d'aide, d'accompagnement ou de soins à domicile (6° ou 7° du I de l'[art. L. 312-1](#) du CASF) ;
- justifier :
 - soit d'une certification professionnelle au minimum de niveau 3 dans les secteurs sanitaire, médico-social ou social figurant dans une **liste définie par arrêté à paraître** ;
 - soit de 3 années d'exercice professionnel dans l'accompagnement au domicile des personnes âgées ou des personnes handicapées au cours des 5 dernières années, au moins à mi-temps.

La **délivrance de la carte professionnelle** au moyen d'une identification électronique est subordonnée à l'enregistrement du professionnel par l'employeur dans le [répertoire partagé des professionnels intervenant dans le système de santé](#) (RPPS). L'employeur doit également déclarer la fin de la relation de travail.

Les professionnels bénéficient des **facilités** associées à leur enregistrement au répertoire ou accordées, pour leurs déplacements au domicile des personnes âgées ou handicapées, par les autorités compétentes **en matière de stationnement et de circulation** ([art. L. 2213-1](#) à [L. 2213-6-1](#) du CGCT).

Le décret prévoit une date d'entrée en vigueur au **1^{er} janvier 2025**.

 [Décret n° 2024-1246](#) du 30 décembre 2024 publié au Journal officiel du 31 décembre 2024

Formation des personnels des structures d'accueil extra-scolaires

La loi n° 2024-1028 du 15 novembre 2024 prévoit que doivent recevoir, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique à l'accueil et au suivi des enfants et jeunes handicapés, notamment ceux présentant des **troubles du neuro-développement** (TND), les **personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service** appartenant aux établissements et services d'accueil du jeune enfant, de soutien à la parentalité ou d'accueil collectif des mineurs.

Aucune mesure réglementaire d'application n'est annoncée. Cette disposition entre en vigueur le **17 novembre 2024** (lendemain de la publication de la loi).

 [Art. 4 de la loi n° 2024-1028](#) du 15 novembre 2024 publiée au Journal officiel du 16 novembre 2024

Notre éclairage

Dans le détail, sont visés par la loi, les **personnels des établissements et des services mentionnés** :

- aux [articles L. 214-1](#) à [L. 214-7](#) du CASF, soit ceux relevant des **modes d'accueil du jeune enfant** ou des services de soutien à la parentalité parmi lesquels figurent les **crèches, assistants maternels** et gardes à domicile ;
- aux [articles L. 227-1](#) à [L. 227-12](#) et [R. 227-1](#) à [R. 227-30](#) du même code, soit, notamment, les établissements et services organisant des **accueils collectifs de mineurs** à caractère éducatif - **centres de loisirs, centres aérés, colonies de vacances**, accueils de scoutisme, etc.

Textes officiels

Brigades cynophiles et gardes champêtres

Le décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024 porte principalement sur la **formation obligatoire des maîtres-chiens de police municipale** (modification de l'[art. R. 511-34-6](#) du code de la sécurité intérieure et de l'[art. 5](#) II du décret n° 2022-210 du 18 février 2022).

La possibilité pour les agents de police municipale de suivre une **formation en interne** dans la spécialité cynophile et, après avoir obtenu une attestation de réussite, d'exercer la fonction de maître-chien est **prolongée d'un an** (jusqu'au 31 décembre 2025). Un arrêté du ministre de l'intérieur doit préciser les conditions d'application de cette dérogation.

Notre éclairage

A compter du 1^{er} janvier 2026, les agents qui ne seront pas titulaires de l'attestation, devront suivre la **formation organisée par le CNFPT** pour exercer cette fonction.

Selon les informations communiquées au Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) par le ministère de l'intérieur, le report d'un an de la dérogation est prévu afin de laisser un temps suffisant au CNFPT pour définir et élaborer le contenu de la formation ([délibération CNEN n° 24-11-07-03470](#) du 7 novembre 2024 sur le projet de décret).

L'arrêté ministériel devant fixer le contenu et la durée de la formation (non publié à ce jour) portera également sur les conditions de délivrance des attestations de réussite et les règles relatives aux possibilités de dispense partielle ou totale de formation.

Par ailleurs, le décret prévoit la possibilité pour les gardes champêtres de devenir **moniteurs en maniement des armes** ou moniteurs en bâtons et techniques professionnelles d'intervention (modification de l'[art. R. 511-22](#) du CSI).

Notre éclairage

Selon le ministère de l'intérieur, « cette faculté s'inscrit dans le cadre d'une demande formulée par le CNFPT qui entend faire du cadre d'emplois des gardes champêtres l'un des **viviers de formateurs** en maniement des armes afin de faire face aux importants besoins de recrutement d'agents de police municipale. Le ministère [de l'intérieur] précise que cette mise à disposition de l'agent pour une action de formation, d'une **durée d'une demi-journée**, restera soumise à l'**accord de la commune** » ([délibération du CNEN du 7 novembre 2024 précitée](#)).

Le décret entre en vigueur le **6 décembre 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2024-1116](#) du 4 décembre 2024 publié au Journal officiel du 5 décembre 2024

Recensement des apprentis

Le décret n° 2024-1223 du 30 décembre 2024 porte sur le traitement de données à caractère personnel dénommé « Système d'information sur la formation des apprentis » (« SIFA ») par le **ministère de l'éducation nationale**.

 [Décret n° 2024-1223](#) du 30 décembre 2024 publié au Journal officiel du 31 décembre 2024

Notre éclairage

La notice accompagnant la publication du texte mentionne au titre des publics concernés « les apprentis et leurs responsables » dans la mesure où les données collectées sont relatives aux apprentis et à leurs responsables. **Les collectivités territoriales qui emploient des apprentis ne participent pas à la mise en œuvre de cette remontée d'informations** dans la mesure où les données collectées proviennent des systèmes d'information des centres de formation des apprentis (CFA).

Filière sapeurs-pompiers professionnels

Le décret n° 2024-1117 du 4 décembre 2024 a pour objet d'ouvrir l'accès aux **concours sur titres des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels** aux pharmaciens autorisés à exercer au sein d'une pharmacie à usage intérieur (PUI) des services d'incendie et de secours (modification du [décret n° 2016-1236](#) du 20 septembre 2016).

 [Décret n° 2024-1117](#) du 4 décembre 2024 publié au Journal officiel du 5 décembre 2024

Avantages en nature repas et hébergement

Les **montants forfaitaires des avantages en nature pour le calcul des cotisations et contributions sociales** sont revalorisés au 1^{er} janvier 2025.

 Site portail de l'Urssaf, [avantages en nature nourriture et logement](#), 1^{er} janvier 2025

Avantages en nature véhicule électrique

Le bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) annonce la prolongation au-delà du 31 décembre 2024 des dispositions favorables relatives à l'évaluation des avantages en nature liés à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et à l'utilisation d'une borne de recharge électrique.

Le gouvernement prévoit la **publication d'un arrêté courant janvier** sur ce sujet. Pour cette raison et par anticipation de la publication du futur arrêté, les plafonds des abattements applicables indiqués dans le BOSS sont revalorisés au 1^{er} janvier 2025.

 Bulletin officiel de la Sécurité sociale, [Mise à jour données paramétriques AEN](#) au 1^{er} janvier 2025

Notre éclairage

Pour rappel, en application d'un [arrêté du 26 décembre 2022](#), l'évaluation de l'avantage en nature véhicule pour le calcul des prélèvements sociaux (et fiscaux) fait l'objet jusqu'au 31 décembre 2024, de règles dérogatoires dans les deux situations suivantes :

- **mise à disposition par l'employeur d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique** : les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge sont négligés et l'avantage en nature véhicule est évalué après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an (2 000,30 € par an au 1^{er} janvier 2025 par anticipation sur l'arrêté à paraître) ;
- **mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge électrique sur le lieu de travail** : l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne **à des fins privées** est exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

La première situation peut concerner les agents publics bénéficiaires d'un **véhicule de fonction** électrique.

La seconde situation n'a pas vocation à s'appliquer aux agents publics. En effet, la mise à disposition gratuite d'une borne de recharge ne peut intervenir ni au titre de la prise en charge des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail prévue par le code du travail, ni au titre des avantages en nature que les employeurs territoriaux sont autorisés à accorder à leurs agents en application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat. Les règles applicables pour le calcul des prélèvements sociaux et fiscaux ne sauraient constituer un fondement juridique pour l'utilisation d'un tel équipement dans la fonction publique.

Frais professionnels

Les **limites d'exonération de cotisations et de contributions sociales** au titre des frais professionnels de **repas et d'hébergement** sont revalorisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

 Site portail de l'Urssaf, [indemnité de grand déplacement](#), déplacements en métropole, 1^{er} janvier 2025

Cotisations animateurs temporaires

L'Urssaf diffuse les bases forfaitaires 2025 pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des personnes recrutées à titre temporaire et non bénévoles pour assurer l'encadrement des enfants dans les centres de vacances et de loisirs pour mineurs.

 Site portail de l'Urssaf, [bases forfaitaires des animateurs et directeurs](#), 1^{er} janvier 2025

Régime général : taux collectifs cotisations AT/MP

Les taux nets collectifs de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) applicables en 2024 sont **prolongés jusqu'à la publication d'un arrêté fixant de nouveaux taux pour 2025**.

L'arrêté doit pouvoir viser la **loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025**. Les nouveaux taux entreront en vigueur le **1^{er} jour du trimestre civil suivant leur publication**.

 [Communiqué du 24 décembre 2024](#) publié au Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS)

Notre éclairage

Pour rappel, les taux collectifs s'appliquent aux **employeurs dont l'effectif global est inférieur à 20 salariés** (art. D. 242-6-2 du code de la sécurité sociale).

En 2024, les taux nets collectifs de la **cotisation due au titre des AT/MP par les collectivités territoriales** (risques 75.1BA) et leurs établissements publics médico-sociaux (risque 75.1CC), pour leurs agents relevant du régime général de la sécurité sociale, étaient fixés respectivement à **1,28** et **2,25**. 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 était fixé en 2024 à **3,68** ([arrêté du 27 décembre 2023](#)).

Titres-restaurant : valeur limite

La limite d'**exonération des cotisations sociales et de CSG-CRDS** sur la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est fixée à **7,26 € au 1^{er} janvier 2025** (au lieu de 7,18 € depuis le 1^{er} janvier 2024).

La **valeur faciale du titre-restaurant** ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise **entre 12,10 € et 14,52 €** (et non plus entre 11,97 € et 14,36 € comme en 2024).

 [Site portail de l'Urssaf, titres-restaurant, 1^{er} janvier 2025](#)

Financement de l'apprentissage en 2025

Le **Conseil d'administration du CNFPT réuni le 18 décembre 2024** a validé les dates de la campagne de recensement des intentions de recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les critères de priorité dans l'allocation des financements des contrats d'apprentissage pour 2025.

Dates du recensement : **du 20 janvier au 21 mars 2025**.

Critères d'éligibilité :

- avoir répondu au recensement des intentions de recrutement d'apprentis ;
- avoir ciblé les diplômes et qualifications inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers en tension ;
- **le cas échéant, critère arithmétique de pondération en lien avec l'effectif équivalent temps plein (ETP) de la collectivité.**

A noter pour 2025 : Sont financés les frais de formation relatifs aux contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômes uniquement de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés (infra licence). **Les niveaux 6 (bac +3/4) et 7 (bac + 5 et +) sortent du référentiel.**

 [Site CNFPT, L'apprentissage dans la fonction publique territoriale, 9 janvier 2025](#)

Chômage : cotisations ARE formation

Notre éclairage

Pour rappel, l'**agent public privé d'emploi qui perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** pendant sa formation a le **statut de stagiaire de la formation professionnelle** et les cotisations sociales sont intégralement prises en charge par le régime débiteur des allocations d'assurance chômage, soit l'employeur public en auto-assurance ([circulaire interministérielle DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01](#) du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public).


La base de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les **stagiaires de la formation professionnelle continue** est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'année 2025, l'assiette forfaitaire est fixée à **1,99 €** et le montant total des cotisations est de **0,76 € par heure de stage**.

 [Site portail de l'Urssaf, stagiaires de la formation professionnelle continue, 1^{er} janvier 2025](#)

Statut des élus locaux

L'**association des maires de France (AMF)** a publié deux nouvelles versions de sa brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » **en novembre et en décembre 2024**.

La première tire les conséquences de la revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024 pour le calcul des **compensations de pertes de revenus professionnels** subis par les élus locaux en activité. Les deux versions reviennent également sur les modalités de calcul du **montant net social (MNS)** pour les élus et ont vocation à confirmer la déduction de la **fraction représentative des frais d'emploi (FRFE)** dans le calcul du MNS.

 [Statut de l'élu\(e\) local\(e\), AMF, novembre 2024 et décembre 2024](#)

Carrière et disponibilité


Le fonctionnaire placé en disponibilité qui, durant cette période, exerce une activité professionnelle rémunérée conserve à titre dérogatoire ses droits à avancement **uniquement s'il s'agit d'une activité dans le secteur privé**.

Dans le cas d'espèce, le requérant qui, durant sa mise en disponibilité, avait été **employé en qualité d'agent contractuel de droit public** soutenait que le refus de l'employeur d'origine de maintenir ses droits à avancement méconnaissait les dispositions réglementaires relatives à la position de disponibilité.

Ces dispositions prévoient que « le fonctionnaire qui, placé en disponibilité [...], exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans. L'activité professionnelle [...] recouvre **toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel** et qui : 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an » ([art. 25-1 du décret n° 86-68](#) du 13 janvier 1986 créé par le [décret n° 2019-234](#) du 27 mars 2019).

Le tribunal administratif retient le moyen soulevé par l'employeur fondé sur **l'exposé des motifs de la loi n° 2018 -771 du 5 septembre 2018** (« Avenir professionnel ») à l'origine des dispositions précitées : l'objectif de la dérogation aux effets de la disponibilité en matière de carrière est de « **favoriser et valoriser les mobilités** des fonctionnaires, afin de faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises lors d'une période de mobilité **en dehors du secteur public** ».

Enfin, le requérant ne pouvait se prévaloir des « **informations publiées sur le site internet Service-public.fr ou sur les sites internet de certains centres de gestion** » dont il est précisé, qu'elles « sont dépourvues de tout caractère réglementaire ».

 [TA Lyon n° 2300045](#) du 25 octobre 2024

Notre éclairage

Voir dans le même sens, le [compte rendu du Conseil des ministres du 27 mars 2019](#) au cours duquel avait été présenté le projet de décret d'application de la loi « Avenir professionnel ».

Droit de se taire dans la procédure disciplinaire

Notre éclairage

Pour rappel ont été déclarées contraires à la Constitution les dispositions statutaires qui ne prévoient pas la notification au fonctionnaire de son droit de se taire devant le conseil de discipline ([décision Conseil constitutionnel n° 2024-1105 QPC](#) du 4 octobre 2024).

A la suite de la décision du Conseil constitutionnel, le champ d'application et la portée de cette nouvelle garantie disciplinaire ont été récemment précisés par le Conseil d'Etat.

Le droit de se taire ne s'applique ni aux **échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique**, ni aux enquêtes diligentées par l'autorité hiérarchique quand bien même celles-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

 [Ordonnance CE n° 499083](#) du 23 décembre 2024

Notre éclairage

S'agissant de l'**enquête administrative** qui précède l'engagement de la procédure disciplinaire, le Conseil d'Etat confirme la position adoptée récemment par une cour administrative d'appel ([CAA Paris n° 23PA03210](#) du 23 octobre 2024).

L'irrégularité résultant de l'absence d'information sur le droit de se taire n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, il ressort des pièces du dossier que la sanction infligée repose **de manière déterminante** sur les propos tenus par l'agent.

Notre éclairage

Le Conseil d'Etat fait application de la **jurisprudence Danthony sur les vices de procédure** affectant une décision administrative ([CE n° 335033](#) du 23 décembre 2011).

 [CE n° 490157](#) du 19 décembre 2024

Notre éclairage

Voir aussi le « **mode d'emploi détaillé** » de la notification du droit de se taire réalisé par la DGCL ([lettre FPT, DGCL, novembre 2024](#)) :

- application **que le conseil de discipline soit saisi ou non** alors que les termes de la décision du Conseil constitutionnel (« devant le conseil de discipline ») pouvaient laisser entendre que les sanctions du premier groupe n'étaient pas concernées ;
- **pas de distinction selon le statut** des personnes poursuivies (fonctionnaires titulaires, stagiaires, agents contractuels, apprentis) ;
- **mention dans le courrier notifiant l'engagement de la procédure disciplinaire** au même titre que l'information sur le droit à obtenir communication de son dossier, à présenter des observations et à se faire assister d'un défenseur de son choix ([art. 4 du décret n° 89-677](#) du 18 septembre 1989) ;
- à défaut de mention dans le courrier, si l'information est apportée par d'autres moyens, par exemple oralement, il conviendra d'en conserver la trace, de manière à pouvoir établir en cas de contentieux que la garantie a bien été respectée ;
- en cas de réunion du conseil de discipline, rappel **à l'ouverture de la séance** que ce droit a été notifié à l'agent ainsi que les autres droits et qu'il demeure valable jusqu'à la fin de la procédure ;
- mention dans les **visas de la décision de sanction** que ce droit a été porté à la connaissance de l'agent sanctionné.

Séance du CSFPT du 13 novembre 2024

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

Le **premier texte** était un projet de décret modifiant les conditions d'accès aux concours sur titres du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels. Le décret a été publié au Journal officiel du 5 décembre 2024 ([décret n° 2024-1117](#) du 4 décembre 2024 signalé dans le présent numéro).

Le **deuxième texte** était un projet de décret relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne aux grades de rédacteur et d'attaché (décret d'application du 2° de l'[article L. 523-5](#) du CGFP dans sa rédaction issue de l'[article 7](#) de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie).

Chaque liste d'aptitude à la promotion interne au choix établi par le président du centre de gestion, sur proposition de l'autorité territoriale, devra comprendre **au moins un fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie**, afin d'être promu, selon le cas, en catégorie B ou A.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT avec **avis unanimement défavorable du collège des organisations syndicales**.

La **prochaine séance** du CSFPT est fixée au 22 janvier 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 ».

- Une collectivité peut-elle indemniser l'intégralité des jours présents sur le compte épargne-temps (CET) d'un agent qui part à la retraite ?

NON. Dans le cas où la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième peuvent être indemnisés. Le décès de l'agent est l'unique cas entraînant l'indemnisation de l'ensemble des jours placés sur le CET au profit des ayants droit (articles 5 et 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004, QE n°15680, JO AN du 5 mars 2019).

- Un fonctionnaire titulaire, qui a épuisé ses droits à congés annuels, peut-il bénéficier d'un congé sans solde d'un mois ?

NON. Aucune disposition ne permet à un fonctionnaire de prendre un congé sans solde. En cas d'impossibilité de poser le cas échéant, des jours au titre des ARTT, du compte épargne-temps ou de bénéficier d'un autre congé (ex : congé de proche aidant), le titulaire peut demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles, s'il ne peut pas prétendre à un autre type de disponibilité, après respect des conditions et de la procédure afférente (articles L.124-4, L.514-1 et suivants du code général de la fonction publique, article 21, 23, 24 et 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020).

- L'autorité territoriale doit-elle transmettre un solde de tout compte à l'agent contractuel de droit public ?

NON, aucun texte n'impose la délivrance aux agents contractuels de droit public d'un solde de tout compte à l'expiration de leur contrat (TA Châlons-en-Champagne n° 2401731 du 23 juillet 2024, TA Orléans n° 2201172 du 5 juillet 2024). Par contre, à l'expiration d'un contrat, l'autorité territoriale doit délivrer un certificat de travail contenant exclusivement : la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, ainsi que le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Elle doit également transmettre une attestation employeur destinée à France Travail afin que l'agent puisse faire valoir ses droits aux allocations chômage (voir sur le site internet du CIG le document : Attestation employeur France Travail : formulaire « Comment renseigner une attestation employeur France Travail »).

- L'agent doit-il remplir une condition d'ancienneté pour bénéficier d'un congé pour bilan de compétences ?

NON. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public (y compris les assistants maternels et familiaux) qui souhaitent bénéficier d'un congé pour bilan de compétences. La demande de congé doit toutefois être présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences (articles 18, 21, 42 et 46 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007).

- Les services accomplis à temps non complet ou à temps partiel doivent-ils être proratisés pour l'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale ?

OUI, les services accomplis à temps non complet ou à temps partiel (de droit, sur autorisation ou thérapeutique) doivent être pris en compte au prorata du temps de travail accompli pour l'attribution de la médaille d'honneur (article R.411-48 du code des communes, circulaire NOR INT/A/06/00103/C du 6 décembre 2006 ; QE 02710 du 4 décembre 2008 JO Sénat p.2432, QE 04103 du 30 janvier 2003 JO Sénat p.368)

- Un agent peut-il s'opposer à l'exécution d'une tâche demandée par son supérieur hiérarchique au motif qu'elle ne figure pas dans sa fiche de poste ?

NON, cela est constitutif d'une faute s'il ne s'agit pas d'un ordre manifestement illégal ou de nature à compromettre gravement un intérêt public (article L.121-10 du Code général de la fonction publique, CAA Lyon n° 22LY02714 du 30 avril 2024, CAA Lyon n° 23LY00603 du 30 octobre 2024, CAA Versailles n° 16VE02797 du 31 octobre 2019, CAA Marseille n° 09MA00369 du 21 juin 2011).

Foire aux questions

- **Pour apprécier le délai de prévenance applicable en cas de non-renouvellement d'un contrat, doit-on prendre en compte les contrats pour accroissement temporaire d'activité ?**

OUI. Les durées d'engagement permettant de déterminer ce délai, sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

- **L'avis défavorable des deux collègues de représentants au comité social territorial est-il nécessaire pour réexaminer une question ?**

NON, le vote unanime défavorable du comité nécessaire pour déclencher la procédure de réexamen d'une question doit s'entendre comme étant celui des seuls représentants des organisations syndicales (article 91 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, note d'information de la DGCL n° 21-020137-D du 14 décembre 2021).

- **L'utilisation d'une voiture électrique ouvre-t-elle droit au bénéfice du forfait mobilités durables ?**

NON, la voiture n'étant pas considérée comme un engin de déplacement personnel motorisé, quand bien même cette dernière est électrique, son utilisation n'ouvre pas droit à l'octroi du forfait mobilités durables (article 1^{er} du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020, article R.311-1 du code de la route).

- **Le congé de présence parentale est-il rémunéré ?**

NON. Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré. En revanche, l'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale (article L.632-3 du code général de la fonction publique, article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 12-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles L.544-1 et suivants code de la sécurité sociale).