



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°58

MARS
2025

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Modalités de délivrance d'un nouvel agrément pour l'exercice de la profession d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait d'agrément

L'offre raisonnable d'emploi

Abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

Prorogation du dispositif d'expérimentation favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.13

Le don de jours de repos

Le calcul de l'annualisation

Focus

p.14

Promotion interne 2025

Foire aux questions

p.15

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Au CDG30, nous mesurons pleinement les défis auxquels vous êtes confrontés. Notre mission est de vous accompagner dans l'interprétation des textes et de la jurisprudence pour la sécurisation de vos pratiques.

Ce mois-ci encore, l'actualité est riche : apprentis, agrément des assistants maternels, accompagnement des demandeurs d'emploi, prolongation de l'expérimentation facilitant l'accès aux écoles du service public ...

Dans ce numéro, nous mettons notamment l'accent sur la promotion interne, un dispositif au cœur de l'évolution des carrières des agents territoriaux, pour lequel nous vous apportons un éclairage concret et opérationnel. Un guide est à votre disposition pour vous accompagner dans la constitution du dossier.

Enfin, le conseil statutaire se réjouit de vous retrouver en mai 2025 pour nos prochaines matinées d'actualité pour aborder les sujets qui ont fait l'actualité ces derniers mois (les inscriptions se font en ligne en tapant « matinées 2025 » dans la barre de recherche : www.cdg30.fr).

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Modalités de délivrance d'un nouvel agrément pour l'exercice de la profession d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait d'agrément

Le [décret n° 2025-207 du 3 mars 2025](#) précise le délai à respecter pour déposer une nouvelle demande d'agrément pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, quel que soit le département dans lequel cette demande est présentée, lorsque l'agrément précédent a été retiré pour des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis.

Ce texte introduit un nouvel article dans le code de l'action sociale et des familles (Art. R. 421-26-1) qui prévoit qu'en cas de retrait d'agrément motivé par des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis, la personne dont l'agrément a été retiré ne peut déposer une nouvelle demande d'agrément avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date de notification de la décision de retrait, quel que soit le département dans lequel la nouvelle demande est présentée.

Si ces faits donnent lieu à des poursuites pénales, la personne dont l'agrément a été retiré ne peut déposer une nouvelle demande d'agrément avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de notification de la décision de retrait, quel que soit le département dans lequel la nouvelle demande est présentée. Toutefois, elle peut déposer sa nouvelle demande d'agrément avant l'expiration de ce délai en cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquiescement.

2

L'offre raisonnable d'emploi

Le [décret n° 2025-252 du 20 mars 2025](#) relatif aux éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi précise que la zone géographique définie dans le cadre de l'offre raisonnable d'emploi est située sur le territoire national et que le salaire attendu dans ce cadre est défini en cohérence avec le salaire normalement pratiqué pour l'emploi ou les emplois recherchés dans cette zone.

Cette disposition est prise en application de l'article L5411-6-1 qui dispose que si le projet professionnel du demandeur d'emploi comporte la recherche d'une activité salariée et si ce projet est suffisamment établi, le contrat d'engagement définit les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi que le demandeur d'emploi est tenu d'accepter.

Cette offre dite raisonnable d'emploi, correspond donc aux compétences professionnelles du demandeur d'emploi qu'il doit accepter sous peine d'être radié de France travail.

Les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi comprennent la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu. Ces éléments peuvent être révisés dans le cadre d'une actualisation du contrat d'engagement, notamment afin d'accroître les perspectives de retour à l'emploi du demandeur d'emploi.

Abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

Le [décret n° 2025-290 du 28 mars 2025](#) prévoit l'exonération des apprentis de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à 50 % du salaire minimum de croissance en vigueur, contre 79 % de ce salaire minimum auparavant.

Prorogation du dispositif d'expérimentation favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public

La [loi du 24 mars 2025](#) visant à proroger le dispositif d'expérimentation favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public prolonge jusqu'au 31 août 2028 le dispositif expérimental des concours "Talents" pour l'accès à certaines écoles de service public, comme l'Institut national du service public (ex-ENA). Elle l'élargit également à de nouvelles écoles pour diversifier les profils de la haute fonction publique.

Jurisprudence

Tribunal administratif de Lyon, 25 mars 2025, requête n°2303504 / Appréciation des critères d'attribution du CIA

Le complément indemnitaire annuel est versé à titre facultatif et est, le cas échéant, modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent concerné au vu de son compte-rendu d'entretien professionnel au titre de l'année concernée. En outre, si la manière de servir de l'agent ne peut être prise en compte que dans le cadre de son évaluation annuelle, son engagement professionnel peut toutefois être apprécié au regard d'autres critères. Il résulte également des dispositions du décret du 20 mai 2014 que l'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour moduler le complément indemnitaire annuel à allouer à ses agents, qui ne bénéficient d'aucun droit à voir le montant d'une prime fondée sur la manière de servir reconduite automatiquement d'une année sur l'autre, y compris dans le cas où l'entretien individuel se serait avéré particulièrement satisfaisant.

Bien que ce complément indemnitaire annuel soit lié à la manière de servir, retranscrite dans le cadre du compte-rendu d'entretien professionnel, le juge administratif rappelle dans ce jugement que la prime doit tout de même être attribuée au regard d'une grille de critères autonome de celle formalisée dans le compte-rendu de l'entretien individuel.

4

Cour administrative d'appel de Versailles, 13 mars 2025, requête n°23VE01389/ L'âge ne peut pas constituer un critère de dérogation aux 1607h

En l'espèce, une commune a adopté un règlement intérieur fixant à 1 607 heures le temps de travail de ses agents, tout en prévoyant deux dérogations :

- pour les agents occupant des fonctions caractérisées par trois critères de pénibilité parmi les dix critères définis par les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 code du travail, ouvrant droit à trois jours de congés supplémentaires, soit 1 585 heures de travail par an
- et une autre permettant aux agents occupant les fonctions présentant les mêmes caractéristiques de pénibilité, et qui sont en outre, soit âgés de plus de 50 ans, soit affectés d'une maladie dont l'origine professionnelle a été reconnue, de bénéficier de six jours de congés supplémentaires, soit 1 565 heures de travail par an. Cette seconde dérogation à la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures repose ainsi sur des critères d'âge et de santé propres aux agents eux-mêmes, et non sur les propriétés ou caractéristiques en tant que telles de leurs missions.

En retenant de tels critères pour justifier la seconde dérogation à la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, le conseil municipal a méconnu le décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, et donc commis une erreur de droit. L'annulation de la délibération est donc confirmée.

Cour administrative d'appel de Marseille, 13 mars 2025, requête n°24MA00223 **/ Le rejet d'une candidature ne constitue pas un événement susceptible d'être reconnu comme accident de service**

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

La requérante soutient dans cette affaire, qu'elle a subi un choc émotionnel lors de l'annonce de ce que sa candidature à un poste d'aide-soignante dans un autre service n'avait pas été retenue, alors que des échanges avec la cadre dudit service lui avait laissé comprendre le contraire, et que cet événement a déclenché un état anxio-dépressif. Il est jugé que l'évènement déclaré ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent, susceptible d'être qualifié d'accident de service. C'est à bon droit que l'établissement hospitalier a pu refuser d'imputer au service l'évènement. La requête de l'agente est rejetée.

Conseil d'État, 21 mars 2025, requête n°488366 / **La méconnaissance de l'obligation de non cumul d'activité justifie le refus de titularisation**

5

La décision de ne pas titulariser, à l'issue de son contrat, un agent public, y compris lorsqu'il est recruté au titre de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir. Dans cette appréciation, l'autorité compétente doit prendre en compte, outre les capacités professionnelles de l'agent, le respect par celui-ci des obligations qui s'imposent aux agents publics, telles que l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et l'obligation de faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve.

Dans ce cas d'espèce, un agent ayant méconnu l'obligation de non cumul d'activité devait être prise en compte pour apprécier l'aptitude du requérant à exercer les fonctions d'attaché territorial. Le refus de titularisation est donc confirmé.

Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 13 février 2025, requête n°2111652 / **Un retrait de fonctions peut être requalifié en sanction déguisée lorsqu'il n'est pas fondé sur l'intérêt exclusif du service**

Une mesure défavorable prise dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier.

A l'issue d'une enquête administrative diligentée par une administration hospitalière, un chef de pôle se voit retiré sa fonction en ce qu'il démontrait une absence de volonté d'améliorer la situation malgré les nombreuses invitations de la direction à reconsidérer l'expression de souffrance des professionnels comme un besoin de rétablir le dialogue et malgré les encouragements du directoire en ce sens, et d'une absence de coopération pour mettre en œuvre les préconisations des conclusions de l'enquête. Le requérant produit pour sa part des attestations de collègues et de patients de nature à contredire les conclusions de l'enquête administrative sur laquelle repose la décision attaquée.

Au regard de ces éléments, il est jugé que la décision ne peut être regardée comme ayant été prise dans l'intérêt du service et qu'elle revêt le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée, prise sans le respect de la procédure y afférente privant l'intéressé des garanties procédurales prévues en matière de sanction, et de nature à révéler un détournement de pouvoir. Il est enjoint à l'établissement public de santé de rétablir l'agent dans ses fonctions de chef du pôle.

Tribunal administratif de Besançon, 18 février 2025, requête n°2301767 / Ni le motif tiré de l'incompatibilité avec la bonne marche du service, ni celui tiré des nécessités du service ne sauraient être utilisés pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale

Il est rappelé dans ce jugement d'une part, que les décharges d'activité de service permettent à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale aux lieu et place de son activité administrative. Après l'information de la désignation d'un agent en tant que bénéficiaire de décharges d'activité de service, l'administration ne peut refuser cette désignation qu'en cas d'incompatibilité avec la bonne marche du service.

6

D'autre part, les autorisations spéciales d'absence ont pour seul objet de permettre aux représentants des organisations syndicales, mandatés pour y assister, de se rendre aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus. Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à l'une de ces réunions et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'administration doit, dans la limite du contingent éventuellement applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service.

Ni le motif tiré de l'incompatibilité avec la bonne marche du service, ni celui tiré des nécessités du service ne sauraient être utilisés pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale.

En l'espèce, un agent se voit refusé une grande partie des décharges d'activité de service et des autorisations d'absence au motif de difficultés organisationnelles liées à l'effectif du service technique de la commune, composé d'un seul agent.

Toutefois, la commune ne verse en défense aucun élément de nature à établir la réalité de ces difficultés organisationnelles et financières, alors qu'il est constant que le requérant avait déjà bénéficié d'une décharge totale de service en raison de son engagement syndical. L'agent est ainsi fondé à contester le refus à ses demandes d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service pour raisons syndicales.

Tribunal administratif de Bordeaux, 25 février 2025, requête n°2203406 / Un état dépressif antérieur fait obstacle à ce que soit reconnu une imputabilité au service d'une maladie professionnelle

Un agent conteste devant le juge administratif une décision refusant la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie et rejetant sa demande préalable indemnitaire afin de percevoir une indemnité en réparation du préjudice subi du fait d'agissements de harcèlement moral.

L'agent soutient qu'il a été victime d'une dégradation de ses conditions de travail en raison du comportement adopté par sa nouvelle responsable hiérarchique. Il se plaint d'une remise en cause de ses compétences professionnelles par des remontrances effectuées en présence de collègues ou de patients, d'une atteinte à sa vie privée en raison de questions sur son couple lors d'un entretien, de son isolement par la mise en place de plannings l'affectant avec des agents qui ne lui parlent pas et du clivage de l'équipe en raison du soutien de ce cadre aux agents qui adopteraient un comportement " toxique ".

Toutefois, il ressort des éléments du dossier que l'agent a connu un épisode dépressif majeur pour des faits extérieurs au service pour lequel il a été placé en arrêt de travail et a fait l'objet d'une prise en charge au long cours. Il est jugé que l'attitude de l'agent envers ses collègues et sa hiérarchie est la cause déterminante de la dégradation de ses conditions de travail, qu'il a ressentie de manière exacerbée en raison de son hypersensibilité et de sa fragilité psychologique depuis son précédent épisode dépressif. Dans ces conditions, l'état antérieur du requérant et son comportement constituent des circonstances particulières et un fait personnel de nature à détacher la survenance de la maladie du service. La requête de l'agent est rejetée.

7

Cour administrative d'appel de Paris, 14 mars 2025, requête n°23PA04784 / Un agent contractuel en remplacement ne bénéficie pas du droit à la reconduction de son contrat, même si l'agent remplacé est toujours absent

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

En l'espèce, une agente contractuelle conteste le non renouvellement de son contrat de remplacement au motif que le besoin de remplacement de l'agent en congé de maladie était toujours d'actualité au moment où a été prise la décision de ne pas reconduire le contrat de la requérante. Or, cette circonstance n'était pas de nature à ouvrir à celle-ci un droit au renouvellement de son contrat. Sa requête est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Versailles, 30 janvier 2025, requête n° 22VE02131 / Un contrat de travail ne peut pas mentionner de rémunération à l'heure

Un médecin contractuel a demandé au tribunal administratif de condamner la commune l'employant à lui verser une indemnisation en réparation de son préjudice résultant de la signature d'un CDI qui a entraîné, selon elle, une baisse significative de sa rémunération, celle-ci n'étant plus calculée sur 52 semaines mais sur 46.

Le médecin a invoqué devant le tribunal l'illégalité de sa rémunération résultant de l'application de son contrat de travail, en ce qu'elle est fixée sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures effectué et excluant le versement de tout complément.

Les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les stipulations du contrat de cette agente qui fixent sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluant le versement de tout complément de rémunération, méconnaissent les dispositions de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 – aujourd'hui codifiées dans le CGFP.

La commune est donc condamnée à verser une indemnité à l'agente au titre des sommes qui lui sont dues au titre du calcul exact de sa rémunération et à verser à l'IRCANTEC les cotisations liées.

Cour administrative d'appel de Marseille, 4 février 2025, requête n°24MA00303 **/ Sanction infligée à un agent communiquant sans autorisation des documents confidentiels à une organisation syndicale**

Une agente hospitalière a fait l'objet d'une sanction disciplinaire au motif que l'agent a manqué à son obligation de discrétion professionnelle en adressant à des représentants syndicaux de l'établissement et départementaux des éléments confidentiels relatifs au budget de l'établissement et, d'autre part, qu'elle a fait preuve d'insubordination et manqué à son obligation d'obéissance hiérarchique, notamment en quittant à plusieurs reprises des réunions de service sans y être autorisée ou en refusant d'assister à ces réunions sans la présence d'un représentant du personnel.

Il est jugé qu'une telle attitude, qui était de nature à compromettre la bonne marche du service, constitue un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique et de discrétion professionnelle.

8

Réponses ministérielles

Réponse en date du 13 mars 2025 à la question n° 01963 de M. Jean Sol / Non reconduction des contrats aidés, parcours emploi compétences, et son impact sur les collectivités

Les associations sont éligibles aux Parcours emploi compétences (PEC) - Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) au titre du 3ème alinéa de l'article L. 5134-21 du code du travail. La loi du 14 février 2025 de finances pour 2025 prévoit une diminution des crédits du ministère du Travail et de l'emploi et conduira, par rapport à 2024, à une réduction du nombre des contrats aidés et une révision à la baisse de leurs paramètres de prise en charge. La réduction programmée du nombre de contrats devra conduire à concentrer les efforts sur ce public prioritaire, tout en renforçant la sélectivité des employeurs admissibles, sous la supervision des prescripteurs que sont France Travail, les missions locales, les Cap emploi et les Conseils départementaux. Cette trajectoire de baisse du nombre de contrats aidés est à mettre en parallèle de l'augmentation importante de l'investissement depuis 2017 dans d'autres dispositifs d'insertion, en particulier l'insertion par l'activité économique, avec une hausse de financements renforcée par le Pacte d'ambition pour l'insertion adopté en 2021, et le contrat d'engagement jeune mis en œuvre par les missions locales et France Travail.

Réponse en date du 20 mars 2025 à la question n° 02136 de M. Jean-Michel Arnaud/ Réforme de la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique

9

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a pour objectif de favoriser et d'améliorer la couverture sociale complémentaire des agents de la fonction publique en définissant un nouveau cadre. Elle prévoit également le recours à la négociation collective dans un esprit de dialogue et de responsabilité de l'ensemble des parties. Prenant appui sur ce nouveau cadre, les employeurs publics des trois versants se sont saisis de cet objet de négociation collective. Dans la fonction publique de l'État, l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État a été signé le 26 janvier 2022 entre l'État et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il permet de définir le régime de protection sociale complémentaire « santé ». Il facilite l'accès des agents aux soins, en leur assurant une couverture des risques adaptée aux besoins et à un coût maîtrisé. À cet effet, il instaure un socle interministériel de garanties en santé identiques pour tous, une couverture large et solidaire des bénéficiaires actifs et retraités ainsi que de leurs familles et, le cas échéant, des veufs et orphelins. En outre, la cotisation « santé » comprend une part solidaire, définie en considération de la situation financière individuelle de chaque agent. La conclusion de cet accord interministériel transposé par décret et arrêté au printemps 2022 constitue une avancée majeure pour le secteur public.

Un accord interministériel majoritaire relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État a ensuite été signé le 20 octobre 2023. Résultat de négociations avec les partenaires sociaux, cet accord vise à améliorer la protection des agents et de leurs familles contre les risques les plus lourds (incapacité de travail, invalidité, décès) :

en premier lieu, par le déploiement progressif (depuis le 1er janvier 2024) de nouvelles garanties « employeur » dont la charge financière est intégralement assumée par l'État, en second lieu par une offre de couverture complémentaire (à compter du 1er janvier 2025) à laquelle les employeurs publics participeront à hauteur de 7 euros par mois par agent bénéficiaire. Enfin, dans la fonction publique territoriale, l'obligation de participation des employeurs s'agissant du volet prévoyance de la réforme de la protection sociale complémentaire est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2025. En effet, selon les dispositions de l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique (CGFP) et du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, les employeurs territoriaux ont désormais l'obligation de participer à hauteur de 20 % d'un montant de référence fixé à 35 euros, soit 7 euros par agent. Concernant le volet santé de la protection sociale complémentaire, conformément à l'article L. 827-10 du même code et du décret n° 2022-581 précité, les employeurs territoriaux auront l'obligation de participer à hauteur de 50 % d'un montant de référence fixé à 30 euros soit 15 euros par agent, à compter du 1er janvier 2026. Une proposition de loi déposée au Sénat sera bientôt examinée pour sécuriser la transposition de cet accord et tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

Réponse en date du 27 mars 2025 à la question n° 03776 de Mme. Christine Herzog / Emploi d'un ancien élu par une société avec laquelle il avait passé un marché

Aux termes de l'article 432-13 du code pénal, constitue une prise illégale d'intérêts « *le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que titulaire d'une fonction exécutive locale, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions* ». Le coupable de ce délit est passible de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Sous réserve de l'appréciation du Juge, il résulte de ces dispositions qu'un ancien chef d'exécutif ayant passé, au nom de la collectivité territoriale, un marché avec une entreprise s'exposerait à des poursuites pénales s'il était recruté par la même entreprise avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant sa démission ou sa non-réélection.

10

Réponse en date du 20 mars 2025 à la question n° 00678 de M. Gilbert-Luc Devinaz / Conditions de recrutement des centres intercommunaux d'action sociale

La loi de transformation de la fonction publique a reconnu aux communes de moins de 1 000 habitants et aux regroupements de communes de moins de 15 000 habitants la possibilité de recruter des agents contractuels pour tous les types d'emplois (3° de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique -CGFP-). S'agissant d'établissements publics locaux comme les centres communaux d'action sociale (CCAS) et centres intercommunaux d'action sociale (CIAS), les modalités de recrutement de leurs agents ne sont pas fixées par la loi mais dépendent de leur assimilation, par délibération, à une commune dans les conditions fixées par l'article 4-1 du décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000, à savoir en fonction de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer. Cette question a bien été identifiée.

Une réflexion a été engagée dans le cadre des mesures de simplification à apporter dans la gestion des ressources humaines et les travaux sont en cours.

Réponse en date du 20 mars 2025 à la question n° 00678 de Mme. Marianne Margaté / Autorisations spéciales d'absence aux agents souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhées

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. La loi détermine une liste limitative d'ASA pour certains motifs précis. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable. A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à des motifs médicaux tels que les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées ne relèvent pas du champ des ASA. Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre juridique national (par exemple : TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584). Toutefois, en pratique et avec l'accord de l'employeur, de nombreuses possibilités sont ouvertes pour les personnes concernées. Ainsi, les facilités horaires peuvent permettre, sous réserve de l'accord du chef de service, un assouplissement des horaires en fonction de l'état de santé de la personne. Le Gouvernement demeure néanmoins attentif aux questions relatives à la santé des femmes au travail. Ainsi, le quatrième plan santé au travail 2021-2025 fixe un objectif de renforcement de la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) comporte un axe prioritaire dédié à la santé des femmes. Dans ce cadre, des actions dédiées à la poursuite de la stratégie nationale de l'endométriose, à la prévention des risques spécifiques pour la santé des femmes ou au renforcement de l'accompagnement des femmes par les services de santé au travail sont mises en place en lien avec les employeurs publics.

11

Réponse en date du 20 mars 2025 à la question n° 02589 de Mme. Anne-Sophie Romagny / Détermination des représentants au comité social territorial en fonction du nombre d'équivalents temps plein

L'article L. 251-5 du code général de la fonction publique fixe à 50 agents le seuil minimal pour avoir un comité social, sans évoquer leur quotité de travail. Le nombre de représentants des organisations syndicales à ces instances est prévu par l'article 4 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (codifié au 1er février 2025 à l'article R. 252-34 du code général de la fonction publique). Ce nombre varie en fonction du nombre d'agents employés par la collectivité, quelle que soit leur quotité de travail. Cet article prévoit également, pour chaque collectivité, une marge d'appréciation pour déterminer ce nombre, notamment au regard des spécificités locales liées aux quotités de travail des agents, dans les limites d'un nombre minimal et d'un nombre maximal de sièges.

A titre d'exemple, pour une collectivité comprenant de 50 à 200 agents, le nombre de représentants des organisations syndicales peut varier de 3 à 5. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier la réglementation en vigueur.

Réponse en date du 20 mars 2025 à la question n° 02746 de M. Jean-Claude Tissot / Protection des agents publics victimes d'atteintes en lien avec leur fonction

En application des articles L. 134-1 à L. 134-12 du code général de la fonction publique, les agents publics bénéficient, quel que soit le mode d'accès à leur fonction, d'une protection organisée par leur employeur lorsqu'ils font l'objet de condamnations civiles, de poursuites pénales, ou lorsqu'ils sont victimes d'attaques. Cette protection a fait l'objet d'un élargissement tant du point de vue de ses bénéficiaires que de son champ d'application notamment par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a, par exemple, étendu cette protection aux agents placés en garde à vue. Toute autorité constituée est par ailleurs tenue de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale. La substitution de la collectivité publique à l'agent public pour un dépôt de plainte a pour finalité de compenser la situation de faiblesse de certaines victimes directes qui ne peuvent ou n'osent agir, notamment par crainte de représailles. Cet accompagnement de la collectivité publique constitue un soutien actif de cette dernière. L'article L. 433-3-1 du code pénal, issu de la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, prévoit ainsi le dépôt de plainte de l'administration en cas de délit de « séparatisme ». Cette disposition présentant un caractère restrictif, le Gouvernement étudie actuellement la possibilité de prévoir un cadre juridique plus large au dépôt de plainte de l'administration à la place de l'agent.

12

Réponse en date du 20 mars 2025 à la question n° 02748 de Mme. Florence Lassarade / Protection des agents publics victimes d'atteintes en lien avec leur fonction

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est un régime par répartition provisionnée et par points destiné à permettre l'acquisition de droits à retraite et assis sur une fraction maximale, fixée à 20 % du traitement indiciaire brut, de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite. Instituée par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ce régime se veut entièrement contributif et n'attribue aucun point à titre gratuit. Dans ce cadre, le législateur a subordonné l'ouverture des droits des bénéficiaires du régime à la condition qu'ils aient atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et aient été admis à la retraite. Le cadre normatif actuel peut conduire à des situations où l'âge de liquidation de la pension civile et militaire ne coïncide pas avec l'âge de liquidation de la prestation RAFP. Ce décalage concerne, entre autres mais pas exclusivement, les départs anticipés à la retraite d'agents au titre de la carrière longue. Une évolution des dispositions régissant l'acquisition des droits et la liquidation des prestations RAFP serait nécessaire pour corriger cet écart. Toutefois, une telle évolution devrait s'inscrire dans une réflexion plus générale sur le système des retraites des agents publics.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

13

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Les Incollables du statut » sur le [don de jours de repos](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur le [calcul de l'annualisation](#)

Focus

Promotion interne 2025

Le calendrier et les arrêtés d'ouverture sont disponibles au téléchargement sur le site internet du CDG 30.

Les dossiers d'inscription à la promotion interne sont à télécharger du 07 avril au 02 juin 2025 sur le site [cdg30.fr](https://www.cdg30.fr) (Rubrique : Carrière → Déroulement de carrière → Promotion interne : procédures et listes aptitude) <https://www.cdg30.fr/.../promotion-interne-procedures-et...>

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 2 juin 2025 (cachet de la poste faisant foi) ou en cas de dépôt au CDG30 le lundi 2 juin 2025 à 16h00 dernier délai.

Les dossiers dûment complétés et signés par l'autorité territoriale et l'agent proposé, comprenant les pièces exigées, devront être postés ou déposés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, 183 Chemin du Mas Coquillard, 30900 NÎMES.

Tout dossier déposé ou posté hors délai ou insuffisamment affranchi sera rejeté. De la même façon, tout dossier réceptionné de façon dématérialisée, notamment par courriel sera rejeté.

Par ailleurs, le "guide de la promotion interne " 2025 est disponible en ligne : retrouvez les conditions à remplir pour chaque grade ouvert à la promotion, dans toutes les filières - <https://www.cdg30.fr/file/11017/download>

14



Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de février.

1/ Est-il possible de mobiliser le CPF dans le cadre d'une procédure de reclassement ?

Le CPF ne peut être mobilisé et décrétement des heures de formation suivies par un agent dans le cadre d'une procédure de reclassement qui ne serait dès lors pas à l'initiative de l'agent, cette formation relevant alors des obligations de l'employeur.

[Guide DGAFP relatif au CPF](#)

2/ La journée de carence est-elle impactée par la réforme de la rémunération à 90% durant le CMO ?

L'art 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ne modifie nullement le régime de la journée de carence. Il convient de retirer la journée de carence pour toutes les périodes de congé de maladie ordinaire, à l'exception des cas énumérés par la loi – article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 :

- lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'L27CPCM : il s'agit de la maladie ou des blessures contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes
- au deuxième congé de maladie lorsque la période de reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures
- en cas de prolongation d'un arrêt de travail
- en cas de reprise du travail n'excédant pas 48 heures entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant.
- pour les fonctionnaires : CITIS, CLM et CLD
- pour les agents contractuels et fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général : congé pour accident du travail et maladies professionnelles, congé de grave maladie
- lorsque plusieurs arrêts de travail sont en rapport avec une même affection de longue durée (ALD) (au sens de l'art. L. 324-1 code de la sécurité sociale), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois par période de 3 ans débutant à compter du premier arrêt au titre de l'ALD.
- lorsque le congé de maladie est accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité
- au premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente (applicable aux décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020).
- au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical

3/ Lorsque la journée de solidarité est fixée par délibération le lundi de Pentecôte, comment la collectivité doit-elle procéder pour les agents à temps partiel ou à temps non complet ne travaillant pas habituellement le lundi ?

Concernant la mise en œuvre de cette journée, le ministre de l'intérieur et le juge administratif ont apporté les précisions suivantes :

- si la journée est par exemple fixée à un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi (CE 6 septembre 2006 n°284903) ;
- pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail (circulaire ministérielle du 7 mai 2008).

Ainsi, les heures correspondant à la journée de solidarité ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires.

4/ Est-il possible de refuser l'aménagement du temps de travail d'un agent ayant sollicité un temps partiel de droit ?

Dans le cas du temps partiel de droit, l'autorité devra trouver un compromis entre les impératifs du service et les souhaits de l'agent sur l'organisation du travail dans la mesure où l'octroi du temps partiel constitue un droit pour l'agent.

La jurisprudence consacre la possibilité à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire (CE 21 janvier 1991 n°102121), pour le temps partiel sur autorisation uniquement.

En principe, le temps partiel de droit est octroyé pour des motifs bien définis, liés à des situations particulières – élever un enfant, accompagner un proche malade, agent en situation de handicap... - qui motivent cet aménagement du temps de travail.

Il est donc recommandé d'engager une discussion avec l'agent pour concilier ses impératifs personnels le conduisant à demander le temps partiel et les nécessités de service.