



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°59

AVRIL
2025

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Formation et diplôme d'Etat d'assistant familial

Médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

Modification des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles mortels des assurés du régime général de sécurité sociale

Inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des ATSEM

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, autorisation de conduite et habilitations à effectuer certaines opérations

Tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2025

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.13

Les motifs de recrutement

Les missions ouvrant droit au versement d'une NBI

Focus

p.14

Les matinées d'actualité

Foire aux questions

p.15

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Les matinées d'actualité statutaires font leur retour ! Nous vous invitons à évoquer les sujets d'actu' qui impactent la gestion RH des collectivités territoriales et établissements affiliés (p.14).

Nous vous attendons donc nombreux les 13 et 15 mai prochains pour évoquer l'actualité de la FPT, faire le point sur le dispositif de l'annualisation et présenter les outils à votre disposition pour favoriser la mobilité.

Retrouvez également un récap' des principaux textes réglementaires (aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, indemnisation des accidents pour les agents IRCANTEC, recrutement des ATSEM, risques professionnels et prévention...), jurisprudences et questions écrites au Gouvernement qui ont marqué ce mois d'avril.

Enfin, comme chaque année, le CDG30 pour ouvrir ses portes pour vous faire découvrir l'ensemble de ses services et répondre à vos attentes. Un nouveau format vous sera prochainement proposé ... Ne laissez pas passer l'info et surveillez vos boîtes mails !

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Formation et diplôme d'Etat d'assistant familial

Le [décret n° 2025-305 du 1er avril 2025](#) modifie l'organisation de la formation et les conditions de délivrance du diplôme d'Etat d'assistant familial.

Il précise notamment les nouvelles modalités de suivi du stage préparatoire à l'accueil du premier enfant qui passe de 60h à 100h. Un [arrêté du 1er avril 2025](#) relatif au stage préalable à l'accueil du premier enfant et à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'assistant familial définit son contenu.

Ce décret fixe le niveau du diplôme en référence au cadre national des certifications professionnelles et modifie la composition du jury du diplôme.

Le décret prévoit, à son article 3, des dispositions transitoires pour les personnes engagées dans un stage préparatoire à l'accueil du premier enfant avant le 1^{er} juillet 2025 ou engagées dans un cycle de formation avant le 1^{er} janvier 2026.

Médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

2

Le [décret n° 2025-330 du 10 avril 2025](#) modifie les dispositions relatives à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Le décret prévoit la création d'un agrément des médecins des services d'incendie et de secours chargés de contrôler le respect des conditions de santé particulières par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

De plus, il étend la validité géographique des certificats médicaux d'aptitude périodiques établis par ces médecins et ceux de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon de marins-pompiers de Marseille.

Un arrêté et un référentiel national définissent les modalités d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude exigée pour l'exercice des fonctions de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour la conduite des véhicules du service.

Le décret redéfinit la composition et le rôle de la commission consultative de la sous-direction santé et de la commission médicale d'aptitude. Enfin, il précise que le médecin-chef de la sous-direction santé d'un service d'incendie et de secours peut présenter des observations au conseil médical prévu par l'article 3 du décret du 30 juillet 1987 lorsque celui-ci statue sur le cas d'un sapeur-pompier professionnel.

En complément, un [arrêté ministériel du 10 avril 2025](#) définit le cadre de l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service

Modification des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles mortels des assurés du régime général de sécurité sociale

Le [décret n° 2025-342 du 15 avril 2025](#) précise les règles d'imputation des accidents du travail et maladies professionnelles mortels sur le compte des employeurs du régime général.

L'imputation par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mortel au compte de l'employeur s'effectue désormais à la date de la notification de la reconnaissance du caractère professionnel du décès.

Inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des ATSEM

Le [décret n° 2025-360 du 18 avril 2025](#) procède, pour une période transitoire de cinq années à compter de son entrée en vigueur, à l'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

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

Par dérogation aux dispositions de l'article 3 du décret du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM, la part du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^e classe des écoles maternelles est fixée, pour une période de cinq ans à compter l'entrée en vigueur du présent décret, à :

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

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

3

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, autorisation de conduite et habilitations à effectuer certaines opérations

Le [décret n° 2025-355 du 18 avril 2025](#) relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail vise à optimiser les ressources médicales et à les redéployer sur le suivi des salariés affectés à des postes présentant un risque particulier ainsi que sur les actions de prévention primaire vers lesquelles les missions des services de prévention et de santé au travail ont été orientées par la réforme de ces services introduite par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il écarte de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite ou une habilitation électrique en application des articles R. 4323-56 et R. 4544-10 du code du travail.

En place du suivi individuel renforcé, il subordonne l'autorisation de conduite de certains équipements et l'habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indications médicales.

Tarifification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2025

L'[arrêté du 29 avril 2025](#) fixe notamment, dans son annexe 1, les taux nets collectifs visés aux articles D. 242-6-11 et D. 242-6-18 à D. 242-6-23 du code de la sécurité sociale.
Le taux net moyen national de cotisation est de 2,12 %.

Circulaire visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

La [circulaire n° 6478-SG](#), en date du 17 avril 2025, a pour objet de préciser les formes et les modalités du soutien qui doit leur être apporté lorsqu'ils sont mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, afin d'éviter tout effet inhibiteur de l'action publique. Il est précisé qu'elle complète les dispositifs d'information, de formation et de conseil mis en œuvre pour prévenir le risque d'engagement de la responsabilité financière des gestionnaires publics.

La circulaire revient sur la décision du Conseil d'État (29 janvier 2025, n°497840) qui indiquait que la protection fonctionnelle issue d'un principe général du droit et instituée en droit positif par l'article L. 134-4 CGFP ne saurait être mobilisée dans le cadre du régime de responsabilité financière, cette dernière n'étant assimilable ni à la responsabilité pénale ni à la responsabilité civile. La prise en charge de frais d'avocat n'est donc pas possible.

4

Cette circulaire précise que les administrations :

- devront proposer un accompagnement afin que les intéressés sachent vers qui se tourner, bénéficier d'un interlocuteur dédié et soient informés des mesures susceptibles de servir leur défense ;
- mettre à disposition des archives papier ou numériques de son service, notamment des notes, correspondances et échanges de courriers ou de messages à même d'éclairer la juridiction sur les décisions prises par lui et sur le contexte dans lesquels se sont inscrits ces faits ;
- mobiliser des ressources internes pour lui fournir un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense, sauf lorsque l'administration estime que l'agent a commis des fautes qui ne le justifient pas ;
- produire des documents au soutien de la défense de leurs agents mis en cause (description de leurs compétences, de leur organisation interne, des délégations de signature ou de pouvoir, lettres de couverture, délibérations de l'organe délibérant ou tout autre élément de nature à éclairer sur le niveau de responsabilité de l'agent concerné, mesures de contrôle interne mises en place), y compris en prenant position sur le bien-fondé de la mise en cause.

Jurisprudence

Conseil d'État, 21 mars 2025, requête n° 470052 / La limite du droit de retrait d'un agent lorsque son administration met en place les aménagements de poste nécessaires à faire cesser une situation de danger grave et imminent

Le conseil d'État rappelle dans cet arrêt que lorsqu'un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il lui appartient, avant d'exercer son droit de retrait, d'alerter l'autorité administrative. Lorsqu'elle estime que l'agent a exercé son droit de retrait sans motif raisonnable, l'autorité administrative peut, sous le contrôle du juge, procéder à une retenue sur salaire ou prendre une sanction à son encontre.

Dans le cas inverse, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour que la situation de travail ne laisse persister aucun danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent. Il appartient alors à l'agent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour s'informer de l'évolution de la situation et de reprendre l'exécution des tâches demandées dès que la situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a cessé.

La seule circonstance que l'autorité administrative n'a pas mis en œuvre tout ou partie des propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin de prévention ne constitue pas pour l'agent concerné, en principe, un motif raisonnable de penser que l'exercice de ses fonctions présente pour lui un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé qui justifierait son retrait.

5

En l'espèce, un agent public (professeur), travailleur handicapé souffrant d'une grave déficience visuelle, a subi une nette dégradation de sa santé visuelle qui nécessitait des aménagements importants de son poste de travail. En l'absence de mise en place d'aménagements de son poste de travail à son retour de congé maladie, l'agente a fait valoir son droit de retrait. L'administration a proposé à l'intéressée un aménagement de son temps de travail, consistant en une réduction de son temps de présence devant les élèves, tout en admettant que cet aménagement devait être complété, notamment par la mise à sa disposition des matériels préconisés par le médecin de prévention. De plus, en vue de sa reprise après un arrêt de maladie, l'administration a complété cette première mesure en lui proposant plusieurs aménagements de son emploi du temps permettant de réduire à deux jours sa présence dans l'établissement, en identifiant des personnes à même de l'aider dans la réalisation de son travail au sein de l'établissement. Cependant la requérante a refusé l'assistance et la mise à disposition des matériels qui lui étaient proposées, et ne s'est présenté dans l'établissement pour reprendre ses fonctions. L'administration considérant que le droit de retrait ne se justifiait pas, a opéré une retenue sur rémunération.

La requérante invoque le moyen selon lequel les propositions d'aménagement du poste de travail ne lui ont pas été faites immédiatement après les préconisations du médecin de prévention. Le Conseil d'État admet recevable la requête de l'agente et enjoint à la collectivité d'étudier l'indemnisation de l'agent de la fin de son arrêt de maladie, jusqu'à la date à laquelle les aménagements de poste ont été proposés à l'agent pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

En définitive, lorsqu'un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il lui appartient, avant d'exercer son droit de retrait, d'alerter l'autorité administrative. Lorsqu'elle estime que l'agent a exercé son droit de retrait sans motif raisonnable, l'autorité administrative peut, sous le contrôle du juge, procéder à une retenue sur salaire ou prendre une sanction à son encontre.

Dans le cas inverse, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour que la situation de travail ne laisse persister aucun danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent. Il appartient alors à l'agent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour s'informer de l'évolution de la situation et de reprendre l'exécution des tâches demandées dès que la situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a cessé.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 18 février 2025, requête n°23TL01216/ **Un accident n'est pas imputable au service lorsqu'il découle du comportement fautif de l'agent**

Un agent social territorial, travaillant dans un CCAS et affecté au portage des repas à domicile, a déposé plainte pour des faits d'agression (altercation avec un autre automobiliste sur le parc de stationnement d'un supermarché, où elle déclare avoir acheté une bouteille d'eau, alors qu'elle utilisait le véhicule de service dédié au portage des repas) et a adressé à son employeur un arrêt de travail en vue d'une prise en charge au titre d'un accident de service. La directrice du CCAS a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident et l'agente a été placée en CMO.

Premièrement, un agent victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, a le droit d'être maintenu en congé de maladie, avec bénéfice de son plein traitement, sans autre limitation que celle tenant à sa mise à la retraite ou au rétablissement de son aptitude au service. Ce droit est toutefois soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

D'autre part, 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. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

L'altercation à la suite de laquelle l'agente a été placée en arrêt de maladie procède de son comportement, dans la mesure où elle a décidé de sortir de son véhicule et d'aller à la rencontre de la personne l'ayant invectivée. Il est jugé qu'un tel comportement, délibéré, est, dans les circonstances de l'espèce, de nature à détacher l'accident du service. La requête de l'agente est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 avril 2025, requête n°23BX00854/ **Un employeur n'est pas tenu de proposer à un agent évincé d'un emploi fonctionnel pour perte de confiance et maintenu en surnombre un emploi du même niveau de responsabilité que celui qu'il occupait précédemment**

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, si la collectivité n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réaffecter sur un emploi créé ou vacant correspondant à son grade, le fonctionnaire est en droit de demander à la collectivité ou à l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement. A défaut, au terme du délai d'un an, la collectivité radie de ses effectifs l'intéressé qui est pris en charge par le centre de gestion.

La présidente d'un conseil départemental a mis fin au détachement sur l'emploi fonctionnel de DGA des services d'une administratrice territoriale. A compter du placement de cette agente en surnombre, le département lui a proposé l'emploi de directeur de projet en charge du numérique, ouvert aux personnels du grade d'administrateur, qu'elle a refusé.

La requérante reproche à l'administration de ne pas lui avoir proposé le poste de DGA en charge du pôle de cohésion sociale et solidarité, ouvert aux administrateurs territoriaux et dont la publication de l'offre a été dument réalisée. Toutefois, il s'agissait d'un poste relevant d'un emploi fonctionnel, équivalent à celui pour lequel le conseil départemental avait mis fin à son détachement pour perte de confiance. Ainsi, l'administration pouvait à bon droit ne pas lui proposer ce poste d'un niveau équivalent de responsabilité et d'encadrement. La requête de l'agente est donc rejetée.

Conseil d'État, 6 mars 2025, requête n° 493924 / L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire en fonction à la date de l'entretien

Une attachée principale d'administration de l'Etat a été reçue en entretien professionnel par sa supérieure hiérarchique directe, récemment nommée cheffe du bureau auquel elle était affectée, en vue de son évaluation. Le tribunal administratif de Paris a rejeté la demande de l'agente tendant à l'annulation du compte rendu de cet entretien professionnel.

Le Conseil d'État rappelle dans cette décision l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire en fonction à la date de l'entretien. Le recours de l'agente est donc rejeté.

7

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 avril 2025, requête n°23BX00984 / Possibilité d'annualiser le temps de travail d'un assistant d'enseignement artistique contractuel

Un assistant d'enseignement artistique, en CDI, conteste l'annualisation de son temps de travail.

Il est rappelé dans cet arrêt que l'article 3 du décret du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique place ces personnels sous un régime d'obligations de service, en fixant à 20 heures par semaine leur durée de travail lorsqu'ils sont employés à temps plein. Ces dispositions font obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée du travail et de l'annualisation du temps de travail.

Toutefois, les agents contractuels et les fonctionnaires ne se trouvant pas dans la même situation juridique au regard du service public, il est jugé que le requérant ne relevait pas de plein droit, en tant qu'agent contractuel, du statut particulier issu du décret du 29 mars 2012. Or, le CDI ayant pris effet au 13 mars 2012 se bornait à viser la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, le contrat ne faisait aucunement référence au décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 – aucune disposition ne contraignant la collectivité à le soumettre à ce décret. La requête de l'agent est rejetée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 avril 2025, requête n°23BX01106 / **Obligation pour l'employeur de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour faire cesser des agissements de harcèlement sexuel**

En l'espèce, une agente a présenté une demande indemnitaire en vue d'obtenir la réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi en raison de l'absence de mesures prises par son employeur pour prévenir et la soustraire au harcèlement sexuel dont elle expose avoir été victime de la part d'un collègue affecté dans le même service.

Il est rappelé dans cet arrêts que les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Il leur appartient à ce titre, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

La requérante indiquait que son collègue avait tenu, à maintes reprises, dans son bureau, qu'elle partageait avec trois autres collègues masculins, des propos à caractère sexuel ou sexiste, des mimes de l'acte sexuel, évoquant avec insistance son physique et ses tenues vestimentaires et lui adressant sur son téléphone, des messages à connotation sexuelle qui se sont poursuivis alors qu'elle avait manifesté son désaccord.

Il est jugé que la collectivité n'a pas mis en œuvre les mesures d'information et de formation sur les risques psychosociaux ni les mesures d'organisation du service et d'accompagnement qu'il lui incombait de prendre afin de prévenir la survenance de tels faits et d'éviter qu'ils ne perdurent. La collectivité est donc condamnée à verser des indemnités

8

Cour administrative d'appel de Paris, 5 mars 2025, requête n°23PA00370 / **Mise en œuvre d'aménagements de poste afin de prévenir l'épuisement professionnel**

Les autorités administratives doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. A cet effet, dès lors qu'elles peuvent avoir connaissance d'un tel risque, il leur incombe notamment de prendre dans un délai raisonnable les mesures adaptées qui sont en leur pouvoir, eu égard aux exigences découlant des missions de service public dont elles sont chargées et aux moyens qui leur ont été alloués, pour éviter qu'un agent ne se trouve placé dans une situation d'épuisement professionnel préjudiciable à sa santé du fait, en particulier, d'une surcharge de travail excessive et durable puis, le cas échéant, pour remédier à une telle situation.

En l'espèce, un agent de police a présenté au préfet de police une réclamation indemnitaire préalable afin d'obtenir la réparation de préjudices qu'il estimait avoir subis en raison d'un épuisement professionnel, lié à une importante d'activité. Celle-ci lui ayant été refusée, il forme un recours auprès de la juridiction administrative pour contester la décision.

L'agent a été victime sur son lieu de travail d'un malaise cardiaque ayant nécessité une consultation aux urgences. Estimant que son état de santé psychologique et physique était susceptible de présenter un danger pour lui ou pour autrui, son chef de service lui a retiré son arme. L'intéressé a consulté un cardiologue qui a

évoqué un " syndrome d'épuisement professionnel ", puis a été suivi de façon régulière par le médecin de prévention, qui a notamment relevé ses troubles du sommeil et son angoisse " à l'idée de la charge de travail "

Il ressort des pièces du dossier que le requérant, contrairement à ce que celui-ci soutient, qu'il ait été confronté à une surcharge de travail dans le cadre de sa nouvelle affectation, non plus qu'à des missions d'une technicité élevée ou à l'encadrement d'une équipe posant des difficultés particulières, d'autant que, selon ses propres déclarations, certaines de ses attributions lui auraient été retirées pour être confiées au second adjoint.

De plus, à la suite de son congé de maladie, il a pu reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps pour motif thérapeutique, puis a bénéficié d'une définition de ses tâches et d'aménagements d'horaires destinés à tenir compte de la fatigue dont il faisait état. L'ensemble des circonstances qu'il invoque pour cette seconde période n'est par suite pas de nature à caractériser la carence fautive de l'administration.

Sans que soient en cause les qualités et l'investissement professionnels du requérant, l'agent n'est pas fondé à soutenir que l'administration a méconnu son obligation de sécurité face à une situation d'épuisement professionnel.

Cour administrative d'appel de Marseille, 11 avril 2025, requête n°24MA01774/ **Un syndicat n'a pas qualité pour solliciter l'annulation d'une décision individuelle**

Un syndicat de fonctionnaires, s'il est recevable à intervenir, le cas échéant, à l'appui d'une demande d'annulation d'une décision individuelle négative concernant un fonctionnaire présentée devant le juge administratif par le fonctionnaire intéressé, n'a pas qualité pour en solliciter lui-même l'annulation, alors même que le fonctionnaire serait le représentant élu de ce syndicat.

Un syndicat conteste deux décisions par lesquelles une administration a mis en demeure un de ses agents d'arrêter de distribuer des tracts syndicaux aux agents en position de travail, sous peine de sanction et un avertissement qui lui a été infligé.

Ces deux décisions contestées ne peuvent être regardées comme des décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics.

9

Réponses ministérielles

Réponse en date du 10 avril 2025 à la question n°03777 de Mme. Christine Herzog / Financements différenciés des activités périscolaires

Les contrats enfance jeunesse (CEJ) ont été remplacés par des conventions territoriales globales (CTG) à compter de 2018 avec pour objectifs de simplifier les précédents dispositifs conventionnels entre les Caisses d'allocations familiales (CAF) et les collectivités, de renouveler les ressources financières et en ingénierie mises à disposition des collectivités et de promouvoir une dimension transversale de l'offre de services à destination des familles : petite enfance, enfance, jeunesse, parentalité, animation de la vie sociale, accès aux droits, logement, handicap, etc. Un des autres objectifs poursuivis par les CTG vise à réduire les écarts de financement entre collectivités. Des avancées importantes ont notamment concerné l'accueil du jeune enfant sur la précédente convention d'objectifs et de gestion (COG) signée entre la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et l'Etat pour la période allant de 2018 à 2022.

Si, en effet, cette COG ne prévoyait pas de financement au titre du "bonus territoire" des CTG pour les activités nouvelles en accueil périscolaire et extrascolaire, la CNAF a déjà adopté plusieurs mesures en faveur de ce secteur depuis 2020, avec :

- une bonification des financements au titre du "plan mercredi", la création d'un plancher de financement au titre du "bonus territoire" CTG à 15 centimes par heure et une augmentation des prestations de service des accueils adolescents et extrascolaires (25 M euros en 2022) ;
- le soutien à l'accueil d'enfants en situation de handicap dans les accueils de loisirs (6 M euros en 2022) ;
- la création d'une aide nationale exceptionnelle à l'investissement en accueil de loisirs (79 M euros en 2022).

10

En conséquence, l'exercice 2022 présente un net rebond des dépenses en matière d'accueil de loisirs pour la CNAF avec une augmentation des crédits de 93 M euros sur l'exercice, alors que le total des crédits dédiés à cette politique était en constante diminution de 2017 à 2021. La COG signée pour la période 2023-2027 a pour ambition de réduire les inégalités d'accès aux activités périscolaires et extrascolaires. Elle prévoit notamment d'accompagner financièrement le développement de l'offre en matière d'accueil collectif de mineurs (ACM) dans le cadre du "bonus territoire" des CTG ou encore d'assurer le maintien du fonds d'aide à l'investissement ACM pour soutenir la création et la rénovation des accueils de loisirs.

Réponse en date du 10 avril 2025 à la question n°02647 de Mme. Pauline Martin / Indemnisation des policiers municipaux

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, et les récentes réformes montrent l'attention particulière que les Gouvernements successifs lui portent. A la suite de nombreuses réunions de concertations menées avec les organisations syndicales fin 2023, le Gouvernement a élaboré un projet de décret réformant l'architecture du dispositif indemnitaire et revalorisant substantiellement ses plafonds. Ce texte fut soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le 27 mars 2024, et du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN), le 4 avril 2024, qui ont tous deux émis un avis favorable.

Cette démarche volontariste entreprise dans le cadre d'un dialogue mené avec les organisations syndicales et les employeurs territoriaux a permis la publication le 28 juin 2024 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres. Ce décret a institué une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être octroyée à l'ensemble de ces fonctionnaires. L'ISFE est composée de deux parts : une part « fonction » et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir dont une partie peut être versée mensuellement dans les conditions définies par le décret. Les plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ont bénéficié, par ailleurs, d'une revalorisation substantielle de leur montant. Les montants maximums de la part variable s'élèvent ainsi à 9 500 euros pour les directeurs de police municipale, 7 000 pour les chefs de service de police municipale et 5 000 euros pour les agents de police municipale et les gardes champêtres. Conformément au principe constitutionnel de libre administration, l'organe délibérant est libre de définir le plafond de la part variable dans la limite des montants précités. Par ailleurs, le décret précité prévoit également une « clause de sauvegarde » afin de garantir à l'ensemble des agents bénéficiaires le maintien a minima du montant du régime indemnitaire mensuel antérieur. Cette réforme a été saluée, notamment par certains syndicats d'agents publics, comme constituant une réelle avancée pour les policiers municipaux lors du Congrès des maires de 2024.

Cette réforme est désormais achevée auprès des collectivités, puisque ces dernières avaient jusqu'au 31 décembre 2024 pour organiser de nouvelles délibérations instaurant, au plus tard le 1er janvier 2025, le nouveau régime indemnitaire. Ce décret respecte donc le principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales qui déterminent, comme elles le souhaitent, le montant du régime indemnitaire dans le respect des montants plafonds déterminés par ce décret.

Réponse en date du 17 avril 2025 à la question n°03277 de Mme. Monique Lubin / Modalités de validation de leurs trimestres de non-titulaires pour le départ à la retraite

11

Le dispositif de validation des services auxiliaires non titulaires, éteint depuis 2015, permettait aux fonctionnaires titularisés de prendre en compte au titre de leur pension au régime spécial des fonctionnaires, les années de services accomplies avant leur titularisation, notamment en tant que contractuel, sous réserve de s'acquitter des cotisations afférentes. L'article 53 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé ce dispositif en le mettant progressivement en extinction. La suppression s'est opérée en contrepartie de l'abaissement de la condition de fidélité pour acquérir un droit à pension au sein du régime de la fonction publique, faisant passer cette dernière de quinze à deux ans. L'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR) prévoit donc désormais que seuls les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013, et faisant leur demande dans un délai de deux ans qui suit la date de titularisation, pouvaient encore bénéficier de cette validation. Ils disposaient par ailleurs d'un délai d'un an pour accepter ou refuser la notification de validation.

La réforme des retraites de 2023 n'est pas revenue sur ce dispositif, ni d'ailleurs sur les modalités de validation des trimestres au régime général ou dans le régime spécial de la fonction publique. Les modifications des paramètres du calcul de la pension de retraite induites par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 peuvent toutefois en partie diminuer l'intérêt de ce dispositif pour les assurés y ayant eu recours, puisque l'allongement de la durée de cotisation prévu par cette loi s'applique à tous, et nécessite de disposer d'un plus grand nombre de trimestres cotisés pour disposer d'une retraite à taux plein. Néanmoins, il reste toujours plus avantageux pour le montant de la pension de prendre en compte ces durées au titre du régime des fonctionnaires.



En effet, pour calculer le montant de la pension, il est nécessaire de prendre en compte la durée travaillée dans la fonction publique, dite « durée de services et de bonifications » (DSB), et la durée d'assurance (durée totale travaillée dans tous les régimes), exprimées en trimestres. Pour obtenir une pension civile ou militaire au taux maximal (75 % du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois), la DSB exigée est de 172 trimestres (pour les générations nées à compter de 1965). Tout en évitant aux agents publics concernés de subir les inconvénients de la polypension, la validation de services auxiliaires permet ainsi d'augmenter la durée de services prise en compte pour le calcul du montant de la pension des fonctionnaires. Elle réduit ainsi d'autant le taux de proratisation qui est appliqué lorsque cette durée est inférieure à la durée requise pour atteindre le taux maximal.

Par ailleurs, d'autres dispositifs prévus par la loi du 14 avril 2023 viennent compenser l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein : élargissement du bénéfice du départ anticipé pour carrières longues ; extension du délai de rachat des trimestres d'études supérieures, y compris au sein du régime spécial de la fonction publique, qui peut également permettre d'augmenter la DSB.

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 « L'essentiel » sur [les missions ouvrant droit au versement d'une NBI](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [les motifs de recrutement](#)

Focus

Invitation aux matinées d'actualité

Le service statutaire du centre de gestion organise une nouvelle matinée d'actualité statutaire à destination des agents qui sont en charge du personnel, les mardi 13 et jeudi 15 mai 2025 de 9h00 à 12h.

Si vous êtes intéressé(e)s, vous avez la possibilité d'y participer en présentiel, dans la limite de 50 personnes par session, ou en visioconférence via un lien qui vous sera envoyé à la suite de votre inscription. La date limite d'inscription est fixée au 14 mai 2025.

Ce rendez-vous sera l'occasion de faire un point sur les thématiques suivantes :

- Le principe de l'annualisation,
- La mobilité des agents territoriaux
- Les projets de lois et de décrets l'année 2025

Votre inscription se fait par le biais d'un formulaire accessible via le lien suivant <https://www.cdg30.fr/inscription-matinee-dactualite-statutaire-les-mardi-13-et-jeudi-15-mai-2025> ou en tapant dans le moteur de recherche sur la page d'accueil du site Internet du CDG30 « matinées 2025 ».

Ultérieurement, un lien et un mot de passe de connexion seront fournis par courriel aux personnes inscrites en visioconférence.

14

CDG 30 CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GARD

INVITATION

MATINÉES D'ACTU'

En présentiel ou en visioconférence

INSCRIPTIONS EN LIGNE
sur notre site internet

2 DATES À RETENIR

Mardi 13 mai 2025
et
jeudi 15 mai 2025

HORAIRES
9H00 À 12H00

PROGRAMME

- Le principe de l'annualisation
- La mobilité des agents territoriaux
- Les projets de lois et de décrets de l'année 2025

Service statutaire
conseil.statutaire@cdg30.fr

www.cdg30.fr

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'avril.

1/ Comment est calculé le jour de carence dans le cadre de la nouvelle réforme du maintien de la rémunération à 90% dans le cadre d'un CMO ?

10 % ont été déduits dès le départ, puis 90 % sont effectivement retenus sur le bulletin de paie ce qui équivaut à 1/30^{ème} de rémunération en moins.

Exemple :

Un agent rémunéré sur un temps plein perçoit un TBI de 1801.73 €

Sur son bulletin de paie du mois d'avril, l'agent a été en maladie 2 j au mois de mars dont 1 jour de carence.

Le bulletin de salaire est calculé de la manière suivante :

- 1- Un rappel négatif de TBI de 2 j : $1801.73 * 2/30^{\text{ème}} = -120.12\text{€}$
- 2- Il lui rend un traitement fractionné sur la base de 90% soit : $120.12 * 90\% = 108.10\text{€}$ soit un écart de 10%
- 3- Il est déduit 1 jour de carence : $1801.73 * 1/30^{\text{ème}} * 90\% = 54.05\text{€}$

En réalité, l'agent perçoit :

$1801.73 \text{ €} - 120.12\text{€} + 108.10\text{€} - 54.05\text{€} = 1735.66 \text{ €}$

L'impact sur la rémunération est de $1801.73 - 1735.60 = 66.07\text{€}$ correspondant à 60.06 € de carence et 6.01 € (10% sur 1 journée).

15

2/ Est-ce qu'un forfait de mobilité durable peut être versé en cours d'année ?

Non.

Conformément à l'article 5 du décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale, ce forfait est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur établie par l'agent certifiant l'utilisation de l'un des moyens de transport mentionnés dans le texte et adressée à son employeur.

3/ Est-il possible d'annualiser le temps de travail d'agents titulaires professeurs d'enseignement artistique ou assistant d'enseignement artistique ?

Les PEA et AEA sont soumis à des régimes d'obligations de service définis par leurs statuts particuliers. L'annualisation du temps de travail de ces agents n'est pas possible – Article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000. Par conséquent, ils devront nécessairement être en service même en période estivale (sauf lorsqu'ils poseront leurs congés annuels). Il n'existe aucun dispositif réglementaire qui permettrait de justifier leur absence sur ces temps de vacances scolaires.

Il appartient à la collectivité d'organiser leur temps de travail sur l'année de sorte à ce qu'ils puissent assurer leurs missions classiques de chargés d'enseignement en période scolaire et que durant la période estivale ils puissent par exemple travailler sur des projets pédagogiques (conduite, réunions...), de la veille artistique,

remise à niveau/formation, promotion de la politique culturelle de la collectivité (stage, participation à des temps d'animation en centre de loisirs...), cours ponctuels...

Ni le législateur, ni l'exécutif, n'ont à ce stade envisagé d'harmoniser les statuts des PEA et AEA sur celui des enseignants de l'Etat. La contrainte pour les employeurs territoriaux est d'organiser le temps de travail de ces agents de sorte que les agents puissent avoir de l'activité toute l'année – hors congés annuels.

4/ Comment est traitée la rémunération du travail le 1^{er} mai ?

Le 1^{er} mai est considéré dans la FPT comme un jour férié « classique ». Ainsi, dans le cas d'un agent qui travaille entre 6h et 21h ce jour-là, bénéficiera de sa rémunération habituelle et percevra éventuellement une indemnité horaire de 0,74 € par heure effective de travail dès lors qu'une délibération le prévoit dans la collectivité.

Toutefois, s'il s'agit d'heures de nuit (soit entre 21h et 6h), alors deux possibilités :

- S'il s'agit d'heures « normales », il sera possible de verser une indemnité de 0,17 € par heure, toujours si une délibération le prévoit ;
- S'il s'agit d'heures supplémentaires (soit au-delà des obligations de travail hebdomadaire), alors il sera possible à l'agent de récupérer ces heures sans paiement, ou de recevoir des IHTS.