



# LE MAG RH



Journal Mensuel  
Janvier 2025



**FOCUS**

## Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Les chiffres de la paie .....	3-4
Jurisprudences.....	5-6
Question écrite.....	6
Focus.....	7-9
FAQ.....	10
Votre CDG & Vous .....	11-15

**Les principales  
délibérations à prendre  
par les collectivités en  
matière de ressources  
humaines**

# Actualités statutaires



## Le droit au silence des agents publics dans le cadre de la procédure disciplinaire

Le Conseil constitutionnel avait reconnu **le droit de se taire**, par [une décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024](#) (tiré de l'article 9 de la DDHC) qui s'applique aux agents publics faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'Etat est venu préciser les contours de l'application de cette garantie dans deux décisions. Il en ressort qu'un agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire doit notamment être informé de **son droit de se taire** pour l'ensemble de la procédure avant d'être entendu pour la première fois et sur toute la durée de la procédure disciplinaire.

[CE, 19 décembre 2024, n°490157](#)  
[CE, 19 décembre 2024, n°490952](#)

## Assouplissement des conditions d'attribution du temps partiel

Afin de mettre en adéquation le droit national au regard de [la directive n°2019/1158 du 20 juin 2019](#), le [décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024](#) est venu **assouplir** les conditions d'attribution du temps partiel pour certains agents de la fonction publique :

- **Contractuels à temps complet** : la condition de bénéficier d'une ancienneté supérieure à un an n'est plus requise.
- **Agents à temps non-complet** : les fonctionnaires et les agents contractuels peuvent désormais demander l'exercice d'un temps partiel sur autorisation (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%).

**Entrée en vigueur** : 1<sup>er</sup> janvier 2025

⇒ [Modèle de délibération mis à jour](#)

## Evolution du dispositif expérimental de titularisation des BOETH après un contrat d'apprentissage

Pour mémoire, l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 expérimente, jusqu'au 6 août 2025, la possibilité de **titulariser dans un cadre d'emplois les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des**

**travailleurs handicapés** (BOETH) à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Le décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 vient modifier le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 qui définissait les modalités de cette expérimentation en apportant **plusieurs aménagements** : niveau de diplôme requis pour être titularisé, augmentation des délais pour faire la demande de titularisation et pour la proposition de poste par l'administration.

**Entrée en vigueur** : 25 décembre 2024

[Décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024](#)

## Pensions de retraite des agents publics

Deux décrets modifient diverses dispositions relatives aux pensions des agents publics.

- Le décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024 :
  - ✓ Permet **la prise en compte des services contractuels** effectués moins de 10 ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active,
  - ✓ Modifie **les règles relatives à la surcote famille** des fonctionnaires, en étendant les bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun ou encore,
  - ✓ Codifie **la jurisprudence Valiani** (CE, 27 juin 2018, n°415210) précisant les règles de versement de la contribution allocation temporaire d'invalidité (ATI) pour les agents détachés.
- Le décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024 vient modifier le délai imparti aux fonctionnaires pour **demande le rachat, à tarif préférentiel, de leurs années d'études pour le calcul de leur pension**. Ils peuvent désormais faire leur demande jusqu'au 31 décembre de l'année civile de leur 40<sup>ème</sup> anniversaire (auparavant, un délai de 10 ans suivant la fin des études était exigé).

**Entrée en vigueur** : 2 janvier 2025

[Décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024](#)  
[Décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024](#)



# Les chiffres de la paie au 1<sup>er</sup> janvier 2025

## ⇒ Rémunération

### SMIC

Le montant brut du SMIC horaire, fixé à **11,88€** depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024, reste inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le SMIC mensuel brut reste fixé à **1801,80€**.

Le minimum garanti demeure lui à **4,22€**.

 La revalorisation du SMIC impacte la rémunération minimum des apprentis.

### Minimum de traitement - indemnité différentielle \*

<b>Indice brut</b>	<b>367</b>
<b>Indice majoré</b>	<b>366</b>
<b>Montant mensuel brut</b> (pour un temps complet)	<b>1 801,74 €</b>

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024 et du fait de la hausse du SMIC à 1 801,80 € brut mensuel, une indemnité différentielle est versée aux agents publics **dont la rémunération est inférieure au montant du SMIC brut mensuel**.

Sont concernés, les fonctionnaires relevant du 1<sup>er</sup> échelon d'un grade relevant de l'échelle de rémunération C1 ainsi que les agents contractuels rémunérés sur la base de l'IM 366.

### Plafond de la Sécurité Sociale

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la valeur du plafond de la Sécurité sociale augmente de 1,6%.**

	Date d'effet	
	01/01/2024	01/01/2025
<b>Annuel</b>	<b>46 368 €</b>	<b>47 100 €</b>
<b>Trimestriel</b>	<b>11 592 €</b>	<b>11 775 €</b>
<b>Mensuel</b>	<b>3 864 €</b>	<b>3 925 €</b>
<b>Quinzaine</b>	<b>1 932 €</b>	<b>1 963 €</b>
<b>Hebdomadaire</b>	<b>892</b>	<b>906 €</b>
<b>Jour</b>	<b>213 €</b>	<b>216 €</b>
<b>Heure</b>	<b>29 €</b>	<b>29 €</b>

\* Rappel de la valeur annuelle du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 5907,34€

### Plafond IRCANTEC

Compte tenu de l'augmentation du plafond mensuel de la Sécurité Sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la tranche A et la tranche B de la cotisation IRCANTEC évoluent comme suit :

- Tranche A : jusqu'à 3 925 € / mois
- Tranche B : de 3 925,01 € à 31 400 € / mois

### Cotisation maladie - URSSAF

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la cotisation URSSAF maladie est portée à **9,88 %**, soit une hausse d'un point comparé à l'année 2024.

 En 2024, le taux de la cotisation URSSAF maladie des agents CNRACL avait baissé d'un point (de 9,88 % à 8,88%) pour compenser l'augmentation d'un point du taux de la contribution patronale CNRACL (passée de 30,65 % à 31,65 %).

Cette disposition dérogatoire n'est pas reconduite en 2025, alors que le taux de contribution patronale CNRACL reste fixé à 31,65 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Toutefois, une hausse de 4% de la cotisation patronale CNRACL a été évoquée pour l'année 2025. A ce jour, aucun décret n'est venu confirmer cette augmentation.

### Vieillesse déplafonnée - URSSAF

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le taux de la part patronale de la cotisation vieillesse déplafonnée (applicable à tous les agents affiliés au régime général de sécurité sociale) reste inchangé à **2.02 %** (décret n°2023-1329 du 29 décembre 2023).

### Taux de cotisation - Accident du travail (Régime Général)

Pour les employeurs de moins de 20 agents, le taux de cotisation des accidents du travail reste fixé à **1,72%** ([arrêté du 27 décembre 2023](#)).

**NB : il est également nécessaire de mettre à jour les calculs de l'indemnité compensatoire de la CSG et les taux PSC (voir « Votre CDG et vous »).**



# Les chiffres de la paie au 1<sup>er</sup> janvier 2025

## ⇒ **Éléments accessoires à la rémunération**

### Avantages en nature - Repas

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'avantage en nature - Repas est porté à **10,90€** (contre 10,70€ en 2024), soit **5,45€ par repas** (contre 5,35€ en 2024).

Pour les salariés prenant leur repas en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être appliqué lorsque la participation des agents est au moins égale à 50% de l'avantage en nature - Repas, **soit 2,72 €** en 2025.

### Avantages en nature - Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle	Pour une pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1962,50€	78,70€	42,10€
De 1962,50€ à 2 354,99€	91,80€	58,90€
De 2 355€ à 2747,49€	104,80€	78,70€
De 2 747,50€ à 3 532,49€	117,90€	98,20€
De 3 532,50€ à 4 317,49€	144,50€	124,50€
De 4 317,50€ à 5 102,49€	170,40€	150,40€
De 5 102,50€ à 5 887,49€	196,80€	183,30€
Supérieure ou égale à 5 887,50€	222,70€	209,60€

### Titres restaurant - exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **7,26 € pour l'année 2025** (contre 7,18 € en 2024).

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **12,10 € et 14,52 €**.

### Grille « Taux neutres » Prélèvement à la source

Dans l'attente de la publication de sa mise à jour dans la loi de finances pour 2025, la grille « Taux neutres » de prélèvement à la source demeure celle actuellement en vigueur ([article 204 H III du Code Général des impôts](#)).

### Cas des contrats courts

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024 et la hausse du SMIC, le montant de l'abattement applicable aux contrats courts (durée inférieure ou égale à 2 mois) en vigueur, est établi à **738,14 €**.

Ce montant correspond à la moitié du montant mensuel net du SMIC.

### Remboursement transport collectif domicile/travail

La prise en charge obligatoire du prix des abonnements de transport collectif utilisés par les agents publics est fixée à 75%, sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transports, dans la limite de **101,75€ par mois** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### Gratification de stage

Le montant minimal de la gratification d'un stagiaire reste fixé à **4,35 € de l'heure** qui correspond à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale (plafond qui reste fixé à 29 euros).

# Jurisprudences



## Mutation

-

**Une mutation d'office n'est pas assimilable à une sanction dès lors qu'elle ne modifie pas les conditions de travail substantielles de l'agent**

Par un arrêté en date du 17 janvier 2020, un fonctionnaire s'est vu infliger un blâme et une affectation d'office sur un autre poste que celui dont il occupait les fonctions.

L'agent demande l'annulation de cet arrêté. La sanction prononcée a été retirée par l'employeur public postérieurement à l'introduction du recours et le tribunal administratif n'a pas statué sur ces conclusions.

Toutefois, le juge administratif s'est prononcé sur la mutation d'office de l'agent et rappelle que des mesures qui, tout en modifiant l'affectation ou les tâches que les fonctionnaires ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération, sont qualifiées de mesures d'ordre intérieur et sont insusceptibles de recours, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction.

En l'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que le changement d'affectation de l'intéressé ait entraîné une diminution significative de ses responsabilités ou une perte de rémunération, ni que cette affectation ait été susceptible d'avoir pour lui des incidences pécuniaires ou de traduire l'existence d'un harcèlement moral ou d'une discrimination.

Ainsi, une mutation d'office n'est pas assimilable à une sanction dès lors qu'elle ne modifie pas les conditions de travail de manière substantielle de l'agent.

➤ [TA de Marseille, 17 décembre 2024, n°2002363](#)

## Instances médicales

-

**L'autorité administrative ne peut prendre une décision définitive qu'après consultation devant le conseil médical supérieur**

Un adjoint technique territorial stagiaire exerçant les fonctions d'agent des écoles élémentaires, a été placé en congé longue maladie (CLM) puis en disponibilité pour raison de santé. Le conseil médical a rendu, le 15 novembre 2022, un avis d'inaptitude absolue et définitive à l'exercice de toutes fonctions et l'employeur a alors mis fin au stage et a prononcé une radiation des cadres par un arrêté du 7 avril 2023.

D'une part, il ressort des pièces du dossier que l'agent, à qui l'avis du conseil médical a été notifié le 20 janvier 2023, a sollicité la saisine du conseil médical supérieur par courrier reçu le 24 février 2023. Ce courrier constitue une contestation de l'avis du conseil médical, qui intervient dans un délai de deux mois, délai prévu par l'article 17 du décret du 14 mars 1986.

D'autre part, le maire a saisi tardivement et postérieurement à l'arrêté attaqué le conseil médical supérieur pour avis, qui a rendu un avis d'aptitude de l'agent à la reprise sur son poste.

Ainsi, l'arrêté doit être annulé car il est intervenu au terme d'une procédure irrégulière. En effet, dès lors que l'avis rendu par un conseil médical est contesté par l'agent devant le conseil médical supérieur dans le délai qui lui est imparti, l'autorité administrative ne peut prendre une décision définitive qu'après consultation de cette instance et doit prendre une décision provisoire pour placer l'agent dans l'une des positions prévues par son statut.

➤ [CAA de Marseille, 31 décembre 2024, n°24MA01459](#)

# Jurisprudences



## Autorisation spéciale d'absence

-

**Malgré le principe de libre administration, les collectivités ne peuvent pas mettre en place des ASA en rapport avec le handicap des agents**

Le Tribunal administratif a été saisi, en référé, par le préfet de la Haute-Garonne qui lui a demandé de suspendre une délibération prise le 26 juin 2024 par laquelle un conseil municipal a instauré une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour ses agents, pour la réalisation de soins en rapport avec leur handicap.

Si le juge administratif fait un rappel au principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières ne peuvent pas pour autant mettre en place des autorisations spéciales d'absence pour la réalisation de soins en rapport avec le handicap en « *l'absence de dispositions législatives ou réglementaires permettant de mettre en place des autorisations spéciales d'absence dites discrétionnaires autres que celles liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux* ».

La délibération contestée est donc dépourvue de base légale et son exécution est suspendue, au plus tard jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur sa légalité.

➤ [TA de Toulouse, 23 décembre 2024, n°2407309](#)

# Question écrite

**L'application de l'article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, notamment le maintien des primes et indemnités des agents bénéficiant d'une décharge syndicale, est-elle pleinement effective ?**

## Réponse :

L'article L. 212-1 du code général de la fonction publique dispose que « l'agent public est réputé conserver sa position statutaire » lorsqu'il bénéficie « d'une décharge d'activités de services à titre syndical ». Ainsi, les décharges d'activité de services à titre syndical ne modifient pas la situation statutaire des agents publics concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier des dispositions concernant cette position.

De plus, l'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale précise les conditions de rémunération des agents consacrant la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. En vertu de ses dispositions, « **l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé** ».

Toutefois, le texte prévoit certaines exceptions clairement définies à ce principe du maintien. Notamment, sont exclues les primes et indemnités « **liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois** ».

Le maintien de ces primes et indemnités liées aux fonctions exercées dans le corps ou cadre d'emplois de l'agent est ainsi conditionné au fait que ces primes et indemnités soient versées à la majorité des agents appartenant à la même spécialité ou au même corps ou cadre d'emplois.

[Question écrite n° 1196 publiée au JO Assemblée nationale du 10/12/2024](#)

# Les principales délibérations à prendre par les collectivités en matière de gestion de ressources humaines

En matière statutaire, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics régissent, par délibérations, les décisions les plus importantes en matière de ressources humaines.

 La majorité de ces délibérations doit obligatoirement être soumise à l'avis du Comité Social Territorial (CST) avant leur adoption.

## 1. LES DÉLIBÉRATIONS OBLIGATOIRES

Modèles	Réglementation	Objet de la délibération	Avis du CST
<a href="#">Création et suppression des emplois</a> avec tableau des effectifs	<a href="#">Art. L313-1 du CGFP</a> <a href="#">Art. L.2313-1 du CGCT</a>	Pour rappel, toute collectivité a l'obligation de joindre, <b>chaque année, au budget, un état des effectifs du personnel au 31 décembre de l'année écoulée</b> . Le tableau récapitule la liste des emplois permanents ouverts, budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.  Les emplois permanents de chaque collectivité ou établissement sont créés/supprimés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération créant l'emploi peut notamment prévoir le recours aux agents contractuels.	Création de poste :  Suppression de poste : 
Avancement de grade <a href="#">Taux de promotion</a>	<a href="#">Art. L522-27 du CGFP</a>	Pour tout avancement de grade, la collectivité fixe un taux qui, appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement, détermine le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus.	
Le recours à des agents contractuels de remplacement des agents indisponibles	<a href="#">Article L.332-13 du CGFP</a>	Une délibération de principe doit être adoptée pour autoriser le recrutement d'agents contractuels sur emplois permanents pour le remplacement des agents momentanément indisponibles ( <i>temps partiel, détachement de courte durée, disponibilité, congé pour raison de santé, etc.</i> ).	
<a href="#">Organisation du temps de travail</a>	<a href="#">Art. L611-2 du CGFP</a>	La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant. Cette délibération obligatoire permet notamment d'organiser le travail selon les cycles de travail, de définir les horaires de travail au sein de ces cycles ou encore prévoir la réalisation de travaux supplémentaires.	
<a href="#">Temps partiel</a>	<a href="#">Art. L612-1 à L612-8 et art. L612-12 à L612-14 du CGFP</a> <a href="#">Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004</a>	La délibération prévoit les conditions d'exercice du temps partiel lorsque celui-ci est de droit ou sur autorisation ( <i>délai à observer pour formuler une demande, organisation du travail à temps partiel, quotités possibles du temps partiel sur autorisation, etc.</i> ).	
Journée de solidarité	<a href="#">Art. L621-10 à L621-11 du CGFP</a>	La délibération fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ( <i>travail d'un jour férié, travail d'un jour de RTT ou autre modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillées</i> ).	

Plan de formation	<a href="#">Art. L423-3 du CGFP</a>	La délibération fixe le plan de formation, document prévisionnel obligatoire traduisant la politique de formation de la collectivité, afin d'anticiper le développement de la structure, d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel.	✓
<a href="#">Frais de déplacement</a>	<a href="#">Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001</a>	Une délibération doit fixer le barème des taux de remboursement forfaitaire des frais de déplacement.	✓
Action sociale	<a href="#">Art. L112-1 du CGFP</a> <a href="#">Art. L731-1 à L731-4 du CGFP</a> <a href="#">Art. L733-1 du CGFP</a>	L'organe délibérant détermine le type de prestations, leur montant et leurs conditions d'attribution ( <i>titres restaurant, logement, enfance, loisirs, etc...</i> ).	✓
<a href="#">Protection sociale complémentaire</a>	<a href="#">Art. L827-1 à L827-6 du CGFP</a> <a href="#">Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011</a> <a href="#">Décret n°2022-581 du 20 avril 2022</a>	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2025, les employeurs publics territoriaux doivent participer financièrement à la garantie « prévoyance » de leurs agents publics. Cette obligation sera élargie à la complémentaire « santé » à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026.  La délibération fixe : - les modalités de participation : labellisation ou convention de participation - le montant de la participation financière à accorder à chaque agent.	✓

## 2. LES DÉLIBÉRATIONS OBLIGATOIRES SI LA COLLECTIVITE INSTAURE UNE MESURE FACULTATIVE

Modèles	Réglementation	Objet de la délibération	Avis du CST
<a href="#">Régime indemnitaire</a>	<a href="#">Art. L714-4 du CGFP</a>	La collectivité est libre d'instaurer un régime indemnitaire au profit de ses agents.  La délibération mentionne la liste exhaustive des indemnités qui seront versées aux personnels territoriaux avec l'indication des cadres d'emplois et des grades concernés par le régime indemnitaire institué. Elle peut fixer des critères d'attribution et de modulation des indemnités ( <i>niveau de responsabilité, importance du poste, manière de service ou absence</i> ).  Parmi ces indemnités, la collectivité peut notamment délibérer sur le RIFSEEP, l'IHTS, la majoration des heures complémentaires, la majoration du travail de nuit, l'ISOE, l'IHTS, etc.  <i>⇒ Si la collectivité est libre d'instaurer un régime indemnitaire, une délibération sera nécessaire pour acter sa mise en œuvre.</i>	✓
<a href="#">Télétravail</a>	<a href="#">Décret n°2016-151 du 11 février 2016</a>	La collectivité fixe les modalités de réalisation du télétravail (activités éligibles au télétravail, attribution de jours de télétravail, matériel mis à disposition, règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information, versement du forfait télétravail, etc.).  <i>⇒ L'instauration du télétravail est facultative. Si la collectivité souhaite l'instaurer, une délibération devra être prise.</i>	✓
Astreintes/ permanences	<a href="#">Décret n°2005-542 du 19 mai 2005</a> <a href="#">Décret n°2015-415 du 14 avril 2015</a>	Le régime d'astreintes ou de permanences est mis en place par l'assemblée délibérante de la collectivité à qui il revient de déterminer les cas dans lesquels il est possible d'y recourir, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.  <i>⇒ La réalisation d'astreintes et/ou de permanences est déterminée par une délibération. Elles ne sont donc pas obligatoires et sont mises en œuvre selon le besoin de la collectivité.</i>	✓

<a href="#">Forfait mobilité durable</a>	<a href="#">Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020</a>	<p>La délibération détermine les modalités d'octroi du forfait mobilité durable (<i>nombre minimal de jours d'utilisation, moyens de transports éligibles, modalités de versement, etc...</i>).</p> <p>⇒ <i>L'instauration du FMD est facultative pour les collectivités. Toutefois, une délibération doit être prise dans le cas d'une instauration.</i></p>	✓
--	---	---	---

### 3. LES DÉLIBÉRATIONS FACULTATIVES MAIS CONSEILLÉES

Modèles	Réglementation	Objet de la délibération	Avis du CST
<a href="#">Règlement intérieur</a>	<a href="#">Art. L1321-1 du Code du travail</a>	<p>Le règlement intérieur recense toutes les règles applicables au sein de la collectivité territoriale à l'ensemble des agents. Il fixe les règles en matière de santé et de sécurité, d'hygiène, d'absence, d'utilisation des locaux et équipements, etc...</p> <p>⇒ <i>L'instauration du règlement intérieur est facultative. Lorsqu'il est élaboré, ce document est approuvé.</i></p>	✓
Les congés annuels	<a href="#">Art. L621-1 du CGFP</a> <a href="#">Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985</a>	<p>La délibération fixe les modalités de mise en œuvre des congés annuels (<i>rappel de la réglementation applicable, procédure de pose et de validation de congés, etc.</i>).</p> <p>⇒ <i>La prise d'une délibération spécifique adoptant un règlement des congés annuels varie selon les employeurs publics, ce règlement étant généralement intégré au règlement intérieur.</i></p>	✓
<a href="#">Compte Epargne Temps (CET)</a>	<a href="#">Décret n°2004-878 du 26 août 2004</a> <a href="#">Circulaire NOR IOCB1015319C du 31 mai 2010</a>	<p>La délibération fixe les conditions d'ouverture du CET, les modalités d'alimentation ainsi que son utilisation (<i>alimentation par des jours de repos compensateur, monétisation, prise de congés, maintien sur le CET</i>).</p> <p>⇒ <i>Le CET est un droit pour les agents publics, son ouverture ne nécessite pas de délibération préalable. Toutefois, une délibération est recommandée pour mettre en œuvre le dispositif, et notamment déterminer les modalités d'utilisation du CET.</i></p>	✓
Règlement de formation	CGFP	<p>La collectivité adopte un règlement interne fixant les modalités de mise en œuvre de la formation. Ce règlement précise les règles d'accès aux actions de formation prévues au plan de formation de la collectivité.</p> <p>⇒ <i>L'instauration du règlement est facultative. Lorsqu'il est élaboré, une délibération est recommandée pour le mettre en œuvre.</i></p>	✓
Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) (voir modèle règlement intérieur)	<a href="#">Articles L.622-1 à L.622-7 du CGFP</a>	<p>En l'absence de disposition législative ou réglementaire spécifique, il est conseillé aux employeurs publics de prendre une délibération pour définir le régime des autorisations spéciales d'absence.</p> <p><i>NB</i> : Par plusieurs décisions récentes, le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'il revient <u>au seul chef de service</u> (à savoir l'autorité territoriale pour les collectivités territoriales) de dresser la liste des ASA <u>pour événements familiaux</u> et qu'il n'appartient pas à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de déterminer le régime de ces ASA (<a href="#">TA Guadeloupe, 31 janvier 2024, n°2200116</a> ou encore <a href="#">TA Grenoble, 26 décembre 2023, n°2202136</a>).</p> <p>Dans l'attente d'une position éclairante du Conseil d'Etat ou, le cas échéant de la doctrine administrative, il est préconisé aux employeurs publics territoriaux la prise d'une délibération relative aux ASA pour motif familial.</p>	✓



# Foire aux questions

Les lignes directrices de gestion doivent-elles être adoptées sous forme d'une délibération ?

Quelles sont les règles de forme à respecter lors de la rédaction d'une délibération ?

Les délibérations en matière de gestion des ressources humaines d'une collectivité sont-elles communicables à toute personne ?

## Réponse : NON

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et [le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#) imposent à tous les employeurs publics la rédaction de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines.

Elles fixent les orientations générales de la collectivité sur deux plans :

- En matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des RH,
- En matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Cependant, elles font l'objet d'un **arrêté de l'autorité territoriale** et non d'une délibération. Elles sont établies pour une durée maximale de 6 ans, avec possibilité de révision pendant cette période.

Traduisant des règles juridiques, les délibérations doivent faire état d'un certain nombre de règles de forme :

- **La motivation**

Prise en application d'un texte de nature législative ou réglementaire l'imposant, la délibération doit comporter, en préambule et avant le dispositif, les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement de la décision ([article L.211-5 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

- **La publicité**

Pour être exécutoires de plein droit, les délibérations doivent, notamment être portées à la connaissance des intéressés, aux fins de leur opposabilité à ces derniers.

Cette notification est caractérisée par la publicité de l'acte, dont les formalités ont été simplifiées par l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

- **La mention des voies et délais de recours**

Une mention des voies et délais de recours doit figurer dans l'acte de notification ([article R. 421-5 du Code de justice administrative](#)). En pratique, cette mention est retranscrite au sein de la délibération.

- **La transmission au contrôle de légalité**

Outre leur publicité, pour devenir exécutoires et produire des effets juridiques, certaines délibérations doivent obligatoirement être **transmises aux services préfectoraux** en charge du contrôle de légalité.

Ce contrôle consiste à vérifier la conformité des actes pris par les collectivités et leurs établissements publics aux dispositions législatives et réglementaires ([articles L2131-2 et suivants du CGCT](#)).

## Réponse : OUI

Comme toute délibération prise par l'organe délibérant d'une collectivité, les délibérations en matière de gestion des ressources humaines **peuvent être communiquées à toute personne physique ou morale qui en fait la demande**, sous réserve d'anonymiser des données personnelles et d'occulter des informations portant des appréciations d'ordre individuel sur les agents publics de la collectivité.

Cette communication intervient, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration prévues par [l'article L.311-9 du CRPA](#) (consultation gratuite sur place, délivrance d'une copie, courrier électronique, etc..).

# Actualités de votre CDG

## Poursuite du partenariat avec RELYENS



Le mardi 7 janvier dernier, **M. Patrick BERTHAULT**, Président du Centre de Gestion a signé la convention renouvelant le partenariat avec RELYENS sur l'exécution du contrat groupe d'assurance des risques statutaires, pour 4 années supplémentaires.

Ce partenariat fait suite à l'attribution du marché à l'assureur CNP et son courtier RELYENS (ex - SOFAXIS) pour la période **2025-2028**.

L'équipe du service Assurance du CDG était au complet, autour de son responsable M. Emmanuel CAILLON, déjà à l'œuvre pour opérer les adhésions des plus de **300 structures** qui nous font confiance depuis de nombreuses années ou qui nous rejoignent à cette occasion.



Plus qu'un contrat d'assurance mutualisateur et protecteur, ce partenariat permet au CDG d'accompagner la gestion des sinistres auprès des collectivités tout en veillant à défendre vos intérêts et ouvre le bénéfice de nombreux services, ressources et outils associés au contrat.

Pour rappel, dès lors que votre collectivité compte moins de 30 agents CNRACL, vous pouvez décider d'adhérer à tout moment (en cas de résiliation, pour bénéficier de tous les services associés ou tout simplement pour être accompagné dans la gestion de vos sinistres par le CDG.

- ⇒ [En savoir plus](#)
- ⇒ Contact : 05.45.69.45.86 - [e.caillon@cdg16.fr](mailto:e.caillon@cdg16.fr)

## Adhérents au contrat groupe

Une fois vos formalités d'adhésion accomplies, 2 actions sont attendues de votre part :

**L'assiette de cotisation** : à renseigner 1 fois en début de contrat. Dès que possible.

L'assiette de cotisation, sur laquelle va s'appliquer le taux, est déterminée librement par la collectivité.

[Portail client](#)

Les zones à compléter obligatoirement dans l'assiette de cotisation :

- l'effectif,
- le traitement brut indiciaire annuel des agents assurés : pour rappel : le traitement brut indiciaire (TIB) annuel concerne seulement le traitement indiciaire (correspondant à l'indice majoré) sans la NBI, sans les primes et sans les indemnités.

Auquel s'ajoute, au choix de la collectivité, les éléments optionnels suivants :

- la Nouvelle Bonification Indiciaire
- les Primes et Indemnités, sous la forme d'un pourcentage
- une partie des charges patronales, sous la forme d'un pourcentage

Ne pas mettre « zéro » (0) dans les éléments que vous ne souhaitez pas assurer mais laisser le champ vide.

Un manuel d'utilisation est à votre disposition sur l'appliquatif via l'onglet « Aide ».

**L'Appel de cotisation** : déclaration annuelle à renseigner dès à présent.

Le tableau Excel de déclaration des masses salariales qui vous est habituellement envoyé en fin d'année ne vous sera exceptionnellement pas adressé cette année.

Les déclarations de vos bases de l'assurance se font uniquement de manière **dématérialisée sur votre espace personnalisé** via l'[espace clients](#) de Relyens : assurance statutaire / bases de l'assurance.

Un manuel d'utilisation est à votre disposition sur l'appliquatif via l'onglet « Aide » ainsi qu'une note explicative.

*Les gestionnaires du service sont à votre disposition pour toute information sur le contrat, les modalités d'adhésion et répondre à toutes vos difficultés concernant les déclarations d'assiette et de masse salariale.*

- ⇒ Contact : [assurancemassesalariale@cdg16.fr](mailto:assurancemassesalariale@cdg16.fr)

## Manager des risques



Afin de mettre en œuvre son nouveau service d'aide au pilotage de l'absentéisme, le Centre de Gestion a recruté Madame **Sandrine NUHAIN** au poste de manager des risques à compter du 6 janvier dernier.

Déjà connue de plusieurs collectivités charentaises de par son parcours professionnel dans le secteur privé, en matière

de conseil notamment, elle met à présent ses compétences à profit de cette **nouvelle mission** qui challenge chacun d'entre nous.

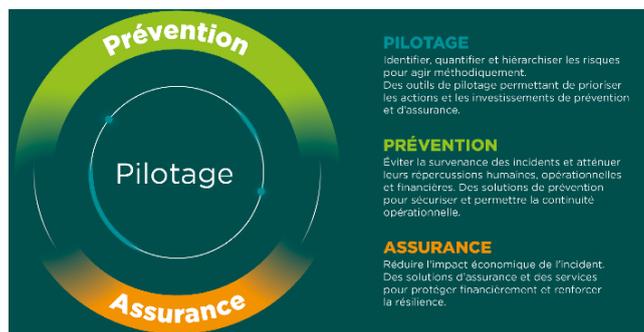
En effet, à la veille des scrutins municipaux, au moment où les collectivités sont appelés à freiner leurs dépenses, dans un contexte de difficultés de recrutement, comment ignorer le levier du management des risques ?

En s'appuyant sur un **suivi continu des données** statistiques détaillées, issues des déclarations de sinistres et de toutes les informations communiquées par la collectivité, le CDG16 s'attache à **détecter les signaux** d'une dégradation et en dégager les caractéristiques.

Dans le cadre d'un **dialogue de gestion**, le CDG16 propose à la collectivité des actions préventives ou d'accompagnement destinées à limiter les risques et **réduire la gravité** des arrêts.

Ces propositions pourront être mises en œuvre par la collectivité de manière autonome, être mobilisées dans le cadre du contrat groupe ou être confiées au CDG16 dans le cadre de ses services facultatifs.

L'adhérent demeure **libre de les mettre en œuvre selon les modalités de son choix**.



**41 structures** (dont 9 >50 agents CNRACL) ont souhaité s'engager dans cette démarche innovante.

- ⇒ [En savoir plus](#)
- ⇒ Contact : [s.nuhain@cdg16.fr](mailto:s.nuhain@cdg16.fr) - 05.45.69.69.95

## Campagne de Promotion Interne dérogatoire



Suite à la parution de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et conformément au décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la **promotion interne des secrétaires généraux de mairie**, le CDG a révisé ses LDG en matière de promotion interne

afin de prendre notamment en compte deux nouveaux dispositifs de promotion interne pour l'accès au grade de catégorie B :

- Plan de requalification : dispositif transitoire sans quota, applicable jusqu'au 31 décembre 2027, visant à intégrer dans le grade de rédacteur les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie et remplissant les conditions statutaires ;
- Plan « formation-promotion » : dispositif pérenne sans quota visant à permettre le recrutement d'agents au grade de rédacteur, sur des fonctions de secrétaire général de mairie, après avoir suivi une formation qualifiante validée par un examen professionnel.

Au regard de ces nouveaux dispositifs, qui vous ont été explicités lors de nos [réunions d'information](#) du mois de septembre dernier, le CDG a choisi de lancer en 2025, **deux campagnes de promotion interne** : l'une pour les grades accessibles sans quotas, l'autre pour les grades dont l'accès est contingenté.

La première campagne, sans quota, est en cours pour les grades suivants :

- ✓ **Agent de maîtrise**, avec ou sans examen professionnel ;
- ✓ **Rédacteurs**, pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

La période de réception des dossiers, qui doivent nous être adressés accompagnés de l'ensemble des pièces justificatives demandées, est fixée du **jeudi 16 janvier au vendredi 14 février 2025**.

La seconde campagne de promotion interne, concernant tous les grades soumis à quotas, sera lancée au cours du deuxième trimestre.

Si vous souhaitez proposer un agent remplissant les conditions au titre de la promotion interne (cf. conditions statutaires), vous trouverez sur notre site [une fiche de procédure](#), afin de vous accompagner dans l'application de cette instruction.

Seuls les dossiers complets et reçus au cours de la période susvisée seront déclarés recevables. Aucun dossier reçu en dehors de cette période ne sera accepté.

- ⇒ En savoir plus : [campagne 2025](#)

## Retour sur : matinées des 21 et 23 janvier – Secrétaires généraux de mairie

Trois sujets figuraient à l'ordre du jour de ces 2 réunions :

- La gestion intégrée de votre personnel par le CDG, nouveau service en expérimentation ;
- Les résultats de l'enquête satisfaction sur le portail R.H. ;
- La campagne de promotion interne dérogatoire pour les Secrétaires généraux de mairie notamment.



78 participants à BARBEZIEUX



61 participants à MANSLE-LES-FONTAINES

Nous remercions vivement les 2 collectivités pour leur accueil.

⇒ [Support de présentation](#)

## Atelier sur l'indisponibilité physique



Le **18 février**, une matinée de formation est proposée aux agents gestionnaires (secrétaires de mairie en particulier), au Centre de Gestion à ANGOULÊME, à partir de 9h00.

Sous format d'un premier atelier, il s'agira de la **gestion de la maladie ordinaire** :

- Faire le point sur la notion de maladie ordinaire (conditions, procédure de placement, effets du congé sur la carrière),
- Appréhender son renouvellement ou son expiration (durée, qui saisir, possibilité de contrôle, etc.),

Cet atelier sera également l'occasion de vous présenter cette thématique à travers plusieurs exemples et des fiches pratiques.

Le nombre de place est limité, merci de compléter le [formulaire d'inscription](#).

## Campagne apprentissage 2025



Le CNFPT vient de lancer sa campagne de recensement des intentions des collectivités territoriales dans le cadre de sa compétence de financement des frais de **formation des apprentis**.

La prise en charge des frais de formation pourra concerner au plus **5000 contrats** d'apprentis.

Dans ces conditions, les critères de priorité définis pour 2024 ont été affinés.

Comme en 2024, seuls seront éligibles au financement des frais de formation, les employeurs publics locaux ayant **manifesté leur intention de recruter** au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement 2025 ouverte du **20 janvier au 21 mars 2025**.

Les collectivités devront renseigner au moment du recensement :

- le métier en tension identifié dans la liste établie par délibération du CNFPT.
- le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public.

Seront financés en 2025, les frais de formation relatifs aux contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômés de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au [référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés](#).

### Comment procéder au recensement des intentions de recrutement d'apprentis ?

- ✓ En vous connectant depuis [IEL sur la plateforme apprentissage](#).
- ✓ Pour vous accompagner, un outil d'aide à la saisie est mis en ligne.

⇒ Pour en savoir plus : [CNFPT](#) ; [CDG16](#)

Le CDG vous accompagne dans toutes les étapes, depuis la recherche de candidats jusqu'au recrutement, en particulier dans le cadre de l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé dont le poste peut être financé.

⇒ Contact : [cimeth@cdg16.fr](mailto:cimeth@cdg16.fr)

## L'apprentissage : une solution de recrutement pour les métiers en tension

Une **session d'information** aura lieu le **17 janvier 2025** au CDG concernant le titre professionnel « Secrétaire assistante - option secrétaire général de mairie »

Cette formation est dispensée par l'AFEC à Angoulême à partir du mois d'avril.

Formation de niveau 4 (équivalent BAC)

Condition d'accès à la formation : être titulaire d'un diplôme de niveau 3 ou 4 et maîtriser l'outil informatique.

Les collectivités intéressées pour recruter un/une apprenti(e) travailleur handicapé (sans limite d'âge) peuvent contacter la CIMETH : 05.45.69.69.96 - [cimeth@cdg16.fr](mailto:cimeth@cdg16.fr)

## Campagne D.O.E.T.H.



La campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se déroule du **1<sup>er</sup> février au 30 avril 2025**.

Toutes les collectivités de plus de 20 agents, ou ayant reçu une lettre d'appel à déclaration annuelle, ont l'**obligation** de

réaliser leur DOETH.

Afin de vous informer sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et vous aider dans la saisie, la Cellule Insertion et Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés (CIMETH) du Centre de Gestion vous propose un accompagnement.

Cette année, vous avez le choix entre 2 dates par session en visioconférence :

- Aide au calcul de la DOETH :  
Le 18 mars ou le 8 avril à partir de 9h00
- Aide à la saisie de la déclaration :  
Le 25 mars ou le 15 avril à partir de 9h00

⇒ [Inscription](#)

D'autre part le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des employeurs :

- [Une aide générale à la déclaration annuelle](#)
- [Une FAQ](#)
- [Des tutoriels et présentations thématiques](#) de la déclaration.

⇒ [En savoir plus : page du FIPHFP](#)

## Parcours de formation des « référents handicap » dans le FPT

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle éminent du référent handicap dans les collectivités locales et leurs établissements publics. Ces dispositions, qui figurent aujourd'hui à l'[article L131-9 du CGFP](#), précisent que « tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».



Afin d'accompagner ces agents dans leurs fonctions, le CDG16 a mis en place des [parcours de formation](#) en partenariat avec un prestataire extérieur (H2L conseil).

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les enjeux et impératifs du contexte législatif actuel,
- Être un acteur efficient de la mise en œuvre d'une politique handicap,
- Comprendre la notion de handicap au travail de façon objective,
- Conseiller et accompagner un agent en situation de handicap,
- Identifier « les bonnes pratiques » : en termes de communication, recrutement, maintien dans l'emploi, analyse de postes et montage de dossiers de financement auprès du financeur.

Cette formation peut être **remboursée par le FIPHFP**.

⇒ Contact : [CIMETH](#) - 05.45.69.69.96

## Indemnité compensatrice de la C.S.G.

**Nouvelle année, nouveau calcul !**

Comment s'actualise l'Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (ICH CSG) ? Quel élément à prendre en compte dans le réexamen de ICH CSG ?

L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG a été mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour tous les agents en poste et rémunérés au 31 décembre 2017.

Elle est également appliquée aux agents CNRACL (≥ à 28 heures) nommés, recrutés ou réintégrés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Elle s'applique sur les rémunérations perçues au titre d'une activité principale.

## Calcul du réexamen annuel :

(Rémunération annuelle N-1 x Rémunération N-2) / ICH  
CSG mensuel N-1

Les éléments à prendre en compte dans la rémunération brute :

- Traitement de base indiciaire
- Complément de traitement indiciaire
- SFT
- Primes et indemnités (y compris l'ICH CSG)
- Indemnités liées aux heures complémentaires et supplémentaires
- Astreintes et permanences
- Les avantages en nature
- Transfert primes / points
- Tout élément assujéti à la cotisation de CSG

Les éléments qui en sont exclus :

- Tout élément non soumis à la CSG

## Mode calcul dans le cadre d'une nomination ou d'une réintégration :

Rémunération brute du premier mois complet suite à la date de nomination ou réintégration x 0,76%

## P.S.C. – convention groupe : taux 2025

Considérant les comptes de résultat de l'exercice 2023, qui présentent un ratio négatif, en lien avec la sinistralité, tant pour la garantie Santé que pour la garantie Prévoyance, comme prévu dans les conventions souscrites avec M.N.T. et TERRITORIA MUTUELLE, une revalorisation des taux de cotisation de 5% est appliquée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

D'autre part, considérant les évolutions réglementaires qui impactent le niveau de couverture ou les garanties souscrites, notamment la réforme des retraites pour la Prévoyance, la revalorisation de divers forfaits médicaux pour la partie Santé, une augmentation complémentaire, prévue dans la convention, est également appliquée au 1<sup>er</sup> janvier.

⇒ [Consulter les nouveaux taux.](#)

Pour le risque prévoyance, il est rappelé qu'un **précompte** est mis à disposition chaque moi sur la plateforme de TERRITORIA MUTUELLE.

La procédure est détaillée dans le [guide de présentation](#).

Les fichiers précomptes sont les documents de référence du suivi des agents adhérents au contrat collectif et des garanties souscrites. Ces documents sont réalisés par Territoria Mutuelle.

Ce sont les **seuls documents** dont vous devez tenir compte pour précompter les agents. Si toutefois vous constatez des écarts ou bien des éléments non concordants, merci de vous rapprocher de leurs services.

## F.A.Q.

Dans le cadre de l'enquête du mois de juin 2024, vous avez exprimés certaines remarques ou questions auxquelles nous tenterons de répondre régulièrement dans le Mag. R.H.

**Je trouve le RSU long, compliqué et inutile pour une petite structure comme la nôtre. Je n'ai pas le temps de le faire tous les ans.**

Le Rapport Social Unique est rendu obligatoire et annuel par l'article L231-1 et suivants du CGFP.

Le RSU constitue une démarche de collecte d'informations à l'échelle nationale permettant une photographie de la Fonction Publique Territoriale.

Le Centre de Gestion n'en définit pas le contenu. Sa mission consiste à rendre accessible aux collectivités et établissements, un portail numérique dédié au recueil des données sociales.

Vous disposez généralement de 4 à 5 mois pour le compléter et le CDG met à disposition un agent dédié pour vous y aider. Pour les petites structures, un import de la DSN permet de compléter automatiquement la plus grande partie des informations.

**Les instances de dialogue social comme le CST que la commune doit consulter pour avis obligatoirement se réunissent très peu dans l'année.**

Le Comité Social Territorial et sa formation spécialisée se réunissent au moins 11 fois par an (tous les mois sauf juillet). Vous pouvez donc adresser vos dossiers à tout moment de l'année. La plupart des décisions qui relèvent de cet avis peuvent être anticipées, alors n'attendez pas le dernier moment.

Ex : CST du 9/12/24 : 69 avis relatifs à la participation sociale obligatoire dont l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2025 est connue depuis le 21 avril 2022.

⇒ [Calendrier 2025](#)

## Le CDG se présente en vidéo



Petite nouveauté sur notre site et sur notre chaîne YouTube, découvrez une vidéo de présentation des principales missions et quelques services du CDG **par ses agents** et témoignages de collectivités ayant eu recours à ses services.

Destinée aux nouveaux élus et agents, elle résume en 8'30 **à quoi sert** le Centre de Gestion au quotidien ou selon vos besoins ponctuels.

Nous remercions les participants qui ont bien voulu partager leur expérience.

⇒ [Voir la vidéo](#) (8'30)