



N°71

LE MAG RH

Journal Mensuel
Février 2025

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-8
FAQ.....	9
Votre CDG & Vous	10-15

**L'absence pour
enfant malade**

Nacopé
Bien plus qu'un CDG



Actualités statutaires

Hausse de la cotisation patronale à la CNRACL

Un [décret du 30 janvier 2025](#) modifie le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées par les employeurs territoriaux à leurs fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) pour l'année 2025 et les années suivantes.

Pour l'année 2025, le taux est porté à 34,65 % (contre 31,65% pour l'année 2024).

Pour les années ultérieures, le décret prévoit une évolution du taux de la cotisation dans les proportions suivantes :

- 37,65 % au 1^{er} janvier 2026,
- 40,65 % au 1^{er} janvier 2027,
- 43,65 % au 1^{er} janvier 2028.

Entrée en vigueur : Application rétroactive aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du **1^{er} janvier 2025**.

Réduction de l'indemnisation des arrêts de travail courts

L'[article 189](#) de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 diminue l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) de 100% à **90% de leur rémunération**.

Rémunération des fonctionnaires en CMO	
Pendant les 3 premiers mois	90 % du traitement (contre 100% auparavant)
Pendant les 9 mois suivants	50 % du traitement (inchangé)

La diminution s'applique également à la NBI et à l'IFSE, de même qu'à certaines primes calculées en pourcentage du traitement (ISFE, CTI, « grand âge »...). En revanche le SFT n'est pas impacté.

Dans la mesure où le placement en CMO va désormais impacter systématiquement la rémunération, la **prise d'un arrêté** s'avère à nouveau nécessaire.

Entrée en vigueur : La modification s'applique aux congés de maladie accordés à compter du **1^{er} mars 2025**.

À noter que pour les agents contractuels de droit public, une correction du décret n°88-145 du 15

février 1988 est attendue pour acter cette même diminution de l'indemnisation.

Intervention des AESH sur le temps de pause méridienne

Le [décret n°2025-137 du 14 février 2025](#) précise le rôle des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) exerçant leurs fonctions sur le temps de pause méridienne.

Inconstitutionnalité de la sanction du non-respect de la procédure d'avis de la HATVP

Pour mémoire, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique procède à un contrôle déontologique de certains agents publics en matière de mobilité public/privé, et notamment lorsqu'est envisagé le recrutement d'un agent contractuel ayant exercé au cours des 3 dernières années dans le secteur privé, sur un emploi exposé aux risques déontologiques (*exemples* : DGS, DGA ou DST d'une commune > 40 000 habitants).

Selon le niveau de l'emploi occupé, la HATVP émet un avis soit **directement**, soit **à la suite d'un premier contrôle de l'autorité hiérarchique et du référent déontologue**, si un doute persiste sur la compatibilité du recrutement.

En cas de non-respect d'un avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu par la HATVP, l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la HATVP ([article L.124-20 3° du CGFP](#)).

Le Conseil constitutionnel a **déclaré contraire** à la Constitution les dispositions précitées ([Décision n°2024-1120 OPC du 24 janvier 2025](#))

Date d'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles : **31 janvier 2026**.

Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou, au plus tard le 31 janvier 2026, l'administration peut écarter la sanction d'interdiction de recruter l'agent contractuel prévue par les dispositions déclarées inconstitutionnelles ou en moduler la durée pour tenir compte des circonstances propres à chaque espèce.



Jurisprudences

Cumul d'activités

-

Une nouvelle autorisation n'est requise qu'en cas de modification substantielle de l'activité accessoire

Un agent public a exercé, à titre personnel et au titre d'une activité accessoire, une activité de professeur de judo de l'année 2014 à septembre 2021.

Cette activité accessoire a été autorisée à la suite d'une demande d'autorisation présentée au mois de juin 2014 par l'agent public.

L'autorité territoriale lui a infligé, par un arrêté du 8 juin 2021, un blâme au motif de l'exercice d'une activité accessoire non autorisée.

Pour justifier la sanction, l'autorité territoriale a considéré que l'agent n'avait pas sollicité de nouvelle autorisation d'exercice de l'activité accessoire à la suite des " différents changements substantiels intervenus " et notamment de l'augmentation du volume horaire de l'activité d'enseignement de cet art martial.

La CAA de Lyon rappelle que l'agent public doit solliciter une nouvelle autorisation lorsqu'un changement substantiel intervient dans les conditions d'exercice ou de rémunération de cette activité, pour poursuivre le cumul de son activité professionnelle principale avec celle accessoire.

Toutefois, le juge administratif considère à cet égard qu'une augmentation limitée du volume horaire de l'activité accessoire (2 heures par semaine environ) ne constitue pas un tel changement substantiel.

L'arrêté prononçant la sanction de blâme est donc annulé.

➤ [CAA Lyon, 22 janvier 2025, n°23LY01758](#)

Licenciement

-

L'interruption entre les contrats de travail influe sur le calcul de l'indemnité de licenciement

Une agent publique contractuelle a été recrutée par des contrats à durée déterminée à compter de 2008 puis par un contrat à durée indéterminée à partir de 2014. Par une décision du 8 juillet 2020, la requérante a été licenciée pour inaptitude physique à compter du 20 septembre 2020 et a perçu une indemnité de licenciement de 1 517,05 euros.

Pour établir ce montant, l'administration a retenu une ancienneté de 10 ans, 10 mois et 27 jours. L'agent dépose un recours devant le Tribunal administratif de Marseille et soutient, notamment, que son indemnité de licenciement doit être recalculée en tenant compte de ses 12 ans d'ancienneté.

Le juge administratif rappelle que l'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

En l'espèce, une interruption de plus de deux mois est intervenue entre le contrat qui s'est terminé le 18 juin 2009 et celui qui a été signé le 7 septembre 2009, de telle sorte que la période couvrant son ancienneté ne pouvait pas débuter à compter de 2008. Par suite, le calcul de l'ancienneté opéré par l'administration, qui court à compter du contrat signé le 7 septembre 2009 et jusqu'à la date effective du licenciement, soit le 20 septembre 2020, était correct.

➤ [TA Marseille, 29 janvier 2025, n°2110066](#)



Jurisprudences

Droit syndical
—
**La protection
fonctionnelle
des
fonctionnaires
ne peut pas être
accordée à un
représentant
syndical au titre
de ses fonctions
syndicales**

Employé par une communauté d'agglomération, un fonctionnaire exerce également les fonctions de secrétaire général d'une organisation syndicale au sein de cet établissement public.

Au cours d'une réunion organisée par le directeur du service de la collecte des déchets de la communauté d'agglomération, l'agent a subi des injures de la part d'un secrétaire général d'un autre syndicat et a présenté une demande de protection fonctionnelle auprès de son employeur.

En l'espèce, l'agent était présent à cette réunion en qualité de représentant syndical, il n'était pas affecté au service de la collecte des déchets et il bénéficiait d'une décharge de service à temps complet afin d'exercer les fonctions de secrétaire syndical.

Ainsi, les faits ne présentent de liens qu'avec l'exercice de ses fonctions auprès du syndicat, organisme de droit privé. Dans ces conditions, et alors même que l'agent avait toujours la qualité de fonctionnaire et conservait un lien avec son administration qui continuait de le rémunérer, les faits en cause ne sont pas liés à l'exercice de fonctions auprès de la collectivité publique et ne permettent pas à l'agent de bénéficier d'une protection fonctionnelle organisée par l'établissement public employeur.

➤ [CAA Marseille, 10 janvier 2025, n°23MA03151](#)

Question écrite

Un dispositif dérogatoire de promotion des agents de catégorie C relevant du premier grade (C1) exerçant les missions de secrétaire général de mairie au grade C2 est-il envisagé ?

Réponse :

L'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a déterminé le vivier des fonctionnaires éligibles à la promotion interne spécifique, hors quota, prévue pour les secrétaires de mairie en catégorie C.

Le premier alinéa de cet article réserve cette voie aux "fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement". Le législateur a ainsi fait le choix de confirmer les textes réglementaires en la matière. Cependant, comme il s'avère que des agents en C1 exercent, de fait, cette fonction, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 a permis la prise en compte de l'ancienneté de service en C1 pour bénéficier du dispositif de promotion interne, dès lors qu'ils sont promus en C2.

La circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 ne pouvait aller plus loin que les termes de la loi et ses décrets d'application. Toutefois, elle a rappelé qu'il appartient aux employeurs de promouvoir les agents concernés, qui remplissent les conditions d'avancement, en C2 afin qu'ils puissent ensuite bénéficier du plan de requalification dont le terme est prévu au 31 décembre 2027.

Par ailleurs, il convient de rappeler que la promotion interne hors quota prévue au profit des secrétaires de mairie est inédite dans la fonction publique territoriale et très favorable. En outre, le fait que le décret du 16 juillet précité ne proratisse pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les quatre années de services effectifs exigées, également par dérogation au droit commun pour les agents à temps non complet, est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail.

Dans ces conditions, le Gouvernement considère que les outils sont à la disposition des employeurs territoriaux pour promouvoir les secrétaires de mairie actuellement en catégorie C1 et leur faire bénéficier de la reconnaissance de leur métier prévue dans la loi.

Question écrite n°2865 publiée au JO Assemblée nationale du 04/02/2025

L'absence pour enfant malade

Sous certaines conditions, les agents publics peuvent s'absenter du service ou bénéficier de congés spécifiques permettant d'interrompre l'activité pour s'occuper de leurs enfants malades.

Le présent Focus détaille **les différents dispositifs accordés aux agents publics**, en dehors des jours de repos qui ne sont pas conçus spécifiquement pour s'occuper d'un enfant malade (*congés annuels, jours ARTT, jours de récupération, etc.*).

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant malade

En application de l'article L.622-1 du CGFP, les agents publics bénéficient d'ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

Sont bénéficiaires de ces ASA, les fonctionnaires (*titulaires et stagiaires*) ainsi que les agents contractuels de droit public.

Un décret est attendu de longue date pour déterminer la liste de ces ASA ainsi que leurs conditions d'octroi et préciser celles qui seront accordées de droit. **En l'absence de parution d'un décret d'application**, il appartient aux collectivités territoriales et leurs établissements publics de définir par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST), leur propre régime d'autorisations d'absence, pour ce qui concerne les ASA qui ne sont pas de droit (*sont incluses les ASA pour enfant malade*).

Dans ce cadre, elles peuvent se référer aux ASA pouvant être accordées aux agents de l'Etat, régies par des circulaires ministérielles.



Concernant la prise d'une délibération pour définir le régime des ASA pour événements familiaux, le juge administratif a récemment nuancé la compétence de l'organe délibérant (cf. MAG RH n°11 janvier 2025).

❖ La durée de l'ASA

En matière d'ASA pour garde d'enfant malade, il est de coutume de se référer aux règles applicables à l'Etat.

La durée de l'autorisation d'absence pour la garde d'un enfant malade à l'Etat est fixée par la [circulaire n°1475 du 20 juillet 1982](#).

- **Pour les agents travaillant à temps complet** : une fois les obligations hebdomadaires de services + 1 jour.
- **Pour les agents à temps partiel** : (une fois les obligations d'un agent à temps complet + 1 jour) / (la quotité de travail de l'agent)

La notion d'obligation hebdomadaire de service signifie que le droit à ASA se calcule en nombre de jours effectivement ouverts, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service).

Exemples :

- Un agent exerçant à temps complet sur 5 jours a droit à une ASA garde d'enfant malade pour une durée de 6 jours par an (5 jours + 1 jour)

Si cet agent exerce ses fonctions à temps partiel à 80 %, il aura droit à une ASA d'une durée de 5 jours par an (6 jours x 80%).

- Un agent exerçant à temps complet sur 4 jours a droit à une ASA garde d'enfant malade pour une durée de 5 jours par an (4 jours + 1 jour)
Si cet agent exerce ses fonctions à temps partiel à 80 %, il aura droit à une ASA d'une durée de 4 jours par an (5 jours x 80%).

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants.



Les durées peuvent être **doublées** dans les cas suivants :

- L'agent assume seul la charge de l'enfant,
- Le conjoint est à la recherche d'un emploi,
- Le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée, du fait de son emploi.

Cas particuliers :

- Pour un couple dont le conjoint de l'agent public bénéficie de moins de jours d'ASA : L'agent public peut demander à bénéficier d'un nombre de jours d'ASA égal à la différence entre 2 fois les obligations hebdomadaires de service + 2 jours, et le nombre de jours d'autorisation d'absence du conjoint.

Exemple : Le conjoint bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 4 jours par an. L'agent public exerçant à temps complet sur 5 jours pourra alors bénéficier de 8 jours d'ASA ((2 x 5 jours + 2 jours) - 4 jours).

- Pour un couple d'agents publics bénéficiant d'ASA : les ASA sont réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux. Un bilan est réalisé en fin d'année civile.

❖ Les conditions d'octroi de l'ASA

L'autorisation est accordée par l'autorité territoriale, sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif (ex : certificat médical).

L'âge limite des enfants pour lesquels l'autorisation est accordée est de **16 ans**. Pour les enfants handicapés, aucune limite d'âge n'est fixée.

❖ Le décompte des jours d'ASA

L'autorisation est accordée par année civile ou par année scolaire pour les agents travaillant selon un cycle scolaire, sans qu'aucun report d'une année sur l'autre ne puisse être autorisé.

L'ASA maladie très grave de l'enfant

En cas de maladie très grave de l'enfant nécessitant une hospitalisation, une ASA d'une durée de 5 jours fractionnables en demi-journée pendant l'hospitalisation peut être accordée ([Circulaire INTA0200053C du 27 février 2002](#)).

La durée de l'absence peut être majorée des délais de route, laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale, qui ne doivent pas excéder 48 heures, aller et retour. L'absence est accordée sur présentation d'une pièce justificative.

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à un agent public de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie ([article L.634-1 du CGFP](#)).

Il peut être accordé lorsque la personne aidée est :

- un enfant dont l'agent public assume la charge au sens de l'article L.512-1 du Code de la sécurité sociale c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ([6° de l'article L. 3142-16 du Code du travail](#)).
- un enfant handicapé, sans limite d'âge ([9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail](#)).

Ce congé est ouvert pour une durée de 3 mois maximum renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur mais il peut prétendre au versement d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA).



Le congé est mis en œuvre, pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Le congé de présence parentale

Le congé est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de l'un des parents et des soins contraignants ([article L.632-1 du CGFP](#)).

La durée du congé de présence parentale est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical, sans pouvoir excéder, par principe, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (jours travaillés) au cours d'une période de 36 mois.

Lorsque les 310 jours de congés sont atteints avant le terme de la période de 36 mois, le congé **peut être renouvelé** une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois ([article L.632-2 du CGFP](#)).

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur mais il peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJPP).



Le congé est mis en œuvre, pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale

Le congé est ouvert lorsque, notamment, un descendant souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ([article L.633-1 du CGFP](#)).

Ce congé est accordé pour une durée de 3 mois maximum renouvelable une fois.

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur territorial.

Toutefois, il peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Cette allocation est versée par l'employeur (*pour les fonctionnaires CNRACL*) ou la CPAM (*pour les fonctionnaires et contractuels affiliés au régime général*).

Le congé est utilisé par période continue, par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ou bien sous la forme d'un temps partiel de 50%, 60%, 70% ou 80%.

Le don de jours de repos

Les agents publics peuvent renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un agent public relevant du même employeur et :

- Qui est parent d'un enfant (*ou qui en assume la charge*) âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ([article L.621-6 du CGFP](#)).
- Qui vient en aide à un enfant atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap ([article L.621-7 du CGFP](#)).

Un certificat doit attester :

- soit de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant,
- soit de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap de l'enfant.

La durée des congés « donnés » ne peut excéder 90 jours ouvrables. Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin.

Pour donner des jours : l'agent dit « donateur » doit signifier par écrit à l'autorité territoriale son souhait et préciser le nombre de jours de repos faisant l'objet d'un don ([article 3 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)).

Pour bénéficier d'un don de jours : l'agent dit « bénéficiaire » doit formuler sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale, laquelle doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui « suit l'enfant » ([article 4 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)).

Le temps partiel de droit pour donner des soins

Le bénéfice du temps partiel de droit pour donner des soins est accordé à l'agent public qui souhaite donner des soins à un enfant dont il a la charge (*âgé de moins de 20 ans au sens du Code de la sécurité sociale*) et atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Ce temps partiel étant de droit, il ne peut pas, par principe, être refusé par l'autorité territoriale si l'agent public remplit les conditions.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour donner des soins est accordée pour les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps complet.

Il appartient à l'agent public de produire un document attestant du lien de parenté ainsi qu'un certificat médical démontrant l'état de santé de l'enfant nécessitant les soins.

Si la durée du temps partiel pour donner des soins n'est pas limitée dans le temps, elle prend généralement fin lorsque les soins ne sont plus nécessaires.



Si les conditions d'obtention du temps partiel de droit ne sont pas réunies, l'agent peut demander un temps partiel sur autorisation qui est accordé sous réserve des nécessités du service.

La disponibilité de droit et le congé sans rémunération pour donner des soins

Pour les fonctionnaires : une disponibilité de droit pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne peut être accordée ([article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Pour les contractuels de droit public : un congé sans rémunération pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne peut être accordée ([article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Cette mise en disponibilité ou ce placement en congé sans rémunération ne peut excéder 3 années. Ce droit peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Durant ces périodes, le fonctionnaire et l'agent contractuel ne sont pas rémunérés.



Foire aux questions

Un agent public peut-il utiliser des jours de repos en complément des ASA garde d'enfant malade ?

Réponse : OUI

Un agent public peut utiliser des jours de repos (congrés annuels, jours de récupération, jours épargnés sur le compte épargne-temps, etc..) pour s'occuper d'un enfant malade, en complément des ASA pour garde d'enfant malade notamment lorsque l'état de santé de l'enfant ne s'améliore pas et que le solde d'ASA arrive à son terme.

En revanche, l'agent placé en congés annuels et dont l'enfant tombe malade ne peut pas remplacer son congé par une ASA.

Une autorisation spéciale d'absence peut-elle être accordée à la suite de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant ?

Réponse : NON

Pour mémoire, la loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 avait modifié l'article 21 II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 afin de permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence à la suite de l'annonce de la survenance d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Un décret était attendu pour préciser la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au bénéfice de cette ASA.

Au 1^{er} mars 2022, l'article 21 II de la loi du 13 juillet 1983 a été codifié au sein de l'article L.622-1 du CGFP mais l'ASA pour accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer n'est plus mentionnée.

Par conséquent, cette ASA ne peut pas être octroyée aux agents publics.

N.B. : Dans le secteur privé, la loi du 17 décembre 2021 a instauré un congé au profit des salariés pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ([article L.3142-1 du Code du travail](#)). Ce congé rémunéré est d'une durée de 5 jours ouvrables ([article L.3142-4 du Code du travail](#)).

Contrairement à la fonction publique, un décret, codifié à l'article D.3142-1-2 du Code de travail est venu préciser la liste des pathologies chroniques ouvrant droit à ce congé.

En l'absence de reprise dans le CGFP, les règles inscrites dans le Code du travail ne s'appliquent pas aux agents publics.

L'absence injustifiée pour garde d'enfant malade entraîne-t-elle une retenue sur rémunération ?

Réponse : OUI

Les agents publics ont droit à une rémunération après service fait ([article L.712-1 du CGFP](#)).

L'agent public qui n'a pas accompli son service n'a pas droit à sa rémunération. C'est le cas notamment de l'agent qui s'absente pour garder un enfant malade et qui ne communique aucun certificat médical permettant de justifier son absence. L'agent public est alors en situation d'absence irrégulière, entraînant une absence de service fait.

Dans cette situation, une retenue est directement opérée sur la rémunération comprenant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et les différentes primes. En revanche, elle n'a pas d'effet sur le supplément familial de traitement.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la retenue sur la rémunération est strictement proportionnelle à la durée du service non fait (*la règle du trentième indivisible n'est pas applicable*).

Actualités de votre CDG

R.S.U. 2023



La synthèse de la campagne de collecte 2024, close depuis novembre dernier, a fait l'objet d'une présentation auprès du CST rattaché au Centre de Gestion pour les collectivités qui en relèvent.

Pour l'ensemble des collectivités de Charente, le taux de retour des RSU validés est de 80 % (contre 77,5% en 2023).

Les synthèses et focus thématiques ont été envoyés systématiquement à toutes les collectivités pour lesquelles le RSU a été validé, soit pour l'ensemble des collectivités du département, **336 synthèses** réalisées.

Les données des collectivités rattachées au CST du CDG ont été agrégées et sont présentées sous forme de [synthèse et focus](#) (absentéisme, RPS, rémunération, santé, sécurité et les conditions de travail ainsi que sur le baromètre égalité professionnelle).

L'avis du CST est transmis dans son intégralité aux collectivités qui doivent en faire une présentation à leur assemblée délibérante enrichie des synthèses individuelles reçues.

A très bientôt pour le lancement de la campagne 2025-RSU 2024 !

Exercice des missions de secrétariat de mairie par un auto-entrepreneur : ATTENTION danger



L'accomplissement de tâches de secrétariat d'une collectivité territoriale par un prestataire extérieur fait l'objet d'importantes limites juridiques et pratiques. L'établissement de certains

actes administratifs ne peut lui être confié.

Le recours à un micro-entrepreneur peut ainsi générer **l'illégalité de certains actes** établis, et engager la responsabilité civile de la commune, voire la **responsabilité pénale** de l'autorité territoriale.

Aussi, le recours aux services d'un micro-entrepreneur ou toute entité privée pour des missions de secrétariat de mairie est exclu ([Circulaire du 10/12/2024](#) Préfet de l'Oise).

Attention également aux dispositions statutaires et **déontologiques** des Secrétaires généraux de mairie qui exerceraient à titre privé une activité du même type.

⇒ [Pour en savoir plus](#)

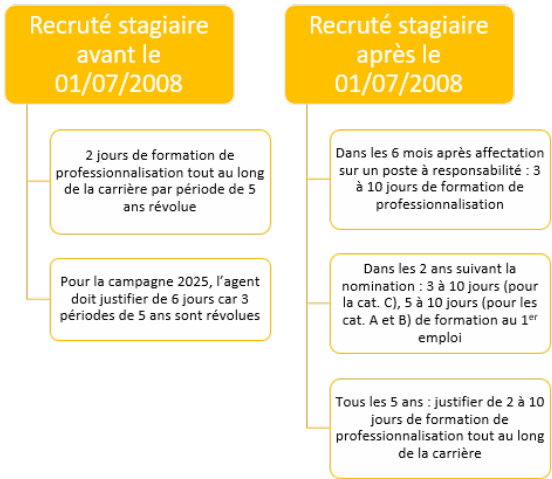
Campagne de Promotion Interne sur quotas



Après la campagne de promotion interne sans quota (SGM et agents de maîtrise), la campagne de promotion interne sur quotas approche (26 mars - 25 avril ; entretiens dernière semaine de juin).

N'attendez pas pour vérifier les obligations de formation de vos agents !

Rappel des obligations de formation de professionnalisation *



* Pour les agents ayant été en catégorie C, puis ayant été nommés en catégorie B (après le 01/07/2008), il convient de calculer une nouvelle période de professionnalisation au 1^{er} emploi à la date de la nomination en catégorie B, puis des périodes de professionnalisation tout au long de la carrière.

Modalités de dispense de formation statutaire obligatoire.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle constitue l'une des dispositions de la loi du 19 février 2007. Elle s'applique notamment pour les formations obligatoires. Elle permet de prendre en compte les compétences et les savoirs déjà acquis par les personnes et se traduit par une dispense de tout ou partie des formations d'intégration et/ou de professionnalisation.

Le décret du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux précise les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette possibilité de dispense des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.

Aussi, les employeurs territoriaux peuvent **solliciter une dispense de formation de professionnalisation**, lorsque l'agent a acquis des expériences professionnelles et/ou a suivi des formations qui n'entrent pas dans le périmètre de la professionnalisation (MOOC, formations effectuées auprès d'un autre organisme de formation...).

Pour ce faire, un [dossier de demande de dispense](#) spécifique à la formation de professionnalisation doit être complété par l'autorité territoriale et adressé au CNFPT. Un [mode d'emploi](#) des demandes de dispense est à votre disposition pour vous guider.

Réunions d'info sur le fonctionnement du Conseil Médical



Le Conseil médical est une instance consultative que l'employeur doit obligatoirement saisir pour avis avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative de ses agents en cas d'indisponibilité physique.

Le Centre de Gestion en assure le secrétariat.

Son fonctionnement a connu une réforme entrée en vigueur en mars 2022.

Formation restreinte, formation plénière, pièces à fournir, cas de saisine... il n'est pas toujours simple d'approvoiser cette instance

Afin d'y voir plus clair, nous proposons une réunion d'information pour :

- Collectivités affiliées : le 1^{er} avril de 9h à 11h
 - Collectivités non -affiliées : le 4 avril de 9h à 11h
- au Centre de Gestion - salles A/B
- En Visio : le 13 mai de 9h00 à 11h.

⇒ [INSCRIPTION](#) obligatoire

Actualité statutaire

Un recueil des évolutions des dispositions statutaires de novembre 2024 à janvier 2025 est mis à votre disposition sur notre site.

⇒ [Support de présentation](#)

Retour sur : Atelier sur l'indisponibilité physique

Le **18 février**, votre CDG proposait un atelier sur la gestion de la maladie ordinaire aux gestionnaires R.H. et Secrétaires généraux de mairie.

Comment coller davantage à l'actualité puisque vient tout juste d'être promulguée la loi de finances pour 2025 qui instaure, dans son article 189, une réduction de l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie



ordinaire (CMO) de 100% à 90% du traitement durant les trois premiers mois d'arrêt.

25 participants ont ainsi pu consolider leurs connaissances et s'aguerrir sur des cas pratiques.

Un atelier qui sera sans nul doute reconduit dans le courant de l'année 2025.

Ateliers pratiques



Politiques sociales
pep's
plateforme employeurs publics

Depuis septembre 2024, une nouvelle offre de service est mise à disposition sur la plateforme PEP'S pour la gestion des **départs en retraite des agents affiliés à la CNRACL**.

Le Centre de Gestion organise deux ateliers pratiques d'une demi-journée qui auront lieu le **mardi 8 avril 2025** dans nos locaux.

Ces ateliers s'adressent aux gestionnaires en charge du traitement des dossiers de retraite et ont pour but de se **familiariser à l'environnement** de la plateforme PEP'S (mise à jour des comptes individuels retraite, simulation de retraite, dossier de demande de retraite ...).

Pour ce faire, chaque participant devra se munir d'un ordinateur portable, des codes de connexion à PEP'S ainsi que des informations relatives à l'agent concerné.

Si vous souhaitez participer à cet atelier, nous vous remercions de bien vouloir compléter le bulletin d'inscription **avant le 24 mars**. Attention, le nombre de place est limité.

⇒ [INSCRIPTION](#) obligatoire

Appel à projets du FNP - Prévenir les risques professionnels des agents techniques et d'entretien



Lancé par le Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL, cet appel à projets permettra aux employeurs retenus de bénéficier d'un **appui financier et méthodologique** dans leur démarche.

D'une durée de 36 mois, il vise à accompagner les employeurs territoriaux et hospitaliers engagés dans **l'amélioration des conditions de travail des agents techniques et d'entretien**, dans le cadre d'un projet structuré portant notamment sur la dimension organisationnelle.

Il couvrira la phase de réalisation d'un **diagnostic approfondi des situations de travail** ainsi que l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un **plan d'actions** portant sur les trois niveaux de prévention.

Un prestataire sera obligatoirement mis à disposition des employeurs retenus afin de les accompagner dans la réalisation de la phase de diagnostic. Les coûts afférents à cet accompagnement seront pris en charge par la CNRACL.

Vous pouvez retrouver la documentation complète relative à cet appel à projets (dossier de candidature, appel à publicité...) sur la [page prévention des risques professionnels de la CNRACL](#)

Les candidatures sont à retourner par voie dématérialisée à demarche-prevention@caissedesdepots.fr en renseignant dans l'objet du mail « AAP MTE + nom employeur », **jusqu'au mardi 29 avril 2025**.

Nous vous remercions de relayer cette information auprès de votre réseau. Un communiqué de presse a été également diffusé dans le cadre de ce lancement

Pour rappel, le FNP de la CNRACL ne peut accompagner qu'une seule démarche à la fois. Ainsi, un employeur déjà accompagné par le FNP ne pourra être retenu s'il candidate à cet appel à projets.

Par ailleurs, les dossiers doivent être déposés par les employeurs eux-mêmes. Ainsi, les candidatures ne peuvent pas être déposées par un CDG au nom d'un autre employeur.

Retour sur : Direction Emploi 2025



Le Pôle Emploi-Mobilités était présent au Salon Direction Emploi qui a eu lieu mercredi 19 février à l'Espace CARAT. Une **soixantaine** de personnes se sont présentées pour non seulement **déposer leurs candidatures** mais également découvrir les métiers de la Fonction Publique Territoriale. Même si les emplois de la filière administrative sont toujours les plus demandés, il est observé un plus large intérêt pour d'autres métiers de la filière technique : bâtiment, espaces verts, multimédia, informatique mais également ceux de la filière culturelle et animation.

Des candidats qui viennent enrichir notre **vivier à la disposition des collectivités** qui nous sollicitent pour de l'aide au recrutement, du renfort ou du remplacement temporaire.

⇒ Emploi-mobilite@cdg16.fr - 05.45.69.70.07

QUINZAINE de l'emploi public

Comme chaque année, le Centre de Gestion participe à la Quinzaine de l'emploi public en Nouvelle-Aquitaine.

Du **17 au 28 mars 2025**, découvrez les opportunités d'emplois publics en Nouvelle-Aquitaine ou précisez votre projet de mobilité professionnelle.



Ces événements sont **gratuits** et **ouverts à tous** : agents publics, demandeurs d'emploi, étudiants, jeunes diplômés, personnes en situation de handicap, et toute personne curieuse d'en savoir plus, quel que soit votre âge, votre niveau de formation ou votre domaine d'activité.

Le CDG16 sera présent au **Forum de l'emploi public le 27 mars** à la Cité Administrative, rue Raymond POINCARÉ à Angoulême de 14h à 17h pour présenter les modes de recrutements, les métiers et les offres d'emploi de la FPT en Charente.

ZOOM sur : les visites obligatoires en médecine de prévention

La **visite d'information et de prévention périodique** ou VIP a pour objet

- d'interroger l'agent sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.



La visite avec l'infirmier permet d'identifier si l'état de santé de l'agent ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

Un dossier médical en santé au travail est ouvert lors de la 1^{ère} visite ou VIP « initiale », réalisée dans les 3 mois suivants le 1^{er} jour travaillé.

NB : Le service ne réalise aucune visite avant le recrutement d'un agent.

A l'issue de chaque visite, le médecin du travail ou le professionnel de santé délivrent une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur.

En sus de la visite d'information et de prévention, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale.



Les visites à la demande :

Une visite à la demande peut avoir lieu pour différentes situations avec demande :

- de l'agent : à tout moment, en période d'activité ou d'interruption d'activité, sans obligation d'informer l'employeur du motif et/ou de la visite elle-même, visite de pré-reprise si besoin ;
- de l'employeur : uniquement en période d'activité ;
- du médecin du travail, auprès de l'employeur : uniquement en période d'activité.

Qualité de la relation usagers : Votre CDG s'engage

Comme vous le savez, le Centre de Gestion de la Charente s'est engagé, dans le cadre de son projet d'établissement notamment, dans une démarche d'**amélioration continue**.

L'enquête conduite auprès de toutes les collectivités en juin 2024, a confirmé notre trajectoire, révélé **votre confiance** pour nos accompagnements face aux enjeux R.H. mais aussi permis d'identifier certains **axes d'amélioration**.

La **relation usagers** en fait partie.

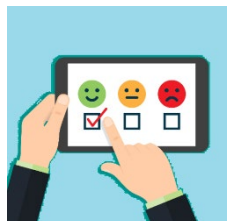
Aussi, nous venons de confier à l'AFNOR, le soin de nous accompagner dans cette démarche de progrès, qui va s'échelonner dans les mois et années à venir, tout en y intégrant la réflexion autour de l'intelligence artificielle et ses usages au service de nos besoins respectifs.

Connaissez-vous le baromètre de l'expérience citoyen ?



La qualité de la relation de vos administrés/usagers à votre collectivité est peut-être également au cœur de vos préoccupations ?

En partenariat avec le groupe AFNOR, nous vous proposons de participer à l'édition 2025 du **Baromètre Expérience citoyen**, un outil susceptible de vous intéresser pour réaliser un **état des lieux gratuit** de la qualité de prise en charge des demandes de vos usagers via des audits mystères multicanal.



Comment fonctionne le Baromètre ?

Le Baromètre organise chaque année des enquêtes-mystères dans les structures qui délivrent des services au public. Ces enquêtes sont réalisées par des citoyens-mystères qui se mettent « dans la peau d'usagers » et qui vont appeler, envoyer des mails, des courriers, aller sur le site internet, sur les réseaux sociaux et se rendre dans les lieux d'accueil (en option) avec une liste de critères objectifs issus des référentiels comme Qualivilles ou Services publics +.

A quoi sert-il ?

L'intérêt est de situer vos performances et d'identifier vos axes d'amélioration par rapport aux référentiels de bonnes pratiques.

- Cela permet d'avoir un premier état des lieux pour échanger en interne sur le sujet avec les élus, la direction, les agents.
- C'est aussi un moyen de valoriser le travail réalisé et l'engagement des équipes pour montrer que les efforts payent, avec la possibilité de remporter les Trophées AFNOR Expérience citoyen.
- Et pourquoi pas aller plus loin, savoir si votre structure est mûre pour s'engager dans un dispositif de labellisation ou de certification.

A quoi donne droit la participation gratuite ?

Il est possible de participer gratuitement pour obtenir des résultats synthétiques (vous obtenez une moyenne sur chaque canal de contact ainsi qu'une première comparaison à vos pairs). Attention, la visite de l'accueil physique n'est pas réalisée.

Aussi, les places gratuites sont limitées et sont privilégiées les structures n'ayant encore jamais participé. Vous serez prévenu ultérieurement de votre participation effective ou non.

[Pour vous inscrire, c'est ICI](#)
Avant le 15 mars 2025

Si vous souhaitez un bilan plus détaillé :

La participation payante permet de faire automatiquement partie du

panel et d'obtenir un bilan personnalisé détaillé de ses résultats, au tarif préférentiel de 990 € HT pour toutes les collectivités affiliées au CDG, quelle que soit la taille (le CDG ne perçoit aucune rétribution financière) et dans lequel est comprise une restitution orale de vos résultats par un expert.

En attendant, n'hésitez pas à rejoindre le [groupe LinkedIn du Baromètre](#) et retrouvez des sondages, des témoignages, de l'actualité, le lien vers le livre blanc.

Aidez-nous à nous améliorer

Un formulaire a rejoint le menu « Le CDG » de notre site internet.

[Nous améliorer](#), a vocation à recueillir au fil de l'eau, vos remarques, bonnes idées, critiques constructives et avis sur votre CDG : site internet, services, contacts, informations,...

En revanche, il ne concerne pas vos questions et demandes en lien avec nos missions : vous continuez à utiliser les canaux téléphone/mail de vos questionnaires habituels que vous retrouvez dans [Nous contacter](#).

Journée de promotion de l'apprentissage

Tandis que la campagne de recensement des besoins par le CNFPT se poursuit jusqu'au 21 mars prochain, le Centre de Gestion a participé le 19 février dernier, à la « journée de promotion de l'apprentissage dans le secteur public ».

Initiée par la DDETSPP de la Charente avec la participation de la CCI de la Charente, de la DREETS Nouvelle-Aquitaine, du secrétariat général commun des services de l'État, du CNFPT, du Centre hospitalier d'Angoulême et du groupement d'employeurs GE16, cette manifestation s'adressait à tous les acteurs publics du département, incluant les 3 fonctions publiques d'État.

Cette journée de promotion avait pour objectifs principaux de :

- Sensibiliser les employeurs publics : Informer les acteurs de la fonction publique sur les possibilités et les **opportunités qu'offre l'apprentissage, notamment pour les métiers**

en tension et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

- Faciliter les démarches administratives : Fournir des informations pratiques et des guides pour **aider les employeurs à recruter** et encadrer des apprentis, y compris les aspects contractuels et de rémunération.
- **Découvrir les formations** : Présenter les centres de formation du territoire et les formations de proximité.
- **Valoriser les parcours** : Mettre en avant des parcours réussis associant apprentis, maîtres d'apprentissage et tuteurs académiques.

F.A.Q.

Prévention des risques professionnels



Pour les adhérents à la mission, le service hygiène, sécurité et conditions de travail répond à vos questions relatives à la prévention des risques professionnels. Parmi, les questions fréquemment posées :

Mon agent doit-il détenir une habilitation électrique pour changer une ampoule ?

L'habilitation électrique est une reconnaissance délivrée par l'autorité territoriale attestant qu'un agent est apte à réaliser des tâches en toute sécurité vis-à-vis du risque électrique.

Cette habilitation électrique est obligatoire, même pour des interventions simples, comme le remplacement d'une ampoule ou le réarmement d'un disjoncteur. En effet, ces opérations concernent des équipements sous tension (ou potentiellement sous tension).

L'autorité territoriale a donc l'obligation d'assurer la formation des agents concernés et de leur délivrer l'habilitation en fonction des tâches qu'ils effectuent.

La durée de validité d'une habilitation est définie par l'autorité territoriale. En pratique, cette durée dépend de la périodicité de recyclage de la formation, soit 3 ans, conformément aux recommandations de l'INRS.

⇒ [Plus d'informations](#)

Mon agent refuse de porter ses Équipements de Protection Individuelle (E.P.I) : que faire ?

Le port des EPI est une obligation pour les agents lorsqu'ils sont requis pour leur sécurité.

L'article R.4321-4 du Code du Travail rappelle que l'employeur doit fournir gratuitement des EPI adaptés et s'assurer de leur port effectif. En contrepartie, l'agent doit en assurer le bon usage et respecter les consignes de sécurité.

En cas de refus, l'autorité territoriale doit :

- rappeler les obligations légales et les risques encourus en cas de non-port (blessures, l'agent qui refuse de porter ses EPI abandonne le droit de se voir indemnisé au titre des dommages et intérêts en cas d'accident) ;
- vérifier l'adaptation des équipements : un inconfort peut être à l'origine du refus ;
- sensibiliser et former l'agent à l'importance des EPI pour sa sécurité et celle de ses collègues ;
- mettre en place un suivi et utiliser des rappels écrits, voire engager une procédure disciplinaire en cas de refus persistant.

Assurer la sécurité des agents passe par une démarche de prévention, de dialogue et, si nécessaire, de fermeté pour faire respecter les règles.