

# 100

# ACTUS RH 51



ACTUALITÉ JURIDIQUE ET STATUTAIRE PRÉSENTÉE PAR LE  
CENTRE DE GESTION DE LA MARNE

TEXTES OFFICIELS  
CIRCULAIRES  
JURISPRUDENCES  
RÉPONSES MINISTÉRIELLES

N°100- AVRIL 2025



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Le centième numéro de l'ACTUS RH 51 : Retour sur le Centre de gestion de la Marne vu par son Président !



### TEXTES OFFICIELS

- L'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics ;
- La médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;
- L'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service ;
- La formation et le diplôme d'Etat d'assistant familial ;
- Le stage préalable à l'accueil du premier enfant et à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'assistant familial ;
- Les autorisations de création, d'extension et de transformation des établissements d'accueil de jeunes enfants et à l'accueil dans les micro-crèches ;
- L'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis
- Revalorisation du métier de secrétaire de mairie : Mise en œuvre de la réforme relative aux secrétaires généraux de mairie : précisions et cas particuliers : Foire aux questions.



### JURISPRUDENCES

- Les propos d'un administrateur hors classe peuvent porter atteinte à l'image de l'institution et des fonctions occupées ;
- Le fonctionnaire et l'agent contractuel ne sont pas dans une situation d'égalité de traitement en termes de rémunération ;

1

Votre contact au CDG : Jérémy GUELDRY, Juriste  
03.26.69.98.95 | statut-documentation@cdg51.fr

ACTUS RH N° 100- AVRIL 2025





## DANS CE NUMÉRO...



### JURISPRUDENCES

- L'enquête administrative peut reposer sur un courrier anonyme sans entraîner son irrégularité ;
- Le report et l'indemnisation des congés annuels en cas de maladie n'est possible que dans un délai de 15 mois ;
- Le cumul de pensions s'applique à tous les revenus d'activité ;
- Le refus de titularisation d'un agent en situation de handicap doit se fonder sur les capacités professionnelles et le respect des obligations déontologiques ;
- Le droit de retrait ne peut pas s'appliquer dès lors que l'administration a mis partiellement en œuvre les aménagements de poste requis ;
- Un fonctionnaire à la retraite ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire ;
- Il n'est pas possible de reporter des heures non effectuées sur l'année suivante.



### RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Indemnisation des policiers municipaux ;
- Dérogation au secret professionnel ;
- Demande de protection fonctionnelle par une organisation syndicale au nom et pour le compte d'agents publics ;
- Modalités de promotion interne des fonctionnaires territoriaux.





# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE CENTIÈME NUMÉRO DE L'ACTUS RH 51 : RETOUR SUR LE CENTRE DE GESTION DE LA MARNE VU PAR SON PRÉSIDENT !

Édition spéciale de l'ACTUS RH 51 !

## • Le mot de Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion de la Marne :

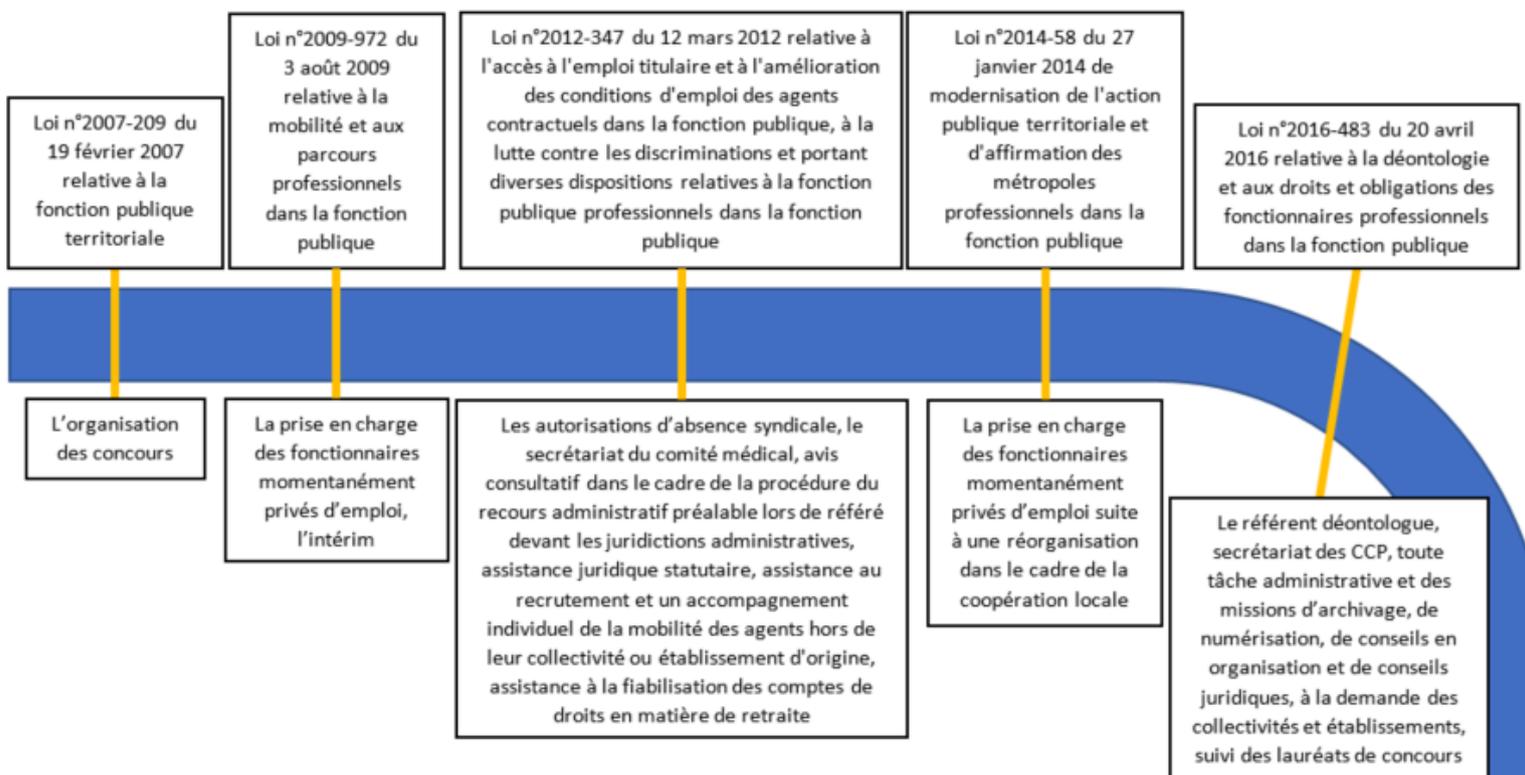
À l'heure où nous publions notre 100ème numéro de l'ACTUS RH et à l'approche du 40ème anniversaire du décret qui a institué les Centres de gestion, il m'apparaît comme important de nous souvenir du sens de la création de notre établissement, des valeurs sur lesquelles il repose et dresser avec vous quelques perspectives de son évolution.

## • De l'origine du Centre de gestion à aujourd'hui

Les Centres de gestion sont apparus avec la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Pour partie abrogée, certains articles demeurent toujours en vigueur, tels que les 7 articles de la section III relative aux Centres de gestion du chapitre II de ladite loi.

Le décret d'application, qui va fêter ses 40 ans le 28 juin 2025, dispose dans son article premier qu'est dénommé "centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale" l'établissement public local à caractère administratif institué par l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

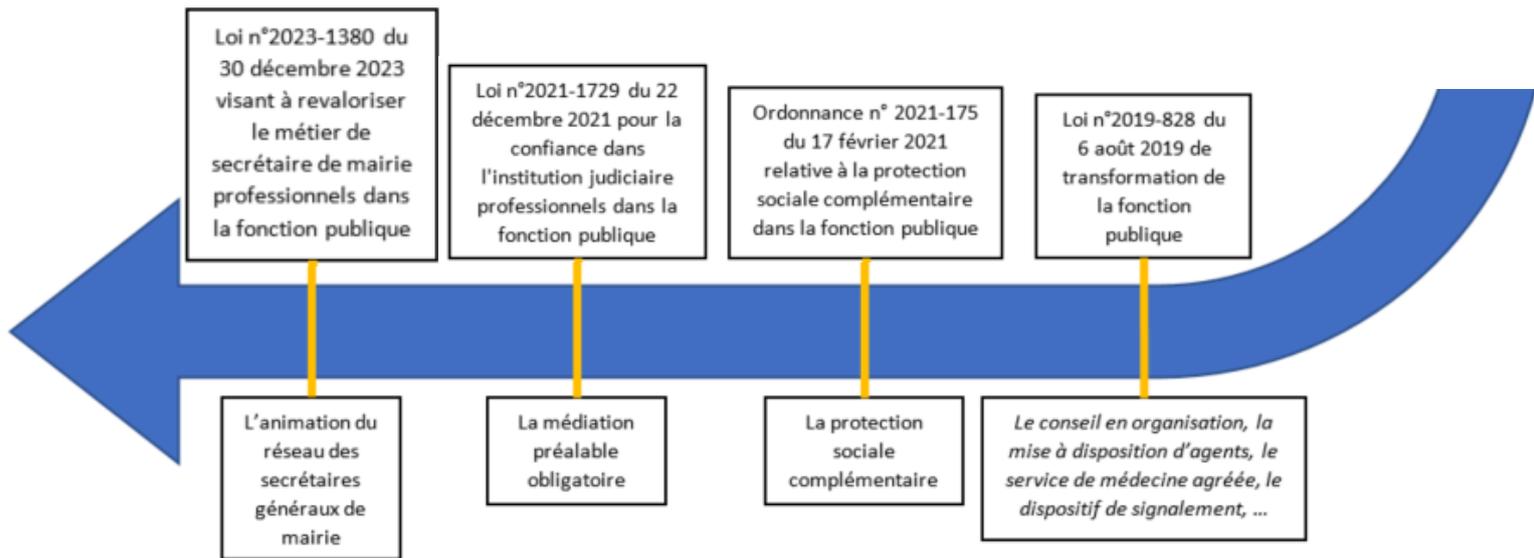
Créés dès l'origine pour accompagner la structuration des moyens humains des collectivités au travers du statut des agents de la Fonction publique territoriale, les CDG, dans un contexte constant de contrainte budgétaire et financière et d'accroissement de la complexité juridique, ont progressivement vu s'accroître le champ de leurs missions.





# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE CENTIÈME NUMÉRO DE L'ACTUS RH 51 : RETOUR SUR LE CENTRE DE GESTION DE LA MARNE VU PAR SON PRÉSIDENT !

Édition spéciale de l'ACTUS RH 51 !



Et sans doute d'autres à venir.....

C'est ainsi que perçus comme un outil de mutualisation et d'optimisation collective des ressources, les Centres de gestion, en 40 ans d'existence, se sont profondément réformés, modernisés et structurés pour répondre aux attentes des employeurs publics locaux et assurer les missions nouvelles confiées par la Loi.

Le Centre de gestion est dirigé par un conseil d'administration au sein duquel siègent des élus représentant les communes et les EPCI affiliés ou adhérents ainsi que le Département et le SDIS.

Partenaire privilégié des collectivités et établissements publics de la Marne, le Centre de gestion accompagne 724 structures administratives, dont 715 affiliées (607 communes et communes nouvelles et 114 établissements publics) ainsi que 9 collectivités non affiliées mais adhérentes au socle indivisible d'appui aux compétences RH.

Les 42 agents du Centre de gestion accompagnent quotidiennement les 6 125 agents qui en relèvent.

Pour notre département de la Marne, Le Centre de gestion est depuis bientôt 40 ans **un tiers de confiance** de **proximité**, qui apporte avec **expertise**, un **accompagnement** global dans la gestion des ressources humaines au travers de ses missions obligatoires et facultatives.

**Ce document a pour objectif de résumer l'ensemble des actes et des conventions liant le Centre de Gestion de la Marne et les collectivités territoriales affiliées.**

## NOS OBLIGATIONS MUTUELLES

Ci-dessous vous sont présentés les opérations mutuelles réglementées engageant les collectivités territoriales et le Centre de Gestion de la Marne.

### **DÉCLARATION DE LA MASSE SALARIALE SUR AGIRHE ET PAYEMENT DES COTISATIONS (ANNUELLES ET ADDITIONNELLES)\***

Les collectivités affiliées au CDG sont tenues de déclarer le montant de leur masse salariale, sur AGIRHE, afin d'établir leurs bordereaux de cotisations (obligatoire de 0.80% et additionnelle de 0.54%) et d'effectuer le mandant correspondant.

### **CONCOURS\***

Le recensement annuel par le CDG permet de collecter les besoins en personnel des collectivités pour anticiper les ressources humaines nécessaires : départs en retraite, créations de postes, mobilité, promotion interne, etc. Ce recensement permet de déterminer le nombre de postes à ouvrir. Il est crucial pour décider d'organiser ou non un concours et déterminer le nombre de postes à ouvrir.

### **EMPLOI-TERRITORIAL.FR\***

En cas de création ou de vacance d'un emploi au sein des collectivités territoriales et établissements publics, une déclaration de création ou de vacance de poste, sur le site emploi-territorial.fr, doit être opérée sans délai; sous peine d'illégalité pouvant conduire à l'annulation du recrutement. Le CDG vous accompagne de la création jusqu'à la publication de l'offre d'emploi et s'assure de la conformité de vos opérations. Ces dernières font l'objet d'un arrêté du Président du CDG transmis au contrôle de légalité deux fois par mois.

### **ACTES RH ET CONTRATS**

Parallèlement à la transmission obligatoire de certains actes administratifs au contrôle de légalité et à la tenue des dossiers individuels des agents en collectivité, le Centre de Gestion doit obligatoirement être destinataire d'une copie des décisions administratives individuelles (contrats, avenants et arrêtés) permettant la constitution et la tenue du double du dossier individuel de chaque agent relevant des collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés et ce, dans un délai de deux mois

### **LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)\*\***

Chaque année, la collectivité est tenue d'élaborer un rapport social unique. Les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales et les CDG rendent accessibles aux administrations publiques un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT.

### **MÉDIATION\*\***

La médiation préalable obligatoire est un mode de règlement des différends qui permet de trouver des alternatives plus rapides que de saisir la justice. La médiation préalable obligatoire est un mode de règlement des différends qui permet de trouver des alternatives plus rapides que de saisir la justice. Le législateur a légitimé les CDG pour assurer cette mission dans des domaines relevant de leurs compétences (rémunération, mobilité, avancement, formation, conditions de travail). Chaque collectivité et établissement public doit à ce titre conclure une convention avec le CDG permettant l'entrer en médiation.

### **LA RETRAITE\***

Le CDG réalise à titre obligatoire une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite par leur fiabilisation, financée dans le cadre de la cotisation obligatoire. Parallèlement, il poursuit son accompagnement personnalisé retraite (APR) à l'égard des agents en les finançant dans le cadre de la cotisation additionnelle.

\*Ce service est financé par vos cotisations définies sur la base de votre masse salariale

\*\*Ce service est soumis à un conventionnement spécifique et une facturation à l'acte. Le tarif est déterminé annuellement par le Conseil d'Administration

## VOS OBLIGATIONS ET NOS ACCOMPAGNEMENTS

Ci-dessous vous sont présentés les services en lien avec vos obligations réglementaires. Ainsi, la mise en œuvre de ces obligations est nécessaire mais le recours aux services du CDG51 n'est pas obligatoire.

### **SANTÉ PRÉVENTION\*\***

Le CDG fournit une offre groupée de prestations, permettant aux collectivités de répondre en premier lieu à l'obligation qui leur est faite d'adhérer à un service de médecine préventive afin d'assurer le suivi en santé de leurs agents. Au-delà des visites en médecine préventive, le CDG peut proposer l'accompagnement d'un psychologue du travail, d'un ergonome et/ou d'un référent handicap en fonction des problématiques rencontrées.

Les coûts sont basés pour les collectivités affiliées sur le versement annuel d'un forfait par agent et pour les collectivités non affiliées à une facturation à l'acte moyennant une convention et des tarifs spécifiques.

### **ASSISTANT DE PRÉVENTION (AP) / CONSEILLER DE PRÉVENTION (CP)\*\***

La convention permet aux collectivités de moins de 50 agents (AP) ou plus de 50 agents (CP) de disposer de personnel qualifié pour répondre aux obligations de l'art. 4 du décret n°85-603 modifié.

### **AGENT CHARGÉ DE LA FONCTION D'INSPECTION (ACFI)\*\***

Cette convention permet de respecter l'article 5 du décret n°85-603 modifié en mettant à disposition un agent pour l'inspection en santé et sécurité au travail. L'agent peut réaliser des inspections et intervenir en cas de danger grave et imminent.

### **DISPOSITIF DE SIGNALEMENT\***

La convention répond à l'obligation de mise en place d'un dispositif de recueil des signalements des agents. Le CDG offre une prise en charge complète du signalement, du recueil à l'enquête administrative, avec un coût compris dans la cotisation annuelle pour les collectivités affiliées.

### **RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)\*\***

L'adhésion permet de nommer le CDG en tant que délégué à la protection des données et de recevoir un accompagnement pour être en conformité avec la RGPD. Le coût est calculé en fonction du nombre d'habitants ou de membres adhérents.

### **PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE\*\***

L'ordonnance du 17 février 2021 redéfinit la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents. Dans ce cadre, des conventions de participation en « santé » et « prévoyance » sont en cours de construction par le CDG afin de vous permettre de répondre à l'obligation de participation en « prévoyance » à compter du 1er janvier 2025 et « santé » à compter du 1er janvier 2026.

### **ARCHIVES\*\***

Sous le contrôle scientifique et technique des Archives Départementales de la Marne, le service archivage du CDG réalise, conformément au Code du patrimoine et au Code général des collectivités territoriales, les prestations suivantes : classement complet sur 1,2 ou 3 ans, l'élimination, la maintenance et/ou le récolement des archives.

### **ACCOMPAGNEMENT À L'ÉLABORATION DE PROJET PROFESSIONNEL\***

Les agents publics doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration d'un projet professionnel notamment dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle. Le CDG propose les services d'un Conseiller en Évolution Professionnelle qui pourra identifier les besoins de l'agent et de ce fait définir avec lui un programme adapté et personnalisé. Cette prestation est un préalable à la mise en œuvre d'un bilan professionnel.

### **AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (ARE)\*\***

Le CDG propose aux collectivités une assistance technique pour l'application de la réglementation de l'assurance chômage. Les services proposés incluent la détermination des droits aux allocations chômage, l'étude des cumuls de l'allocation chômage et activité réduite, l'analyse de situations complexes, et la simulation des droits suite à une rupture conventionnelle.

### **LA RETRAITE À FAÇON\*\***

Par convention, la collectivité confie une instruction complète de demande de départ à la retraite d'un agent CNRACL faisant du CDG l'instructeur en charge du dossier. A ce titre, il contrôle et s'assure de la transmission du dossier de liquidation à la caisse de retraite, accompagné des pièces justificatives, suit le dossier jusqu'à la fin de son traitement et l'attribution du droit à pension à l'agent.

\*Ce service est financé par vos cotisations définies sur la base de votre masse salariale

\*\*Ce service est soumis à un conventionnement spécifique et une facturation à l'acte. Le tarif est déterminé annuellement par le Conseil d'Administration

### **CONSEIL JURIDIQUE\*\***

En complément de l'assistance statutaire et carrière, le CDG propose un accompagnement juridique individualisé dans la gestion des actes RH, l'objectif étant d'aider les collectivités à construire leurs outils structurants.

### **DÉONTOLOGIE\***

La référent déontologue est une mission obligatoire du CDG qui est chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Il exerce également les missions de référent laïcité et de référent alerte.

### **ASSURANCE STATUTAIRE\*\***

Le CDG propose un contrat groupe d'assurance statutaire pour les collectivités. Les collectivités adhérentes doivent signer une convention de gestion et payer une cotisation annuelle par contrat souscrit. La base de cotisation est la même que l'assureur minimum, auquel s'ajoutent les options souscrites, le cas échéant.

### **LE SERVICE INTERIM\*\***

Le CDG propose des services de mise à disposition de personnel aux collectivités et établissements publics affiliés, pour toutes les filières de la Fonction Publique Territoriale, sauf les professions réglementées. Les agents sont recrutés et gérés par le CDG, et les coûts incluent le salaire chargé et les frais de gestion.

Le CDG propose la mise à disposition de personnel auprès des collectivités, exerçant les missions de secrétaire général(e) de mairie par l'intermédiaire d'un pool d'agents qualifiés sur ce métier.

### **LA PRESTATION TUTORAT\*\***

Cette prestation consiste à mettre à disposition des collectivités affiliées un agent expérimenté occupant les fonctions de Secrétaire de Mairie, pour aider les agents nommés depuis moins de 2 ans sur un poste de secrétaire de mairie.

### **L'ACCOMPAGNEMENT AU RECRUTEMENT\*\***

Le CDG aide les employeurs territoriaux dans le recrutement de leurs nouveaux collaborateurs en proposant une aide modulable sur mesure. Le service Emploi propose une aide pour réaliser tout ou partie de la procédure de recrutement, incluant l'élaboration de la fiche de poste, la rédaction de l'offre d'emploi, la recherche de candidat.e.s, la réception, le suivi et la sélection des candidatures, la conduite d'entretiens, la passation de tests individuels et l'organisation et participation au jury de recrutement.

### **LE BILAN PROFESSIONNEL\*\***

Le CDG propose cinq modules de bilan professionnel personnalisé pour aider les agents et les collectivités à répondre aux besoins exprimés. La durée varie entre 7 et 24 heures, selon les modules sélectionnés, et se déroule en entretiens individuels. Une convention tripartite précisant les engagements réciproques de la collectivité, de l'agent et du CDG concrétise la prestation.

### **LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE À FAÇON (RSU)\*\***

Cette prestation consiste à mettre à la disposition des collectivités, un agent qualifié du CDG qui a pour mission d'élaborer dans son intégralité leur Rapport Social Unique jusqu'à sa validation.

\*Ce service est financé par vos cotisations définies sur la base de votre masse salariale

\*\*Ce service est soumis à un conventionnement spécifique et une facturation à l'acte. Le tarif est déterminé annuellement par le Conseil d'Administration



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE CENTIÈME NUMÉRO DE L'ACTUS RH 51 : RETOUR SUR LE CENTRE DE GESTION DE LA MARNE VU PAR SON PRÉSIDENT !

Édition spéciale de l'ACTUS RH 51 !

- **Et demain ?**

Le CDG de la Marne poursuit activement sa structuration pour répondre aux nouveaux enjeux de la gestion RH dans les collectivités.

Ainsi, nous avons bien entendu les difficultés de recrutement, notamment sur les postes sensibles tels que ceux de secrétaire général de mairie, ou encore la complexité croissante de la gestion RH qui, au quotidien, est consommatrice de temps et d'énergie.

C'est pourquoi nous individualisons progressivement la réponse au travers de missions « à façon » ou de conseils dédiés, tout en poursuivant nos objectifs de mutualisation des compétences expertes, pour offrir à tous et au meilleures conditions les services attendus.

Dès le deuxième semestre de cette année, votre CDG regroupera ses services au sein d'un bâtiment réhabilité qui permettra encore plus de transversalité dans nos réponses.

Les orientations du Conseil d'administration pour cette opération immobilière étaient simples : que le CDG soit accessible au centre du département en restant à Châlons-en-Champagne, que nos usagers puissent trouver en un lieu unique tous les interlocuteurs, que nos agents disposent enfin de conditions de travail optimales et que le bâtiment soit réhabilité avec une ambition environnementale forte.

Pari tenu. Et nous aurons le plaisir d'accueillir nos usagers dans notre futur bâtiment dans le quartier Chanzy, au 11 rue Buat à Châlons-en-Champagne, dès octobre 2025.

Je ne peux manquer toutefois d'évoquer 2026 et le futur renouvellement de nos instances : Tout d'abord le Conseil d'administration du Centre de gestion pour lequel les Maires et Présidents d'EPCI seront appelés à voter au cours du deuxième trimestre 2026, mais également les instances paritaires, pour lesquelles tous les agents publics devront voter à l'automne 2026.

De nouveaux chantiers en perspectives pour lesquels nous aurons sans nul doute à communiquer beaucoup et l'actu RH sera l'un des vecteurs de cette communication.

Monsieur VALENTIN Patrice  
Président du Centre de gestion



## TEXTES OFFICIELS : L'INVERSION TEMPORAIRE DES PARTS RESPECTIVES DE POSTES À POURVOIR PAR LA VOIE DES CONCOURS EXTERNE ET INTERNE D'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

**Décret n°2025-360 du 18 avril 2025 portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Ce décret procède, pour une période transitoire de cinq années à compter de son entrée en vigueur, le 19 avril 2025, à l'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Cette modification vise à augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant-fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois.



## TEXTES OFFICIELS : ACCOMPAGNER LES AGENTS PUBLICS MIS EN CAUSE DANS LE CADRE DU RÉGIME DE RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

**Circulaire n°6478-SG du 17 avril 2025 visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics**

La circulaire a pour objet de préciser les formes et les modalités du soutien qui doit être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes.



## TEXTES OFFICIELS : LA MÉDECINE D'APTITUDE DES SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES

**Décret n°2025-330 du 10 avril 2025 relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires**

Le décret modifie les dispositions relatives à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Il prévoit la création d'un agrément des médecins des services d'incendie et de secours chargés de contrôler le respect des conditions de santé particulières par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Il étend la validité géographique des certificats médicaux d'aptitude périodiques établis par ces médecins et ceux de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon de marins-pompiers de Marseille. Un arrêté et un référentiel national définissent les modalités d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude exigée pour l'exercice des fonctions de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour la conduite des véhicules du service. Le décret redéfinit la composition et le rôle de la commission consultative de la sous-direction santé et de la commission médicale d'aptitude. Enfin, il précise que le médecin-chef de la sous-direction santé d'un service d'incendie et de secours peut présenter des observations au conseil médical prévu par l'article 3 du décret du 30 juillet 1987 lorsque celui-ci statue sur le cas d'un sapeur-pompier professionnel.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2026, à l'exception des dispositions des articles R. 722-2 et de celles des deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas du I de l'article R. 722-3 du code de la sécurité intérieure et du deuxième alinéa du II de ce même article, dans leur rédaction issue de l'article 2 du décret qui entrent en vigueur le 13 avril 2025.



## TEXTES OFFICIELS : L'APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE SANTÉ PARTICULIÈRES EXIGÉES POUR L'EXERCICE DES FONCTIONS DES SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES ET POUR L'APTITUDE À LA CONDUITE DES VÉHICULES DU SERVICE

**Arrêté n°INTE2321008A du 10 avril 2025 relatif à l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service**

Cet arrêté définit le cadre de l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service.



## TEXTES OFFICIELS : LA FORMATION ET LE DIPLÔME D'ÉTAT D'ASSISTANT FAMILIAL

Décret n°2025-305 du 1er avril 2025 relatif à la formation et au diplôme d'Etat d'assistant familial

Le décret modifie l'organisation de la formation et les conditions de délivrance du diplôme d'Etat d'assistant familial. Il précise notamment les nouvelles modalités de suivi du stage préparatoire à l'accueil du premier enfant, fixe le niveau du diplôme en référence au cadre national des certifications professionnelles et modifie la composition du jury du diplôme. Le décret prévoit, à son article 3, des dispositions transitoires pour les personnes engagées dans un stage préparatoire à l'accueil du premier enfant avant le 1er juillet 2025 ou engagées dans un cycle de formation avant le 1er janvier 2026.

Les dispositions du 1° et du 2° du I de l'article 1er entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2025. Les dispositions du 3° et 4° du I ainsi que les II, III, IV et V de l'article 1er et l'article 2 entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2026. L'article 3 entre en vigueur le lendemain de la publication du décret.



## TEXTES OFFICIELS : LE STAGE PRÉALABLE À L'ACCUEIL DU PREMIER ENFANT ET À LA FORMATION CONDUISANT AU DIPLÔME D'ÉTAT D'ASSISTANT FAMILIAL

Arrêté n°TSSA2505015A du 1er avril 2025 relatif au stage préalable à l'accueil du premier enfant et à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'assistant familial

Cet arrêté complète le décret n°2025-305 du 1er avril 2025 relatif à la formation et au diplôme d'Etat d'assistant familial susmentionné.



## TEXTES OFFICIELS : LES AUTORISATIONS DE CRÉATION, D'EXTENSION ET DE TRANSFORMATION DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS ET À L'ACCUEIL DANS LES MICRO-CRÈCHES

Décret n°2025-304 du 1er avril 2025 relatif aux autorisations de création, d'extension et de transformation des établissements d'accueil de jeunes enfants et à l'accueil dans les micro-crèches

Le décret modifie les règles de procédure des autorisations de création, d'extension et de transformation de renouvellement et de cession des établissements d'accueil de jeunes enfants. Il renforce également les obligations relatives aux micro-crèches, notamment en obligeant le gestionnaire à formaliser un projet d'évaluation de la qualité d'accueil en complément du projet d'établissement, en limitant le nombre de micro-crèches qu'une même personne peut diriger, en rendant obligatoire la présence d'au minimum un professionnel diplômé dans l'équipe d'encadrement des enfants et en alignant le temps dédié aux missions de direction en micro-crèche sur celui des petites crèches.

Il entre en vigueur le 2 avril 2025, à l'exception des dispositions de l'article 2 du décret qui entrent en vigueur le 1er septembre 2026.



## TEXTES OFFICIELS : L'ABAISSEMENT DU SEUIL D'EXONÉRATION DES COTISATIONS SALARIALES DES APPRENTIS

Décret n°2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

Le texte prévoit l'exonération des apprentis de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à 50 % du salaire minimum de croissance en vigueur, contre 79 % de ce salaire minimum auparavant, pour contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025.



# REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE : MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME RELATIVE AUX SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE : PRÉCISIONS ET CAS PARTICULIERS : FOIRE AUX QUESTIONS

DGLC, FAQ de mars 2025 relative à la revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Cette foire aux questions, qui va être alimentée progressivement, vise à compléter la circulaire parue le 18 octobre 2024, afin d'éclairer plus précisément les modalités de mise en œuvre de la réforme issue de la loi n°2023-1380 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ainsi que ses quatre décrets d'application du 16 juillet 2024.





## JURISPRUDENCES : LES PROPOS D'UN ADMINISTRATEUR HORS CLASSE PEUVENT PORTER ATTEINTE À L'IMAGE DE L'INSTITUTION ET DES FONCTIONS OCCUPÉES

Conseil d'État, 5ème chambre, 17/04/2025, n°497033

L'agent a, à de nombreuses reprises, exprimé des remarques appuyées sur la tenue vestimentaire et le physique de plusieurs collaboratrices ou agentes de la préfecture de police et a eu recours à des gestes déplacés à connotation sexuelle. Ces comportements ont créé un sentiment de malaise pour les collaboratrices du service et conduit, pour certaines d'entre elles, à adopter des stratégies d'évitement compte tenu du positionnement hiérarchique de l'intéressé. En outre, il ressort des pièces du dossier que l'agent a tenu des propos, qui s'ils n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales, véhiculaient des stéréotypes homophobes et racistes. Eu égard aux fonctions occupées par l'intéressé et à son grade, ces faits et propos tenus dans l'exercice de sa mission, y compris lors de réunions manifestent, compte tenu du contenu de leur nature et de leur caractère répété et délibéré et quelle qu'ait pu être l'intention de leur auteur, un manque de maîtrise verbale de la part de l'agent et une méconnaissance des exigences de dignité et d'exemplarité ayant porté atteinte à l'image de l'institution et des fonctions qu'il occupait. Ces faits constituent ainsi des fautes de nature à justifier une sanction.



## JURISPRUDENCES : LE FONCTIONNAIRE ET L'AGENT CONTRACTUEL NE SONT PAS DANS UNE SITUATION D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN TERMES DE RÉMUNÉRATION

Conseil d'État, 7ème chambre, 10/04/2025, n°497615

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier. Ces modalités de mise en œuvre du principe d'égalité sont applicables à l'édition de normes régissant la situation d'agents publics qui, en raison de leur contenu, ne sont pas limitées à un même corps ou à un même cadre d'emplois de fonctionnaires. [...] les risques et sujétions spécifiques des fonctions exercées par les agents contractuels ont vocation à être pris en compte dans le cadre de la rémunération fixée contractuellement, pour chaque agent, par l'autorité administrative, ce qui n'est pas le cas du traitement indiciaire des fonctionnaires. Les fonctionnaires et les agents contractuels étant dès lors placés dans des situations différentes pour ce qui concerne la détermination des éléments de leur rémunération, les requérants ne peuvent soutenir que l'employeur aurait méconnu le principe d'égalité en prévoyant l'attribution de l'indemnité en cause aux seuls fonctionnaires.



## JURISPRUDENCES : L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE PEUT REPOSER SUR UN COURRIER ANONYME SANS ENTRAÎNER SON IRRÉGULARITÉ

Conseil d'État, 5ème chambre, 04/04/2025, n°490168

Pour soutenir que l'arrêté attaqué est entaché d'un vice de procédure de nature à porter atteinte à ses droits de la défense, le requérant se prévaut de l'irrégularité de l'enquête administrative diligentée par l'employeur aux motifs que celle-ci aurait été trop longue et qu'elle aurait été réalisée en méconnaissance du principe d'impartialité. Pour autant, il n'apporte au soutien de ses allégations aucun élément de nature à établir d'irrégularité en ce qui concerne ni la conduite ni la durée de l'enquête. Si par ailleurs il se plaint de ce que l'enquête n'ait pas permis d'identifier les auteurs du courrier du 25 février 2022 à l'origine des procédures engagées contre lui, une telle circonstance n'est pas de nature à entacher d'irrégularité la procédure.



## JURISPRUDENCES : LE REPORT ET L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS EN CAS DE MALADIE N'EST POSSIBLE QUE DANS UN DÉLAI DE 15 MOIS

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 04/04/2025, n°487840

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report, il est en principe loisible à l'autorité territoriale de rejeter une demande de report des jours de congés annuels non pris par un fonctionnaire territorial en raison d'un congé de maladie, lorsque cette demande tend au report de ces jours de congés au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts. Il en va de même, par voie de conséquence, pour une demande d'indemnisation au titre de congés annuels non pris pour lesquels cette période de report de quinze mois est expirée à la date de la fin de la relation de travail.



## JURISPRUDENCES : LE CUMUL DE PENSIONS S'APPLIQUE À TOUS LES REVENUS D'ACTIVITÉ

Conseil d'État, 9ème chambre, 02/04/2025, n°490349

Il résulte de la lettre même des dispositions du Code des pensions civiles et militaires de retraite, d'une part, si les revenus d'activités perçus de l'un des employeurs mentionnés à l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne peuvent être cumulés avec une pension que dans les conditions limitativement énumérées aux articles L. 85 et L. 86-1 du même code, il en va de même, pour les fonctionnaires civils, des revenus perçus de tout autre employeur, et que, d'autre part, ces règles s'appliquent à tous les revenus d'activité quelle que soit la nature du lien juridique qui unit celui qui les verse au titulaire de la pension, notamment les sommes encaissées dans le cadre d'activités non salariées telles que des activités d'auto-entrepreneur.



## JURISPRUDENCES : LE REFUS DE TITULARISATION D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP DOIT SE FONDER SUR LES CAPACITÉS PROFESSIONNELLES ET LE RESPECT DES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/03/2025, n°488366

La décision de ne pas titulariser, à l'issue de son contrat, un agent public, y compris lorsqu'il est recruté au titre de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, désormais codifié à l'article L352-4 du Code général de la fonction publique, est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir. Dans cette appréciation, l'autorité compétente doit prendre en compte, outre les capacités professionnelles de l'agent, le respect par celui-ci des obligations qui s'imposent aux agents publics, telles que l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et l'obligation de faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve.



## JURISPRUDENCES : LE DROIT DE RETRAIT NE PEUT PAS S'APPLIQUER DÈS LORS QUE L'ADMINISTRATION A MIS PARTIELLEMENT EN ŒUVRE LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE REQUIS

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/03/2025, n°470052

Dès cette date du 3 novembre 2014 l'administration avait prévu de mettre en œuvre une partie substantielle des aménagements requis pour permettre l'exercice par l'agent de ses fonctions dans le respect de sa santé. Il s'ensuit, s'agissant de la période postérieure au 3 novembre 2014, que ces aménagements, quand bien même ils ne mettaient pas en œuvre l'intégralité des propositions du médecin de prévention, étaient de nature à faire cesser la situation de danger grave et imminent ayant motivé l'exercice par l'agent.



## JURISPRUDENCES : UN FONCTIONNAIRE À LA RETRAITE NE PEUT PAS FAIRE L'OBJET D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 4ème chambre, 20/03/2025, n°469779

Il est constant que l'agent a été admis à faire valoir ses droits à pension de retraite et a été, en conséquence, radié des cadres à la même date. Dès lors qu'en l'absence de dispositions légales le permettant, il n'est pas possible, au titre des poursuites disciplinaires engagées devant la juridiction disciplinaire, de prononcer de sanction disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire ayant été radié des cadres et admis à la retraite.



## JURISPRUDENCES : IL N'EST PAS POSSIBLE DE REPORTER DES HEURES NON EFFECTUÉES SUR L'ANNÉE SUIVANTE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, n°453669

Les dispositions en vigueur fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, si elles permettent à l'autorité compétente de prévoir des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante. Le requérant est dès lors fondé à soutenir que les dispositions du guide de gestion du temps de travail qu'il conteste, prévoyant le report des heures non effectuées sur l'année suivante, méconnaissent les règles régissant le temps de travail des agents publics.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INDEMNISATION DES POLICIERS MUNICIPAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 10/04/2025, n°02647, page 1735

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, et les récentes réformes montrent l'attention particulière que les Gouvernements successifs lui portent. A la suite de nombreuses réunions de concertations menées avec les organisations syndicales fin 2023, le Gouvernement a élaboré un projet de décret réformant l'architecture du dispositif indemnitaire et revalorisant substantiellement ses plafonds. Ce texte fut soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le 27 mars 2024, et du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN), le 4 avril 2024, qui ont tous deux émis un avis favorable. Cette démarche volontariste entreprise dans le cadre d'un dialogue mené avec les organisations syndicales et les employeurs territoriaux a permis la publication le 28 juin 2024 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres. Ce décret a institué une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être octroyée à l'ensemble de ces fonctionnaires. L'ISFE est composée de deux parts : une part « fonction » et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir dont une partie peut être versée mensuellement dans les conditions définies par le décret. Les plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ont bénéficié, par ailleurs, d'une revalorisation substantielle de leur montant. Les montants plafonds annuels de la part variable s'élèvent ainsi à 9 500 euros annuel pour les directeurs de police municipale, 7 000 euros pour les chefs de service de police municipale et 5 000 euros pour les agents de police municipale et les gardes champêtres. Conformément au principe constitutionnel de libre administration, l'organe délibérant est libre de définir le plafond de la part variable dans la limite des montants précités. Par ailleurs, le décret précité prévoit également une « clause de sauvegarde » afin de garantir à l'ensemble des agents bénéficiaires le maintien a minima du montant du régime indemnitaire mensuel antérieur. Cette réforme a été saluée, notamment par certains syndicats d'agents publics, comme constituant une réelle avancée pour les policiers municipaux lors du Congrès des maires de 2024. Cette réforme est désormais achevée auprès des collectivités, puisque ces dernières avaient jusqu'au 31 décembre 2024 pour organiser de nouvelles délibérations instaurant, au plus tard le 1er janvier 2025, le nouveau régime indemnitaire. Ce décret respecte donc le principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales qui déterminent, comme elles le souhaitent, le montant du régime indemnitaire dans le respect des montants plafonds déterminés par ce décret.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DÉROGATION AU SECRET PROFESSIONNEL

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 08/04/2025, n°610, page 2498

La lutte contre les violences intrafamiliales est une des priorités du Gouvernement et de la politique pénale du ministère de la Justice. Pour compléter l'arsenal législatif existant en matière de violences conjugales, la loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 a prévu la possibilité, pour les médecins et les professionnels de santé de déroger, à certaines conditions, au secret médical. Dès lors, malgré le principe posé à l'article 226-13 du code pénal, ils peuvent procéder au signalement des faits auprès du procureur de la République, dès lors qu'ils constatent des sévices ou des privations, permettant de présumer que des violences physiques, sexuelles ou psychiques de toute nature ont été commises à l'encontre d'une victime, sans que le consentement de la victime majeure ne soit nécessaire (article 226-14 3° du code pénal). Cette réforme a permis de mettre en œuvre des travaux inédits menés par un groupe de travail piloté par la Haute fonctionnaire à l'égalité femmes hommes du ministère de la Justice, en étroite collaboration avec le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) et la Haute autorité de santé (HAS) qui a également publié des recommandations sur la prise en charge des violences conjugales en 2018. Tels qu'annoncés par la circulaire du 3 août 2020, ces travaux ont abouti à la rédaction d'un vademécum destiné à accompagner les professionnels de santé confrontés à de telles situations et encadrant les modalités de transmission de ces signalements. Il est composé : - d'un modèle type de signalement ; - d'une notice d'utilisation de cette trame ; - d'une fiche présentant le circuit de traitement juridictionnel de ce signalement ; - d'une fiche listant les critères du danger et de l'emprise - et enfin, d'un document présentant les notions d'emprise et de danger immédiats, telles qu'elles émanent des textes et de la jurisprudence.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DÉROGATION AU SECRET PROFESSIONNEL

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 08/04/2025, n°610, page 2498

Ce vademécum a été publié sur l'intranet de la DACG sur la page dédiée aux violences au sein du couple. Il a pour objectif de constituer un document de référence permettant aux procureurs de définir les modalités de collaboration qui leur semblent les plus adaptées aux spécificités locales, à l'occasion de rencontres avec les instances régionales et départementales de santé, qui sont indispensables à la mise en œuvre effective de cette mesure. Aux termes des dispositions du code de la santé publique (CSP), les psychologues ne sont pas reconnus comme étant des « professionnels de santé », catégorie regroupant les professions médicales (L4111-1 et suivants du CSP), les professions de la pharmacie (L4211-1 et suivants du CSP) et les professions d'auxiliaire médicaux (L4311-1 et suivants du CSP). Ils sont cependant tenus au secret professionnel dans le respect de l'article 226-13 du code pénal. En effet, le cadre légal posé par l'article 226-13 du code pénal prévoit qu'il est possible d'être soumis au secret professionnel soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire. Conformément à l'article L. 121-6 du code général de la fonction publique, les psychologues appartenant à la fonction publique, en tant qu'agents publics, sont tenus au secret professionnel dans le respect des dispositions susvisées du code pénal. A l'instar des psychologues agents publics, les psychologues libéraux sont tenus au secret professionnel, au sens de l'article 226-13 du code pénal. Cette disposition s'applique par conséquent aux psychologues de manière générale, la Cour de cassation considérant de façon constante que la nature même de leur activité faisant d'eux des « confidentiels nécessaires », ils doivent être soumis à cette obligation (Crim. 28 octobre 2008, no 08-80.828 ; Crim. 26 juin 2001, no 01-80.456). S'ils se trouvent soumis à une obligation de respect du secret professionnel à raison de leur profession, les psychologues ne bénéficient pas de la faculté de levée du secret en matière de violences conjugales, dans les conditions fixées à l'article 226-14 3° du code pénal. En effet, la proposition de loi à l'origine de la loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 a visé uniquement les médecins et professionnels de santé et découle de travaux préparatoires ayant notamment impliqué le recueil de l'avis du Conseil de l'ordre national des médecins, sans échange avec le corps professionnel des psychologues. L'extension de la levée du secret professionnel aux psychologues en matière de violences conjugales, dans les conditions fixées à l'article 226-14 3° du code pénal, impliquerait des échanges avec l'ensemble des corps professionnels concernés, parmi lesquels les différentes organisations de psychologues (associations, syndicats, organisations nationales, etc.).



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE AU NOM ET POUR LE COMPTE D'AGENTS PUBLICS

La Lettre d'information juridique n°234 – mars 2025

Il ne ressort d'aucune disposition législative ou réglementaire ni même de la jurisprudence qu'un syndicat serait compétent pour demander la protection fonctionnelle au nom et pour le compte d'un agent public ou d'un groupe d'agents publics.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MODALITÉS DE PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 13/02/2025, n°02129, page 595

La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est donc contingentée et limitée par des quotas principalement liés à des recrutements extérieurs. Toutefois, la baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement à diminuer le nombre de promotions internes. Cette situation peut constituer parfois un frein à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023. Entrée en vigueur le 1er janvier 2024, cette réforme assouplit les mécanismes de contingentement de la promotion interne, permettant d'élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir leurs agents.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MODALITÉS DE PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 13/02/2025, n°02129, page 595

Par ailleurs, les agents en contrat à durée indéterminée sont désormais pris en compte pour le calcul de la clause de sauvegarde liée aux effectifs, et non aux recrutements, clause également améliorée par le même décret. Cette réforme peut permettre d'augmenter de 50 % le nombre de fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier d'une promotion interne, si tel est le choix de l'employeur. Dans le cadre du dialogue social qu'il mène avec les différentes organisations syndicales et en lien étroit avec les employeurs territoriaux, le Gouvernement est à l'écoute de l'ensemble des propositions qui permettrait d'améliorer l'attractivité et le parcours des agents au sein de la fonction publique territoriale.