

RENCONTRES STATUTAIRES

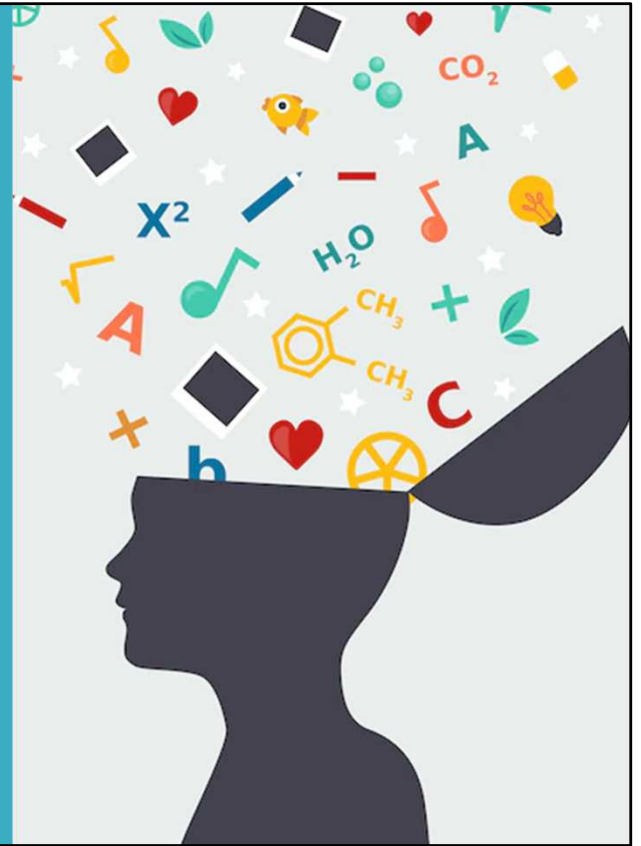


25 et 27 novembre 2025

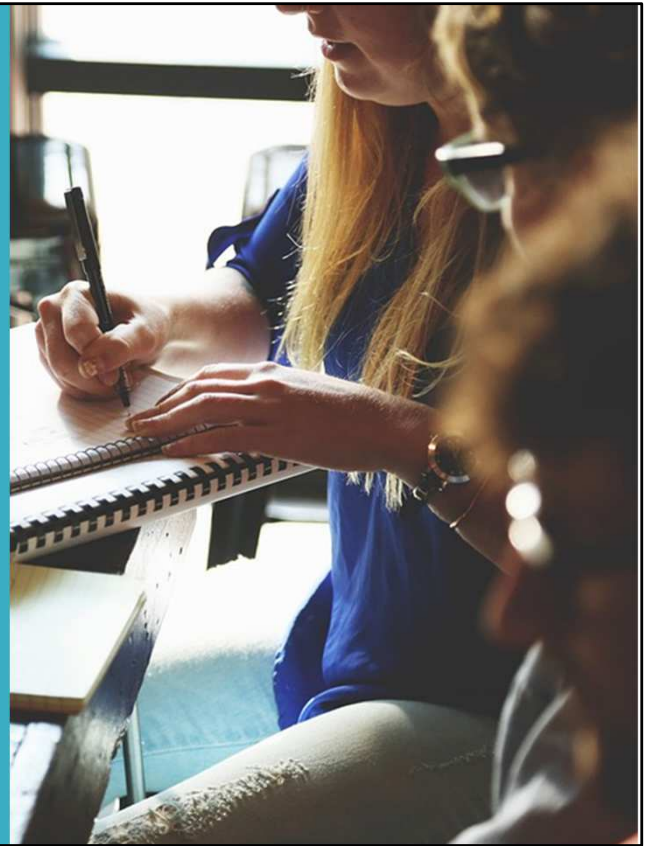
Nathalie COMBARET, Laura REGAIRAZ, Amandine HERBÉ et Maryne LE COQ

SOMMAIRE

1. Introduction
2. Actualités juridiques
3. Zoom sur les ATSEM
4. Zoom sur l'accident imputable au service



INTRODUCTION



LE SUPPORT DES RENCONTRES STATUTAIRES



Nous connaître	Boîtes à Outils	Carrières / expertise juridique	Santé au travail	Appuis spécifiques	Emploi / Concours
LE PÔLE Présentation du pôle Missions du pôle		DOCUMENTATION Rencontres statutaires Réunions d'information		LES INSTANCES CONSULTATIVES Commissions Administratives Paritaires (CAP) Commission Consultative Paritaire (CCP) Comité Social Territorial (CST) Conseil de discipline Conseil médical formation restreinte Conseil médical formation plénière	
RETRAITE Actualités retraite – Organisation et accompagnements retraite Retraite des fonctionnaires IRCANTEC / Agents contractuels / Élus Retraite des fonctionnaires CNRACL Je suis un agent, je suis un élu		EXPERTISE JURIDIQUE STATUTAIRE L'actu juridique		MÉDIATION Présentation du service de médiation La Médiation Préalable Obligatoire La médiation à la demande des parties	

Le support des rencontres statutaires sera mis en ligne sur notre site Internet prochainement, complété avec nos échanges.

LES MODALITÉS DE SAISINE DES INSTANCES CONSULTATIVES

Instance	Saisine	Documents	Délais
CST-FS	Via AGIRHE	Pièces justificatives à téléverser sur AGIRHE	<div>À compter du 01/12/2025</div> <div>Voir les <u>calendriers prévisionnels</u> sur notre site Internet</div>
CAP-CCP	Via AGIRHE	Pièces justificatives à téléverser sur AGIRHE	
Conseil de discipline	Courrier signé, rapport signé et annexes par voie postale (possible de doubler d'un envoi mail si besoin)		
Conseil médical formation plénière ou restreinte	Via AGIRHE	Pièces médicales à transmettre par voie postale Possible d'envoyer les autres pièces par mail	

5

Saisine CST sur Agirhe : ouverture le 1^{er} décembre 2025, pour la séance 12 février 2026.

<https://www.cdg74.fr/wp-content/uploads/2025/09/CALENDRIER-instances-2026.pdf>

CST-FS : comité social territorial – formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (pour les collectivités de moins de 50 agents seulement)

CAP-CCP : commission administrative paritaire, 1 CAP par catégorie – commission consultative paritaire (pour les collectivités affiliées seulement)

Conseil de discipline : CAP ou CCP en formation disciplinaire (pour les collectivités affiliées seulement – les collectivités non affiliées réservent une salle dans les locaux du CDG par mail : discipline@cdg74.fr)

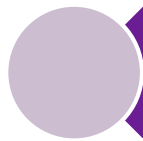
LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



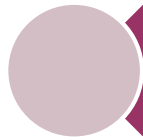
10 décembre 2026 (vote électronique dès le 3 décembre)



Désignation des représentants du personnel pour CST-CAP-CCP



Mettre à jour AGIRHE : créer chaque agent et déposer les actes sur la plateforme



Nombre d'électeurs déterminé au 1^{er} janvier 2026

6

Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

Concernant la fonction publique territoriale :

- La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des agents publics est fixée au 10 décembre 2026.
- Lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut pas être inférieure à 72 heures et supérieure à 8 jours, et qui doit s'achever le 10 décembre 2026.

FPE : du jeudi 3 décembre au jeudi 10 décembre.

Agents contractuels :

- saisir tous les agents contractuels dans AGIRHE et déposer les contrats correspondants sur la plateforme de « dépôt des actes » (la seule exception reste les vacataires)
- y compris les contrats d'accroissement temporaire d'activité et les contrats d'accroissement saisonnier d'activité.

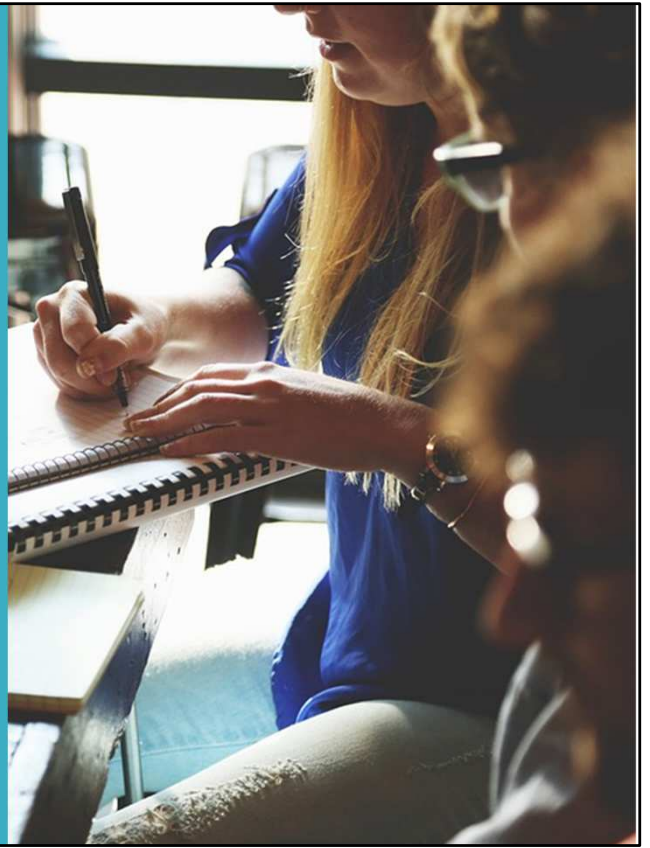
Pour mémoire, un agent contractuel de droit public ou de droit privé peut être électeur :

- s'il bénéficie d'un CDI ;
- ou s'il bénéficie, depuis au moins 2 mois, d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois ;
- ou s'il bénéficie de CDD reconduits successivement depuis au moins 6 mois.

La qualité d'électeur s'apprécie 2 fois :

1. Pour la détermination des effectifs au 01/01/2026
2. Pour le droit de vote au 03/12/2026

ACTUALITÉS MARQUANTES

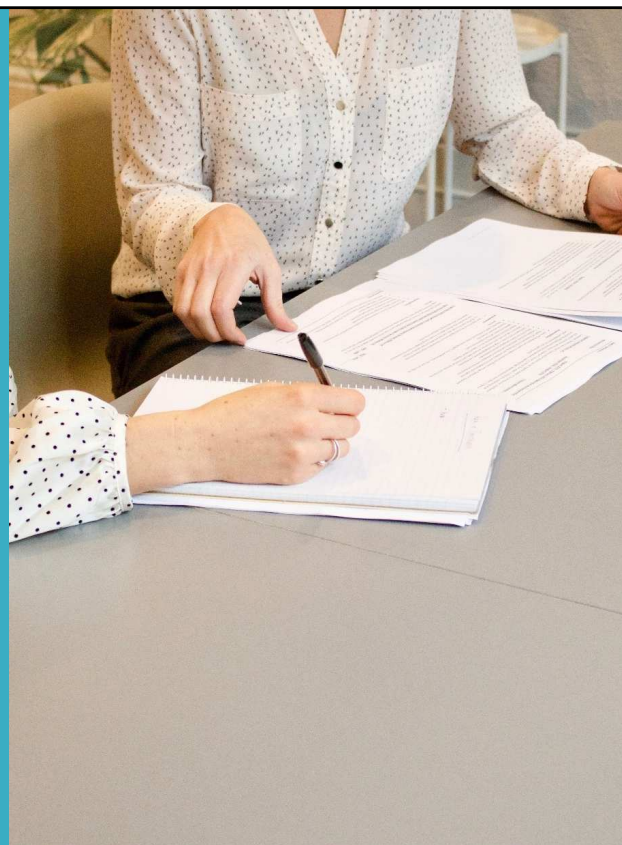


RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Textes :

*Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances
pour 2025*

Décret n°2025-197 du 27 février 2025



Est parue au JO du 15 février la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ayant modifié le cadre relatif à la rémunération des fonctionnaires durant un CMO (Article 189 - LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025),
Ce texte est venu modifier l'article L822-3 - Code général de la fonction publique.

Rémunération du fonctionnaire pendant le CMO

CMO accordés jusqu'au 28/02/2025	CMO accordés à compter du 01/03/2025
3 mois : plein traitement	3 mois : 90% du traitement
9 mois à demi-traitement	

Concrètement :

- Arrêt initial du 24/02/2025 au 05/03/2025 = maintien à 100%
- Arrêt du 24/02/2025 au 05/03/2025 puis prolongation du 06/03/2025 au 17/03/2025 = maintien à 100% jusqu'au 05/03 puis passage à 90% à compter du 06/03
- Arrêt initial à compter du 01/03/2025 = maintien du traitement à hauteur de 90%

> SFT et IR :

Aucune conséquence / ils sont conservés en totalité pendant toute la durée du CMO

> NBI :

Diminution dans la mesure où la NBI est maintenue pendant le CMO dans les mêmes proportions que le traitement

> Régime indemnitaire :

Maintien si une délibération le prévoit, dans le respect du principe de parité avec la FPE donc 90% et 50% maximum

9

Depuis le 1^{er} mars 2025, le CMO est rémunéré à hauteur de 90% du traitement (auparavant plein traitement) pendant les 3 premiers mois, puis passage à demi-traitement.

Il n'est **pas possible de déroger à ces nouvelles dispositions** qui s'imposent aux employeurs publics.

Le juge administratif a confirmé cette interdiction (TA Orléans, n°2504516, 10/09/2025) : une délibération prévoyant un maintien intégral de rémunération durant un congé de maladie ordinaire alors même que de nouvelles dispositions ont instauré un maintien de traitement à hauteur de 90% est illégale.

Cette position a été confirmée par réponse ministérielle :

[Question n°8813 : Réduction de la rémunération des agents de la fonction publique territoriale - Assemblée nationale](#) (confirme l'impossibilité de prévoir un maintien de rémunération à 100% pendant CMO).

Régime indemnitaire :

- Soit la délibération initiale prévoyait un maintien du RI en intégralité => nouvelle délibération nécessaire pour se mettre en conformité avec ces dispositions après avis du CST
- Soit la délibération initiale prévoyait un maintien du RI dans les mêmes proportions que le TBI => pas besoin de délibérer de nouveau

Le [décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie](#) publié au journal officiel du 28 février 2025 est venu étendre cette mesure aux agents contractuels.

Rémunération de l'agent contractuel pendant le CMO

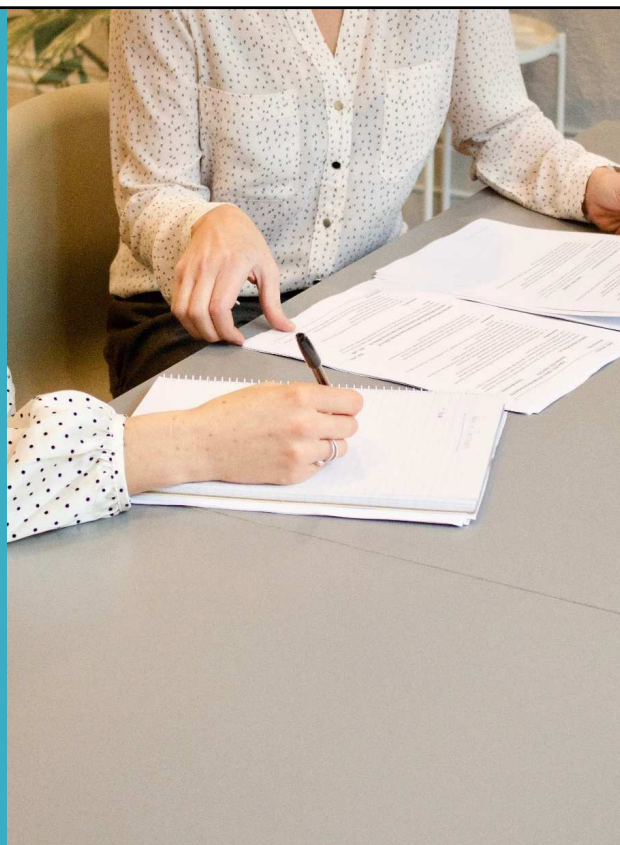
CMO accordés jusqu'au 28/02/2025	CMO accordés à compter du 01/03/2025
Après 4 mois de services : 1 mois à PT et 1 mois à DT	Après 4 mois de service : 90% du traitement pendant 1 mois et 1 mois à DT
Après 2 ans de services : 2 mois à PT et 2 mois à DT	Après 2 ans de service : 90% du traitement pendant 2 mois et 2 mois à DT
Après 3 ans de services : 3 mois à PT et 3 mois à DT	Après 3 ans de service : 90% du traitement pendant 3 mois et 3 mois à DT

La durée du maintien de traitement reste identique mais les agents contractuels sont désormais rémunérés à 90% puis à DT.

TEMPS PARTIEL

Texte :

Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024



Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique

1. Ouverture du temps partiel aux agents exerçant à temps non complet

Avant, le temps partiel sur autorisation n'était ouvert qu'aux agents exerçant à temps complet. Désormais :

- Pour les agents à temps complet : entre 50 et 99% ;
- Pour les agents à temps non complet : 50, 60, 70, 80 ou 90%.

De plus, le temps partiel de droit (naissance d'un enfant ou pour donner des soins) est ouvert aux agents contractuels exerçant à temps non complet (calcul sur la base de la quotité de leur emploi).

2. Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an pour les contractuels

Avant, le temps partiel n'était ouvert qu'aux agents contractuels exerçant à temps complet et qui justifiaient d'une ancienneté d'1 an. Désormais, la condition d'ancienneté est supprimée pour tout temps partiel.



Pas de modification pour le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise : toujours applicable aux seuls agents exerçant à temps complet (50 à 99%)

12

Ce décret concerne les trois fonctions publiques et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

- **Concernant le temps partiel sur autorisation,**

Jusqu'alors, seuls les agents (fonctionnaires et agents contractuels) occupant un emploi à temps complet pouvaient en bénéficier. Les agents exerçant à temps non complet en étaient exclus. Désormais, ils peuvent en bénéficier (mais les quotités qui leur sont applicables sont différentes de celles applicables aux agents exerçant à temps complet).

- **Concernant le temps partiel de droit,**

Jusqu'alors, le temps partiel de droit était ouvert aux fonctionnaires exerçant à temps complet et à temps non complet. Mais pour les agents contractuels, le temps partiel de droit n'était ouvert qu'aux agents exerçant à temps complet. Désormais, ils peuvent en bénéficier.

De manière générale, il convient de bien distinguer :

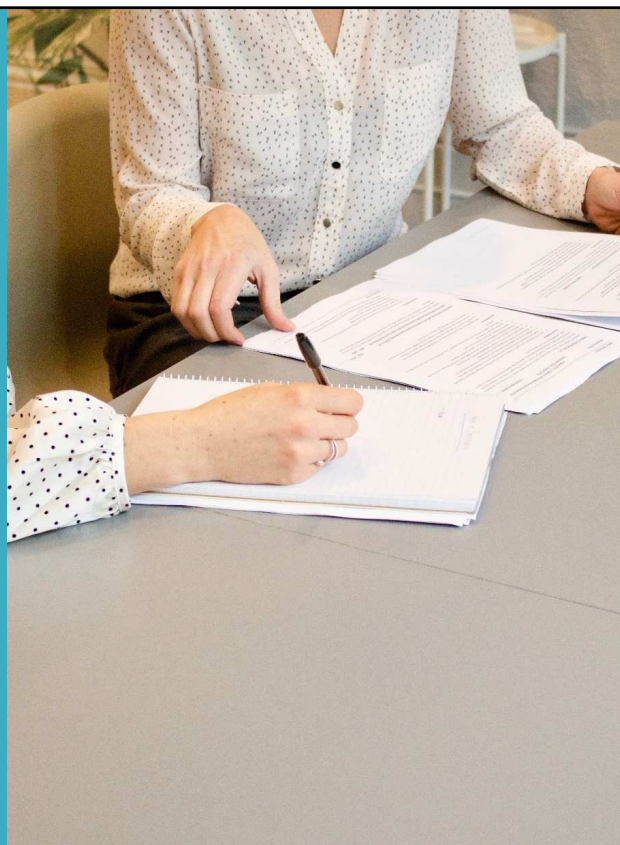
- La quotité attachée à un emploi : emploi à temps complet ou à temps non complet (qui dépend d'un besoin de la collectivité) ;
- L'occupation de l'emploi par l'agent : à temps plein ou à temps partiel (sur demande de l'agent, de droit ou sous réserve des nécessités de service).

Les modalités du temps partiel doivent être prévues par délibération, après avis du CST. Toute modification/précision apportée à la délibération doit faire l'objet d'un avis préalable du CST.

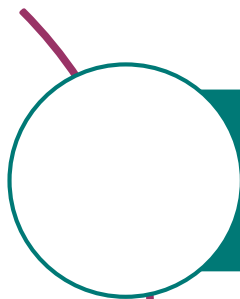
MODIFICATION DE CERTAINES
DISPOSITIONS RELATIVES AUX
FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Textes :

*Décret n°2025-402 du 2 mai 2025 concernant
les fonctionnaires stagiaires*



[Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines](#) dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires



100% du congé parental pris en compte pour l'avancement d'échelon

- Contre 50% auparavant



Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

- Contre 8 ans auparavant

Est paru au JO du 4 mai le [décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires](#).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 5 mai 2025.

Ces dispositions sont applicables aux 3 fonctions publiques.

Le décret modifie :

- L'article 12 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour prévoir désormais que **la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire est prise en compte dans son intégralité pour l'avancement d'échelon** (antérieurement, seule la moitié de sa durée était prise en compte).
- L'article 13 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 en **portant à 12 ans l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour élever un enfant**.

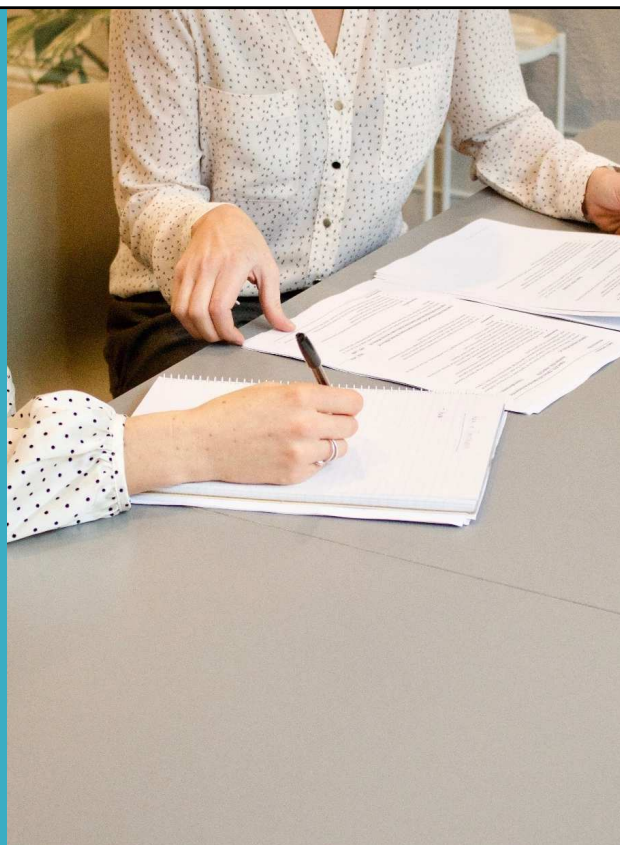
Le stagiaire peut ainsi bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'un congé sans traitement d'un an renouvelable 2 fois pour élever un enfant de moins de 12 ans, et non de 8 ans comme antérieurement.

REPORT ET INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Textes :

Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025

Arrêté du 21 juin 2025



Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique.

Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

Ces deux textes sont entrés en vigueur le 23 juin 2025.

Congés annuels : rappel des principes

Congés annuels

- 5 x obligations hebdomadaires de service = 25j. si travail 5j./sem.
- Période de référence : 01/01 au 31/12, report possible sur le début de l'année N+1 sur autorisation exceptionnelle de la collectivité
- 1 ou 2 jours de fractionnement susceptibles d'être acquis en plus
- Informer l'agent en temps utile

Effets de la maladie sur les congés annuels

- Placement en congé pour raison de santé suspend les congés annuels = période reportée
- L'agent en congé pour raison de santé ou congé lié aux responsabilités familiales acquiert des droits à congés annuels (sauf congé parental)
- Des règles (report + indemnisation) issues de la jurisprudence européenne, confirmées par le Conseil d'Etat et désormais entérinées par le décret et l'arrêté du 21 juin 2025

16

Les jours dits « de fractionnement » sont des jours de congés supplémentaires octroyés de droit aux agents qui ont bénéficié de congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Le nombre de jours de fractionnement octroyés est de :

- 1 jour supplémentaire lorsque l'agent a bénéficié de 5 à 7 jours de congés,
- 2 jours supplémentaires lorsque l'agent a bénéficié de 8 jours ou plus de congés annuels.

Les jours de congés annuels ouvrant droit aux jours de fractionnement n'ont pas à être pris de manière continue.

Le congé parental n'est pas pris en compte, car l'agent n'est plus en position d'activité.

CE 17 octobre 2025, n°495899 : **il incombe à l'employeur d'informer, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles l'agent** placé en congé de maladie, en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption, **peut bénéficier du report de ses congés annuels non pris en raison de ses absences.**

Au-delà du report exceptionnel sur l'année N+1 qui peut être accordé par l'autorité territoriale :

- la jurisprudence communautaire a instauré un droit au report des congés lorsque ceux-ci n'ont pas pu être pris par l'agent, du fait d'une maladie ou du refus de l'employeur, sur le fondement de la directive européenne 2003/88/CE du 04/11/2003 qui impose que tout travailleur puisse bénéficier d'un minimum de 4 semaines de congés.
- Cela a été confirmé le Conseil d'Etat (CE, 26/04/2017, avis n° 406009).
- Le décret et l'arrêté du 21 juin 2025 ont permis d'entériner les règles de report et d'indemnisation des congés annuels non pris pour raison de maladie. De manière générale, ces deux textes concernent les fonctionnaires et les agents contractuels.

Le décret fixe :

- le régime applicable au **maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales** et au maintien des droits acquis avant un congé parental.
- Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (dont les modalités d'assiette et de calcul sont fixées par l'arrêté).

Il s'agit d'une transposition du droit de l'Union européenne.

Report des congés annuels

Report du fait d'un congé pour raison de santé

- CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS, congé pour accident de service ou maladie pro.
- Période de report : 15 mois (prolongation désormais possible sur autorisation exceptionnelle de la collectivité)
- 4 semaines maximum par année civile

Report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales

- Congés parental, maternité, paternité, naissance, proche aidant...
- Période de report : 15 mois (prolongation désormais possible sur autorisation exceptionnelle de la collectivité)
- Pas de maximum
- Uniquement pour congé dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024

17

Il modifie, s'agissant des fonctionnaires, le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Pour rappel, l'article 5 de ce décret pose le principe de l'interdiction de report et d'indemnisation des congés annuels non pris. Désormais, les articles 5-1 et 5-2 prévoient des dérogations.

Ces deux textes concernent :

- Tout congé pour raison de santé : congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour accident de service ou maladie professionnelle (régime général).
- Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : congé parental, congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant (art. 36 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, qui transpose notamment la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003).

Désormais, selon l'article 5-1 :

Lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de 15 mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. (= nouveauté)

Cette période de report débute à compter de la reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence. *(= 4 semaines pour le report du fait de la maladie seulement)*

Enfin, pour le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, ces dispositions s'appliquent aux situations pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024.

Début de la période de report de 15 mois

Congés annuels acquis avant le début du congé

- L'agent bénéficie d'une période de report de 15 mois à compter de la date de reprise des fonctions.

Congés annuels acquis pendant le congé

- L'agent bénéficie d'une période de report de 15 mois au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

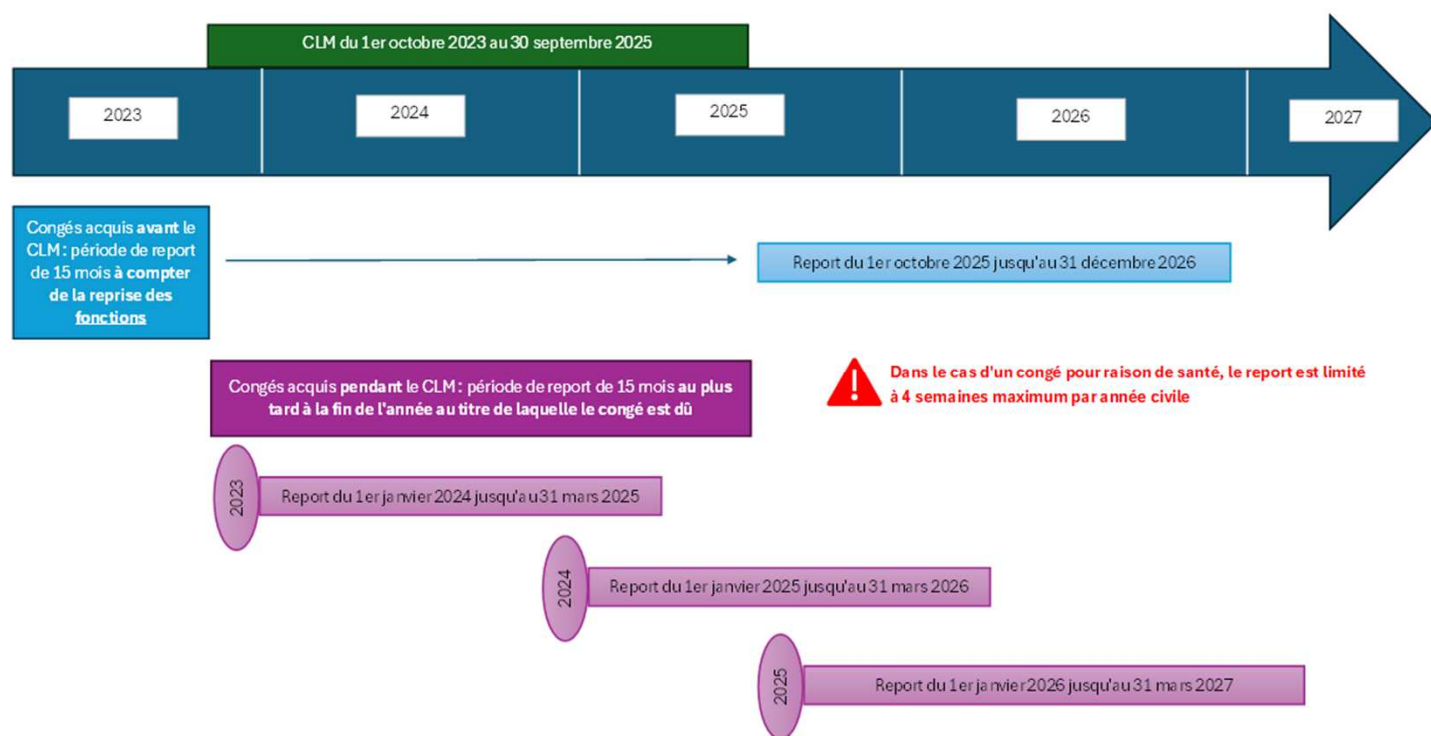
18

Article 5-1

Lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de 15 mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Cette période de report débute à compter de la reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Illustration des règles de report du fait d'un congé pour raison de santé



Le même raisonnement vaut pour les congés liés aux responsabilités parentales ou familiales. La différence est qu'il n'existe pas limite de 4 semaines maximum par année civile.

Indemnisation des congés annuels

2 conditions cumulatives

- Impossibilité pour l'agent d'utiliser ses congés (pas de son propre fait)
- Fin définitive de la relation de travail = retraite, licenciement (sauf disciplinaire), démission, fin de contrat, mutation, décès

Modalités de calcul identiques fonctionnaire/contractuel

- 4 semaines maxi / an pour congés santé
- Inclus : TBI + IR + SFT + NBI + régime indemnitaire

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

20

Lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

A ce jour, c'est le juge (notamment CJUE) qui a apporté des précisions sur les situations de fin de relation de travail ouvrant droit à l'indemnité :

- semblent concernés : départ à la retraite, licenciement, démission, mutation (CE, 07/12/2015, n°374743), décès (aux ayants-droits), radiation des cadres pour abandon de poste (CAA Bordeaux, 17/05/2021, n°19BX00519).
- semblent exclus : révocation, licenciement ou retraite d'office en matière disciplinaire.
- sont exclus : détachement, mise à disposition, disponibilité.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont précisées par arrêté.

Nouveauté : mêmes modalités de calcul pour les fonctionnaires et les contractuels.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités (sauf celles qui sont exclues : voir ci-dessous).

Sont exclus :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.



Suite à la publication du décret et de l'arrêté du 21 juin 2025, plusieurs questions se posent dans l'application des nouvelles dispositions.

Nous sommes en attente d'une circulaire à ce sujet et de jurisprudences et réponses ministérielles qui permettraient d'éclaircir certains points.

Ainsi, les éléments suivants sont donnés à titre indicatif et sont susceptibles d'évoluer. L'autorité territoriale est seule compétente pour décider des mesures à mettre en œuvre sous réserve de l'interprétation du juge.

En cas de doute, trancher en faveur de l'agent.

Le décret prévoit que la durée de la période de report de 15 mois « *peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale* ». Qu'est-ce que cela signifie ?

- Nouveauté prévue par les textes : il s'agit d'une faculté, et non d'une obligation
- Pourrait être matérialisée comme le report possible sur le début de l'année N+1 sur autorisation exceptionnelle de la collectivité (note interne, note de service, ...)
- Préconisations CDG74 :
 - Soit décider de ne pas appliquer une période de report exceptionnel : seule la période de report de 15 mois s'appliquerait, ce qui faciliterait la gestion des congés au sein de la collectivité
 - Soit décider d'appliquer une période de report exceptionnel (en plus des 15 mois) : pour garantir l'égalité de traitement, il serait préférable de fixer la même période de report pour tous les agents, lesquels devraient être informés en amont

Le décret du 21 juin 2025 prévoit bien la possibilité de prolonger la durée de la période de report sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

FAQ

Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raisons de santé ou pour raisons parentales ou familiales, le décret prévoit que la période de report « *débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû* ». Que faut-il entendre par « au plus tard » ?

➤ Préconisation CDG74 :

- ✓ Si reprise avant le 31/12 (N) = report à compter de la reprise
- ✓ Si pas de reprise au 31/12 (N) = report à compter du 01/01 (N+1)

Ex : M.B est placé en CMO le 01/04/2025 et reprend le 01/10/2025

Le report des CA acquis pendant le CMO et non pris débute le 01/10/2025

Ex : M.B est placé en CMO le 01/04/2025 et reprend le 01/02/2026

Le report des CA 2025 acquis pendant le CMO et non pris débute au 01/01/2026

23

Le décret du 21 juin 2025 prévoit en effet que pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, la période de report débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Le décret étant muet sur ce point, quand débute la période de report pour les congés annuels non pris du fait de l'employeur (refus dans l'intérêt du service) ?

- Le décret ne concerne que les congés annuels non pris du fait d'un congé pour raisons de santé ou pour raisons parentales ou familiales.
- Préconisation CDG74 : pour les congés annuels non pris du fait de l'employeur, ils doivent être pris à une autre période de l'année. En cas d'impossibilité de prendre ces congés sur la période de référence (année N), le report semble possible sur autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale sur l'année N+1 (article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985)

La formule de calcul prévue par l'arrêté est-elle applicable seulement pour les congés non pris pour raisons de santé ou pour raisons parentales ou familiales ?

- L'arrêté concerne les congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail.
- Certains CDG préconisent d'appliquer 1/30^e pour les congés non pris du fait de l'employeur.
- Préconisation CDG74 : application de l'arrêté du 21/06/2025 quelle que soit la situation ouvrant droit à l'indemnisation des jours de congés.

Le décret n°2025-564 concerne les congés annuels non pris en raison d'un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales.

L'arrêté du 21 juin 2025, auquel le décret n°2025-564 renvoie, est relatif au « congé annuel non pris en fin de relation de travail » et vise l'article 5-2 du décret n°85-1250 qui concerne les congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail.

Ainsi, il semble cohérent d'appliquer cette méthode de calcul dans toutes les situations ouvrant droit à l'indemnisation de jours de congés.

Certains CDG préconisent de n'appliquer la formule de calcul indiqué dans l'arrêté que pour les congés annuels non pris en raison d'un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Dans le cas de congés non pris du fait des nécessités de service, ces CDG préconisent d'appliquer 1/30^e de la rémunération pour chaque jour de congé non pris.

Cependant, en pratique, il n'est pas évident de déterminer, pour chaque congé, si celui-ci n'a pas pu être pris pour les raisons prévues par les textes ou du fait de l'employeur.

FAQ

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité « *correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet* ».

- Que faut-il entendre par « exercice effectif des fonctions », notamment lorsque l'agent a bénéficié d'un congé maladie ?
- Que faut-il entendre par « mois d'exercice complet », notamment lorsque l'agent quitte la collectivité en cours de mois ?

Préconisations du CDG74 :

- Lorsqu'un agent a été en congés pour raison de santé et a vu sa rémunération diminuée (90% ou 50%) :
 - ✓ Prendre en compte sa dernière rémunération et la rétablir à 100%
 - ✗ Prendre en compte la dernière rémunération versée avant le CMO
- Lorsqu'un agent quitte la collectivité en cours de mois :
 - ✓ Prendre en compte la dernière rémunération versée sur un mois complet
 - ✗ Prendre en compte sa dernière rémunération et la rétablir sur un mois complet

26

1/ Par exemple, si un agent est en CMO du 01/01/2025 au 30/11/2025 et quitte la collectivité le 01/12/2025, il convient de prendre en compte sa rémunération de novembre 2025 et de la rétablir à 100% pour le calcul de l'indemnité compensatrice. Il ne s'agit pas de prendre en compte sa rémunération de décembre 2024, qui correspond au dernier mois d'exercice effectif des fonctions avant son CMO.

2/ Par exemple, si un agent quitte la collectivité le 15/11/2025, il convient de prendre en compte sa rémunération versée en octobre 2025 (dernier mois d'exercice complet) et de tenir compte des évolutions de sa situation statutaire (voir slide suivante). Il ne s'agit pas de prendre en compte sa rémunération de novembre 2025 (dernier mois d'exercice incomplet) et de la rétablir sur un mois complet.

L'arrêté prévoit que la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité « *tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail* ». Qu'est-ce que cela signifie ?

- Evolution de la situation statutaire, ex : avancement d'échelon, de grade, promotion interne
- Evolution de la situation indemnitaire, ex : changement d'IFSE, suppression NBI, suppression SFT (si plus d'enfant à charge)

Tient compte de la dernière situation de l'agent (voir slide précédente) : dernier mois d'exercice complet + rétablissement de rémunération à 100% si congé pour raison de santé + évolutions statutaires et/ou indemnitaires prises en compte.

L'arrêté prévoit que certains versements sont exclus de l'assiette de la rémunération mensuelle brute. Que faut-il entendre par « *versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir* » et « *versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique* » ?

- Versements liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir : cela semble exclure, par exemple, le CIA (mais l'IFSE est prise en compte) et la prime d'intéressement à la performance collective des services
- Versements liés à un fait générateur unique : cela semble exclure, par exemple, l'indemnité de fin de contrat et le 13^e mois

Le décret et l'arrêté du 21 juin 2025 concernent-ils également les jours de RTT, les repos compensateurs (suite à la réalisation d'heures supplémentaires) et les jours de fractionnement ?

- Jours de RTT : ✗
- Jours de repos compensateur : ✗
- Jours de fractionnement : ✓

Jours de RTT : Non. Ces jours ne sont pas assimilables à des congés annuels et les dispositions du présent décret ne sont dès lors pas applicables (*articles 5-1 et 1 du décret 85-1250 et TA Nantes, 22 février 2024, n° 1914307 ; TA Guadeloupe, 20 septembre 2022, n° 2100303 ; CAA Douai, 17 octobre 2025, n° 24DA01795 : Un agent ne peut tirer des dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE aucun droit à l'indemnisation des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail qu'il n'a pas pu poser avant sa radiation des cadres, dans la mesure où de tels jours n'ont pas le caractère de congés annuels payés*)

Jours de repos compensateur : Non. Ces jours ne sont pas assimilables à des congés annuels et les dispositions du présent décret ne sont dès lors pas applicables (*articles 5-1 et 1 du décret 85-1250 CE, 27 nov. 2015, n° 372263 ; CE, 26 févr. 2016, n° 381694 ; CE, 12 décembre 2008, n°297702 ; Tribunal administratif de Nantes, 12eme chambre, 22 février 2024, n° 1914307*).

Jours de fractionnement : Oui. Ces jours de fractionnement sont d'une nature identique à celle des congés annuels. Ils répondent donc aux mêmes conditions d'utilisation (*réponse ministérielle du 22 juin 2004*).

Est-ce que les jours de congés annuels acquis avant ou pendant un congé pour raisons de santé ou pour raisons parentales ou familiales, et donnant lieu à report, peuvent être épargnés sur le CET ?

- Oui **si les conditions sont remplies**
- Seuil de 20 jours de CA pris dans l'année
 - Appréciation sur l'année d'acquisition et/ou sur l'année de report

Article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale : le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année ne peut pas être inférieur à 20.

CAA Paris 21 juillet 2021, n°21PA00652 : le juge administratif examine si le seuil des 20 jours est atteint l'année d'acquisition seulement.

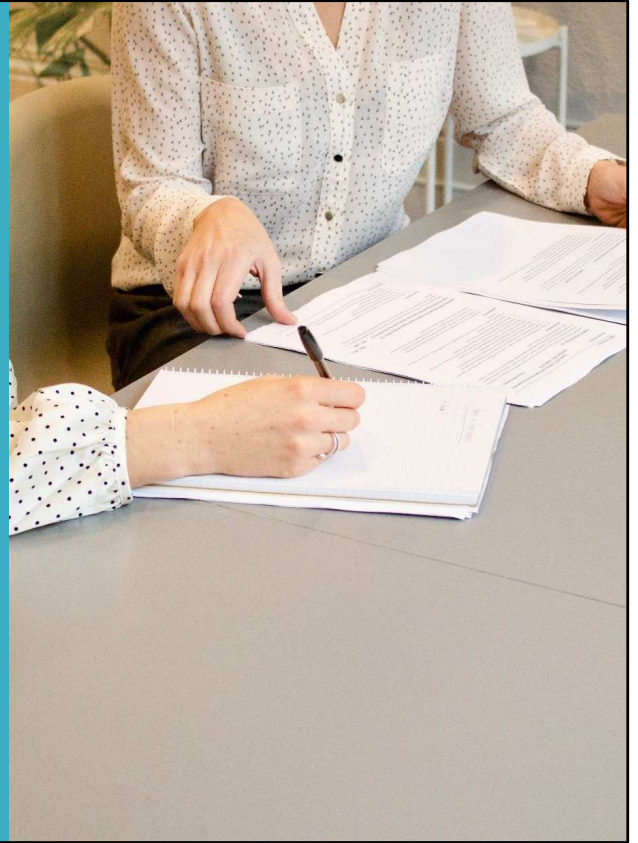
Ainsi, l'agent qui a pris moins de 20 jours de congés en 2016, avant son arrêt du 29 octobre 2016 au 28 juillet 2018, n'a pas le droit d'épargner sur son CET les jours reportés au titre des congés annuels 2016.

TA Nantes, 13 octobre 2022, n°1807741 : le juge administratif examine si le seuil des 20 jours est atteint l'année d'acquisition et l'année de report des congés annuels.

Ainsi, l'agent n'atteint ce seuil ni en 2013, ni en 2014 et n'a donc pas de droit à épargner les jours de congés non pris sur son CET.

ASA PARENTALITÉ

Textes :
Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025



Est parue au JO du 1^{er} juillet 2025 la [loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail](#).

Ce texte est venu modifier les dispositions de l'article L622-1 du code général de la fonction publique relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité,

Cadre général relatif à l'ASA (rappel)

Décret d'application en attente

ASA de droit / ASA discrétionnaire

Délibération nécessaire pour :

- Lister les ASA accordées au sein de la collectivité
- Préciser leur durée
- Préciser les modalités d'octroi

Avis préalable du CST obligatoire

- sauf si la délibération est identique au modèle proposé par le CDG74 (pour les collectivités rattachées au CST du CDG)

32

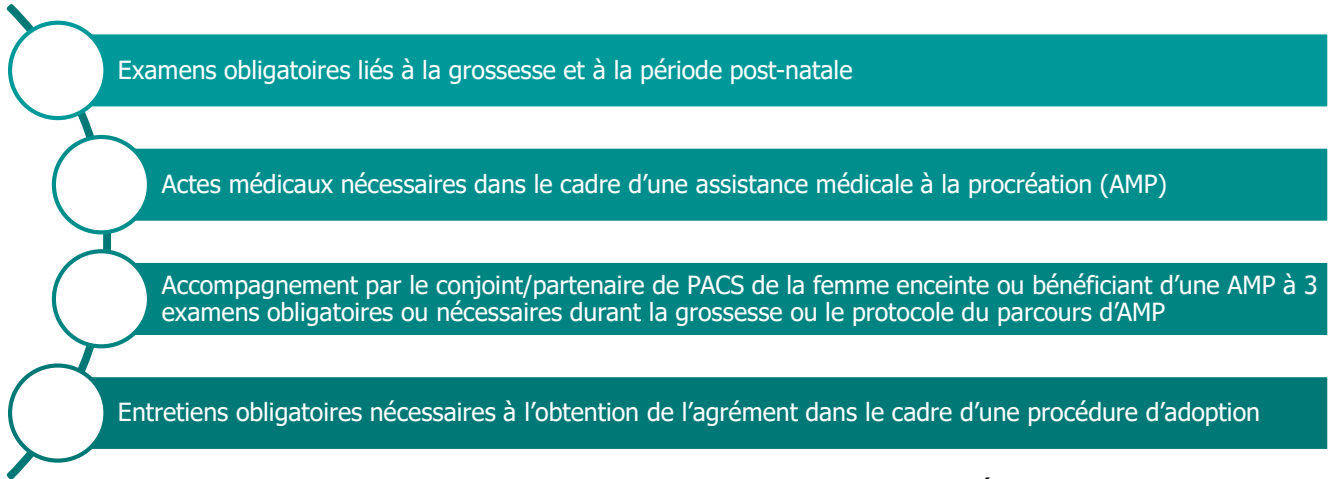
Rappel du cadre juridique relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) :

- Un décret d'application avait été annoncé par la loi du 6 août 2019 afin de lister les événements familiaux susceptibles de pouvoir donner lieu à une ASA mais ce dernier n'a toujours pas été publié
- ASA de droit : décès d'un enfant + celles abordées à la slide suivante / ASA accordées sur décision du chef de service sous réserve des nécessités de service
- Il revient à l'organe délibérant, après avis du CST, de définir la liste des ASA accordées et d'en définir les conditions d'attribution et de durée : elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

A noter que pour les collectivités rattachées au CST du CDG74 qui reprendraient notre modèle de délibération relative aux ASA à l'identique, la saisine du CST ne serait pas nécessaire.

ASA parentalité

Modification de l'article L622-1 du CGFP pour inclure plusieurs ASA prévues par le code du travail :



L'instauration d'une ASA doit reposer sur un fondement légal et respecter le principe de parité avec la FPE

33

Cette loi est venue modifier l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, lequel fait désormais expressément référence aux autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du Code du travail :

- ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus à l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.
- ASA pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du Code de la santé publique).
- ASA pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.
- ASA pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption (titre VIII du livre 1er du Code civil).

Une ASA ne peut être instaurée par délibération que si elle repose sur un fondement légal.

Cela a été rappelé à plusieurs reprises par le juge administratif qui a considéré que les collectivités ne pouvaient pas instaurer une ASA congé menstruel, celle-ci n'entrant pas dans le champ de la parentalité et donc étant dépourvue de fondement légal :

[Question n°4803 : Reconnaissance légale du congé menstruel et harmonisation de son application - Assemblée nationale](#)

Le congé menstruel ne peut pas faire l'objet d'une ASA : ordonnances du 20 novembre 2024, TA Toulouse n°24063, 2406581 et 2406584.

La circulaire du 21 mai 2025 de la DGCL a également rappelé qu'une ASA doit reposer sur un fondement légal.

CARRIERE

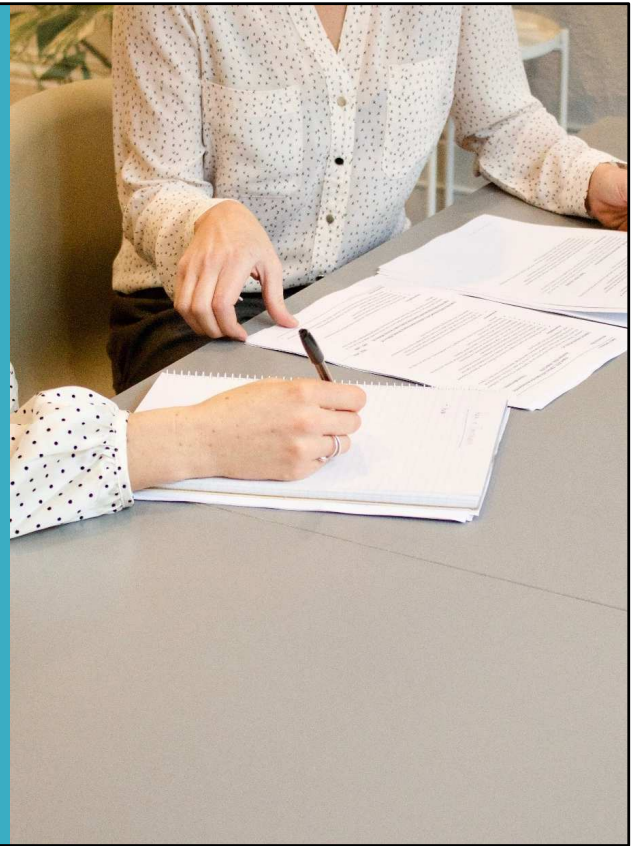
Textes :

Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025

Décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025

Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025

Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025



Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

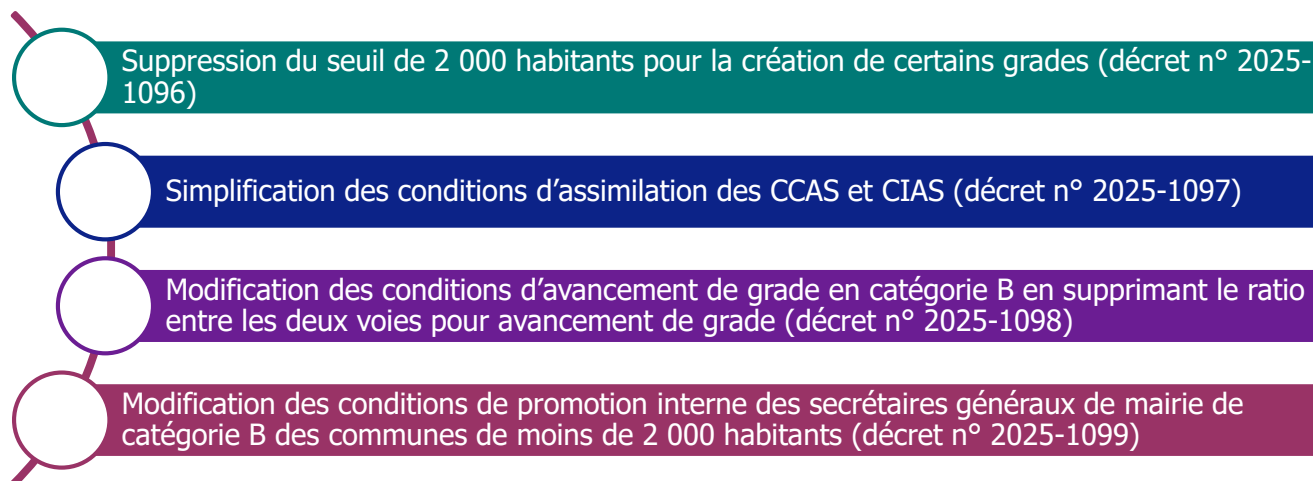
Décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants.

Mesures de simplification

Plusieurs nouvelles mesures de simplification en carrière entrées en vigueur le 21/11/2025 :



35

Décret n° 2025-1096 :

Le décret modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal. Il entre en vigueur le 21 novembre 2025.

Décret n° 2025-1097 :

Le décret modifie l'article R. 313-18 du Code général de la fonction publique en simplifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale (pour la création de grades en application de l'article R. 313-13 du Code général de la fonction publique). Il entre en vigueur le 21 novembre 2025.

- Jusqu'à ce jour : Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont assimilés à **des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer**.
- A partir du 21 novembre : Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont assimilés à **leur collectivité ou établissement de rattachement**.

Décret n° 2025-1098 :

Le décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel). Il entre en vigueur le 21 novembre 2025 et s'applique pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026. Le décret apporte les précisions suivantes : les nouvelles dispositions s'appliquent aux tableaux d'avancement établis après l'entrée en vigueur du présent décret. Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2026 avant l'entrée en vigueur du présent décret demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2026. Dans le cas où ces tableaux d'avancement seraient épuisés en cours d'année, il peut être procédé dans les nouvelles conditions à l'établissement de tableaux d'avancement complémentaires au titre de la même année.

Décret n° 2025-1099 :

Le décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants. Il modifie ainsi l'article 5, 2° du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987. Il entre en vigueur le 21 novembre 2025.

- Jusqu'à ce jour : 2° Les fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans.
- A partir du 21 novembre 2025 : 2° Les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

AUTRES ACTUALITÉS



Indemnité de résidence spécifique

3% du traitement

Lieu d'exercice des missions

Versement obligatoire quand les conditions sont remplies

Liste des communes 74 en zones géographiques A et Abis - arrêté du 1 ^{er} août 2014	Liste des communes 74 relevant d'une unité urbaine concernée par l'indemnité de résidence spécifique (liste INSEE au 01/01/2025)	Commune(s) de l'unité urbaine concernée
Allinges	Abondance	Châtel
Allonzier-la-Caille	La Chapelle-d'Abondance	
Amancy	Chavanod	Annecy, Argonay, Doussard, Duingt, Épagny Metz-Tessy, La-Balme-de-Sillingy, Poisy, Saint-Jorioz, Sevrier, Sillingy
Ambilly	Chevaline	
Andilly	Lathuile	
Annecy	Lovagny	
Annemasse	Brenthonne	
Anthy-sur-Léman	Arenthon	Bons-en-Chablais
Arâches-la-Frasse	Ayse	
Archamps	Bonneville	
Argonay	Châtillon-sur-Cluses	
Arthaz-Pont-Notre-Dame	Cluses	
Ballaison	Cornier	
La-Balme-de-Sillingy	Etaux	

11 communes nouvellement éligibles à l'indemnité de résidence (dont 5 du fait de leur unité urbaine)

11 communes désormais classées en zone A ou Abis, qui étaient déjà éligibles à l'indemnité de résidence du fait de leur unité urbaine

37

Décret 2023-1168 du 12 décembre 2023 instaurant une indemnité de résidence spécifique, égale à 3% du traitement, dans certaines communes du département de la Haute-Savoie (et de l'Ain).

En complément, l'arrêté du 5 juillet 2024 vient classer, pour notre département, 44 communes supplémentaires en zone géographique A.

Un tel classement a, notamment, des conséquences sur la mise en œuvre de l'indemnité de résidence spécifique ; ce sont ainsi au total 27 communes supplémentaires qui deviennent éligibles à cette indemnité.

Plus récemment, l'arrêté du 5 septembre 2025 vient classer, pour notre département, 17 communes supplémentaires en zone géographique A ou A bis.

Ce sont ainsi 11 communes supplémentaires qui deviennent éligibles à l'indemnité de résidence spécifique (dont 5 du fait de leur unité urbaine).

Cet arrêté entre en vigueur le 7 septembre 2025 et, en l'absence de précisions contraires, il semble que les nouvelles dispositions puissent être appliquées aux indemnités versées à compter du mois de septembre 2025.

Sont concernés : les agents qui exercent leurs fonctions dans les communes du département classées en zone géographique A ainsi que les agents qui exercent leurs fonctions dans les communes du département relevant de la même unité urbaine, telle que définie par l'INSEE, que l'une des communes classées en zone géographique A.

L'indemnité de résidence :

- Concerne les fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi que les contractuels
- Est versée chaque mois
- Est calculée sur la base du traitement indiciaire et, le cas échéant, de la NBI (traitement soumis à retenue pour pension)
- Évolue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (elle est réduite dans les mêmes proportions en cas de temps partiel ou de retenue pour absence de service fait).
- Est versée intégralement lorsque des congés pour raisons de santé (CMO, CLM ou CLD) à demi-traitement (on considère, par analogie et en l'absence de précisions dans les textes, que l'IR est également intégralement maintenue durant tous les congés de maladie rémunérés spécifiques aux fonctionnaires relevant du régime général et aux contractuels).
- Est versée y compris si l'agent bénéficie d'un logement de fonction
- Est imposable au titre de l'impôt sur le revenu

> Retrouvez la liste des communes éligibles sur notre site Internet

Contrat d'engagement éducatif (CEE)

Droit privé (mais
dérogation à certaines
règles du code du travail)

Fonctions ponctuelles
d'animation / direction
d'un accueil collectif de
mineurs

Durée limitée (80 jours
max sur 12 mois
consécutifs)

Montant minimum de la rémunération : 4,30 fois montant SMIC / jour

38

Décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif.

Rappel : le contrat d'engagement éducatif (CEE) est un contrat de **droit privé** conclu pour la participation occasionnelle d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs (Article L432-1 - Code de l'action sociale et des familles).

Il ne s'agit donc pas de pourvoir des emplois permanents.

Néanmoins, une délibération est nécessaire pour ce recrutement.

L'autorité territoriale doit s'assurer que la personne recrutée est en capacité d'occuper les fonctions impliquant un contact avec des mineurs (attestation d'honorabilité ou vérification B2 + FIJAIS).

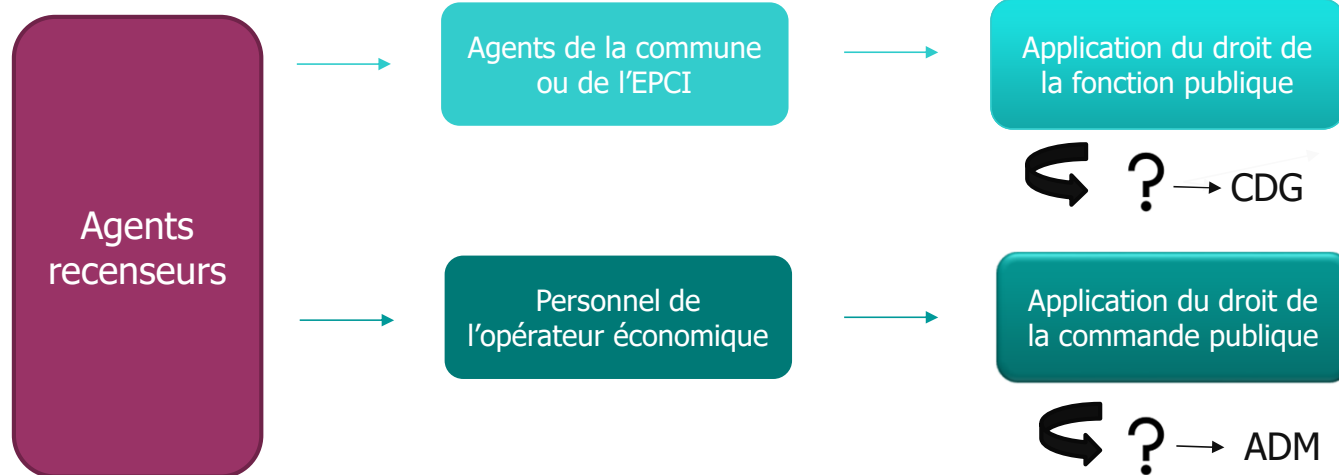
Il déroge à certaines règles applicables en droit du travail :

- Possibilité de réaliser 48h hebdomadaires maximum sur une période maximale de 6 mois consécutifs
- Période de repos fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours
- Repos journalier de 11 heures consécutives minimum (le repos quotidien peut toutefois être réduit ou supprimé dans certains cas)

Ce décret revalorise la rémunération des personnels recrutés par le biais d'un contrat d'engagement éducatif, fixée par l'article D.432-2 du code de l'action sociale et des familles,

Depuis le 1er mai 2025, le montant minimum de leur rémunération est fixé à 4,30 fois le montant du SMIC par jour contre 2,20 auparavant.

Pérennisation de la possibilité offerte aux communes et aux EPCI de recourir à un opérateur économique pour la réalisation des opérations de recensement



Décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs.

Le décret vise à pérenniser pour les communes ou EPCI la possibilité de recourir à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs. Il fait suite à l'expérimentation menée sur les enquêtes de recensement des années 2022 à 2024 dont le bilan est positif. Il modifie en conséquence le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003.

Fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse des employeurs affiliés à la CNRACL

2024	2025	2026	2027	2028
31,65%	34,65%	37,65%	40,65%	43,65%

Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Ce décret concerne les employeurs territoriaux et hospitaliers. Il fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à 34,65 % en 2025, 37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028.

Le décret entre en vigueur immédiatement et s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2025.

A partir de 2026, la charge salariale des titulaires sera plus importante que celle des contractuels, c'est ce que présente un article dans la lettre de l'employeur territorial du 21 octobre 2025. En effet, « Selon une étude d'Adelyce, société éditrice de logiciels et de conseil auprès du secteur public, aujourd'hui, pour recruter un salaire brut de 2 500 €, la dépense employeur s'élève à 3 533 € pour un titulaire (dont 658 € de CNRACL), contre 3 535 € pour un contractuel. En 2026, elle atteindra 3 583 € pour un titulaire (dont 708 € de CNRACL), contre 3 535 € pour un contractuel, soit +48 € par mois. L'écart se creusera encore en 2027, avec une nouvelle hausse de la CNRACL. Un point de bascule qui soulève de nombreuses questions liées aux enjeux de financement des retraites et aux futurs recrutements. »

Contrats d'apprentissage
conclus avant le 1^{er} mars 2025

Seuil d'exonération des
cotisations salariales pour les
apprentis = **79 %** du SMIC

Contrats d'apprentissage
conclus à compter du 1^{er} mars
2025

Seuil d'exonération des
cotisations salariales pour les
apprentis = **50 %** du SMIC

41

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

Le présent décret pris pour l'application de l'article L. 6243-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 23 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 modifie l'article D.6243-5 du code du travail.

En effet, le seuil d'exonération des cotisations salariales pour les apprentis passe à 79% à 50% du SMIC.

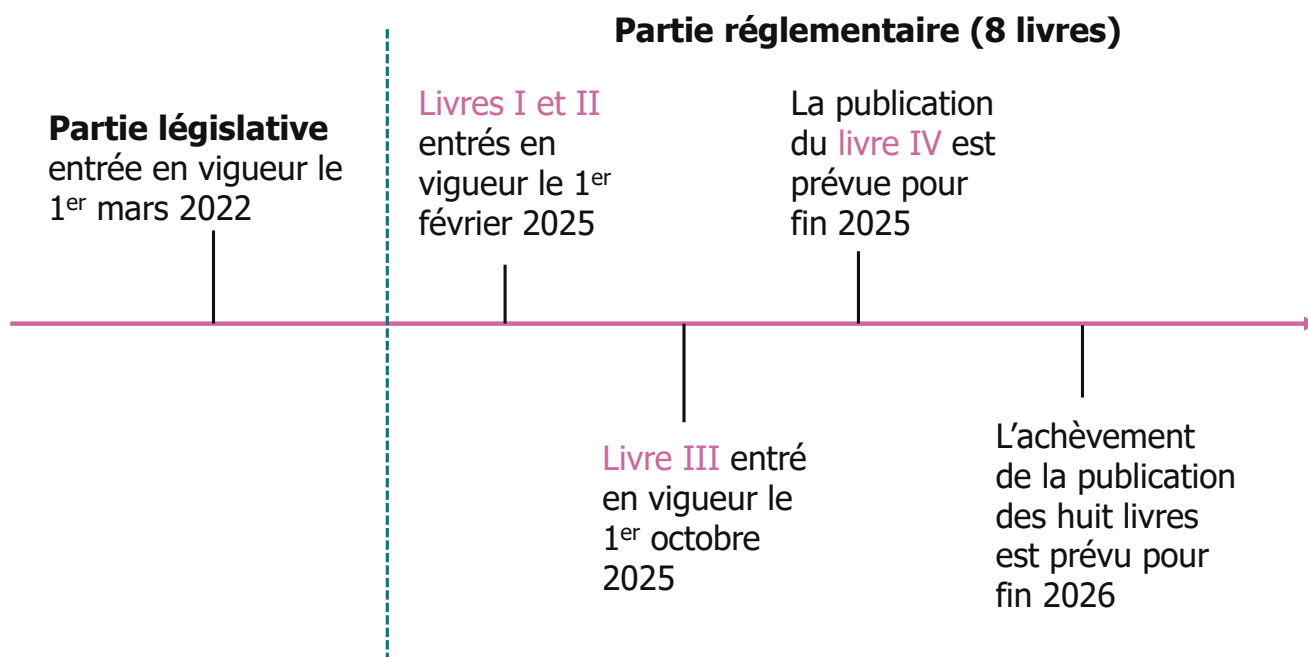
Autrement dit, la part de rémunération au-delà de ce seuil de 50% est soumise aux cotisations salariales.

Le texte s'applique aux cotisations salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025.

En revanche, pour les contrats d'apprentissage conclus avant cette date, les règles antérieures demeurent applicables.

À noter que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 prévoit que rémunération des apprentis jusqu'alors totalement exonérée de CSG et CRDS est, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025, soumise à CSG et CRDS sur la fraction de rémunération dépassant 50% du SMIC.

Les données devraient être paramétrées en ce sens par les éditeurs de paie. Dans le cas contraire, il conviendrait de prendre attache avec le service d'assistance.



Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code.

Le livre III recense notamment :

- Conditions générales d'accès aux emplois
- Recrutement des fonctionnaires
- Recrutement des agents contractuels
- Recrutement aux emplois de direction
- Recrutement aux emplois des personnes en situation de handicap

Cette codification emporte **l'abrogation totale ou partielle des décrets dont les dispositions sont reprises** au livre III du CGFP.

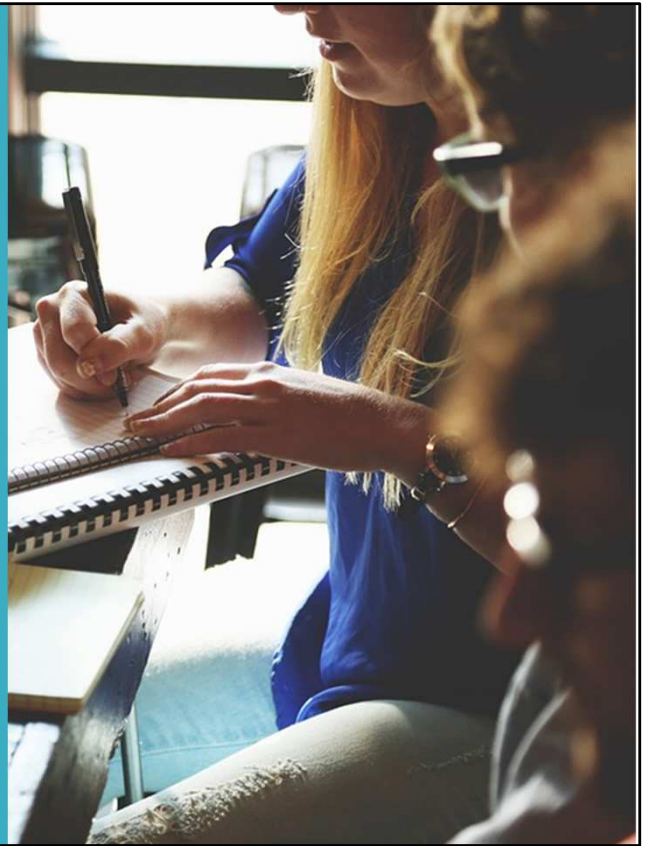
Précisions sur l'adoption des trois premiers livres (partie réglementaire) :

- Livre I et II introduits par décret n°2024-1083 du 6 novembre 2024
- Livre III introduit par décret n°2025-695 du 24 juillet 2025

Précisions sur l'adoption de la partie législative :

- Partie législative au JO du 23/02/2022 : Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique (rectificatif)
- Partie législative au JO du 05/12/2021 : Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

À TITRE INFORMATIF



- Création au sein du Code du travail, d'un chapitre « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense » → Applicable aux agents publics
- Mesures de prévention, application et adaptation en cas de risque avéré



- Peut-on mettre fin de manière anticipée au contrat d'un agent lorsque les conditions climatiques impliquent de fermer un service ?
- Peut-on suspendre la rémunération pour service non fait ?
- Peut-on faire récupérer les heures non faites avant la fin du contrat ?

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Il crée, notamment, au sein du Code du travail, un chapitre « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ». Ces dispositions s'appliquent aux agents publics territoriaux, en vertu de l'article L811-1 du CGFP.

Ainsi, en fonction des épisodes de chaleur intense définis sur la base des seuils de vigilance météorologique de Météo-France, les employeurs doivent, d'ici le 1^{er} juillet 2025 :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents ;
- lorsque le risque est avéré : définir les actions de prévention permettant de le réduire telles que modifier l'aménagement des lieux et postes de travail, adapter l'organisation du travail, mettre à disposition suffisamment d'eau fraîche, choisir les équipements de protection appropriés, informer les agents, ... ;
- lors de la survenue de tels épisodes de canicule : appliquer ces mesures et les adapter si la chaleur s'intensifie ;
- adapter ces mesures aux agents vulnérables ;
- définir les modalités de signalement de situations de malaise ou de détresse ainsi que les modalités de secours.

Questions pratiques : face aux conditions climatiques, les collectivités sont parfois contraintes de fermer un service (par exemple, fermeture de la station en l'absence de neige ou fermeture de la déchetterie en cas de canicule).

Plusieurs questions peuvent se poser :

• **Peut-on mettre fin de manière anticipée au contrat des saisonniers ?**

Non. Les cas de fin de fonctions avec interruption anticipée du contrat sont définis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Il n'est pas prévu d'interruption anticipée du contrat dans ce cas-là.

• **Peut-on suspendre la rémunération pour service non fait ?**

Non. Selon l'article L. 711-1 du CGFP, la rémunération est versée après service fait. En complément, l'article L. 711-2 du CGFP dispose : "Il n'y a pas de service fait :

1° Lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;

2° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service".

Dans une telle situation, l'absence de service fait ne dépend pas de l'agent, mais du contexte. Ainsi, lorsque l'absence de service fait n'est pas imputable à l'agent, l'administration ne peut pas légalement priver de rémunération l'agent.

Par exemple, est illégale la décision de récupérer, pour absence de service fait, la rémunération d'un agent qui n'a bénéficié d'aucun emploi ou d'aucune mission (Conseil d'Etat, n° 346245, 19.12.2012).

• **Peut-on faire récupérer les heures non faites avant la fin du contrat ?**

Considérer cette absence de travail comme du service non fait est contestable juridiquement. Mais, considérer ce temps de travail non réalisé comme du temps de travail effectif n'est pas satisfaisant non plus. Par conséquent, la solution qui semblerait la plus adaptée serait de faire rattraper ces heures non faites progressivement jusqu'à la fin du contrat (dans le respect des garanties minimales du temps de travail). Mais ce principe semble difficilement applicable dans le cadre de contrat court.

Nouvelles règles d'indemnisation qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025

- Concernent tous les allocataires
- Paiement des allocations d'aide au retour à l'emploi mensualisé sur la base de 30 jours calendaires, quel que soit le nombre de jours que compte le mois concerné
- S'appliquent aux allocations chômage à compter du mois d'avril 2025, qui seront versées en mai 2025



Le CDG accompagne les collectivités pour le calcul des allocations chômage et le montage des dossiers d'indemnisation (adhésion par voie de convention).

Il est à noter que l'UNEDIC propose des analyses synthétique et plus détaillée sur tous les changements en matière de chômage à compter du 1^{er} avril 2025.

Analyse synthétique = [Assurance chômage : qu'est-ce qui change au 1^{er} avril ? | Unedic.org](#)

Analyse détaillée = [Présentation PowerPoint](#)

Informations relatives à la prestation proposée par le CDG : [Gestion des dossiers chômage - CDG 74](#)

2 expérimentations introduites par la loi TFP

Titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage

- Décret 2020-530 : expérimentation pour 5 ans, puis 6 ans (jusqu'au 6 août 2025)
- Décret 2024-1207 : dispositif pérennisé avec quelques ajustements (diplôme, délais...)

Accès dérogatoire à un cadre d'emplois supérieur

- Décret 2020-569 : expérimentation pour 6 ans, puis 7 ans (jusqu'au 31 décembre 2026)
- Détachement prononcé avant cette date
- En attente d'une éventuelle pérennisation

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire (prolongation d'1 an).

Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

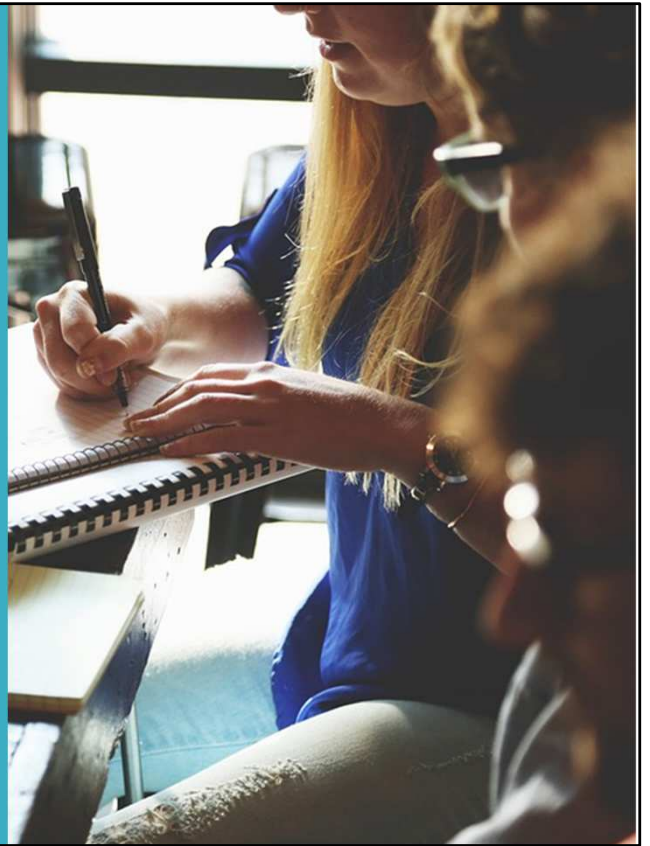
Ce décret entre en vigueur le 25 décembre 2024.

Apporte les aménagements suivants :

- Les apprentis doivent être titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau requis par le statut particulier du cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours externe
- Le dépôt de la candidature doit intervenir au moins quatre mois (au lieu de trois mois) avant le terme du contrat d'apprentissage. Ce délai peut être porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.
- Dans le délai de trois mois (au lieu d'un mois) à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale transmet au candidat une proposition de titularisation dans un corps d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptibles d'être occupé à titre de première affectation, et elle l'invite à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidatures.
- La commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat à être titularisé, lorsqu'elle décide de procéder à la sélection du candidat après un premier examen du dossier, peut auditionner le candidat. Cet entretien intervient au plus tard 15 jours avant le terme du contrat d'apprentissage.

Procédures qu'il est possible de déléguer sans surcoût au CDG74 pour les collectivités affiliées.

Zoom : les ATSEM



QUEL CADRE POUR OCCUPER LES FONCTIONS D'ATSEM ?

Obligation de l'employeur de confier à l'agent des missions qui correspondent à son grade

Statut particulier des ATSEM qui définit précisément les missions

CAP Accompagnant éducatif de la petite enfance (AEPE) requis dans certains cas

Au minimum une « vraie » ATSEM dans chaque école maternelle

Décret n°92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Article 2 : « Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. »

CAP AEPE anciennement CAP Petite enfance (certificat d'aptitude professionnelle petite enfance), ou diplôme équivalent.

ATTENTION, le BAFA seul ne suffit pas.

Pourraient convenir :

- BEP Accompagnement, Soins et Services à la Personne (ASSP)
- BAC Pro Accompagnement, Soins et Services à la Personne
- Diplôme d'État d'Auxiliaire de Puériculture (DEAP)
- Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE)
- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)

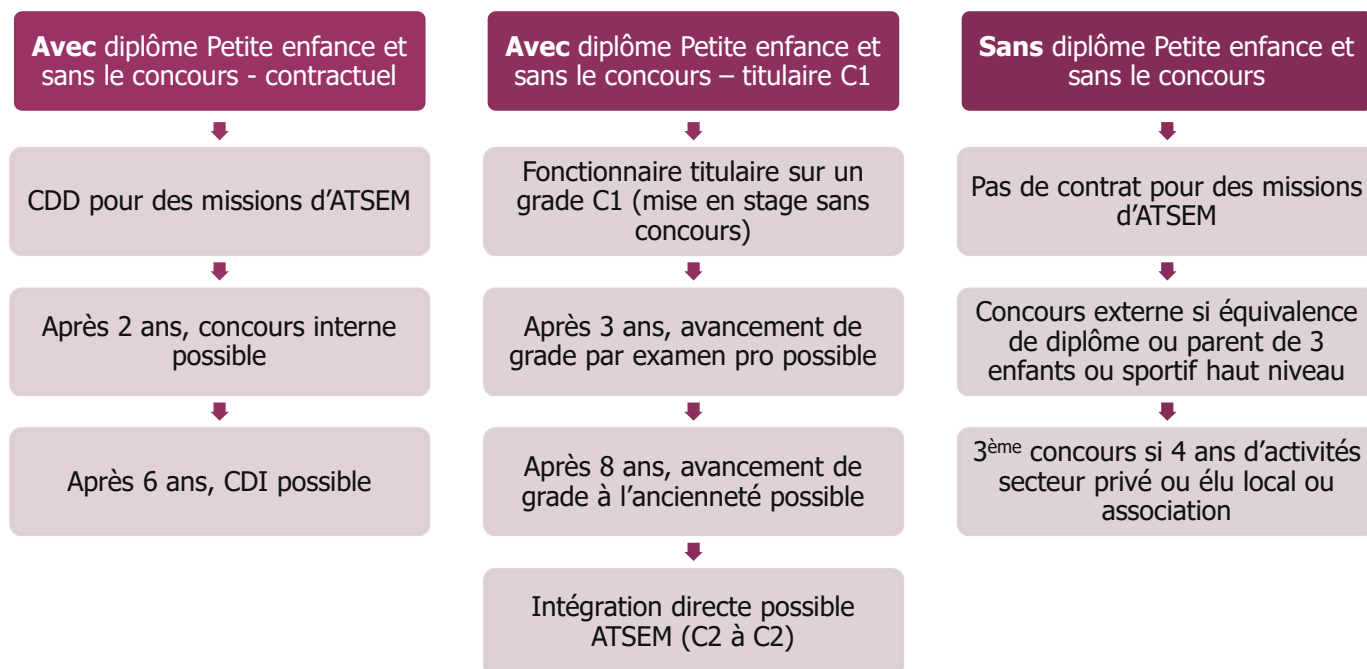
Article R*412-127 du code des communes : « Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines.

Cet agent est nommé par le maire après avis du directeur ou de la directrice.

Son traitement est exclusivement à la charge de la commune.

Pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice. »

QUELLES POSSIBILITÉS POUR OCCUPER LES FONCTIONS D'ATSEM ?



Décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^e classe des écoles maternelles : instauration d'un concours interne et troisième concours à partir de mars 2011 (auparavant, seulement un concours sur titre).

Concours interne : Les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de deux années au moins de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.

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 : pendant 5 ans, au moins 60% des postes seront réservés au concours interne, contre un maximum de 30% auparavant.

Intégration directe Adjoint technique/d'animation principal de 2^{ème} classe à Agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles : demande écrite de l'agent – délibération pour ouvrir le poste à ce grade si besoin – DVE – arrêté d'intégration du cadre d'emplois des Atsem.

Concours d'ATSEM : 3^{ème} concours

- une ou plusieurs des activités professionnelles quelle qu'en soit la nature ;
- un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ;
- une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

Zoom : l'accident imputable au service



Définitions

- Accident de service
- Accident de trajet



➤ Qu'est-ce qu'un accident ?

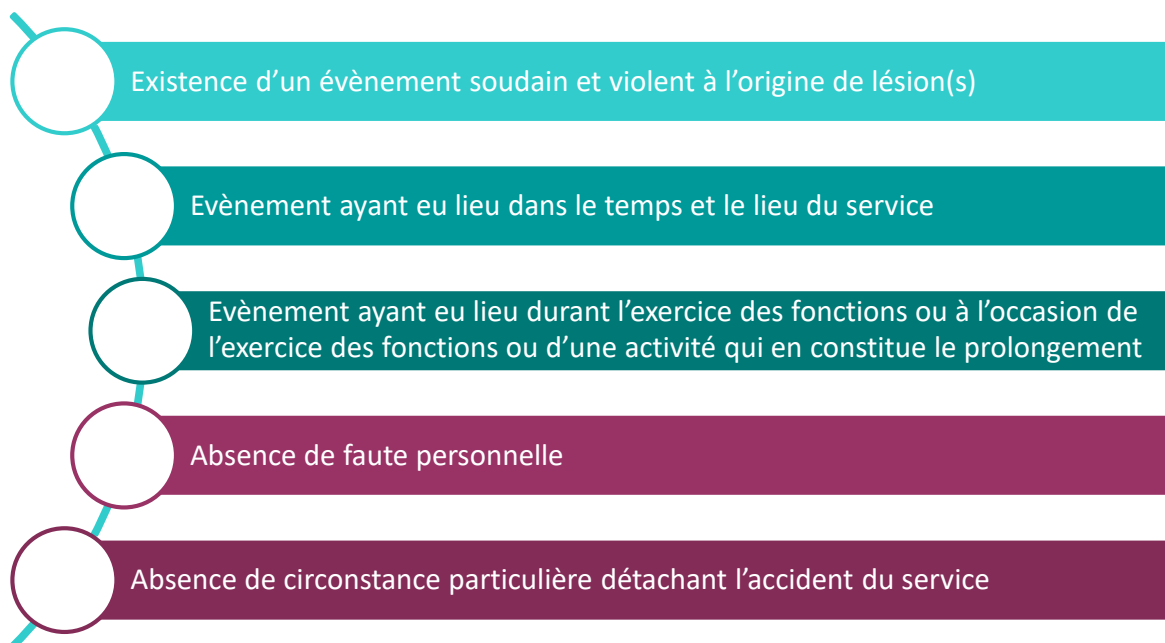
Événement précisément déterminé et daté, caractérisé par sa **violence** et sa **soudaineté**, à l'origine de lésions ou d'affections physiques ou psychologiques qui ne trouvent pas leur origine dans des phénomènes à action lente ou répétée auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines (Conseil d'Etat - 30 juillet 1997 n°159366)

➤ Qu'est-ce qu'un accident de service ?

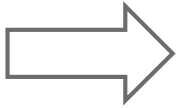
Accident survenu, quelle qu'en soit la cause, **dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal**, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (article L822-18 du CGFP).

Accident de service : définition

➤ Pour qu'un accident soit qualifié d'accident de service :



Si la situation répond à la définition posée par le code général de la fonction publique :



Présomption d'imputabilité au service de l'accident

En cas de faute personnelle ou de circonstance permettant de détacher l'accident du service, la présomption est renversée.

Depuis une ordonnance de 2017, le fonctionnaire n'a plus à prouver l'imputabilité au service d'un accident dès lors que celui-ci répond à la définition de l'[art. L. 822-18 code général de la fonction publique](#). On parle de présomption d'imputabilité.

Il y a donc un renversement de la charge de la preuve.

Toutefois, en cas de faute personnelle du fonctionnaire ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service, il revient à l'autorité territoriale d'apporter des éléments permettant de faire tomber cette présomption.

Accident de service : quelques exemples jurisprudentiels

Evènement survenu dans le temps et le lieu du service

« la chute accidentelle qu'a faite M. M. (...) en fin de journée, à la caserne où il était en service a été causée par un malaise provoqué par les conditions pénibles dans lesquelles l'intéressé avait assuré son service au cours des heures précédentes ; qu'ainsi la preuve d'un lien de causalité entre l'exécution du service, assuré par M. M. et l'accident survenu dans les circonstances sus-relatées est rapportée » (Conseil d'Etat – 22 mai 1991, n°80232)

Evènement survenu au cours d'une activité assimilée au service

*« Considérant (...) que la chute dont Mme B..., (...) a été victime a eu lieu dans le réfectoire de cet établissement où elle prenait son déjeuner (...), le tribunal administratif (...) a relevé que l'accident s'était produit dans un **lieu assimilé à un lieu de travail et pendant une activité assimilée au service** ; qu'en en déduisant qu'il s'agissait d'un accident de service, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit ni inexactement qualifié les faits »* (Conseil d'Etat – 31 mars 2014, n°368898)

Evènement en lien avec l'exercice normal du pouvoir hiérarchique

Un entretien professionnel annuel « *ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent, sauf à ce qu'il soit établi que cet entretien aurait donné lieu à **un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires* » (Conseil d'Etat – 27/09/2021- N° 440983)

Evènement en lien avec l'état de santé de l'agent

Un infarctus survenu à l'occasion du service et ayant entraîné le décès de l'agent dès lors qu'il trouvait sa cause, pour une part prépondérante, dans son état de santé, avec des facteurs de risque importants (Conseil d'Etat – 03/07/2009 - n° 307394)

Evènement détachable de l'exercice des fonctions

La chute d'une planche à repasser sur le pied d'un agent suivant une formation professionnelle en télétravail, lui ayant causé une fracture des orteils ne peut être regardé comme un accident de service dès lors que bien qu'il se soit déroulé durant le temps de service, « *les circonstances de cet accident ne peuvent être regardées comme constituant le prolongement normal ou relevant de l'exercice de ses fonctions. L'accident (...) doit être regardé comme un **évènement détachable du service**.* » (Tribunal Administratif de Paris – 9 novembre 2023, n°2124405)

Faute personnelle

Ne peut être considéré comme un accident de service, l'altercation entre M. X et M. Z ayant conduit ce dernier à pousser M. X à terre en menaçant de le frapper dès lors que l'altercation a été causée par les propos dénigrants de M. X à propos du travail de son collègue. M. Z a sollicité des explications auprès de M. X, lequel lui a tourné le dos et répondu par des insultes. M. X... « *a commis **une faute personnelle de nature à détacher du service l'agression en litige*** » (CAA de NANCY – 1ère chambre, 21/10/2021, 19NC02250)

57

Précisons que l'exercice des fonctions en télétravail n'exclut pas la reconnaissance d'un accident de service. En l'espèce, ce sont les circonstances de l'accident qui ont permis de considérer que l'évènement était détachable du service,

Dans d'autres situations, l'accident de service a été reconnu pendant l'exercice des fonctions en télétravail.

C'est le cas par exemple d'un agent décédé à la suite d'un incendie à son domicile durant les 45 min de sa pause déjeuner, Le juge a considéré que : « *au vu notamment de la brièveté de ce laps de temps, son déjeuner à domicile doit être regardé comme constituant un prolongement normal de son activité en télétravail.* » (TA de Paris 12 mai 2023 (req. n° 2127166))

Accident de trajet : définition légale

➤ Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?

Accident qui se produit sur le **parcours habituel** entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et **pendant la durée normale** pour l'effectuer, en l'absence de fait personnel de l'agent ou de toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante (art. L822-19 CGFP)

- L'agent doit apporter la preuve de l'imputabilité au service de cet accident.
- Appréciation au cas par cas, avec des positions jurisprudentielles divergentes.

Trajet entre le domicile et le travail

- Lorsqu'un agent réside dans un immeuble d'habitation collectif, le trajet débute dès la sortie du logement (y compris dans les parties communes – escaliers, couloirs, parkings)
- Le trajet doit toutefois avoir commencé (l'agent ne doit pas se trouver encore à l'intérieur de son domicile)
- Il faut rechercher le lieu du point de déséquilibre et non pas le lieu de la chute

Trajet entre le travail et le lieu de restauration

- L'agent doit prendre habituellement ses repas dans ce lieu, sauf nécessité liée à l'exercice des fonctions

59

Trajet entre le domicile et le travail :

Jusqu'à récemment, divergence de positions selon les juridictions.

- Une CAA a considéré que l'agent victime d'une chute, alors qu'il se rendait à son travail, en descendant les marches de l'escalier situé dans les parties communes de sa résidence, nonobstant le fait qu'il se trouvait à l'intérieur du hall d'entrée de l'immeuble dont il a un usage privé avec les autres habitants, doit être regardé comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail (CAA Marseille 4 juil. 2022 n°21MA02328). Donc reconnaissance d'un accident de trajet en l'espèce.
 - Parfois, le juge fait une distinction entre l'escalier que tous les habitants de l'immeuble peuvent emprunter et l'escalier qui a seulement pour vocation de desservir l'appartement de l'agent (CAA Marseille 29 mai 2001, n° 98MA01230).
 - Le TA de Paris considère que la chute survenue dans les escaliers de l'immeuble de l'agent ne peut pas être assimilée à un accident de trajet (TA Paris, 18 oct. 2001, n° 9812259/5).
- Harmonisation avec le Conseil d'Etat (n° 494081, 27.06.2025).

Le trajet entre le domicile et le lieu de destination doit avoir commencé : l'accident se produisant alors que l'agent se trouve encore à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété ne constitue pas un accident de trajet (Conseil d'Etat, 30 novembre 2018, n° 416753).

Point de déséquilibre : « le point de déséquilibre ayant entraîné la chute se situait à l'extérieur de la cour privative ; qu'ainsi l'accident dont a été victime l'intéressé doit être regardé comme s'étant produit sur le trajet de son lieu de travail à son domicile » (CAA Nancy, 1^{er} février 2001, n° 96NC01814).

Lieu de restauration : « l'accident litigieux qui s'est produit sur le trajet entre le lieu de travail de l'intéressée et un restaurant où elle ne prenait pas habituellement ses repas, ne peut être considéré comme un accident de service » (Conseil d'Etat, 13 juin 1997, n° 132340).

Trajet correspondant aux horaires normaux de service

- Imputabilité au service en cas de léger retard ou avance
- Pas d'imputabilité au service quand l'accident est survenu plus de 4h après la fermeture du service, sans précision

Accident de trajet pendant un arrêt maladie

- Accident imputable au service lors d'un trajet pour une visite médicale de contrôle organisée par la collectivité

Trajet correspondant aux horaires normaux de services :

- Léger retard (Conseil d'Etat, 4 janvier 1985, n° 574665)
- Avance sensible (Conseil d'Etat, 17 juin 1977, n° 04100)
- Accident 4h après la fermeture du service (Conseil d'Etat, 15 mai 1985, n° 54396)

Accident de trajet pendant un arrêt maladie : Conseil d'Etat, 10 mai 1995, n° 100903 :

« M. X..., agent technique des postes et télécommunications, a été victime d'un accident de la circulation, alors que, bénéficiant d'un congé de longue durée, il revenait à son domicile, par un trajet normal, d'une visite médicale de contrôle, à laquelle, à la demande de son administration, il avait été convoqué par la direction des affaires sanitaires et sociales du département ; que, survenu dans ces circonstances, l'accident dont il s'agit doit être regardé comme imputable au service ».

Fait personnel de l'agent

- Pas d'imputabilité au service de l'accident causé par une grave imprudence de l'agent
- Imputabilité au service de l'accident quand bien même l'agent aurait consommé du cannabis dans la mesure où cette consommation n'est pas la cause de l'accident (illustre l'appréciation au cas par cas du juge et la détermination précise de la cause de l'accident)

Circonstances particulières étrangères notamment aux nécessités de la vie courante

- En principe, trajet direct entre le domicile et le travail
- Détour pris en compte lorsqu'il est lié aux besoins du service, aux exigences de la circulation ou aux nécessités de la vie courante

61

Fait personnel :

- Grave imprudence : Conseil d'Etat, 7 mai 2010, n° 328057 : « *cet accident s'était produit alors qu'elle effectuait, à vive allure, un dépassement dangereux d'une file de plusieurs véhicules, sur une portion de route sans visibilité et avec interdiction de doubler, au sommet d'une côte, et en a déduit qu'il avait pour cause directe une faute personnelle de l'intéressée, détachable du service* ».
- Consommation de drogue : CAA Nantes, 31 janvier 2017, n° 14NT02677 : « *le recteur de l'académie de Rennes s'est uniquement fondé sur les mentions du procès-verbal de gendarmerie du 14 janvier 2012 révélant, après analyses toxicologiques, l'usage de produits stupéfiants par la victime, pour estimer que cette faute personnelle de l'agent était de nature à détacher cet accident du service ; que, toutefois, si la recherche de produits stupéfiants effectuée après prélèvement sanguin sur la victime a révélé la présence d'un taux de cannabis faiblement supérieur au seuil minimal de détection, cette circonstance n'est pas de nature, en l'espèce, à ôter à cet accident sa qualification d'accident de trajet, alors qu'il n'est pas établi, au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, que la consommation de ce produit en aurait été la cause* ».

Circonstances particulières étrangères notamment aux nécessités de la vie courante :

- Motif lié aux besoins du service ou aux exigences de la circulation : Conseil d'Etat, 4 décembre 1974, n° 94336
- Motif lié aux nécessités de la vie courante : par exemple, se rendre à la boulangerie (Conseil d'Etat, 2 février 1996, n° 145516), déposer son enfant à l'école (CAA Douai, 25 janvier 2005, n° 02DA00247), retirer un chéquier au bureau de poste (CAA Bordeaux, 15 mars 2004, n° 00BX02696).

Procédures

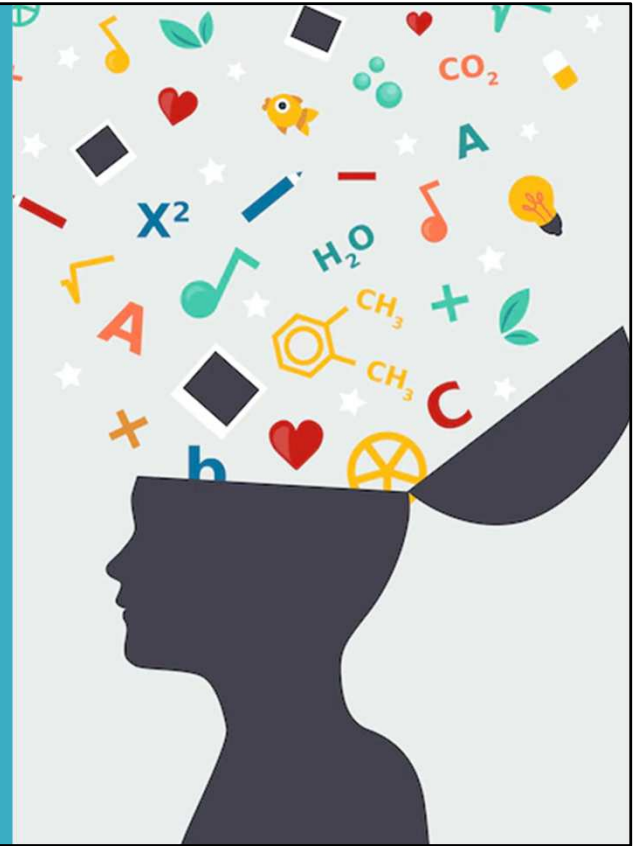
- Régime général (IRCANTEC)
- Régime spécial (CNRACL)



Pour rappel,

- Régime général = fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) effectuant une durée hebdomadaire de travail inférieure à 28h par semaine + agents contractuels
- Régime spécial = fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) effectuant une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 28h par semaine

Régime général



Les étapes de la déclaration d'accident de travail

L'agent déclare son accident à l'AT (dans les 24h)

- Formulaire
- Certificat médical

L'AT déclare l'accident à la CPAM (dans les 48h)

- Formulaire cerfa (déclaration accident)/télé-déclaration
- Possibilité de contester le caractère professionnel de l'accident (rapport)
- Transmission à l'agent du document de prise en charge des frais
- Attestation de salaire

Etude de la déclaration par la CPAM

- Délai minimal de 30 jours / 90 jours max
- Placement en CMO/Versement des **IJ maladie** durant l'instruction*
- Frais de santé remboursés entièrement aux professionnels de santé

* Application des règles de coordination rémunération statutaire/prestations en espèces de la sécurité sociale

64

Terminologie :

- Accident de service : agents relevant du régime spécial
- Accident de travail : agents relevant du régime général

Procédure en cas d'accident de travail du fonctionnaire IRCANTEC/agent contractuel (cf. diapo) :

- L'agent informe son employeur dans les 24 h de son accident de travail (lieu, circonstances, témoins éventuels) : il faut donc lui remettre un formulaire pour lui permettre de décrire les circonstances de son accident (Article R441-2 - Code de la sécurité sociale)

Le médecin établit (Article L441-6 - Code de la sécurité sociale) :

- Un certificat médical indiquant l'état de la victime et les conséquences de l'accident ou les suites éventuelles si les conséquences ne sont pas exactement connues
- Un arrêt de travail (si celui-ci est nécessaire)

Un accident ne nécessitant pas d'arrêt de travail suppose donc tout de même l'établissement d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'agent a été contrôlé suite à l'accident.

Lorsque l'accident ne nécessite pas d'arrêt de travail ou de soins médicaux particuliers, une simple inscription peut être réalisée sur un registre dédié (pas de déclaration à la CPAM). Lorsqu'un accident ayant fait l'objet d'une simple inscription sur un registre entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux, l'employeur est tenu d'adresser une déclaration à la CPAM (Article L441-4 - Code de la sécurité sociale).

- Le délai de 48h pour transmission de la déclaration d'accident à la CPAM ne comprend pas les dimanches et jours fériés (Article R441-3 - Code de la sécurité sociale)

L'autorité territoriale peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident de travail/trajet dans un délai de 10 jours après déclaration : elles doivent être motivées par des éléments factuels (Article R441-6 - Code de la sécurité sociale)

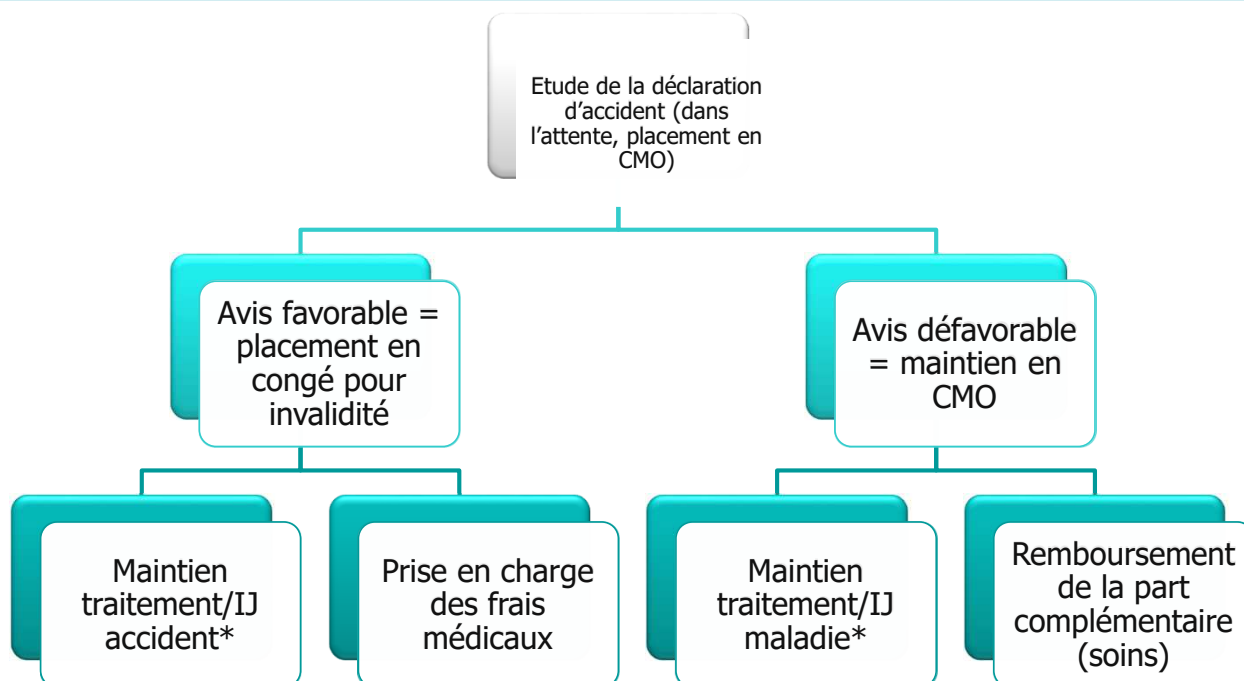
Même en cas de doute sur les circonstances de l'accident ou de contestation sur le caractère professionnel, l'employeur remet à l'agent le document permettant la prise en charge des soins (Article L441-5 - Code de la sécurité sociale)

Une attestation de salaire doit être réalisée par l'employeur en cas d'arrêt de travail permettant à la CPAM de calculer les IJ (Article R441-4 - Code de la sécurité sociale).

- Délai d'étude par la CPAM :

- 30 jours si l'employeur n'a pas émis de réserve (Article R441-7 - Code de la sécurité sociale)
- 70 jours en cas de réserves nécessitant des investigations + Phase contradictoire de 10 jours une fois les investigations terminées
- ⇒ La CPAM rend sa décision au plus tard 90 jours après réception de la déclaration d'accident (Article R441-8 - Code de la sécurité sociale)

Décision de la CPAM et conséquences



* Application des règles de coordination rémunération statutaire/prestations en espèces de la sécurité sociale

65

- Reconnaissance du caractère professionnel de l'accident :
 - Soit par notification de la CPAM à l'employeur
 - Soit absence de notification dans le délai réglementaire = reconnaissance implicite

L'avis de la CPAM est en principe opposable à l'employeur.

Les agents du régime général (fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels) victimes d'un accident de travail donnant lieu à un arrêt de travail, sont, en cas de reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident, placés en **congé pour invalidité imputable au service**. Ce congé est à distinguer du CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) dont seuls les fonctionnaires relevant du régime spécial peuvent bénéficier.

Fonctionnaire IRCANTEC :

Le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service pendant toute la période d'incapacité de travail **jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès** (Article 37 - Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet)

Agent contractuel :

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail **jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès** (Article 9 - Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

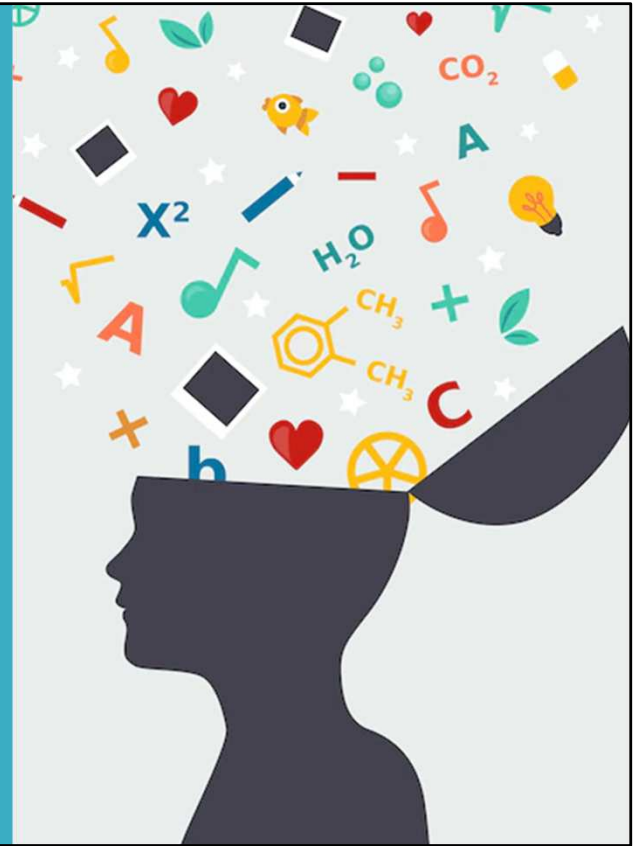
La décision de la CPAM est notifiée à l'agent et à l'autorité territoriale.

Un recours de l'employeur/de l'agent est possible auprès de la commission de recours amiable (CRA) dans un délai de 2 mois. En cas de rejet par la CPAM du recours, un recours auprès du tribunal judiciaire est possible.

En cas d'avis défavorable de la CPAM, il n'y a pas de régularisation à effectuer en paie car l'agent était placé en CMO durant l'instruction. Son arrêt de travail est donc à prendre en charge au titre de la maladie ordinaire une fois la notification du refus de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident. Les frais pris en charge au titre des soins et RDV médicaux donnent lieu à un remboursement de la part complémentaire.

Pour plus de précisions sur l'application des règles de coordination rémunération statutaire/prestations en espèces de la CPAM, vous pouvez consulter notre note d'informations (La protection sociale et statutaire des agents du régime général (Fonctionnaires IRCANTEC et contractuels)) : [Congés et absences - CDG 74](#),

Régime spécial



Accident d'un fonctionnaire relevant du régime spécial = CITIS

Procédure de placement en CITIS en 3 étapes :



CITIS = congé pour invalidité temporaire imputable au service

Selon l'article L. 822-21 du Code général de la fonction publique, le CITIS est accordé au fonctionnaire en position d'activité lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

La procédure est prévue par le Code général de la fonction publique et le Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

La DGAFP propose également un guide pratique : [Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles | Le portail de la fonction publique](#)

/!\ dans certains cas, l'accident ne génère pas d'arrêt de travail. Dans ce cas, la déclaration est nécessaire pour différentes raisons :

- Prise en charge des soins et frais occasionnés par l'accident par l'employeur ;
- Prise en charge d'une rechute le cas échéant ;
- Mise en place de mesures de prévention pour éviter la survenance d'autres accidents.

1. Déclaration de l'agent

Déclaration par tout moyen à l'autorité territoriale

Formulaire précisant les circonstances de l'accident

+ Certificat médical

+ Toute autre pièce

Dans un certain délai

Principe : 15 jours à compter de la date de l'accident

Exception : 15 jours à compter de la date de la constatation médicale (2 ans)

Conséquences

Transmission en bonne et due forme dans les délais :
instruction par l'autorité territoriale (étape n° 2)

Transmission incomplète et/ou hors délai :
rejet par l'autorité territoriale (fin de la procédure)

68

Déclaration par tout moyen à l'autorité territoriale (Article 37-2 - Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux)

Le fonctionnaire adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service ou de trajet. Le fonctionnaire accompagne sa déclaration des pièces nécessaires pour établir ses droits. La déclaration comporte :

- Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie ; il est transmis par l'autorité territoriale à l'agent qui en fait la demande, dans un délai de 48 heures suivant celle-ci et, le cas échéant, par voie dématérialisée, si cela est précisé dans la demande.
- Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.
- En complément de ces deux éléments, l'agent peut accompagner la déclaration d'autres pièces pouvant être utiles à l'instruction de son dossier.

La présentation du formulaire n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité ou de nullité de la demande, dès lors que celle-ci contient tous les éléments nécessaires à son instruction, notamment les arrêts de travail prescrits et les certificats médicaux afférents (CAA Toulouse, 24 janvier 2023, n° 21TL00312).

Le juge a précisé, s'agissant du formulaire, que :

- L'employeur n'a pas à inviter l'agent à compléter sa demande en fournissant le bon formulaire, obligation qui ne pèse sur lui que si l'agent le demande. Et il ne devait pas davantage l'informer des conséquences d'une absence de ce document (CAA Lyon, n° 22LY00774, 07.02.2024).
- Un fonctionnaire territorial ne peut être placé en CITIS que sur sa demande. Par suite, et alors que l'intéressé n'a pas saisi son employeur d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, il ne peut reprocher à ce dernier de ne pas lui avoir fait bénéficier d'un tel congé (CAA Versailles, n° 23VE00999, 15.05.2025).

En revanche, il a considéré que l'administration ne peut pas légalement rejeter la demande de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie d'un agent au seul motif que cette dernière ne répond pas aux conditions de forme prévues par l'article 37-2 du décret n° 87-602 du 30 juillet 2017. En effet, la présentation du formulaire prévu par les dispositions de cet article n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité ou de nullité de la demande, dès lors que la simple lettre par laquelle l'agent a saisi son employeur, contenait tous les éléments nécessaires à l'instruction de sa demande, et que l'administration ne précise pas en quoi cette dernière, du seul fait qu'elle n'était pas présentée sur le formulaire prévu, aurait été incomplète (CAA de Toulouse, n° 21TL00312, 24.01.2023).

Un modèle de formulaire est disponible sur notre site internet : [Gestion des accidents de service et des maladies professionnelles - CDG 74](#)

Délai de déclaration (Article 37-3 - Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux)
Le fonctionnaire doit adresser la déclaration d'accident de service ou de trajet à l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'accident.

Par exception, lorsque le certificat médical est établi dans le délai de deux ans à compter de la date de l'accident (cas où les conséquences de l'accident ne sont pas décelées immédiatement), le délai de déclaration est de 15 jours à compter de la date de cette constatation médicale.

(Délais non applicables lorsque le fonctionnaire est victime d'un acte de terrorisme, est blessé ou impliqué lors de cet acte ou s'il justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes).

A noter que les documents annexes à la déclaration qui n'ont pas pu être collectés par l'agent avant l'expiration du délai peuvent faire l'objet d'un envoi complémentaire ultérieur afin de ne pas retarder l'envoi de la déclaration.

Conséquences

En cas de transmission hors délai, il est préférable de transmettre un courrier à l'agent accusant réception de sa demande et l'informant de son rejet.

2. Instruction par l'autorité territoriale

Instruction par l'autorité territoriale

Peut faire procéder à une expertise auprès du médecin agréé et/ou diligenter une enquête administrative

Doit saisir le Conseil médical en cas de faute personnelle ou toute autre circonstance particulière

Dans un certain délai

Principe : 1 mois à compter de la réception de la déclaration

Exception : + 3 mois dans le cas d'une instruction complémentaire

Position de l'agent pendant l'instruction

Pendant le délai d'instruction : CMO

A l'expiration du délai d'instruction : CITIS provisoire

69

Instruction

Une fois que le fonctionnaire a déclaré son accident et que sa demande est recevable, l'autorité territoriale instruit le dossier afin de se prononcer sur l'imputabilité ou non au service de l'accident. Elle doit informer dans les plus brefs délais le service de médecine préventive.

Pour rappel, lorsque l'accident répond à la définition légale, il est présumé imputable au service, c'est-à-dire que l'autorité territoriale, si elle conteste, doit démontrer l'existence d'une faute personnelle du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. A l'inverse, pour l'accident de trajet, c'est au fonctionnaire de démontrer l'imputabilité au service.

Faculté (Article 37-4 - Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux) :

- L'autorité territoriale peut faire procéder une expertise auprès du médecin agréé lorsque des circonstances particulières semblent de nature à détacher l'accident du service (il convient d'informer l'agent).
- L'autorité territoriale peut diligenter une enquête administrative afin d'établir la matérialité des faits et les circonstances de l'accident (il convient d'informer l'agent).

Obligation (Article 37-6 - Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux) :

L'autorité territoriale doit consulter le conseil médical formation plénière lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service / lorsqu'un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service. Le défaut de consultation du conseil médical dans ce cas rend la décision illégale. Lorsqu'elle saisit le conseil médical, l'autorité territoriale joint à sa saisine :

- la copie de la déclaration établie par l'agent ou son représentant ;
 - la copie du certificat médical ;
 - la copie de toutes pièces relatives à l'accident ou à la maladie utiles à l'avis (témoignages, rapports et constatations recueillis) ;
 - les documents médicaux reçus et transmis sous pli confidentiel.
- (il convient d'informer l'agent)

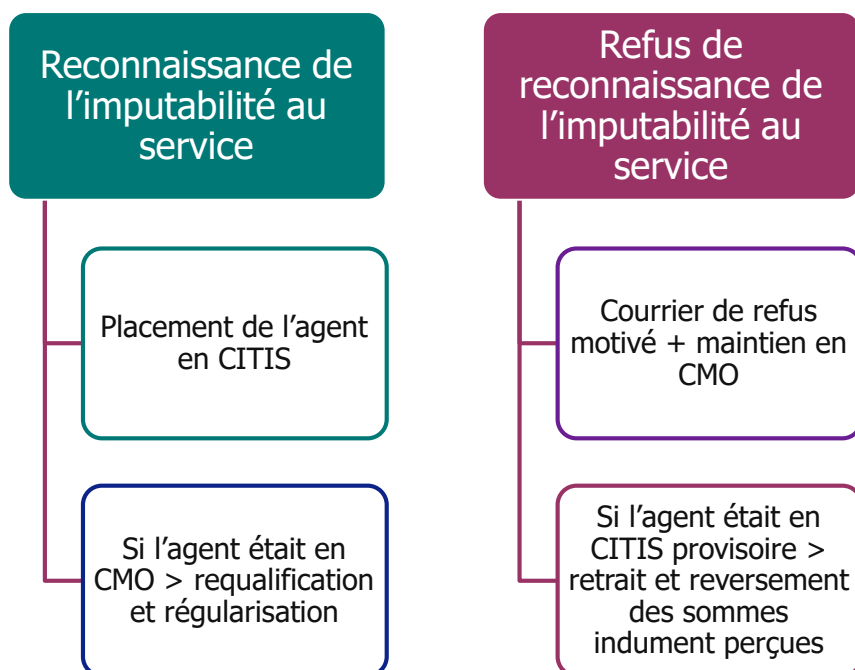
Délai d'instruction (Article 37-5 - Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux)

En cas d'accident, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration complète. Un délai de 3 mois s'ajoute (donc 4 mois au total) en cas d'expertise auprès du médecin agréé, d'enquête administrative ou de saisine du conseil médical.

Position de l'agent pendant l'instruction

- Pendant toute la période d'instruction (1 mois ou 4 mois en cas de mesures d'instruction complémentaires) : l'agent est placé en CMO si l'accident justifie un arrêt de travail. Les frais et honoraires médicaux, le cas échéant, sont à charge. En effet, la décision de placement en CITIS ne prend effet qu'à l'issue de l'instruction, lorsqu'elle est notifiée à l'agent. L'agent ne peut donc pas être placé en CITIS pendant cette période d'instruction.
- A l'expiration du délai d'instruction : si l'autorité territoriale n'a pas terminé l'instruction, l'agent est placé en CITIS provisoire. Cette décision est notifiée au fonctionnaire. Elle précise qu'elle peut être retirée si, à l'issue de l'instruction, l'autorité territoriale ne constate pas l'imputabilité au service. Si l'arrêt ne précise pas que cette décision pourra être retirée, il ne peut pas être regardé comme ayant placé l'agent en CITIS à titre provisoire seulement (Conseil d'Etat, 3 novembre 2023, n° 465818). Tant qu'il s'applique, cet arrêté produit les mêmes effets que le CITIS : maintien de rémunération et prise en charge des frais et honoraires médicaux.

3. Décision de l'autorité territoriale



70

Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service (Article 37-9 - Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux).

Reconnaissance de l'imputabilité au service

L'autorité territoriale place le fonctionnaire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail. Si l'agent était en CMO, il doit être requalifié en CITIS, avec une régularisation en paie (rémunération + prise en charge des frais et honoraires médicaux).

Refus de reconnaissance de l'imputabilité au service

Courrier informant l'agent de ce refus

Si l'agent était placé en CITIS provisoire, l'autorité territoriale doit retirer sa décision. L'agent sera alors placé en CMO. De plus, l'agent devra reverser les sommes indument perçues.

MERCI POUR



VOTRE ATTENTION !

Rejoignez-nous !

