

ACTUALITES DE JANVIER 2025

L'actu du CDG41

La page relative aux conseils de discipline a été réactualisée sur :

<https://www.cdg-41.org/je-conduis-une-procedure-disciplinaire/>

Dans un souci d'amélioration de la qualité de notre accompagnement, le CDG41 envisage de proposer une ou plusieurs **sessions d'information sur la thématique de la discipline**, du montage du dossier à l'application de la sanction disciplinaire en passant par la tenue du conseil de discipline (selon la sanction retenue).

Aussi, il vous est proposé de vous rapprocher auprès de Mme EVE-CROUZET Virginie, par mail v.eve-crouzet@cdg41.org, avant le 7 avril 2025.

La première session d'information sera programmée en fonction de ce recensement, en fin de premier semestre, sur une durée de 6 heures - de 9h à 12h30 et de 13h30 à 16h00 – dans les locaux du CDG41.



Ces sessions ne comportent que des informations théoriques et ne sauraient aborder des situations en cours ou projetées de montage d'un dossier disciplinaire.

Les participants (2 maximum par employeur affilié) dont les collectivités ou établissements seraient en cours de montage d'une procédure, avec ou sans conseil de discipline, seront invités à s'inscrire sur une session ultérieure.

1. Évolutions du temps de travail

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

- **Temps partiel pour les fonctionnaires à temps non complet :**

À compter du **1^{er} novembre 2024**, les fonctionnaires employés à temps non complet peuvent bénéficier du temps partiel sur autorisation. Ce temps partiel peut être fixé à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions.

- **Suppression de l'ancienneté pour les contractuels :**

Les agents contractuels de droit public peuvent désormais bénéficier d'un temps partiel (sur autorisation ou de droit dans le cadre de la naissance ou de l'adoption d'un enfant) sans condition d'ancienneté.

2. Formation et prévention en santé au travail

- **Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes :**

Depuis le 1^{er} mai 2020, la mise en place d'un tel dispositif est **obligatoire** pour tous les employeurs publics. Si ce n'est pas encore le cas, n'hésitez pas à contacter le Pôle Santé au Travail du CDG41. Vous retrouverez également toutes les informations sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sur le site INTERNET du CDG 41.

3. Jurisprudence à retenir

- **Révocation pour manquements graves :**

Une affaire récente (Cour administrative d'appel de Nancy, 3 décembre 2024) confirme la révocation d'un agent communal pour usage des moyens du service public à des fins personnelles et comportements inappropriés.

- **Non-renouvellement de détachement et NBI :**

La Cour administrative d'appel de Paris (18 décembre 2024) rappelle qu'un fonctionnaire n'a pas de droit acquis au renouvellement de son détachement. De même, la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est conditionnée à l'exercice effectif des fonctions y donnant droit.

4. Taux de cotisations et contributions au 1^{er} janvier 2025



TAUX DE COTISATIONS ET DE CONTRIBUTIONS AU 1ER JANVIER 2025 REGIME SPECIAL AGENTS STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS COMPLET AGENTS STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS NON COMPLET (28 HEURES ET PLUS)

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : **Annuel : 47 100€ / mensuel : 3 925€ / journalier : 216 €**

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	TAUX	TAUX	ASSIETTE
	PART PATRONALE	PART SALARIALE	
C.S.G. NON DÉDUCTIBLE	-	2,40%	98,25 % (11) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance
C.S.G. DÉDUCTIBLE	-	6,80%	98,25 % (11) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance
C.R.D.S.	-	0,50%	98,25 % (11) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance
MALADIE MATERNITE	9,88 % (12)	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	0,30 %	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
ALLOCATIONS FAMILIALES	5,25%	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT <i>(employeurs occupant moins de 50 salariés)</i>	0,10%	-	Traitement indiciaire + N.B.I. dans la limite du plafond de sécurité sociale
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT <i>(employeurs occupant 50 salariés et plus)</i>	0,50%	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
VERSEMENT TRANSPORT	<i>selon le territoire (13)</i>	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
C.N.R.A.C.L.	34,65 % (14)	11,10%	Traitement indiciaire + N.B.I.
A.T.I.A.C.L.	0,40%	-	Traitement indiciaire
R.A.F.P.	5,00%	5,00%	Primes, SFT, Heures Complémentaires, Heures Supplémentaires, Avantages en nature, Participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (15), etc. dans la limite de 20 % du Traitement de base indiciaire (NBI exclue)
C.D.G <i>(taux obligatoire)</i>	0,80%		Traitement indiciaire + N.B.I.
C.D.G <i>(taux additionnel)</i>	0,80%		Traitement indiciaire + N.B.I.
C.N.F.P.T.	0,90%		Traitement indiciaire + N.B.I.
C.N.F.P.T. <i>(formation des apprentis)</i>	0,10%		Traitement indiciaire + N.B.I.

(1) Ce taux est porté à 100 % sur la fraction des rémunérations dépassant 4 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale. Le taux d'abattement n'est pas applicable dans les situations visées au 2^e alinéa de l'article L.136-2 du code de la sécurité sociale (contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire notamment).

(2) Le taux antérieur de 9,88 % est de nouveau applicable, après avoir été réduit à 8,88 % par le décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 uniquement au titre de l'année 2024

(3) Taux fixé et modifié par l'URSSAF pour les collectivités employant au moins onze salariés selon le secteur géographique / à retrouver sur : <https://www.urssaf.fr/assurés/les-outils-documentation/outils/le-chef-reversement-mobilité.html>

(4) Le 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 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. Il s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2025.

(5) Participation employeur mutuelle et/ou prévoyance soumise à cotisation RAFP uniquement si adhésion à titre facultatif

**TAUX DE COTISATIONS ET DE CONTRIBUTIONS AU 1ER JANVIER 2025 REGIME GENERAL
AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC
AGENTS STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS NON COMPLET (MOINS DE 28 HEURES)**

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : **Annual : 47 100€ / mensuel : 3 925€ / journalier : 216 €**

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	TAUX	TAUX	ASSIETTE
C.S.G. NON DÉDUCTIBLE	-	2,40%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (4)
C.S.G. DÉDUCTIBLE	-	6,80%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (4)
C.R.D.S.	-	0,50%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (4)
MALADIE MATERNITE INVALIDITE DECES	13,00%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
VIEILLESSE PLAFONNEE	8,55%	6,90%	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature dans la limite du plafond de sécurité sociale
VIEILLESSE DEPLAFONNEE	2,02%	0,40%	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	0,30 %	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
ALLOCATIONS FAMILIALES	5,25%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT <i>(employeurs occupant moins de 50 salariés)</i>	0,10%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature dans la limite du plafond de sécurité sociale
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT <i>(employeurs occupant 50 salariés et plus)</i>	0,50%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
VERSEMENT TRANSPORT	<i>selon le territoire (2)</i>	-	Collectivités de plus de 11 salariés / Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
I.R.C.A.N.T.E.C. (tranche A)	4,20%	2,80%	Traitement brut imposable, hors SFT y compris les avantages en nature dans la limite du plafond de la sécurité sociale
I.R.C.A.N.T.E.C. (tranche B)	12,55%	6,95%	Traitement brut imposable, hors SFT y compris les avantages en nature sur la part au-dessus du plafond de sécurité sociale
POLE EMPLOI	4,05% (3)		Uniquement pour les contractuels / Traitement brut imposable y compris les avantages en nature dans la limite de 4x le plafond de sécurité sociale
C.D.G <i>(taux obligatoire)</i>	0,80%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.D.G <i>(taux additionnel)</i>	0,80%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.N.F.P.T.	0,90%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.N.F.P.T. <i>(formation des apprentis)</i>	0,10%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature

(1) Ce taux est porté à 100 % sur la fraction des rémunérations dépassant 4 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale. Le taux d'abattement n'est pas applicable dans les situations visées au 2^e alinéa de l'article L.136-2 du code de la sécurité sociale (contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire notamment).

(2) Taux fixé et notifié par l'URSSAF pour les collectivités employant au moins 11 salariés selon le secteur géographique / à retrouver sur : <https://www.urssaf.fr/accus/recherche-documentation/outils/recherche-versement-mobilite.htm>

(3) A compter du 1er mai 2025, le taux sera porté à 4 %

(4) Participation employeur mutuelle et/ou prévoyance soumise à base CSG/CRDS à 100 % et au forfait social au taux de 8 % pour les collectivités de plus de 11 agents pour l'employeur si adhésion à titre obligatoire ; si adhésion à titre facultatif : cotisations sociales de droit commun, CSG/CRDS à 100 % et IRCANTEC pour l'agent / cotisations sociales de droit commun et IRCANTEC pour l'employeur

5. Apprentissage

Révision du dispositif expérimental de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'OETH : 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 introduit des modifications de la procédure de titularisation des apprentis en situation de handicap dans le secteur public non industriel et commercial.

Cette titularisation, prévue par l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, s'applique à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent, depuis le 7 août 2019, être titularisés dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à celui de leur apprentissage, sous réserve :

- De la vérification de leur aptitude professionnelle
- De l'avis d'une commission de titularisation basée sur leur parcours professionnel et un entretien préalable.

Le décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 apporte de nouveaux aménagements applicables depuis le 25 décembre 2024 :

1/ Le diplôme préparé par l'apprenti pendant son contrat d'apprentissage n'est plus pris en compte.

La titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil est désormais conditionnée à la possession d'un diplôme équivalent au niveau requis pour l'accès à ce cadre d'emplois par voie de concours externe.

2/ Les apprentis doivent être informés individuellement, par l'autorité territoriale ou le maître d'apprentissage, de leur possibilité de demander une titularisation.

3/ La demande de titularisation doit être adressée au moins 4 mois avant la fin du contrat (au lieu de 3 mois) voire 6 mois avant la fin, si le contrat dure plus d'un an.

4/ L'entretien auprès de la Commission de titularisation doit avoir lieu au plus tard 15 jours (au lieu d'un mois) avant la fin du contrat.

6. Parution de la partie réglementaire du CGFP : Code Général de la Fonction Publique, livre Ier et II : mise en application le 1^{ER} février 2025

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique (CGFP) est paru au journal officiel du 19/11/2024.

Il entre en application le 1^{er} février 2025. Seules les dispositions de la section 6 du chapitre Ier du titre Ier du livre II du code général de la fonction publique relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Quelques évolutions sont constatées à la marge, mais de manière générale, il s'agit de simples réécritures des dispositions antérieures dont le sens demeure inchangé.

↳ Cette partie réglementaire porte ainsi sur les thématiques et les évolutions suivantes (**de manière non exhaustive**) :

- **La déontologie et ses obligations de transmission**
- **Le droit syndical et les évolutions relatives aux garanties accordées aux agents, au congé de formation syndicale, au fonctionnement des ASA...**
- **Les droits et obligations et particulièrement aux obligations de communication**
- **Les instances consultatives (CAP/CCP/CST) en particulier l'apport de précisions relatives à la F3SCT, des cas de saisine CST...**
- **Le vote électronique**

Les dispositions de la section 6 du chapitre Ier du titre Ier du livre II du code général de la fonction publique relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

7. RAPPEL PORTANT SUR LE REGIME INDEMNITAIRE

Régime indemnitaire : un maintien partiel possible en cas de congé de longue maladie (CLM) ou congé de grave maladie (CGM).

Article L.714-4 du code général de la fonction publique (CGFP) : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

[Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat](#)

[Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#)

Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat, JORF n° 0152 du 29 juin 2024 modifie les dispositions du Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat :

Il prévoit ainsi, que les agents de l'Etat placés en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) peuvent bénéficier du maintien de leur régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % la deuxième et la troisième année.

En revanche, le régime indemnitaire reste suspendu en cas de placement en congé de longue durée (CLD). En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé en congé de longue durée (CLD), le régime indemnitaire versé reste toutefois acquis.

Notre éclairage :

En vertu du principe de parité et de libre administration des collectivités, ces nouvelles dispositions applicables à la Fonction Publique de l'État pourront être transposées par délibération.

Il convient donc d'être vigilants à la rédaction de vos délibérations en vigueur portant disposition en la matière. A titre d'exemple, les délibérations relatives au RIFSEEP renvoient très souvent au décret 2010-997 :

- soit en l'explicitant et dans ce cas, les anciennes dispositions qui portaient suspension continueront à s'appliquer,
- soit sans l'explicitier, et alors ce sont les dispositions en vigueur, décrites ci-avant qui trouvent désormais à s'appliquer. Aussi, selon la volonté de la collectivité / établissement, une délibération pourrait être nécessaire pour appliquer les nouvelles dispositions du décret n° 2010-997 (plus favorables que précédemment) dans le premier cas cité en exemple, ou pour maintenir la suspension du RIFSEEP dans les situations de CLM et GM dans le second.

Le CST doit impérativement être saisi pour avis, en amont de toute délibération portant une telle modification.

8. PROJET LOI DE FINANCES 2025

L'indemnisation des arrêts maladie passerait de 100 % à 90 % pour les agents publics

Une des mesures phares du PLF concerne la prise en charge des arrêts maladie dans la fonction publique. **Durant leur arrêt maladie, les agents ne percevront plus 100 % de leur rémunération, mais 90 %**, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En revanche, le gouvernement **a renoncé à instaurer trois jours de carence en cas d'arrêt maladie** pour les fonctionnaires.

Depuis 2018, les fonctionnaires sont déjà soumis à **un jour de carence**, instauré par l'article 115 de la loi de finances pour 2018.