

# ACTUALITES JURIDIQUES

## Sommaire

> DECRETS

> CSFPT

> ACTUALITES

> JURISPRUDENCE



## DECRETS

\* **La hausse du taux employeur des cotisations CNRACL au 1er janvier 2025 est officielle.**

Le texte réglementaire fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux à 34,65 % en 2025, 37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028 (en 2024, le taux était de 31,65%). Le décret s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2025.

[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.](#)

\* **Assouplissement des conditions d'accès au temps partiel pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet et les agents contractuels :** dispositions applicables à compter du 1er janvier 2025.

**Temps partiel sur autorisation :** le décret intègre la possibilité, pour les fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet, de bénéficier d'un 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. La condition d'ancienneté d'un an, jusque-là nécessaire pour que les agents contractuels à temps complet puissent en bénéficier, est supprimée.

**Temps partiel de droit :** élargissement aux agents contractuels souhaitant bénéficier d'un temps partiel de droit en cas de naissance ou d'adoption, la condition d'ancienneté d'un an est supprimée.

[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](#)

\* **Attestation relative au permis de conduire**

Tout agent conducteur d'un véhicule de service de sa collectivité/établissement public doit être en possession d'un permis de conduire valide et avertir sa hiérarchie en cas de suspension ou d'annulation. Il est désormais possible de télécharger sur [une plateforme en ligne](#) une attestation relative à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire.

[Décret n° 2024-1075 du 27 novembre 2024 relatif à l'attestation de droit à conduire sécurisée, JORF n° 0282 du 29 novembre 2024](#)



Cette instance est saisie, pour avis, des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale et à la situation des agents publics territoriaux.

## SÉANCE DU 25 JANVIER 2025

**Projet de décret 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 (ATSEM) :** 60% pour le concours interne et 30% pour le concours externe, pour une période transitoire de cinq années

Cette nouvelle répartition vise à renforcer l'attractivité du métier, à améliorer la qualité du service public et à tenir compte des nombreux agents « *faisant fonction* » d'ATSEM.

**Avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT.**

**Projet de décret relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires :** création d'un agrément des médecins des services d'incendie et de secours chargés de contrôler le respect des conditions de santé particulières par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires + allongement de la périodicité des visites d'aptitude à l'exercice des missions des sapeurs-pompiers.

**Avis unanimement défavorable de la part des membres du CSFPT.**

## SÉANCE DU 12 FEVRIER 2025

**Projet de décret relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires :** avait reçu un avis unanimement défavorable lors de la séance du 22 janvier.

Des échanges ont eu lieu sur la nécessité d'un contrôle de la présence des fiches d'expositions permettant le suivi post-professionnel lors des visites médicales d'aptitude. Dans ce cadre, un amendement déposé par les organisations syndicales et appuyé par les élus, a été retenu par la DGCL, avec une rédaction revue.

En revanche, l'amendement relatif au maintien de la périodicité actuelle des visites médicales d'aptitude (2 ans au lieu des 4 indiqués dans le texte), en raison des risques liés au métier, n'a pas reçu un avis favorable de la DGCL.

Enfin, deux autres amendements des organisations syndicales visant à rajouter une périodicité a minima annuelle pour les visites des sapeurs-pompiers professionnels et supprimer la possibilité que les visites médicales d'aptitude puissent être réalisées par des infirmiers, des étudiants ou par des professionnels de santé autres que les médecins des SDIS ont été rejetés par la DGCL.

**Avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

**La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 12 mars 2025**

## TITRE RESTAURANT

**Prolongation d'utilisation et liste des produits pouvant être achetés à partir du 23 janvier 2025** : la loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025 prolonge, jusque fin 2026, la possibilité d'acheter avec des titres-restaurant tout produit alimentaire, directement consommable ou non.

[Loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025 visant à prolonger la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire \(1\)](#)

La limite d'exonération des cotisations sociales et de CSG-CRDS sur la participation employeur à l'acquisition des titres-restaurant est fixée à 7,26€ à compter du 1er janvier 2025.

## OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se déroule du 1<sup>er</sup> février au 30 avril 2025. Toutes les collectivités de plus de 20 agents ont l'obligation de réaliser leur DOETH.

La FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition :

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

## LE PROJET DE LOI DE FINANCES 2025, DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ LE 14 FÉVRIER 2025

**Modifie la prise en charge des arrêts maladie des fonctionnaires territoriaux.** Concrètement, la rémunération des fonctionnaires en congés maladie, accordés au titre de l'article L. 822-3 du Code Général de la fonction publique, sera réduite de 10% les 3 premiers mois.

Ainsi, après application d'une journée de carence, les fonctionnaires territoriaux en arrêt maladie percevront 90% de leur rémunération et non plus l'intégralité.

**Concernés** : les arrêts de maladie ordinaires (la déduction de 10% s'applique sur le traitement indiciaire brut, sans impact direct sur les primes et indemnités).

**Exclus** : les accidents de travail ou de maladie professionnelle pour lesquels la rémunération est maintenue à 100 %.

**Effets** :

- ⇒ Cette diminution impacte les éléments de rémunération versés dans les mêmes proportions que le traitement (ex. nouvelle bonification indiciaire, le transfert primes/points, le complément de traitement indiciaire...);
- ⇒ En revanche, aucune incidence sur le supplément familial de traitement et sur l'indemnité de résidence qui sont conservés en totalité durant le CMO;
- ⇒ Concernant le régime indemnitaire, il convient de se référer aux règles de modulation inscrites dans la délibération ad hoc.

A l'occasion de la séance plénière du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 11 février 2025, un avis défavorable a été rendu à l'unanimité par les organisations syndicales de la fonction publique, mais également par les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, sur les deux projets de décret visant à abaisser le taux d'indemnisation des congés maladie ordinaires de 100 % à 90 % pour les agents contractuels et certains fonctionnaires.



- \* Par décision en date du 4 octobre 2024, le Conseil Constitutionnel a reconnu le droit « *de se taire* » aux agents publics faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le 19 décembre 2024, le Conseil d'Etat est venu en préciser les contours : l'agent doit être informé de son droit à se taire avant d'être entendu pour la première fois puis durant toute la durée de la procédure disciplinaire.

#### [CE du 19 décembre 2024, 490157](#)

#### [CE du 19 décembre 2024, 490952](#)

- \* L'administration ne peut sérieusement apprécier, au terme de 8 jours de travail, les compétences d'un agent contractuel avant de prononcer son licenciement pour insuffisance professionnelle.

#### [CAA Bordeaux 23BX00203 du 04.02.2025](#)

- \* Un agent recruté pour des missions ponctuelles et limitées, même de manière répétée, ne peut prétendre à une requalification en agent contractuel s'il n'est pas démontré que ses missions répondent à un besoin permanent de l'administration. La régularité ou le nombre de contrats ne suffit pas à établir cette permanence, surtout en l'absence de preuve de prévisibilité ou de systématicité des tâches. Le décret n°88-145 du 15 février 1988 exclut explicitement les agents vacataires de son champ d'application. Par conséquent, la décision de refuser cette requalification est légale.

#### [Cour administrative d'appel de Douai, 4 décembre 2024, 23DA01204](#)

- \* La circonstance qu'un agent ait transmis à la direction des ressources humaines, à l'insu de sa hiérarchie, une fausse proposition d'avancement de grade qu'il avait lui-même établie à son profit, et qu'il ait adressé directement à la même direction le compte-rendu de son entretien professionnel en modifiant préalablement l'appréciation littérale portée par son supérieur hiérarchique sur ses compétences, ses objectifs et en imitant la signature de celui-ci, est d'une gravité telle qu'elle est de nature à justifier une sanction de révocation, indépendamment des états de service.

#### [CAA Paris 23PA03896 du 16.10.2024](#)

- \* Un management défaillant, caractérisé par un manque d'accompagnement des équipes, une désorganisation et des risques psychosociaux, peut justifier une mutation d'office au nom de l'intérêt du service, même si elle entraîne une perte de responsabilités et une diminution de l'indemnité.

#### [Cour administrative d'appel de Douai, 15 janvier 2025, n° 23DA01801](#)

- \* Le tribunal administratif de Paris rappelle un principe fondamental en matière disciplinaire : les sanctions doivent être proportionnées aux faits reprochés.

Un agent affecté au service technique de la propreté de la Ville de Paris, a été sanctionné (exclusion de 26 mois) pour plusieurs absences injustifiées, des absences de service fait, le non-respect de gestes barrières durant la pandémie de covid-19 et des propos inadaptés.

S'il ressort de son dossier disciplinaire qu'il a effectivement cumulé des absences injustifiées et un manque d'assiduité depuis l'année 2019, les évaluations professionnelles de celui-ci révèlent aussi qu'il exerce son travail de manière correcte et entretient de bons rapports avec ses collègues et les usagers. Par ailleurs, les propos reprochés qui ont été tenus à trois reprises lors des entretiens disciplinaires témoignent d'une attitude irrespectueuse à l'égard des responsables de sa hiérarchie, sans pour autant caractériser un comportement menaçant selon le procès-verbal de la commission administrative paritaire.

L'administration a prononcé une exclusion temporaire de la durée maximale, aggravée par la révocation du sursis, rendant la sanction manifestement excessive. Le juge a relevé un doute sérieux sur la légalité de la décision, rappelant que les sanctions doivent être proportionnées aux faits et tenir compte de l'ancienneté et du dossier global de l'agent. L'équilibre entre discipline et équité est essentiel pour garantir une gestion RH juste et efficace. Une sanction excessive peut être annulée par le juge, impactant la crédibilité de l'administration. Il est crucial d'analyser l'ensemble du parcours professionnel avant de prendre une décision disciplinaire.

#### [Tribunal administratif de Paris, n° 2500837, 29 janvier 2025](#)