



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2-3
Jurisprudences.....	4-5
Question écrite.....	5
Focus.....	6-7
FAQ.....	8
Votre CDG & Vous	9

L'action sociale au
sein de la fonction
publique territoriale

Actualités statutaires

Réduction de l'indemnisation des arrêts de travail des agents contractuels

Pour rappel, l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) de 100% à 90% du traitement durant les trois premiers mois.

Paru au JORF du 28 février 2025, le décret n°2025-197 du 27 février 2025 vient étendre ces dispositions **aux agents contractuels de droit public**.

Entrée en vigueur : congés de maladie ordinaire (renouvellement inclus) attribués à compter du 1^{er} mars 2025.

[Décret n°2025-197 du 27 février 2025](#)

Baisse du plafond des IJSS maladie

Pour rappel, les agents affiliés au régime général de sécurité sociale (RGSS) ont droit, s'ils remplissent les conditions exigées par le Code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie (IJSS) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Sont concernés les fonctionnaires dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures, les agents contractuels de droit public et les salariés contractuels de droit privé (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, ...).

Le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul de l'IJSS correspond à 1/91,25 du montant des 3 dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail. L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur déterminé.

Les **revenus à prendre en considération sont par ailleurs plafonnés par le Code de la sécurité sociale**.

Jusqu'à présent, ce plafond était fixé à 1,8 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail.

Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 abaisse ce plafond à **1,4 fois la valeur du SMIC**.

	Jusqu'au 31 mars 2025	À compter du 1 ^{er} avril 2025
Salaire de référence maximum	3 243,24 € [(11,88 € x 35 x 52 / 12) x 1,8]	2 522,52 € [(11,88 € x 35 x 52 / 12) x 1,4]
Montant maximum d'IJSS	53,31 € (3 243,24 € x 3) / 91,25 x 50 %	41,47 € (2 522,52 € x 3) / 91,25 x 50 %

Entrée en vigueur : arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025.

[Décret n° 2025-160 du 20 février 2025](#)

Modification des cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, promulguée le 28 février 2025, est venue restreindre le champ des exonérations dont bénéficiaient les apprentis.

Les règles désormais applicables sont les suivantes :

- Contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} mars 2025 (inchangé) :
 - Exonération de la totalité des cotisations salariales pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC,
 - Rémunération exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.
- Contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025 :
 - Exonération de la totalité des cotisations salariales **pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC**,
 - Part de la **rémunération excédant 50% du SMIC soumise à la CSG et la CRDS**.

[Articles 22 et 23 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 \(LFSS\)](#)

Modification de l'évaluation des avantages en nature véhicule

Pour rappel, l'avantage en nature véhicule résultant de l'usage privé d'un véhicule mis à la disposition du salarié peut être évalué, sur option de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait annuel.

Un arrêté du 25 février 2025 vient remplacer l'arrêté du 10 décembre 2002 portant évaluation des avantages en nature.

Il vient **majorer l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule**, pour les véhicules mis à disposition à compter du 1^{er} février 2025, dans les proportions suivantes.

Mode d'évaluation	Véhicule acheté		Véhicule de location (le cas échéant avec option d'achat)
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans	
L'employeur ne paie pas le carburant	15 % du coût d'achat TTC du véhicule (et non plus 9 %)	10 % du coût d'achat TTC du véhicule (et non plus 6 %)	50 % du coût global annuel* (et non plus 30%)
L'employeur paie le carburant	Idem + frais réels de carburant ou sur option 20 % du coût d'achat TTC du véhicule (et non plus 12%)	Idem + frais réels de carburant ou sur option 15 % du coût d'achat TTC du véhicule (et non plus 9%)	Idem + frais réels de carburant ou sur option 67 % global annuel* (et non plus 40%)

* Location, assurance, entretien, carburant

Pour les véhicules électriques mis à disposition entre le 1^{er} février 2020 et le 31 janvier 2025.

⇒ Les règles sont maintenues. L'évaluation des dépenses ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et les dépenses sont évaluées après application d'un **abattement de 50 %** dans la limite de **2000,30 euros par an**.

Pour les véhicules électriques mis à disposition entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027 et respectant la (nouvelle) condition tenant au score environnemental ouvrant droit au bonus écologique

⇒ L'évaluation des dépenses ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et s'effectue après application d'un **abattement de 70 %** dans la limite de **4 582 euros par an**.

L'arrêté du 25 février 2025 prolonge également jusqu'au **31 décembre 2027** (contre 31 décembre 2024) **l'avantage concernant les bornes de recharge électrique**.

Entrée en vigueur : cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter du **1^{er} février 2025**.

[Arrêté du 25 février 2025](#)

Jurisprudences

Rechute d'un accident du travail

-

Le droit des agents en matière de rechute est constitué à la date à laquelle l'accident est intervenu ou la maladie a été diagnostiquée

À l'occasion d'un contentieux portant sur le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une rechute d'un accident de travail, le Conseil d'État a rendu un avis sur les règles de fond et de procédure applicables à une rechute intervenue après l'entrée en vigueur du congé pour invalidité imputable au service (CITIS), mais qui se rattache à un accident ou une maladie antérieure.

• Règles de fond

Le juge rappelle que le droit des agents publics à bénéficier d'une prise en charge par l'administration à raison d'un accident ou d'une maladie reconnus imputables au service est constitué à la date à laquelle l'accident est intervenu ou la maladie a été diagnostiquée.

Par suite, en cas de rechute intervenue après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 19 janvier 2017, mais qui se rattache à un accident ou une maladie antérieure, ces nouveaux troubles ouvrent droit, sans autre condition, au bénéfice du CITIS.

Dans toute autre hypothèse, il convient d'apprécier leur imputabilité au service dans les conditions prévues depuis l'entrée en vigueur de l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

• Règles de procédure

Le juge considère que les déclarations de rechute transmises à compter du 13 avril 2019 (date d'entrée en vigueur du décret n°2019-301 du 10 avril 2019) doivent être émises dans les mêmes conditions que les demandes initiales de CITIS et dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale.

Sauf dérogations, une administration est tenue de rejeter une déclaration de rechute hors délai.

➤ CE, Avis, 18 février 2025, n°495725

Constatant un climat de travail conflictuel au sein des services de la mairie dû aux difficultés relationnelles entre la secrétaire de mairie d'une part et les élus et ses collègues d'autre part, le maire de la commune a, au cours de l'année 2021, retravaillé à deux reprises la fiche de poste de la secrétaire de mairie, recrutée en octobre 2018, afin de lui retirer des missions.

L'agent avait obtenu devant le tribunal administratif de Rouen l'annulation des deux décisions contestées au motif qu'elle n'avait pas été avertie de l'intention du maire de prendre ces mesures et n'avait pas été mise en situation de demander la communication de son dossier. La commune a fait appel de ce jugement.

La Cour administrative d'appel de Douai a confirmé l'analyse du tribunal administratif de Rouen. Le juge a relevé que les deux décisions du maire, si elles sont dépourvues de caractère disciplinaire, révélaient des modifications substantielles de l'affectation de la secrétaire de mairie. Il a considéré que, résultant d'une appréciation subjective du comportement de l'agent, ces décisions doivent être regardées comme des mesures prises en considération de la personne.

Il en a conclu, qu'en raison de cette qualité, l'agent aurait dû être avertie en temps utile par son employeur du projet de la commune de modifier son affectation et mise à même de demander la communication de son dossier individuel préalablement à la prise de décision.

➤ CAA Douai, 12 février 2025, n°24DA00712

Modification substantielle de l'affectation d'un agent

-

L'intéressé doit être mis en situation de demander son dossier individuel

Jurisprudences

Admission à la retraite

-

L'admission à la retraite ne peut pas être retardée par une procédure disciplinaire

Pour rappel, la perte de la qualité d'agent public en cours de procédure disciplinaire fait obstacle au prononcé d'une sanction disciplinaire. Ainsi, un agent public qui a été radié des cadres suite à son admission à la retraite ne peut plus être sanctionné disciplinairement (CE, 27 février 2024, n° 470496).

Dans le cas présent, un fonctionnaire qui remplissait les conditions légales d'admission à la retraite avait vu rejeter sa demande d'admission à la retraite au motif qu'il était susceptible de faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'État a annulé la décision de l'administration.

Il juge que, dès lors qu'un fonctionnaire remplit les conditions fixées par le Code des pensions civiles et militaires de retraite pour faire valoir ses droits à pension, l'administration ne peut refuser sa demande d'admission à la retraite au motif qu'une procédure disciplinaire serait en cours ou envisagée à son encontre.

➤ [CE, 14 février 2025, n°493140](#)

Question écrite

Question :

Une collectivité peut-elle instaurer au profit de ses agents des autorisations spéciales d'absence pour de motifs médicaux, a fortiori en raison de règles douloureuses ou incapacitantes ?

Réponse :

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. La loi détermine une liste limitative d'ASA pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités.

A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à des motifs médicaux tels que les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées ne relèvent pas du champ des ASA. Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre juridique national (par exemple : TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584).

Le Gouvernement demeure néanmoins attentif aux questions relatives à la santé des femmes au travail. Ainsi, le quatrième plan santé au travail 2021-2025 fixe un objectif de renforcement de la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) comporte un axe prioritaire dédié à la santé des femmes. Dans ce cadre, des actions dédiées à la poursuite de la stratégie nationale de l'endométriose, à la prévention des risques spécifiques pour la santé des femmes ou au renforcement de l'accompagnement des femmes par les services de santé au travail sont mises en place en lien avec les employeurs publics.

[Réponse à la question écrite n° 02620 publiée au JO Sénat du 6 mars 2025](#)

L'action sociale au sein de la Fonction Publique Territoriale

Les collectivités territoriales **doivent faire bénéficier leurs agents de prestations d'action sociale visant à améliorer leur vie quotidienne** dans des conditions qu'elles déterminent librement.

Selon l'[article L. 731-1 du CGFP](#), « l'action sociale collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. »



Les prestations d'action sociale diffèrent de la participation financière de l'employeur à la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) qui relève d'autres dispositions.

Lorsqu'une collectivité a instauré des prestations d'action sociale à destination de ses agents, les dépenses correspondantes constituent **une dépense obligatoire** pour l'employeur, pouvant être mandatée d'office par le Préfet (4° bis de l'[article L.2321-2 du Code Général des Collectivités Territoriales](#)).

Les bénéficiaires de l'action sociale

Tous les agents territoriaux sont concernés :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires en position d'activité et en position de détachement,
- les agents contractuels en CDD et en CDI,
- les agents de droit privé (*contrats aidés, apprentis etc.*),
- les familles des agents.

L'[article L. 731-3 du CGFP](#) précise que les prestations d'action sociale **sont distinctes de la rémunération** et sont attribuées **indépendamment du grade de l'agent, de l'emploi occupé ou de la manière de servir.**

La mise en place des prestations d'action sociale

La mise en œuvre de l'action sociale par la collectivité se réalise par le biais d'une **délibération prise après avis du comité social territorial** (articles [L. 253-5](#) et [L. 731-4](#) du CGFP).

La participation des agents publics à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs exigée à l'article L. 731-2 du CGFP s'opère à travers les représentants du personnel siégeant au Comité social territorial (CST).

Il est toutefois recommandé, lorsque cela est possible, d'associer directement les représentants du personnel à l'élaboration de la politique d'action sociale de la collectivité.



L'action sociale fait partie des domaines pour lesquels les organisations syndicales représentatives et les autorités territoriales compétentes sont autorisées, en application de l'article [L. 221-2 du CGFP](#), à conclure un accord local (voir article [L. 222-3 du CGFP](#)).

En application de l'article L. 731-4 du CGFP, la délibération doit définir :

- le type de prestations d'action sociale mises en place ;
- le montant des dépenses engagées pour la réalisation des prestations ;
- les modalités de leur mise en œuvre (modalités et critères d'attribution, procédure d'octroi, justificatifs à produire...)

Les prestations d'action sociale mises en place par les collectivités territoriales n'étant pas assimilées à de la rémunération, elles ne sont **pas assujetties au principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat.**

Les prestations servies et les montants attribués peuvent donc différer de ceux attribués aux agents publics de l'Etat ([Rép. Min., n° 32690, JO Sénat, 2 août 2001](#)).

Le contenu des prestations d'action sociale

En l'absence de limitations posées par la loi, les collectivités territoriales peuvent attribuer des prestations au profit de leurs agents et de leurs familles dans tous les domaines visés à l'article L.731-1 du CGFP (restauration, logement, enfance, loisirs, aide financière...).

Les prestations servies **peuvent être collectives ou individuelles.**

À titre indicatif et non exhaustif, les prestations d'action sociale versées aux agents peuvent prendre les formes suivantes :

- **Enfance** : bons d'achat, participation aux frais de garde (CESU) et aux séjours, allocation pour enfant handicapé ;
- **Loisirs** : chèques culture / vacances, participation financière aux activités sportives ;
- **Restauration** : participation aux frais de repas ;
- **Famille** : naissance/adoption d'un enfant, mariage/PACS, décès ;
- **Soutien financier** : secours exceptionnels, prêts sociaux (à taux bonifiés),
- **Logement** : cautionnement, dépôt de garantie,
- **Ancienneté** : médaille du travail, départ à la retraite,
- ...

L'obligation d'une participation financière des agents

En principe, les agents territoriaux ne peuvent pas bénéficier de prestations d'action sociale sans contribuer à la dépense globale engagée par l'employeur ([article L. 731-3 du CGFP](#)).

Le montant de cette participation ne peut pas être uniforme et **doit prendre en compte** :

- **les revenus de l'agent** (établis sur la base de l'avis d'imposition notamment) ;
- le cas échéant, **la composition du ménage** (nombre d'enfants à charge, parent isolé...).

Par exemple, une collectivité instaurant les titres-restaurant doit prévoir une modulation du montant de prise en charge, qui peut être assise sur l'indice de rémunération des agents.



Une aide versée sans considération de la situation sociale, économique et familiale de chaque agent peut être considérée comme un complément de rémunération illégal, a fortiori si son montant est élevé ([CAA Bordeaux 28 mai 2001, n° 97BX00435](#) ; [CAA Douai, 27 mars 2012, n° 10DA01514](#)).

Les organismes en charge de l'action sociale

Les collectivités territoriales **décident librement** des modalités de mise en œuvre de l'action sociale et peuvent, à ce titre, faire le choix :

- de gérer elles-mêmes les prestations d'action sociale ;
- de confier, à titre exclusif, la gestion de tout ou partie des prestations d'action sociale à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales (comités

d'œuvres sociales (COS) ; comité d'action sociale (CAS) ; comité national d'action sociale (CNAS)) ;

- de confier, en application de l'article L. 452-42 du CGFP, la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur de leurs agents aux centres de gestion.

Les différentes modalités de gestion peuvent se cumuler.



Les sociétés privées à but lucratif ne sont pas autorisées à gérer les prestations d'action sociale versées par les collectivités territoriales à leurs agents.

Le régime social et fiscal

Les prestations d'action sociale des agents de la Fonction Publique Territoriale suivent le même régime social que celles versées par un comité social et économique (CSE) dans le secteur privé.

Les prestations d'action sociale ne constituant pas de la rémunération. Elles font souvent l'objet d'exonérations de cotisations, dans les conditions prévues par les textes, lesquelles varient **selon le type de prestations** (gratifications, bons d'achat, aide financière, etc.) et leur montant.

Par exemple : Lorsque le montant global des bons d'achat et cadeaux attribué aux agents au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 196,25 € en 2025), ce montant est exonéré de cotisations et contributions de sécurité sociale. Si le seuil est dépassé, l'Urssaf admet que ce montant demeure, sous certaines conditions (tenant à l'évènement justifiant l'octroi du bon, son utilisation et son montant), exonéré de cotisations.

Elles peuvent donc, dans certaines hypothèses, **être assujetties à cotisations**. Elles devront alors être intégrées dans :

- l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et de CSG-CRDS pour les agents relevant du Régime Général de la Sécurité Sociale,
- l'assiette de CSG-CRDS pour les agents relevant du régime spécial de protection sociale.

Elles seront alors également intégrées **au revenu imposable des agents bénéficiaires**.

Le versement des cotisations incombe à l'organisme en charge du versement de la prestation (*collectivité, amicale du personnel, COS, CAS, CNAS...*).

⇒ Pour aller plus loin : [Consulter le régime social et fiscal des prestations d'action sociale \(URSSAF\)](#)

Foire aux questions

Est-ce que le versement à un agent territorial de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans est de droit?

Réponse : NON

L'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans est une prestation d'action sociale ([CE, 15 Mars 2019, n° 415366](#)).

Elle est organisée au sein de la Fonction Publique d'État par la circulaire fp/4 n°1931 du 15 juin 1998. Depuis le 1^{er} janvier 2024, son montant mensuel est de 183 euros ([Circulaire du 4 janvier 2024 NOR : TFPF2334860C](#)).

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, les employeurs peuvent décider, par délibération après avis du CST, le versement de l'allocation aux parents d'enfants handicapés sur le modèle de ce qui se pratique au sein de la fonction publique de l'État.

Est-ce que les agents bénéficient du même droit aux titres-restaurant quel que soit leur temps de travail ?

Réponse : OUI

Le droit aux titres-restaurant n'est pas automatique et dépend des horaires de travail de l'agent. Un agent ne peut bénéficier de titres-restaurant que pour les jours où il est présent dans la collectivité et dispose d'une pause pour sa restauration. Ainsi, un agent dont le temps de travail ne recouvre pas cette interruption ne peut prétendre aux titres-restaurant, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Un agent dont le travail s'achève en fin de matinée ou commence en début d'après-midi n'a donc, en principe, pas droit aux titres-restaurant ([Rép. min. n° 19169 : JOAN Q, 20 juillet 1987](#)).

Les agents à temps partiel (ou à temps non complet) ont droit aux titres restaurant si l'heure du déjeuner est comprise dans leur horaire de travail.

Est-ce que les agents conservent leurs droits à action sociale en cas de mutation externe ?

Réponse : NON

La mise en place de prestations d'action sociale (titres restaurant, chèques vacances...) est librement déterminée par les collectivités territoriales et les établissements publics. Ainsi, la mutation de l'agent peut entraîner une augmentation, réduction ou suppression des prestations d'action sociale en fonction des règles applicables dans la nouvelle structure.

Est-ce que les agents peuvent bénéficier d'une gratification à l'occasion de la remise d'une médaille d'honneur ?

Réponse : OUI

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a pour objet de récompenser les services rendus aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics ([articles R. 411-41 et suivants du code des communes](#)).

La décoration comporte trois échelons. La durée de service requise pour pouvoir bénéficier de la médaille varie selon l'échelon ([article R. 411-45](#)) :

- 20 ans pour le 1^{er} échelon : médaille d'argent ;
- 30 ans pour le 2^{ème} échelon : médaille de vermeil ;
- 35 ans pour le 3^{ème} échelon : médaille d'or.

Lorsqu'un agent reçoit une médaille, il ne peut y avoir aucun versement à titre indemnitaire par la collectivité. En effet, le versement d'une indemnité ne peut intervenir que si un texte législatif ou réglementaire le prévoit. Or, le décret n° 87-594 du 22 juillet 1987 portant création de la médaille n'a pas prévu l'attribution d'une indemnité.

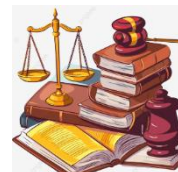
Toutefois, dans le cadre de l'action sociale, le versement d'une gratification symbolique peut être envisagé. Cette gratification ne doit pas constituer un complément de rémunération.

Actualité statutaire

Le CNFPT et le CDG vous proposent de nous retrouver en présentiel pour une présentation de l'actualité statutaire :

Le 7 avril 2025 de 9h30 à 13h

Inscription auprès du CNFPT



Permanences sur le territoire

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde reconduit le dispositif des permanences sur le territoire en 2025 en partenariat avec l'Association des Maires et Présidents d'intercommunalité (AMG).

Ouvertes aux secrétaires généraux de mairie, DGS, gestionnaires RH ou élus, ces rencontres permettent d'aborder des problématiques spécifiques en matière de gestion des ressources humaines ou en lien avec l'actualité des collectivités territoriales.

Elles sont l'occasion de bénéficier d'un accompagnement sur mesure par des experts de l'environnement territorial sans avoir à se déplacer au siège du CDG puisque ces rendez-vous sont organisés sur les secteurs de Lesparre-Médoc, Arcachon, Blaye, Bordeaux, Libourne, et Langon afin de couvrir l'ensemble des zones géographiques de la Gironde.

Vous réservez, avec nos conseillers, un ou plusieurs créneaux de 30 minutes sur les thèmes suivants : Archivage, PSC, Assurance statutaire, Emploi/Formation/Recrutement, Expertise statutaire, Rémunération/Régime indemnitaire, Chômage, Retraite, Conseil juridique de l'AMG

N'attendez plus pour retrouver nos équipes en sélectionnant le lieu et la date de votre choix :

[Mardi 25 mars 2025 de 9 h à 12 h 30 – Castelnau de Médoc](#)

[Judi 17 avril 2025 de 9 h à 12 h 30 – Sainte Foy la Grande](#)

[Judi 22 mai 2025 de 8 h 30 à 12 h – Martillac](#)

[Judi 26 juin 2025 de 9 h à 12 h 30 – Virsac](#)

AGENDA

- [Calendrier des instances statutaires](#)
- [Calendrier des instances médicales](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Mise à jour de la note d'information mutualisée relative à la période d'essai des agents contractuels de droit public,](#)
Cette note présente les règles de mise en œuvre de la période d'essai des agents contractuels (caractère facultatif, durée, etc...), les motifs de cessation de fonctions au cours ou à l'issue de cette période ainsi que les suites de cette cessation.
- [Mise à jour de la note d'information mutualisée relative à la fiche de poste](#)
Cette mise à jour reprend le Focus du MAG RH du mois de septembre 2024 consacré à la fiche de poste.
- [Note d'information mutualisée relative au compte épargne temps dans la fonction publique.](#)
Ce document reprend le Focus du MAG RH du mois de mars 2024 consacré au compte épargne temps.
- [Note d'information mutualisée relative à l'attestation d'honorabilité dans le secteur de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant.](#)
Ce document reprend le Focus du MAG RH du mois de décembre 2024 consacré à l'attestation d'honorabilité dans les secteurs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant.

ACTUALITE



[Retrouvez toute l'actualité du CDG 33](#)