

REUNION D'INFORMATION RH

Lundi 7 avril 2025

SOMMAIRE

Actualités

Codification de la partie réglementaire du CGFP

Allocation proche aidant

Contrôle des antécédents judiciaires dans la protection de l'enfance

Actualité en lien avec la rémunération

Tableau récapitulatif actualisé (charges / Taux / plafonds...)

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire

Plafond IJSS Réduction du montant maximal de l'IJSS maladie

IJ SS : Fin de tolérance week-end

Paie des Apprentis

Avantage en nature véhicule

Rappel sur l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Rappel sur l'indemnisation des congés annuels (fonctionnaires et contractuels)

Audit de paies

Pause

SOMMAIRE

Actualité en lien avec la DSN

Rappel DSN mensuelle et DSN signalement

Gestion des CRM

Autres actualités

Modification du régime du temps partiel

Titularisation des apprentis en situation de handicap

Actualité en lien avec le Chômage

Nouvelle convention

Taux de cotisation employeur au 01/05/2025

Prestation Chômage

Jurisprudences

Le droit au silence des agents publics dans le cadre de la procédure disciplinaire

Annualisation impossible du temps de travail des ATEA

Focus

La disponibilité

Partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique

Le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 codifie **les deux premiers livres** de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique.

Ces deux premiers livres comprennent **1 867 articles**, qui codifient plus de 40 décrets.



Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024

Partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique

Entrée en vigueur

- **1^{er} février 2025**
- A l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles qui entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique prévu pour 2026.

Partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique

Certaines dispositions n'ont pas été reprises :

En matière d'exercice du droit syndical : La possibilité de fixer des conditions plus avantageuses dans le cadre de négociations entre l'autorité territoriale et les syndicats, maintien des avantages acquis avant le 4 avril 1985 (art 2 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985) ;

Sur les Compétences des commissions administratives paritaires (CAP) : saisine à la demande du fonctionnaire des décisions relatives à la disponibilité (art. 37-1 du décret 89-229 du 17 avril 1989).

**Pour vous
aider à y voir
plus clair**

La structure et le contenu du code général de la fonction publique (CGFP)

Partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique

- Une structure thématique et symétrique identique dans la partie législative et réglementaire
- Les mêmes titres et les mêmes subdivisions (Livres, titres, chapitres etc.)
- La même numérotation d'articles
- Sauf rares exceptions, une codification à droit constant (pas de modification du contenu)
- Une fois codifiés les textes sont abrogés

Rassemble l'ensemble des lois statutaires → 8 LIVRES
Codif depuis le 1/03/2022



Rassemblera à terme l'ensemble des dispositions réglementaires (400 décrets)
2 livres codifiés à compter du 1/02/2025

Partie Législative

Chapitre liminaire : Champ d'application et définition
L. 1 à L. 9

Livre Ier : Droits, obligations et protections
L. 111-1 à L. 142-3

Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social
L. 211-1 à L. 291-2

Partie réglementaire

Livre Ier Droits, obligations et protections

Titre Ier : droits et libertés (articles R113-1 à R115-11)
Titre II : obligations (articles R120-1 à R124-39)
Titre III : protections et garanties (articles R130-1 à R137-16)
Titre IV : dispositions particulières relatives à l'outre-mer (articles R141-1 à R142-5)

Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social

Titre Ier : Représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical (articles R211-1 à R215-18)
Titre II : Négociation et accords collectifs (articles R222-1 à R227-7)
Titre III : Rapport social unique et base de données sociales (articles R231-1 à R232-8)
Titre IV : Instances consultatives supérieures (articles R241-1 à R246-1)
Titre V : Comités sociaux (articles R251-1 à R254-93)
Titre VI : CAP (articles R261-1 à R264-83)
Titre VII : CCP (articles R271-1 à R273-9)
Titre VIII : Dispositions relatives aux instances de dialogue social de la fonction publique territoriale et de la FPH (Articles R282-1 à R282-97)
Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer (Articles R291-1 à R292-4)

Rassemble l'ensemble des lois statutaires → 8 LIVRES
Codif depuis le 1/03/2022



A venir rapidement

Partie Législative

Livre III: Recrutement
L. 311-1 à L. 372-2

Livre IV : Principes d'organisation et de gestion des RH

L. 411-1 à L.462-2

Livre V : Carrière et parcours professionnel
L. 511-1 à L. 562-2

Livre VI : temps de travail et congés
L. 611-1 à L.652-2

Livre VII : Rémunération et action sociale
L. 711-1 à L. 742-6

Livre VIII : Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail
L. 811-1 à L. 829-2

Partie règlementaire

Livre III :

Les conditions générales d'accès aux emplois publics
Le recrutement des fonctionnaires
Le recrutement par contrat
L'emploi des personnes en situation de handicap etc...

Avis défavorable lors de la séance du CSFPT du 12 mars

2 options :

- L'avis du CSFPT n'étant pas contraignant, le Gouvernement a toujours la possibilité de publier le texte au Journal officiel malgré cet avis défavorable
- Le Gouvernement soumet à nouveau ce projet de décret pour avis, avec ou sans modifications, lors d'une prochaine séance du CSFPT

Nan

Date X

**Pour vous
aider à y voir
plus clair**

Comment s'y retrouver ?

Un outil : Les tables de concordance / 2 méthodes

<https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/codification/tables-de-concordance/code-general-de-la-fonction-publique>

Code général de la fonction publique

[Accéder au code \(version au 01/03/2022\)](#)

TABLES DE CONCORDANCE

- [Partie réglementaire \(livres I et II\) au JO n° 0273 du 19 novembre 2024 – Ancienne / nouvelle numérotation](#)
- [Partie réglementaire \(livres I et II\) au JO n° 0273 du 19 novembre 2024 – Nouvelle / ancienne numérotation](#)
- [Partie législative au JO n° 0045 du 23 février 2022 - Ancienne / nouvelle numérotation](#)
- [Partie législative au JO n° 0045 du 23 février 2022 - Nouvelle / ancienne numérotation](#)

CODIFICATION

- [Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique](#)
- [Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique](#)

Un outil : Les tables de concordance / 2 méthodes

Anciennes dispositions (DECRETS)		Nouvelles dispositions (CGFP)
Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique	art. 1	R. 135-1
	art. 2	R. 135-2

Nouvelles
dispositions
CGFP

Anciennes dispositions
DECRETS

R. 122-19	Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquiés de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires	art. 6
R. 122-20	Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquiés de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires	art. 2, al. 01 à 05
R. 122-21	Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquiés de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires	art. 2, al. 06 à 16

**Pour vous
aider à y voir
plus clair**

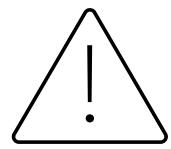
Quel impact sur vos arrêtés et documents ?

Quel impact sur vos arrêtés et documents ?

Il convient de :

- ① Se référer aux nouvelles dispositions du CGFP
- ② Les viser dans tous les actes adoptés à compter du 1^{er} février 2025
(pour ce qui concerne les livres I et II)

Délibérations, arrêtés, contrats, avenants, avis, règlements intérieurs, procès-verbaux, courriers, formulaires



Il n'est pas obligatoire de modifier les actes antérieurs même si leurs effets se prolongent au-delà de cette date



Une erreur dans les visas d'un acte administratif n'affecte pas sa légalité

CE 5 avril 2002 n°221890

Allocation proche aidant

Allocation proche aidant

RAPPEL : Le **congé du proche aidant** permet à un agent de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré mais bénéficie d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Le versement de cette allocation est limité et ne peut pas dépasser 66 jours sur toute la carrière professionnelle de l'agent.

Évolution

Le décret n°2024-697 du 5 juillet 2024 a permis **la modulation de la durée maximale de l'allocation journalière du proche aidant** en fonction du nombre de personnes aidées accompagnées par l'allocataire.



[Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024](#)

Allocation proche aidant

Depuis le 1^{er} janvier 2025 : Lorsque le bénéficiaire a épuisé ses 66 jours, le droit à l'allocation journalière du proche aidant peut être renouvelé, si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Accompagnement
de 4 proches
maximum tout au
long de la carrière
de l'agent



Entrée en vigueur
1^{er} janvier 2025

AJPA versée dans
la limite de
264 jours
*(4 proches x 66
jours)*



Contrôle des antécédents judiciaires dans la protection de l'enfance

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

RAPPEL : L'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), modifié par la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024, est venu systématiser **le contrôle des antécédents judiciaires** dans les domaines de la protection de l'enfance et des modes d'accueil pour les jeunes enfants, au moyen d'une « **attestation d'honorabilité** ».

Ce contrôle est assuré par un système d'information sécurisé permettant la consultation du :



Bulletin n°2 du casier judiciaire

Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)

Initialement, il appartenait aux employeurs publics de contrôler à la fois le bulletin n°2 du casier judiciaire B2 et le FIJAIS

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de délivrance de cette « attestation d'honorabilité » qui sera fournie pour les professionnels exerçant une activité permanente, occasionnelle ou bénévole auprès d'enfants au sein d'un établissement et service social ou médical social.



Sont notamment concernés :

- Les professionnels et bénévoles qui exploitent, dirigent, interviennent, exercent une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit dans certains établissements, services et lieux de vie et d'accueil
- Les assistants maternels et familiaux agréés par le président du conseil départemental, ainsi que les majeurs ou mineurs de plus de 13 ans vivant dans leur domicile.

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

Cette « **attestation d'honorabilité** » est délivrée à l'agent qui en fait la demande en ligne certifiant qu'il n'a aucune incapacité à intervenir auprès de mineurs.

Le Président du Conseil départemental délivre l'attestation à l'agent public



Avant tout recrutement =

L'agent public communique une attestation datée de moins de 6 mois à son nouvel employeur



Contrôle régulier =

L'agent public présente une nouvelle attestation tous les 3 ans

Protection de l'enfance : contrôle des antécédents judiciaires

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er juillet 2024, mais elles s'appliquent en fonction du calendrier de déploiement au sein de chaque département de Nouvelle-Aquitaine comme suit :

- Corrèze / Gironde / Deux-Sèvres : **à partir du 31 mars 2025**
- Autres départements : à partir du second semestre 2025

**Pour vous
aider à y voir
plus clair**

- **Qui est concerné ?**
- **Quelle démarche pour l'employeur ?**
- **Quand cette réforme s'applique-t-elle ?**
- **Que doit faire l'employeur en cas de défaut de présentation de l'attestation ?**

Qui sont les personnes concernées ?

Les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des :

- Établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans (articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF).

Exemples : crèches collectives et familiales

- Services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe (articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF).

Exemple : accueil périscolaire.

Les assistants maternels et familiaux agréés par le président du conseil départemental, ainsi que les majeurs ou mineurs de plus de 13 ans vivant dans leur domicile.

Qui sont les personnes concernées ?

- Les personnes rémunérées (agents publics), exerçant à temps complet ou non quelle que soit leur grade et/ou leur fonctions
- Les personnes non rémunérées (bénévoles, intervenants occasionnels)

- *Cuisinier, auxiliaire de puériculture, infirmier, comptable, agent technique, directeur, psychologue, agent d'accueil, adjoint d'animation, veilleur de nuit, secrétaire, animateurs périscolaire/ALSH, ATSEM lorsqu'elles interviennent dans le secteur périscolaire*

l'employeur vérifie la validité et l'authenticité de l'attestation



Présentation de l'attestation d'honorabilité

Pour tout recrutement à compter du 31 mars 2025

Présentation obligatoire avant l'embauche (attestation datée de moins de 6 mois)

Pas d'attestation

Pas de recrutement

Agent en cours d'activité
Délai de 6 mois accordé à l'employeur pour obtenir la présentation de l'attestation

Pas d'attestation

Principe : Cessation d'activité

Préconisation du ministère des solidarité :

1- interroger la personne sur la raison de la non-délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique

2 - se rapprocher des services du Conseil départemental pour s'assurer que la non-délivrance de l'attestation d'honorabilité n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires

<https://honorabilite.social.gouv.fr/>



Attestation d'honorabilité

Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance

[Vérifier une attestation](#) | [Demander une attestation](#) | [Se connecter](#)

Rechercher



Accueil

Attestation d'honorabilité

Qui est concerné ?

Ressources utiles

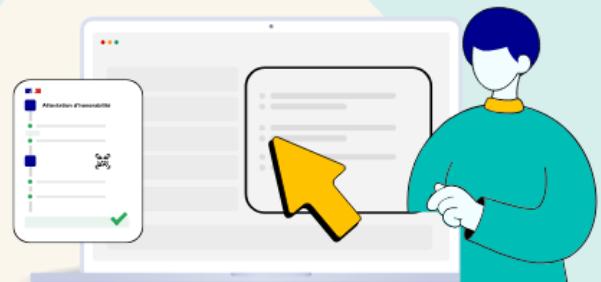
Questions - réponses

Contactez-nous

Bienvenue sur le site Attestation d'honorabilité

Le site officiel pour réaliser vos démarches relatives à l'attestation d'honorabilité.

Ensemble,
protégeons les plus vulnérables



J'ai besoin d'une attestation d'honorabilité

L'attestation d'honorabilité est un document qui garantit que je n'ai pas de condamnation qui empêche d'exercer ou intervenir auprès des mineurs.

[En savoir plus sur la demande d'une attestation](#)



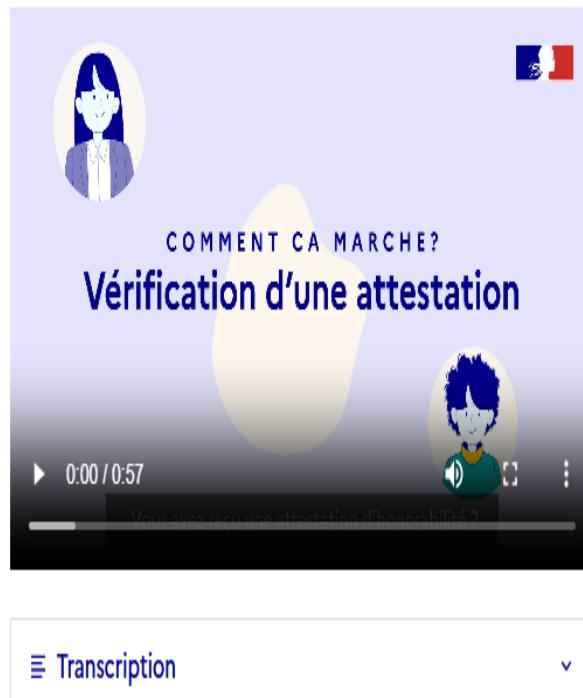
J'ai besoin de vérifier une attestation d'honorabilité

Je vérifie l'authenticité de l'attestation d'honorabilité qui m'est présentée.

[En savoir plus sur la vérification d'une attestation](#)

J'ai besoin de vérifier une attestation

Comment vérifier une attestation d'honorabilité



COMMENT CA MARCHE?

Vérification d'une attestation

0:00 / 0:57

Vous avez reçu une attestation d'honorabilité ?

Transcription

En tant qu'employeur, je dois m'assurer que le professionnel ou bénévole possède une attestation d'honorabilité en amont de l'embauche et à intervalles réguliers en cours d'exercice professionnel (tous les 3 ans).

Lors de la présentation de l'attestation, je dois vérifier sa validité (datée de moins de 6 mois) et son authenticité en étant vigilant à l'ensemble des informations figurant sur l'attestation.

Les étapes d'une vérification d'attestation d'honorabilité

1 Vérifier la validité

Je reçois une attestation d'honorabilité dont je dois vérifier la validité. Elle doit être datée de moins de 6 mois.

2 Vérifier l'authenticité

Je dois vérifier l'authenticité de l'attestation, pour cela deux possibilités :

- Je scanne le QR code qui se trouve sur l'attestation d'honorabilité OU
- Je clique sur « Vérifier une attestation d'honorabilité » et je remplis le formulaire avec le code unique indiqué sur l'attestation.

3 Comparer les informations

Je compare les informations de l'attestation qui apparaissent à l'écran avec celles figurant sur l'attestation qui m'a été remise. Les deux documents doivent être strictement identiques.

4 Vérification terminée

L'attestation est AUTHENTIQUE. La personne concernée ne fait l'objet d'aucune incapacité à exercer ou intervenir auprès des mineurs.

[Vérifier une attestation d'honorabilité](#)

PAIES

Nacopé

Bien plus qu'un CDG

Tableaux récapitulatifs de cotisations et contributions actualisés

Mises à jour au 1er janvier 2025

- ▶ Plafond de sécurité sociale : 3 925 € (plafond mensuel) 29 € (plafond horaire)
- ▶ Taux cotisation patronale maladie pour les fonctionnaires CNRACL passe à 9,88 %
- ▶ Taux cotisation patronale CNRACL passe à 34,65 % (37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028)
- ▶ Les taux de cotisation AT/MP 2025 seront applicables au 01/05/2025, sans effet rétroactif.

Tableaux récapitulatifs actualisés



Pour aller plus loin :

- ▶ [Tableaux récapitulatifs des cotisations et contributions applicables par statut](#)
- ▶ [Notice de nouveautés de paies](#)

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



	Fonctionnaires	Contractuels de droit public
Textes de référence	Article 189 de la loi n°2025-127 qui modifie l' article L. 822-3 du CGFP	Décret n° 2025-197 qui modifie l' article 7 du décret n° 88-145
Droits statutaires	<p><u>Pendant les 3 premiers mois :</u> maintien de 90 % du traitement (contre 100 % jusqu'au 28/02/25)</p> <p><u>Pendant les 9 mois suivants :</u> maintien de 50 % du traitement (inchangé).</p>	<p><u>Après 4 mois de service :</u> 1 mois à 90 % de son traitement + 1 mois à demi-traitement</p> <p><u>Après 2 ans de service :</u> 2 mois à 90 % de son traitement + 2 mois à demi-traitement</p> <p><u>Après 3 ans de service :</u> 3 mois à 90 % de son traitement + 3 mois à demi-traitement.</p>

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



- ▶ **Entrée en vigueur** : 1^{er} mars 2025
- ▶ **Eléments concernés par la réduction** :
 - Traitement indiciaire (TI)
 - Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
 - Complément de traitement indiciaire (CTI)
 - Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG)
 - ou encore le transfert primes/points (TPP).

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Eléments non concernés par la réduction :

- le supplément familial de traitement
- l'indemnité de résidence (0 en Gironde)

► Régime indemnitaire :

Se référer aux règles de modulation inscrites dans la délibération (maximum 90 %)

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Arrêts en cours :

Les arrêts en cours le 01/03/2025 continuent à être rémunéré à 100 % (pour les périodes concernées). Les arrêts à cheval entre février et mars 2025 ne sont donc pas concernés.

Exemple : un agent en arrêt du 20 février au 20 mars = 100 % du TI.

► Prolongation :

Tout envoi d'un nouvel arrêt de travail constitue une nouvelle prescription, un nouveau CMO, même s'il prolonge une période de CMO.

Les prolongations le 1^{er} mars 2025 (et après) font l'objet d'une baisse de rémunération (information de la DGAFP transmise à la Fédération nationale des CDG le 07/03/2025)

Exemple : prolongation le 21 mars = 90 % du TI.

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Jour de carence :

Pour les paies réalisées par le CDG 33, le jour de carence s'applique à hauteur de ce que prévoit la protection ce jour-là (100 %, 90 % ou 50 %) - [circulaire du 15/02/2018](#)

► CLM – CGM – CLD – AT - CITIS : pas d'incidence (toujours 100 % du TI sur les périodes concernées).

► Prendre un arrêté :

La diminution de l'indemnisation ayant des effets en paies, il est conseillé de prendre un arrêté de placement en CMO à 90 %.

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



Pour aller plus loin :

- ▶ [Actualité pour les fonctionnaires](#)
- ▶ [Actualité pour les contractuels de droit public](#)
- ▶ [Modèle d'arrêté de placement en CMO pour un contractuel de droit public](#)
- ▶ [Modèle d'arrêté portant admission d'un fonctionnaire au bénéfice d'un congé de maladie ordinaire \(temps complet\)](#)
- ▶ [Modèle d'arrêté portant admission d'un fonctionnaire au bénéfice d'un congé de maladie ordinaire \(temps non complet\)](#)

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Exemple n°1 : Fonctionnaire CNRACL à TC de catégorie A

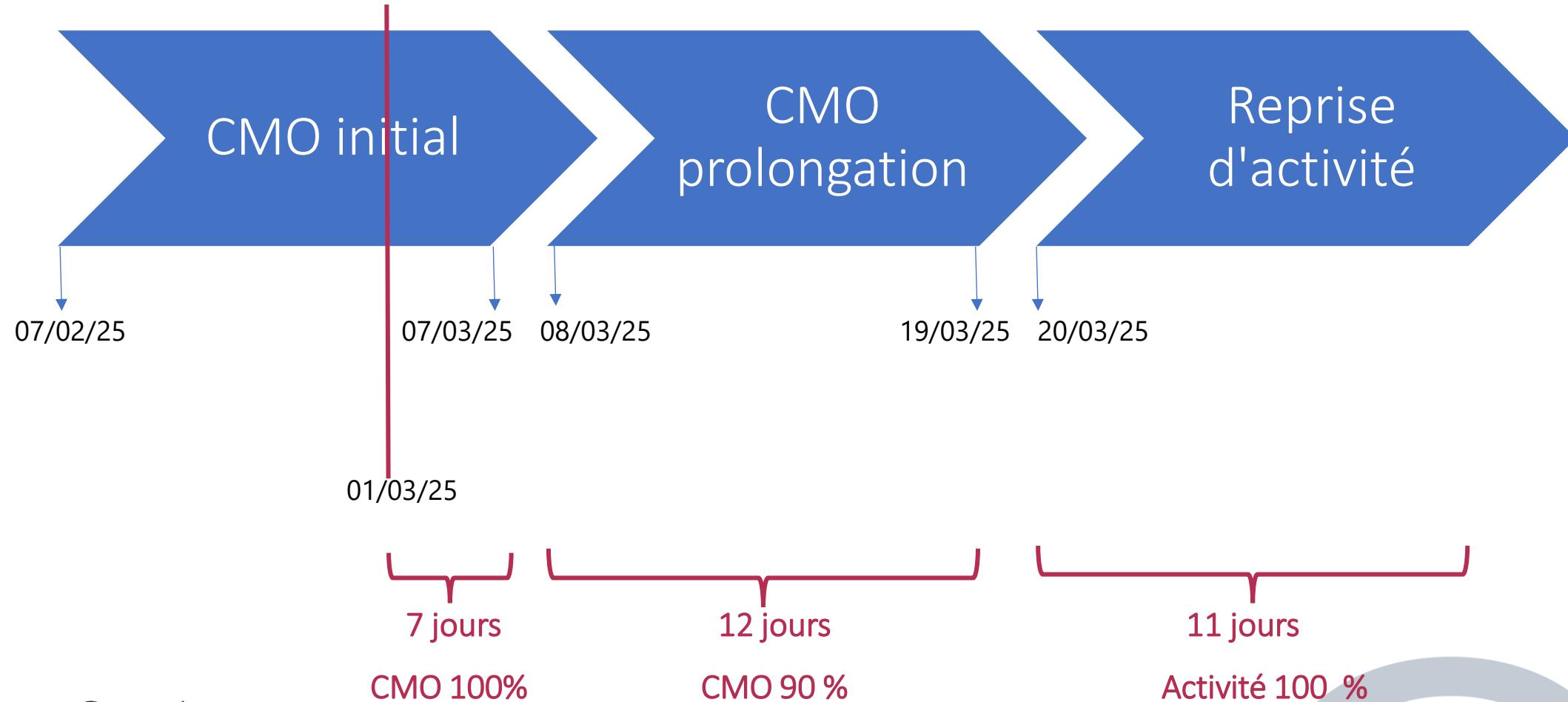
Brut d'un bulletin "habituel"

LIBELLE	BASE	TAUX	MONTANT
Traitemet indiciaire	2 910.21	30	2 919.21
IFSE	500.00	100	500.00
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	43.45	100	43.45
TPP			-32.42

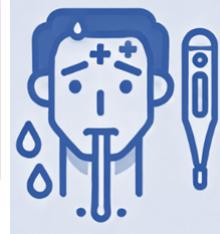
Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



- ▶ **Exemple n°1 :** Fonctionnaire CNRACL à TC en CMO du 07/02 au 19/03.



Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Exemple n°1 : Fonctionnaire CNRACL à TC de catégorie A

Conséquence du CMO sur le **Traitemen**t Indiciaire du mois de mars

LIBELLE	BASE	TAUX	MONTANT
Traitement Indiciaire	2 910.21	30	2 802.45

$$18 \text{ jours à } 100 \% = 2\,919.21 \times 18/30 \times 100 \% = 1\,751.53 \text{ €}$$

$$12 \text{ jours à } 90 \% = 2\,919.21 \times 12/30 \times 90 \% = 1\,050.92 \text{ €}$$

$$1\,751.53 + 1\,050.92 = 2\,802.45 \text{ €}$$

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Exemple n°1 : Fonctionnaire CNRACL à TC de catégorie A

Conséquence du CMO sur l'**IFSE** du mois de mars

LIBELLE	BASE	TAUX	MONTANT
IFSE	500.00		480.00

$$18 \text{ jours à } 100 \% = 500.00 \times 18/30 \times 100 \% = 300.00 \text{ €}$$

$$12 \text{ jours à } 90 \% = 500.00 \times 12/30 \times 90 \% = 180.00 \text{ €}$$

$$300.00 + 180.00 = 480.00 \text{ €}$$

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Exemple n°1 : Fonctionnaire CNRACL à TC de catégorie A

Conséquence du CMO sur l'**IC-CSG** du mois de mars

LIBELLE	BASE	TAUX	MONTANT
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	43.45		41.71

18 jours à 100 % = $43.45 \times 18/30 \times 100 \% = 26.07 \text{ €}$

12 jours à 90 % = $43.45 \times 12/30 \times 90 \% = 15.64 \text{ €}$

$26.07 + 15.64 = 41.71 \text{ €}$

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



► Exemple n°1 : Fonctionnaire CNRACL à TC de catégorie A

Conséquence du CMO sur le **TPP** du mois de mars

LIBELLE	BASE	TAUX	MONTANT
TPP	- 32.42		- 31.12

$$18 \text{ jours à } 100 \% = -32.42 \times 18/30 \times 100 \% = -19.45 \text{ €}$$

$$12 \text{ jours à } 90 \% = -32.42 \times 12/30 \times 90 \% = -11.67 \text{ €}$$

$$(-19.45) + (-11.67) = - 31.12 \text{ €}$$

Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



- ▶ **Exemple n°2 :** Contractuel de droit public à TC de catégorie C avec plus de 4 mois d'ancienneté

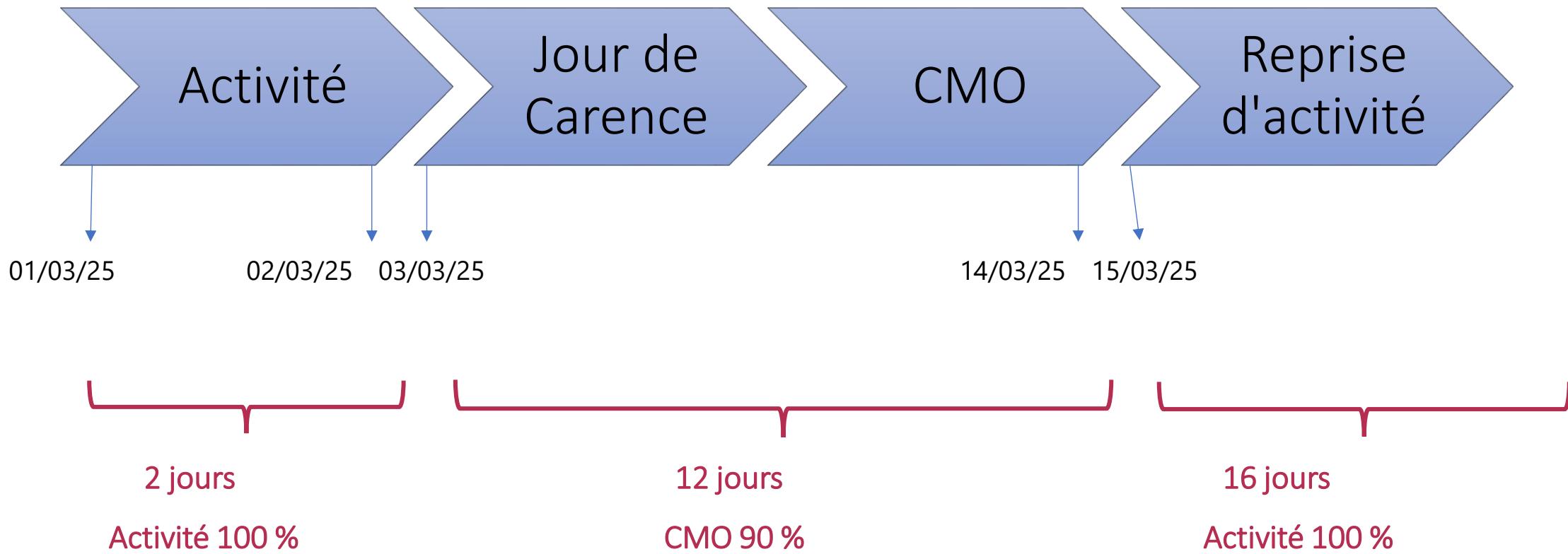
Brut d'un bulletin "habituel"

LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT
Traitemen·t de ·base ·indice ·RG	1.836.190	30.00000	1.836.190
IFSE ·RG	26.000	100.00000	26.000

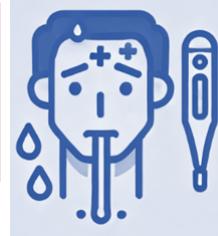
Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



- ▶ **Exemple n°2 :** Contractuel de droit public à TC de catégorie C en CMO du 03/03 au 14/03



Réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire CMO



Exemple n°2 : Contractuel de droit public à TC de catégorie C

Conséquences du CMO

LIBELLÉ ^{ex}	BASE·ou·NOMBRE ^{ex}	TAUX ^{ex}	MONTANT ^{ex}
Traitemen·de·base·indice·RG ^{ex}	1.836.19 ^{ex}	30.0000 ^{ex}	1.762.74 ^{ex}
Retenue·carence·RG ^{ex}			-55.09 ^{ex}
IFSE·RG ^{ex}	26.00 ^{ex}	96.0000 ^{ex}	24.96 ^{ex}
Retenue·carence·sur·prime·RG ^{ex}	-26.00 ^{ex}	0.0300 ^{ex}	-0.78 ^{ex}

TI calculé avec la réduction : 18 jours à 100 % + 12 jours à 90 %

$$(1\ 836.19 / 30 \times 18 \times 100\%) + (1\ 836.19 / 30 \times 12 \times 90\%) = 1\ 762.74\text{ €}$$

IFSE calculé avec la réduction : 18 jours à 100 % + 12 jours à 90 %

$$(26.00 / 30 \text{ j} \times 18 \times 100\%) + (26.00 \text{ €} / 30 \text{ j} \times 12 \text{ j} \times 90\%) = 24.96 \text{ €}$$

Jour de carence sur TI = 1 836.19 € / 30 × 90 % = - 55.09 €

Jour de carence sur IFSE = 26 .00 € / 30 j × 90% = - 0.78 €

Plafond IJSS Réduction du montant maximal de l'IJSS maladie

Texte de référence : [Décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie](#)

Entrée en vigueur : 1^{er} avril 2025

Montant : passe de **53,31 €** à **41,47 €**.

Bénéficiaires :

- Fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est inférieure à **28 heures** (fonctionnaires IRCANTEC);
- Contractuels de droit public ;
- Contractuels de droit privé (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, contrat d'engagement éducatif ...)

Plafond IJSS Réduction du montant maximal de l'IJSS maladie

	Jusqu'au 31/03/2025	À compter du 01/04/2025
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 IJSS	53,31 € (3 243,24 € x 3) / 91,25 x 50 %	41,47 € (2 522,52 € x 3) / 91,25 x 50 %

IJSS : Fin de tolérance week-end

Arrêt de travail initial jusqu'au vendredi
+ prolongation le lundi suivant

Depuis le 01/09/24, les jours non prescrits ne sont pas indemnisés par la CPAM

Avril
1 Ma
2 Me
3 Je
4 Ve
5 Sa
6 Di
7 Lu 15
8 Ma
9 Me
10 Je
11 Ve
12 Sa
13 Di

Arrêt de travail initial

Prolongation

IJSS : Fin de tolérance week-end



Si l'agent qui n'a pas de droit statutaire = pas de subrogation.

L'agent ne percevra pas d'IJSS pour le samedi et le dimanche

Si l'agent a des droits statutaires = subrogation

L'agent sera protégé par sa protection statutaire (PT – 90% / DT) mais l'employeur ne touchera pas d'IJSS de la part de la CPAM.

L'employeur supportera intégralement la charge de la rémunération du samedi et dimanche.

Paie des Apprentis

Diminution du plafond d'exonération de charges sociales sur les rémunérations des apprentis

Passe de 79 % à 50 % du SMIC

Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2025

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} mars 2025 :

- L'apprenti reste exonéré des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC,
- La rémunération des apprentis reste exclue de l'assiette de la CSG et CRDS.

Pour les contrats d'apprentissages conclus à compter du 1^{er} mars 2025 :

- Exonération des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC,
- La rémunération soumise à CSG et CRDS pour la part excédant 50% du SMIC.

Paie des Apprentis

Exemple Apprenti à TC 53 % du SMIC

Avant le 01/03/2025

CODE [¤]	LIBELLÉ [¤]	BASE ou NOMBRE [¤]	TAUX [¤]	MONTANT [¤]	COTISATIONS-PATRONALES [¤] TAUX [¤]	MONTANT [¤]
¤ -¤	Rémunération-Apprenti [¤]	151.67 [¤]	6.2964 [¤]	954.97 [¤]		
¤ -¤	Pourcentage-du-SMIC [¤]	53.00 [¤]				
¤ -¤	Urssaf-AT-Apprenti [¤]	954.97 [¤]			1.4100 [¤]	13.47 [¤]
¤ -¤						
¤ -¤	MONTANT-NET-SOCIAL [¤]	954.97 [¤]				
¤ -¤						
¤						
	Totaux [¤]			Gains [¤]	954.97 [¤]	Cotisations [¤]
						13.47 [¤]
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU[¤]						954.97[¤]

A compter du 01/03/2025

CODE [¤]	LIBELLÉ [¤]	BASE ou NOMBRE [¤]	TAUX [¤]	MONTANT [¤]	COTISATIONS-PATRONALES [¤] TAUX [¤]	MONTANT [¤]
¤ -¤	Rémunération-Apprenti [¤]	151.67 [¤]	6.2964 [¤]	954.97 [¤]		
¤ -¤	Pourcentage-du-SMIC [¤]	53.00 [¤]				
¤ -¤	CSG-Déductible-RG [¤]	53.12 [¤]	6.8000 [¤]	-3.61 [¤]		
¤ -¤	CSG-non-déductible-RG [¤]	53.12 [¤]	2.4000 [¤]	-1.27 [¤]		
¤ -¤	CRDS-RG [¤]	53.12 [¤]	0.5000 [¤]	-0.27 [¤]		
¤ -¤	Urssaf-Vieillesse-Plafond-RG [¤]	54.07 [¤]	6.9000 [¤]	-3.73 [¤]		
¤ -¤	Urssaf-Vieillesse-Tot-RG [¤]	54.07 [¤]	0.4000 [¤]	-0.22 [¤]		
¤ -¤	Urssaf-AT-RG [¤]	54.07 [¤]			1.4100 [¤]	0.76 [¤]
¤ -¤	Urssaf-AT-Apprenti [¤]	900.90 [¤]			1.4100 [¤]	12.70 [¤]
¤ -¤	Retraite-IrcantecTrA-RG [¤]	54.07 [¤]	2.8000 [¤]	-1.51 [¤]		
¤ -¤						
¤ -¤	MONTANT-NET-SOCIAL [¤]	944.36 [¤]				
¤ -¤						
¤						
	Totaux [¤]			Gains [¤]	954.97 [¤]	Cotisations [¤]
						13.46 [¤]
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU[¤]						944.36[¤]

Paie des Apprentis

Diminution du plafond d'exonération de charges sociales sur les rémunérations des apprentis

Passe de 79 % à 50 % du SMIC



[Articles L.6243-2 et D.6243-5 du Code du travail \(pour les charges sociales\)](#)

[Article L.136-1-1 II 7° du Code de la sécurité sociale \(pour les CSG CRDS\)](#)

[Articles 22 et 23 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025](#)

[Décision du Conseil Constitutionnel n° 2025-875 DC du 28 février 2025.](#)

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

Avantage en nature véhicule



Rappel :

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter (extrait Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale - BOSS).

Cet avantage est estimé puis soumis à charges sociales et fiscales (intégré sur le bulletin de salaire)

Calcul de l'avantage véhicule

L'avantage en nature peut être évalué, sur option de l'employeur :

- Soit sur la base des dépenses réellement engagées ;
- Soit sur la base d'un forfait annuel.

L'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule évolue

Texte de référence : [Arrêté du 25 février 2025](#) relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole (remplace l'arrêté du 10/12/2002).

Avantage en nature véhicule thermique

Base de calcul de l'avantage sur forfait



Modifications applicables aux véhicules mis à disposition à compter du 01/02/2025

Mode d'évaluation	Véhicule acheté De moins de 5 ans	Véhicule acheté de plus de 5 ans	Véhicule de location (le cas échéant avec option d'achat)
L'employeur ne paie pas le carburant	15 % (contre 9 %) du coût d'achat TTC du véhicule	10 % (contre 6 %) du coût d'achat TTC du véhicule	50 % (contre 30 %) du coût global annuel (location, assurance, entretien)
L'employeur paie le carburant	Sur option : 15 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant Ou 20 % (contre 12 %) du coût d'achat TTC du véhicule	Sur option : 10 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant Ou 15 % (contre 9 %) du coût d'achat TTC du véhicule	Sur option : 50 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant Ou 67 % (contre 40 %) du coût d'achat TTC du véhicule



Avantage en nature véhicule électrique



Pour les mises à disposition entre le 01/02/2020 et le 31/01/2025, 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

Les dépenses sont évaluées après application d'un abattement de **50 %** dans la limite de **2000,30** euros par an.

Pour les mises à disposition entre le 01/02/2025 et le 31/12/2027 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
- l'évaluation s'effectue après application d'un abattement de 70 % dans la limite de **4 582 euros** par an.



Avantage en nature véhicule



	Fonctionnaire CNRACL	Fonctionnaire Ircantec et contractuel de droit public
Charges sociales applicables	CSG + CRDS + RAFP (si le plafond n'est pas atteint)	CSG + CRDS + ensemble des charges sociales de droit commun (Cf. Tableau récapitulatif)
Soumis à l'impôt sur le revenu	Oui	Oui

Pour un agent bénéficiant d'un avantage en nature véhicule évalué sur une base forfaitaire :

→ Net à payer diminué entre janvier et février 2025.

Avantage borne de recharge électrique



Recharge gratuite chez l'employeur : le "cadeau" social et fiscal est maintenu.

Jusqu'au 31/12/2024, la recharge gratuite des véhicules électriques chez l'employeur n'était pas considérée comme un avantage en nature.

Pour le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) = avantage qui pouvait être "négligé".

L'[article 4](#) de l'arrêté du 25 février 2025 prolonge jusqu'au **31 décembre 2027** cet avantage.



Pour aller plus loin :

BOSS Chapitre 4 – Avantage en nature sous forme de mise à disposition d'un véhicule
Section 2 modalités d'évaluation / C - cas particuliers / 2 bornes de recharges électriques

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

ARRIVÉE PAR VOIE DE MUTATION



ARRIVÉE

Les trésoreries et les SGC (Services de Gestion Comptable) sont en droit de demander un état liquidatif détaillant :

- Les éléments de calcul de l'IC-CSG d'origine (au plus tôt le **1^{er} janvier 2018** = calcul initial et réexamen successifs) ;
- Les éléments nécessaires en cas de changement de situation (temps partiel...) ;
- Le certificat de cessation de paiement indiquant le montant de l'IC-CSG.

Ces trois documents devront être demandés à la collectivité d'origine.

[Circulaire du 15/11/2018](#)

Nacopé

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

DEPART PAR VOIE DE MUTATION



DÉPART

A l'inverse, la collectivité d'origine pourra fournir :

- Les calculs de l'IC-CSG d'origine et des réexamens successifs ;
- Le certificat de cessation de paiement indiquant le montant de l'IC-CSG le jour du départ.

Ces documents devront être transmis à la collectivité d'accueil

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

RAPPEL



Caractère obligatoire :

L'indemnité compensatrice est obligatoirement versée à chaque agent public bénéficiaire, conformément aux dispositions de l'article 113 de la loi de finances pour 2018 (point IV – 2 de la circulaire ministérielle du 15.01.2018)



Pour aller plus loin :

Liens vers les documents relatifs à l'indemnité compensatrice de CSG :

- Notice
- FAQ
- Simulateur de calcul initial de l'IC-CSG (2018)
- Simulateur de calcul du réexamen.

Indemnité compensatrice de congés annuels Contractuels de droit public

Pas tous les mois !

Le versement d'une « indemnité de congés payés de **10 %** chaque mois » **est illégal**.

L'indemnité compensatrice de congé annuel (ICCA) doit être versée [à la fin de l'engagement](#), et uniquement lorsque les congés n'ont pu être pris [du fait de l'administration](#) ([article 5 du décret n° 88-145](#)).



Paiement des ICCA au terme du contrat



Indemnité compensatrice de congés annuels Contractuels de droit public

Calcul (à la fin de l'engagement)

Retenir le calcul le plus favorable pour l'agent

→ 1^{er} mode de calcul : 10^{ème}

Le montant de l'indemnité est égal au 1/10ème du total de la rémunération brute perçue.

→ 2^{ème} mode de calcul : maintien du 30^{ème} « habituel »

Il s'agit de prendre en compte la rémunération brute que l'agent aurait perçue sur la période de recrutement s'il avait été payé « normalement ».

La rémunération brute s'entend en incluant tous les éléments constitutifs du brut « habituel » (**TI, RI éventuel, SFT...**).
Cette rémunération journalière sera multipliée par le nb de jours de CA acquis et non pris.

Indemnité compensatrice de congés annuels Fonctionnaire



Élargissement des motifs d'indemnisation par le juge

Le principe en droit français : un congé non pris ne peut donner lieu à indemnité compensatrice

Article 5 du Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Le droit à indemnisation en droit européen : lorsque la relation de travail prend fin sans que le travailleur n'ait pu prendre ses congés, la directive prévoit le versement d'une indemnité compensatrice (article 7 § 2 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003).

Définition de la fin de la relation de travail ?

Indemnité compensatrice de congés annuels Fonctionnaire

Situations	Possibilité d'indemniser ?	Jurisprudences qui admettent l'indemnisation (ou la rejettent)
Mise à la retraite pour invalidité (après DORS - Disponibilité d'office pour raisons de santé)	OUI	CJUE 20 janvier 2009 affaires C-350/06 et C-520/06. CJUE 3 mai 2012 n°C-337/10
Mise à la retraite de droit commun	OUI	CJUE 20 juillet 2016 n°C-341/15 CE 2022 n° 443053 CAA Nantes 2014 12 NT 03377
Mise à la retraite d'office	NON	CAA Marseille 15/09/2020 n° 18MA03537
Mutation	OUI	CE 374743 du 07/12/2015 Cas de mutation <u>après</u> une maladie

Indemnité compensatrice de congés annuels Fonctionnaire

Situations	Possibilité d'indemniser ?	Jurisprudences qui admettent l'indemnisation (ou la rejettent)
Décès	OUI	TA Strasbourg, 20/03/2024, n° 2201619
Démission	OUI	Décision n° 22TL21490 du 2/07/2024 CAA de TOULOUSE
Révocation	NON hors congé maladie OUI pendant un congé maladie	Décision n°22VE02859 du 07/03/2024 CAA de VERSAILLES Décision n° 22TL21490 du 2/07/2024 CAA de TOULOUSE

Indemnité compensatrice de congés annuels Fonctionnaire

Limites de l'indemnisation

- ▶ Une indemnisation théorique maximale fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine (correspondant à la durée minimale, imposée par le droit de l'Union européenne, de quatre semaines de congés annuels) ;
- ▶ Une période de report admissible (pour les congés dus au titre des années écoulées), limitée à 15 mois.

Au-delà de ces limites, les congés sont réputés perdus (CE, avis, 26 avril 2017, req. N°406009)

Indemnité compensatrice de congés annuels Fonctionnaire

Calcul de l'indemnisation



Calcul différent de celui des contractuels de droit public

- CAA Nancy n° 19NC03752 du 21/07/2022 : « un taux journalier égal au trentième de son traitement net » ;
- CAA Bordeaux n° 19BX00519 du 17 mai 2021 : « les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre » ;
- CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017 : « en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre ».

Indemnité compensatrice de congés annuels Fonctionnaire

Calcul de l'indemnisation

Sous réserve de l'appréciation du juge,

1/30ème de paies de brut « habituel »

=

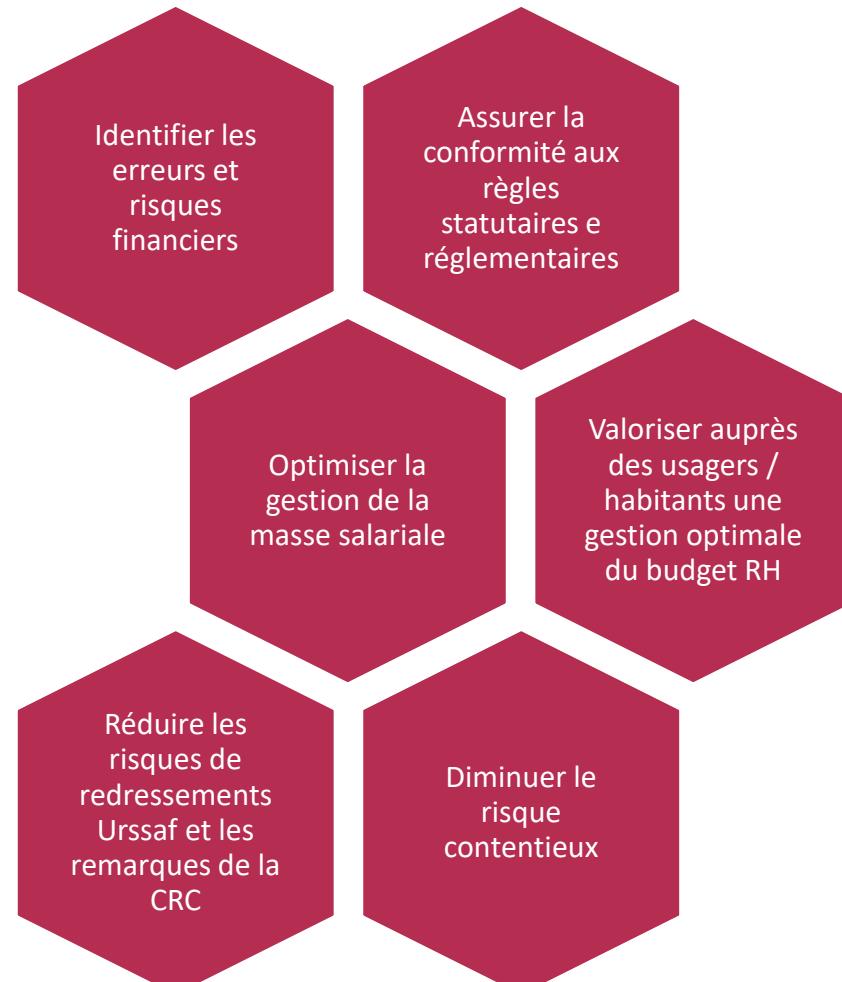
[Traitement indiciaire + CTI + RI + SFT + NBI + Indemnité compensatrice de CSG – TPP...] / 30 jours

X

le nombre de jours à indemniser

Les Indemnités Compensatrices de Congés Annuels (ICCA) sont soumises à charges sociales et fiscales.

Prestation AUDIT de PAIES



Audit de paie

Analyse minutieuse des bulletins de salaires afin de vérifier que toutes les réglementations légales et fiscales sont respectées.

⚠ Audit de conformité paies ≠ Audit RH ou Audit en organisation



- Cadrage des objectifs de l'Audit
- Relevé des anomalies, contexte, calendrier
- Evaluation des risques financiers
- Comparaison avec les référentiels réglementaires
- Restitution et recommandations :
- Rapport d'audit détaillé
- Préconisation d'un plan d'actions correctives
- Accompagnement sur les ajustements nécessaires

Audit de paie

Peut porter sur:

- ▶ L'ensemble des paies ;
- ▶ Un échantillonnage ;
- ▶ Un profil particulier d'agent ou d'élu ;
- ▶ Une thématique particulière ;
- ▶ Un bulletin en particulier (par exemple dans le cadre d'une régularisation).



Tarifs 2025 :

- ▶ 52 € pour une heure ;
- ▶ 380 € pour une demi-journée de prestations ;
- ▶ 600 € pour une journée.

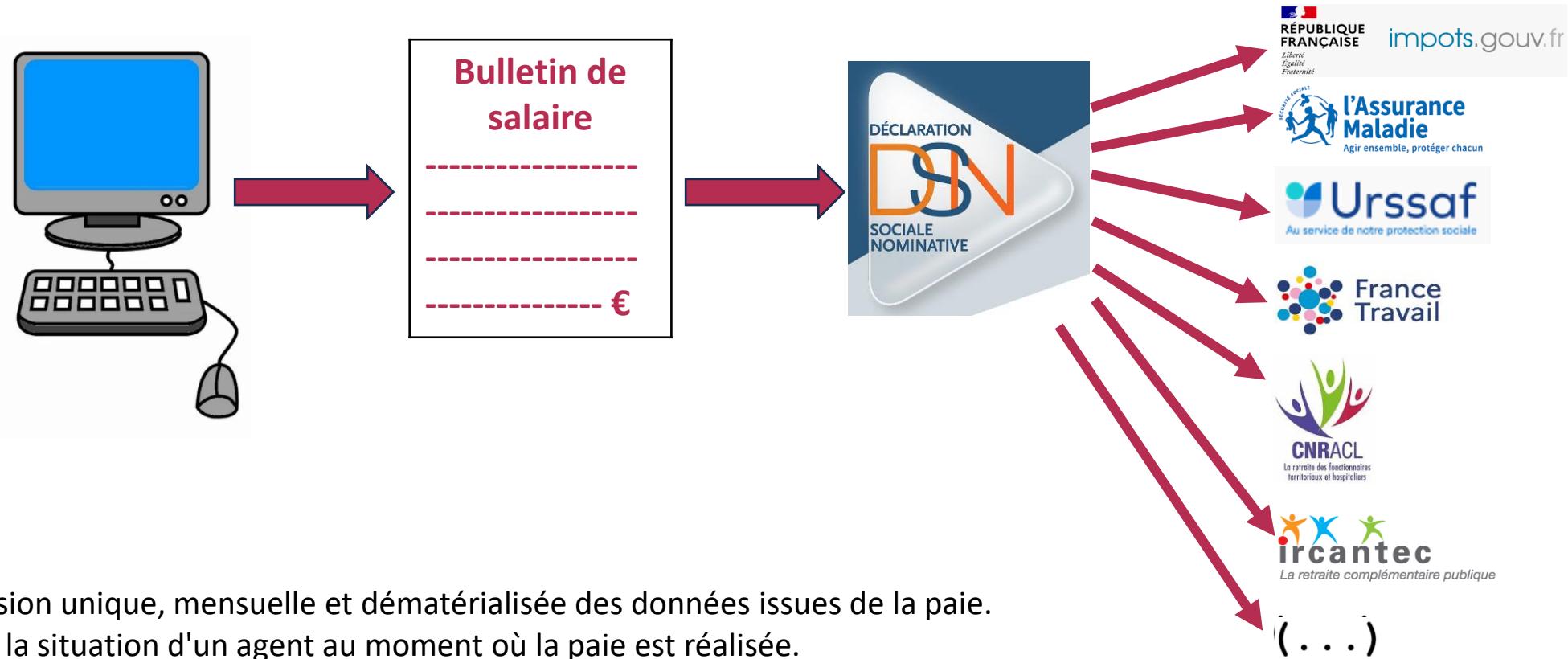
Pause



DSN mensuelle et DSN signalement

Rappel DSN mensuelle

Depuis le 01/01/2022



DSN signalement d'évènements

→ **Canal sortant plus rapide pour déclarer 3 évènements auprès des organismes sociaux :**

- Arrêt de travail initial pour la CPAM ;
- Reprise anticipée pour la CPAM ;
- Fin de contrat pour France Travail.

→ **Canal entrant pour récupérer des informations des organismes sociaux (Taux d'imposition par exemple).**

DSN signalement d'évènement

Type d'évènement	Pour qui	But	Remplace
 Arrêt de travail initial	CPAM Information « sortante »	Ouvrir le versement des IJSS	Déclaration sur Net Entreprise Attestation de salaire pour le versement des IJ DSIJ = Déclaration de salaire pour le versement des IJSS

DSN signalement d'évènement

Type d'évènement	Pour qui	But	Remplacera
 Reprise anticipée au cours d'un arrêt de travail	CPAM Information « sortante »	Interrompre de façon anticipée le versement des IJSS	Annule et remplace d'une attestation de salaire pour le versement des IJSS

DSN signalement d'évènement

Type d'évènement	Pour qui	But	Remplacera
 Fin de contrat (= tout type de rupture avec l'employeur)	France Travail Information « sortante »	Ouvrir les droits aux ARE Allocations Retour à l'Emploi	Déclaration Net Entreprise Attestation Employeur Destinée à France Travail – AED (sauf pour les fonctionnaires : continuer à effectuer l'attestation via net Entreprises)

DSN signalement d'évènement

Type d'évènement	Pour qui	Buts	Remplacera
 Signalement d'amorçage des données variables (SADV)	L'employeur ou le tiers déclarant	<ul style="list-style-type: none"> - Récupérer le taux de Prélèvement à la Source (PAS) auprès de la DGFIP - Obtenir par anticipation le Bilan d'Identification du Salarié (BIS) 	Topaze
Nouveau recrutement, Mutation entrante, Stagiairisation	Information « entrante »	<ul style="list-style-type: none"> - Récupérer le numéro de contrat précédemment déclaré, afin d'assurer un chainage correct lors d'une mutation ou d'un changement de tiers-déclarant ou de logiciel déclaratif. 	

DSN signalement



Simplification des démarches pour l'employeur



Ouverture de droit plus rapide pour l'agent (IJSS + ARE)



Récupération des données agent plus rapide et fiables pour l'employeur



Qu'est-ce qu'un CRM ?

Les **Comptes Rendus Métiers**
(CRM appelés aussi Bilan de Traitement sur Net Entreprises)

=

Rapports détaillant les données traitées et envoyées via les DSN
(mensuelle, signalements et amorçage).

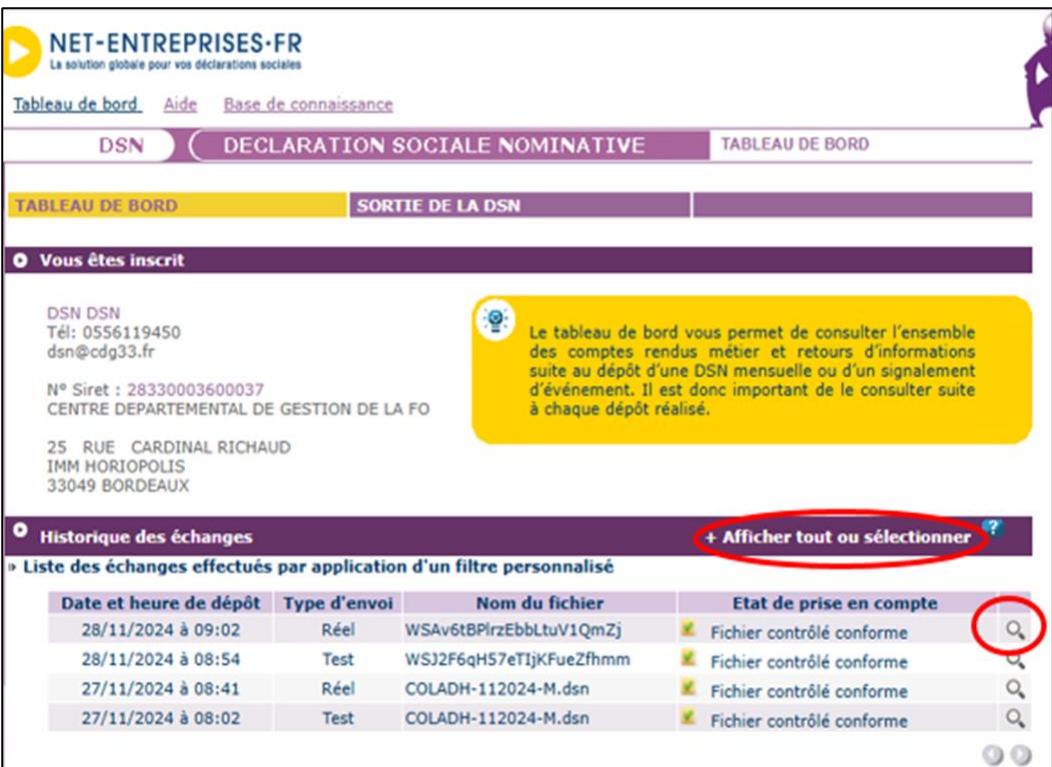


Le tableau de bord vous permet de consulter l'ensemble des comptes rendus métier et retours d'informations suite au dépôt d'une DSN mensuelle ou d'un signalement d'événement. Il est donc important de le consulter suite à chaque dépôt réalisé.

Comment consulter les CRM d'une DSN mensuelle ?



Sur le tableau de bord de Net Entreprise :



NET-ENTREPRISES.FR
La solution globale pour vos déclarations sociales

Tableau de bord Aide Base de connaissance

DSN DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE TABLEAU DE BORD

TABLEAU DE BORD SORTIE DE LA DSN

Vous êtes inscrit

DSN DSN
Tél: 0556119450
dsn@cdg33.fr

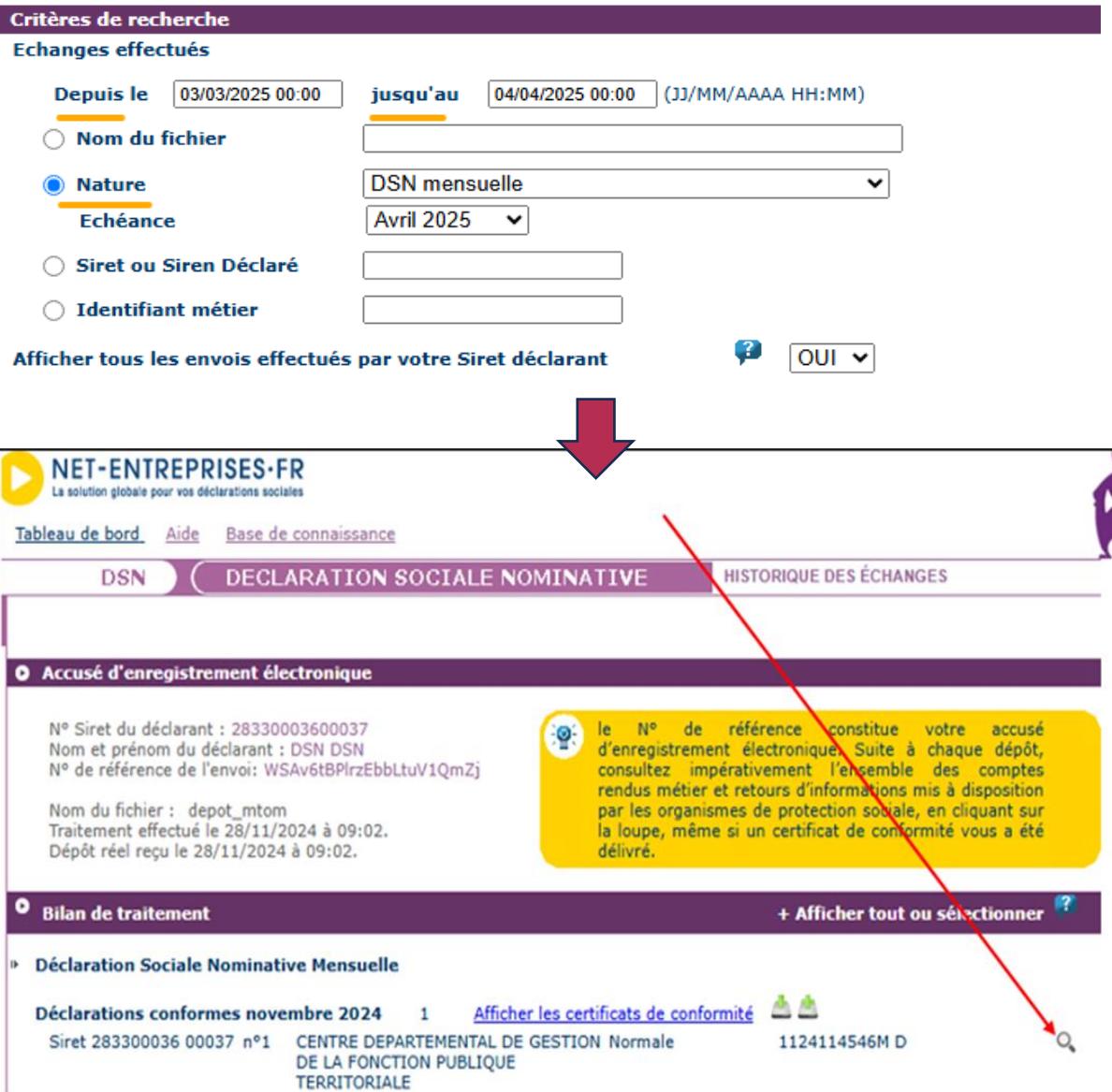
N° Siret : 28330003600037
CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION DE LA FO

25 RUE CARDINAL RICHAUD
IMM HORIZON
33049 BORDEAUX

Historique des échanges

+ Afficher tout ou sélectionner ?

Date et heure de dépôt	Type d'envoi	Nom du fichier	Etat de prise en compte
28/11/2024 à 09:02	Réel	WSAv6tBPlrzEbbLtuV1QmZj	Fichier contrôlé conforme
28/11/2024 à 08:54	Test	WSJ2F6qHS7eTljKFueZfhmm	Fichier contrôlé conforme
27/11/2024 à 08:41	Réel	COLADH-112024-M.dsn	Fichier contrôlé conforme
27/11/2024 à 08:02	Test	COLADH-112024-M.dsn	Fichier contrôlé conforme



Critères de recherche

Echanges effectués

Depuis le 03/03/2025 00:00 jusqu'au 04/04/2025 00:00 (JJ/MM/AAAA HH:MM)

Nom du fichier

Nature

Echéance Avril 2025

Siret ou Siren Déclaré

Identifiant métier

Afficher tous les envois effectués par votre Siret déclarant ? OUI

NET-ENTREPRISES.FR
La solution globale pour vos déclarations sociales

Tableau de bord Aide Base de connaissance

DSN DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE HISTORIQUE DES ÉCHANGES

Accusé d'enregistrement électronique

N° Siret du déclarant : 28330003600037
Nom et prénom du déclarant : DSN DSN
N° de référence de l'envoi : WSAv6tBPlrzEbbLtuV1QmZj

Nom du fichier : depot_mtom
Traitement effectué le 28/11/2024 à 09:02.
Dépôt réel reçu le 28/11/2024 à 09:02.

+ Afficher tout ou sélectionner ?

Bilan de traitement

Déclaration Sociale Nominative Mensuelle

Déclarations conformes novembre 2024 1 Afficher les certificats de conformité

Siret 283300036 00037 n°1 CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION Normale DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 1124114546M D

Accéder aux bilans de traitement



NET-ENTREPRISES-FR
La solution globale pour vos déclarations sociales

[Historique des échanges](#) [Aide](#) [Base de connaissance](#)

DSN

DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

DÉTAIL D'UNE DÉCLARATION

Par fonds

● Déclaration sociale au sein de l'entreprise

N° Siret : 283300036 00037
Etablissement CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Veuillez trouver ci-dessous le détail de la déclaration.

● Déclaration sociale nominative pour l'échéance du 5 Mars 2025

Le 27/02/2025 à 08:59 N°1 Déclaration n°1 du fichier de TEST depot_mtom
N° réf : WS-lee2N3Uoo7WAZBQ10E61 Déclaration de TEST conforme
Identifiant métier : 0225085631M D

[Afficher le détail](#)

Le 27/02/2025 à 09:00 N°1 Déclaration n°1 du fichier depot_mtom
N° réf : WSv1qd4TnNdDrkIZ3rs.5z6 Déclaration conforme
Identifiant métier : 0225085631M D

[Afficher le certificat de conformité](#)

Distribution

- Régime Général

CRM identité

Contrôle de l'identité des individus

Contrôles inter-déclarations

- Urssaf

Déclaration de cotisation et de télépaiement

Bilan mensuel d'accompagnement à la
résolution des anomalies

Compte-rendu disponible avec notifications
[Accéder au bilan de traitement](#)

le 07/03/2025 à 11:22

Compte-rendu disponible avec notifications
[Accéder au bilan de traitement](#)

le 27/02/2025 à 09:31

Réussite du traitement

le 27/02/2025 à 09:34

Compte-rendu disponible
[Accéder au bilan de traitement](#)

le 27/02/2025 à 09:00

Réussite du traitement

le 20/03/2025 à 08:47

[Accéder au bilan de traitement](#)

Accéder aux bilans de traitement



Par fonds

- Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO	Déclaration de cotisations et télépaiement	Compte-rendu disponible Accéder au bilan de traitement	le 13/03/2025 à 22:49
- DGFIP	Données nominatives	Compte-rendu disponible Accéder au bilan de traitement	le 08/03/2025 à 18:04
- RAFFP		Compte-rendu disponible Accéder au bilan de traitement	le 13/03/2025 à 07:31
- CNRACL		Compte-rendu disponible avec notifications Accéder au bilan de traitement	le 12/03/2025 à 08:45
- Retraite complémentaire Ircantec		Compte-rendu disponible avec notifications Accéder au bilan de traitement	le 13/03/2025 à 18:20
- Temps partiel thérapeutique		Accéder au compte-rendu	

Le détail des déclarations conformes antérieures aux 90 derniers jours ne permet ni l'affichage ni le téléchargement des certificats de conformité.

Comment consulter les CRM Signalement d'évènement ?



Sur votre tableau de bord Net Entreprise
Beaucoup plus nombreuses : faire une recherche

Critères de recherche

» **Signalements d'événements transmis**

Depuis le jusqu'au (JJ/MM/AAAA HH:MM)

Nature

Siret ou Siren Déclaré

Identifiant métier

Arrêt de travail

Reprise suite à arrêt de travail

Fin de contrat de travail

Signalement d'amorçage

Comment consulter les CRM DSN signalement d'évènement ?



Historique des échanges

+ Afficher tout ou sélectionner ?

10 derniers échanges effectués pour les 30 derniers jours

Date et heure de dépôt	Type d'envoi	Nom du fichier	Etat de prise en compte	Actions
03/04/2025 à 17:06	Réel	COLADH-042025-V-00002.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 17:04	Test	COLADH-042025-V-00002.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 17:00	Réel	COLADH-042025-V-00001.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 16:57	Test	COLADH-042025-V-00001.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 15:45	Réel	COLADH-042025-A-00002.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 15:44	Test	COLADH-042025-A-00002.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 15:35	Réel	COLADH-042025-A-00001.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
03/04/2025 à 15:29	Test	COLADH-042025-A-00001.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
31/03/2025 à 09:08	Réel	CDG-032025-V-00004.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍
31/03/2025 à 09:05	Test	CDG-032025-V-00004.dsn	Fichier contrôlé conforme	🔍



Bilan de traitement

+ Afficher tout ou sélectionner ?

Signalements d'événements de TEST

Signalements d'événements de TEST conformes 2

Afficher les certificats de conformité

Siret 2 [REDACTED] n°1 [REDACTED]

Siret 243 [REDACTED] 2 [REDACTED]

Arrêt de travail [REDACTED] 5036380

Arrêt de travail [REDACTED] 3932626

Comment consulter les CRM ?



2 situations :

- Réussite de traitement = récupérer les bordereaux d'IJSS sur Net Entreprises

Distribution

- Régime Général

Contrôle de l'identité des individus

Réussite du traitement

Préparation des données pour la constitution
de l'attestation de salaire

Réussite du traitement

- Organisme d'Assurance Maladie

Reçue par l'organisme

[Accéder au\(x\) BPIJ](#)

- Accéder au bilan de traitement = il existe une anomalie à traiter

Distribution

- Régime Général

Contrôle de l'identité des individus

Réussite du traitement

Préparation des données pour la constitution
de l'attestation de salaire

Compte-rendu disponible avec notifications

[Accéder au bilan de traitement](#)

[Accéder au\(x\) BPIJ](#)

Corriger les anomalies et erreurs bloquantes des CRM

En résumé

Les CRM sont des documents de suivi qui permettent de s'assurer que toutes les informations sociales déclarées dans les DSN sont bien traitées et correctes.

Il est donc important de prendre en compte ces retours.

Il est conseillé de traiter les anomalies bloquantes et les non bloquantes.



Autres Actualités

Simplification de l'accès au temps partiel

Simplification de l'accès au temps partiel

Rappel

Le travail à temps partiel constitue un aménagement du temps de travail, sur demande de l'agent, accordé pour une durée déterminée renouvelable.

Le temps partiel est accordé de droit ou sur autorisation en fonction des nécessités de service, sous réserve de remplir certaines conditions.

Afin de mettre en adéquation le droit national avec la directive n° 2019/1158 du 20 juin 2019, le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 est venu assouplir certaines conditions d'attribution du temps partiel.

Simplification de l'accès au temps partiel

Agents contractuels

Jusqu'à présent, les agents contractuels à temps complet devaient justifier d'une ancienneté supérieure à un an au sein de la collectivité pour pouvoir bénéficier d'un temps partiel :

- sur autorisation (*convenances personnelles, création ou reprise d'entreprise*),
- ou de droit, à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Cette condition d'emploi d'ancienneté est supprimée.

Fonctionnaires et contractuels à temps non-complet

Jusqu'alors exclus du champ d'application du temps partiel sur autorisation, les agents à temps non complet ont désormais la possibilité de demander l'exercice d'un temps partiel sur autorisation (50%, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %).

→ *Fonctionnaires et agents contractuels*

Entrée en vigueur
1^{er} janvier 2025



[Décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024](#)

Simplification de l'accès au temps partiel

Qui peut solliciter le bénéfice d'un temps partiel sur autorisation ?

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Fonctionnaires à temps complet	v	v
Fonctionnaires à temps non complet	x	v
Agents contractuels à temps complet	v Sous réserve d'être employé depuis plus d'un an à temps complet	v
Agents contractuels à temps non complet	x	v

Handicap

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

Rappel

L'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ainsi que son décret d'application n°2020-530 du 5 mai 2020 expérimentent, **jusqu'au 6 août 2025**, la possibilité de titulariser dans un cadre d'emplois les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Le décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 apporte **plusieurs aménagements** à ce mécanisme.

Tout d'abord, **ne peuvent être titularisés** dans un cadre d'emplois d'accueil **que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis** par le statut particulier de ce cadre d'emplois **pour l'accès par la voie du concours externe**.

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

Le bénéfice du dispositif expérimental suit plusieurs étapes clés :



- Dépôt des candidatures
- Procédure de sélection
- Titularisation



Un bilan annuel des recrutements réalisés au titre du présent dispositif est présenté devant le CST.

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



• Dépôt des candidatures



L'autorité territoriale informe l'apprenti, dès son entrée en apprentissage dans la collectivité ou l'établissement public, de la possibilité de demander à être titularisé à l'issue du contrat.

Une demande doit intervenir **au moins 4 mois** avant le terme du contrat d'apprentissage (*contre 3 mois initialement*).

Dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande (*contre 1 mois précédemment*), l'autorité territoriale peut :

- Ne pas donner suite à la demande ;
- Transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres d'emploi correspondant aux fonctions exercées durant le contrat d'apprentissage et susceptible d'être occupé au titre d'une première affectation.

Dans ce dernier cas, un dossier de candidature (*composé notamment d'un CV et d'un document présentant la motivation du candidat*) est transmis à l'autorité territoriale dans **un délai de 15 jours**.

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



• Procédure de sélection

L'autorité territoriale transmet, à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat, le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage renseigné par le maître d'apprentissage.

- **Première étape** : examen du dossier (*et notamment les capacités du candidat à exercer les missions dévolues, sa motivation ou encore son parcours professionnel*).
- **Deuxième étape** : *si l'examen du dossier est positif*, un entretien avec le candidat est mis en place, **au plus tard 15 jours** avant le terme du contrat – *contre un mois initialement* (présentation du candidat, échange avec la commission, questions relatives à l'environnement de travail, etc.).

Au terme de la procédure, la commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

L'autorité territoriale peut déléguer la mise en œuvre de cette procédure au Centre de Gestion.

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



• Titularisation

L'autorité territoriale peut procéder à la titularisation et à l'affectation du candidat déclaré apte à être titularisé :

- **Au terme du contrat d'apprentissage** (*lorsqu'à cette date, le candidat a obtenu le diplôme préparé*),
- **À défaut, à la date d'obtention de ce diplôme** (*sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de 6 mois après le terme du contrat*).

L'agent est classé au 1^{er} échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil, sauf s'il justifie de l'exercice d'une activité professionnelle avant la conclusion du contrat (application des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil).

L'agent bénéficie d'une formation d'intégration prévue par le statut particulier dans l'année suivant la titularisation.

CHOMAGE

Chômage

Nouvelle convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024

Cette nouvelle convention :

- Fixe pour **4 ans**, l'ensemble de la règlementation chômage ;
- se substitue au décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

Elle est applicable:

- aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail interviendra à compter du **1^{er} janvier 2025**
- ceux dont la procédure de licenciement aura été engagée à compter de cette date.

En raison de contraintes opérationnelles, l'entrée en vigueur des principales dispositions de la convention a été reportée au plus tard au **1^{er} avril 2025** (ces mesures sont applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1er avril 2025 et à ceux dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date).

Chômage

A compter du 1^{er} avril 2025

- Paiement de l'ARE est mensualisé sur **une base de 30 jours calendaires**, quel que soit le mois ;
- Baisse de 0,05 % du taux de contribution d'assurance chômage acquitté par les employeurs, ramenant le taux à **4 %** (au lieu de 4,05%) ;
- Réduction à **5 mois** (au lieu de 6 mois au cours des 24 derniers mois) de la condition minimale de travail requise pour l'indemnisation des travailleurs saisonniers ;
- La dégressivité de l'ARE s'applique à partir de **57 ans** (au lieu de 55 ans).

Chômage

Principales évolutions à compter du 1^{er} avril 2025

Dispositions spécifiques pour les seniors

- Les durées d'indemnisation maximales sont de :
 - 22,5 mois (685 jours) **pour les allocataires âgés de 55 ans et 56 ans** à la date de fin de contrat de travail (au lieu de 53 et 54 ans) ;
 - 27 mois (822 jours) **pour les allocataires âgés de 57 ans et plus** à la date de fin de contrat de travail (au lieu de 55 ans et plus).
- Le recul de l'âge (actuellement 62 ans) permettant de **bénéficier du maintien de l'allocation jusqu'à la retraite** au taux plein s'effectue au même rythme que le report de l'âge légal de la retraite, pour atteindre progressivement 64 ans.

CHOMAGE

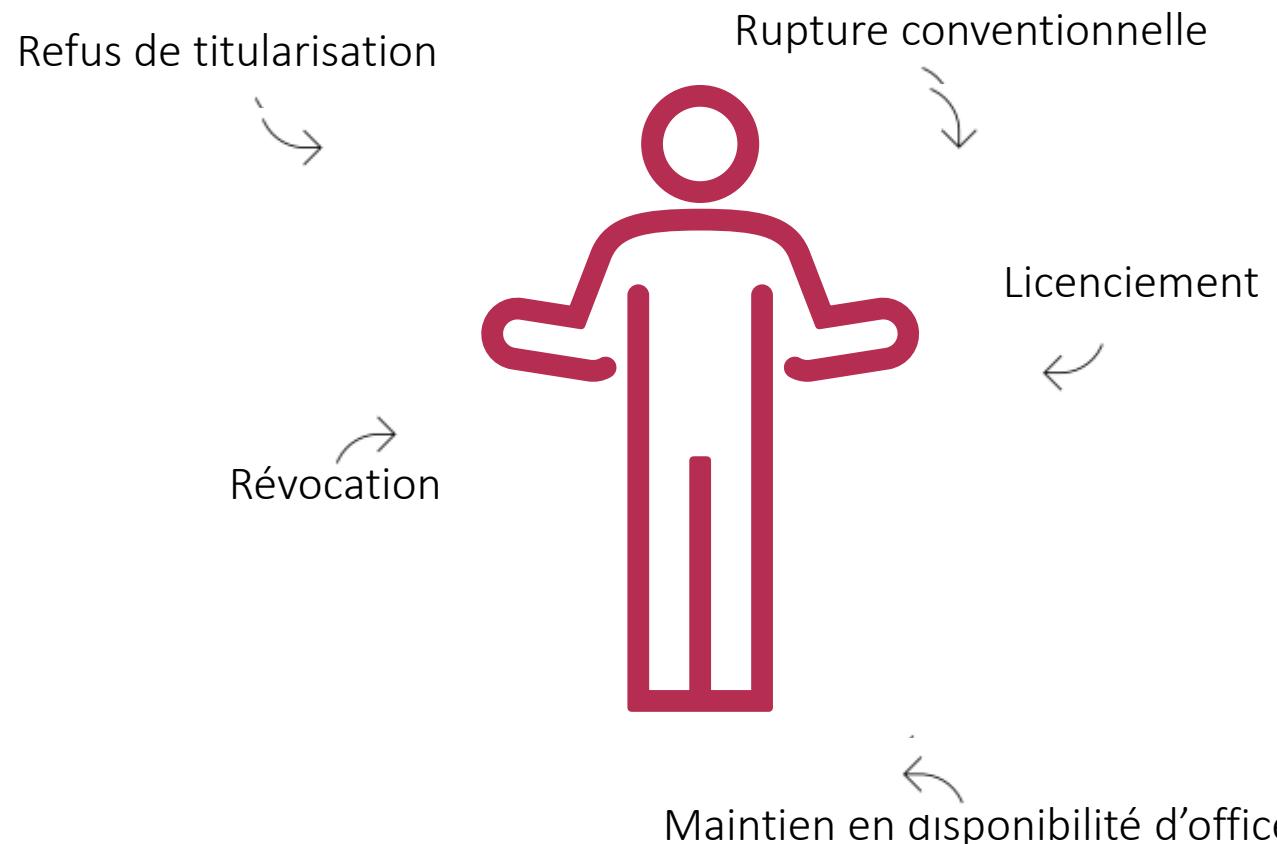
Un agent refusant un renouvellement de son CDD (sans motif légitime) ne peut pas bénéficier d'ARE

Cour administrative d'Appel de Paris requête n° 23 PA03807 du 04/10/2024



Prestation chômage

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le CDG 33 propose une PRESTATION CHOMAGE.



Pourquoi adhérer ?



JURISPRUDENCES

Droit au silence

Les contours du droit au silence des agents publics durant la procédure disciplinaire



Par une décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024, le Conseil constitutionnel avait reconnu **le droit de se taire**, tiré de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui s'applique **aux agents publics qui font l'objet d'une procédure disciplinaire**.



Deux décisions du Conseil d'Etat sont venues tracer les contours de l'application de cette garantie :

Principe

L'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire **doit être informé** de son droit de se taire pour l'ensemble de la procédure **avant** d'être entendu pour la première fois.



Préconisation : Notification par écrit et dans les différents courriers adressés à l'agent.

Enquête administrative
(hors procédure disciplinaire)

Echanges ordinaires avec
son/ses supérieur(s)



Le droit de se taire **ne s'applique pas** (sauf détournement de procédure).

Les contours du droit au silence des agents publics durant la procédure disciplinaire

Après engagement d'une procédure disciplinaire

L'agent **doit être informé** de son droit de se taire par les enquêteurs.

Sanction disciplinaire prononcée sans avoir informé l'agent de son droit de se taire

Cette irrégularité est susceptible d'entraîner **l'annulation de la sanction prononcée uniquement si**, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, **la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit.**



Annualisation impossible du temps de travail des ATEA

Annualisation impossible du temps de travail des ATEA

Une collectivité avait annualisé le temps de travail d'un agent contractuel occupant un emploi accessible par un fonctionnaire du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique (ATEA). Cet agent exerçait 18,75 heures hebdomadaires de travail sur 35 semaines.

Le temps de travail de l'intéressé avait ainsi été fixée à 12,62/20^{ème} (18,75 heures hebdomadaires × 35 semaines × 20 heures / 1040 heures annuelles).

Le juge rappelle que les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique **ne peuvent se voir appliquer les textes relatifs à la réduction de la durée du travail et à l'annualisation du temps de travail, en raison de leur régime particulier d'obligation de service défini par leurs statuts particuliers respectifs (16 heures ou 20 heures de service selon le cadre d'emplois).**

Par suite, pour déterminer la rémunération, la collectivité aurait dû multiplier le nombre d'heures hebdomadaires par 52 semaines au lieu de 35.

La collectivité a donc été condamnée à indemniser le manque à gagner de l'agent, sous réserve de la prescription quadriennale.

FOCUS

La disponibilité

Nacopé

Bien plus qu'un CDG

Références juridiques

- *Code Général de la Fonction Publique*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*
- *Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*
- *Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique*
- *Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale*

Propos introductifs

La disponibilité est l'une des quatre positions administratives dans laquelle peut se trouver le fonctionnaire (*avec l'activité, le détachement et le congé parental*).

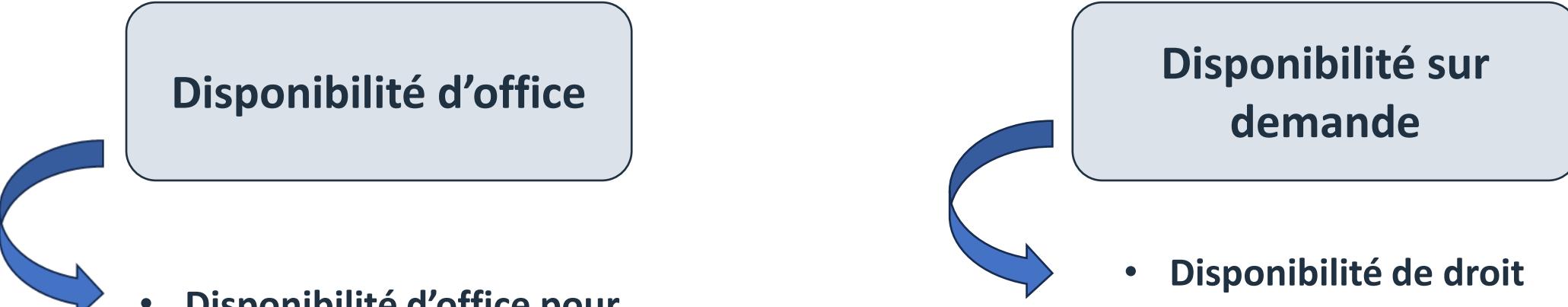
Elle se définit comme la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite (article L.514-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Seuls les fonctionnaires titulaires (*à temps complet ou non complet*) peuvent bénéficier de cette position.

Les régimes de disponibilité

Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 identifie deux régimes de disponibilité :

Disponibilité d'office



- Disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)
- Disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration

Disponibilité sur demande

- Disponibilité de droit
- Disponibilité discrétionnaire (sur autorisation)

Les changements apportés par le décret
n° 2019-234 du 27 mars 2019

La modification du régime de la disponibilité
pour convenances personnelles

Les modalités de maintien des droits à
l'avancement au cours de certaines
disponibilités

Les changements apportés par le décret
n° 2019-234 du 27 mars 2019

La modification du régime de la disponibilité pour
convenances personnelles

La modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

- La disponibilité pour convenances personnelles peut être demandée pour une durée maximale de 5 ans
- Toujours dans la limite totale de 10 ans sur l'ensemble de la carrière
- Le renouvellement au terme de 5 ans est possible sous réserve que l'agent réintègre au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique

**Pour vous
aider à y voir
plus clair**

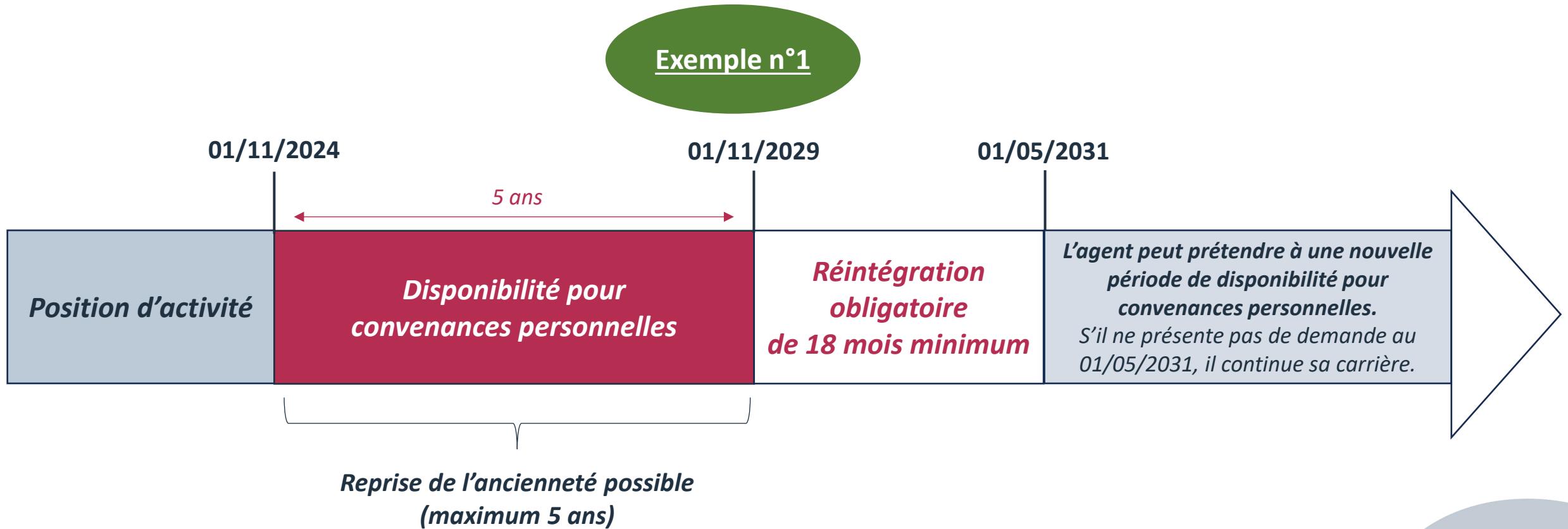
les questions qui se posent

- Quel est le point de départ du décompte de la période de 5 ans ?**
- Quelle articulation entre 5 ans de disponibilité et 18 mois de reprise ?**
- Que se passe-t-il si la collectivité ne peut pas réintégrer l'agent faute d'emploi vacant ?**

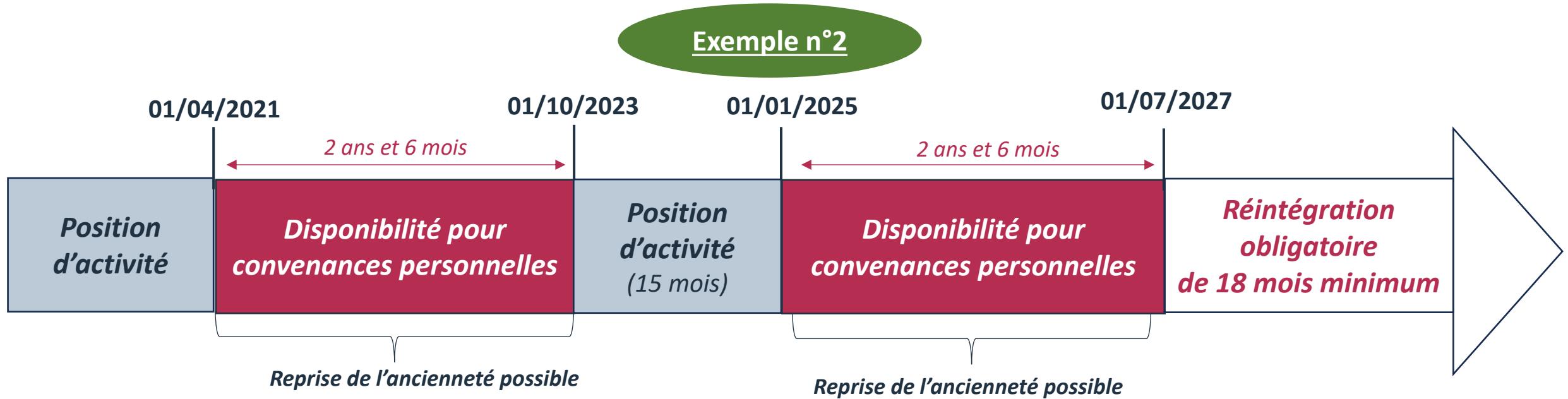
Quel est le point de départ du décompte de la période de 5 ans ?

- Le décompte de la période de 5 ans se fait pour les demandes de disponibilité (ou de renouvellement) présentées à partir du 29 mars 2019
- Par conséquent, les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des 5 années

Articulation entre 5 ans de disponibilité et 18 mois de reprise ?



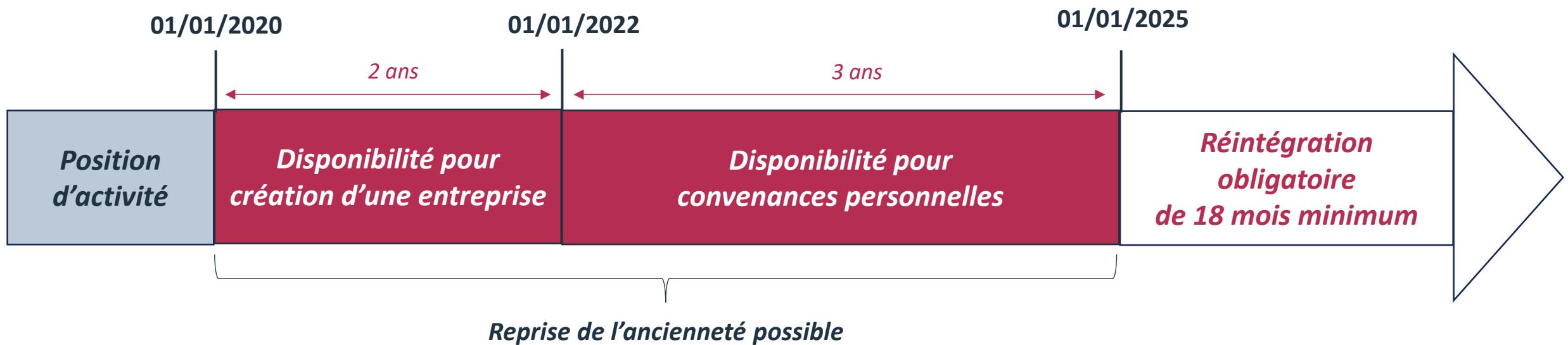
Articulation entre 5 ans de disponibilité et 18 mois de reprise ?



Dans cet exemple, la reprise obligatoire au 1^{er} juillet 2027 s'explique par le fait que la position d'activité du 01/10/2023 au 31/12/2024 n'a duré que 15 mois. Si la position d'activité avait excédé 18 mois, l'agent aurait pu bénéficier d'une période maximale de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans.

Articulation entre 5 ans de disponibilité et 18 mois de reprise ?

Exemple n°3



NB : Possibilité de cumuler ces deux périodes de disponibilité, dans la limite d'une période de 5 ans continus lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité

Que se passe-t-il si la collectivité ne peut pas réintégrer l'agent faute d'emploi vacant ?

- L'agent est maintenu en disponibilité (*ce maintien en disponibilité ≠ de poursuite de la disponibilité pour convenances personnelles*)
- L'agent peut poursuivre son activité professionnelle (s'il en a une)
- Les 18 mois ne peuvent être décomptés que si l'agent est réintégré (*services effectifs*)
- Le décompte des 5 ans de disponibilité restant ne débutera que lorsque l'agent aura réintégré 18 mois

M. X est attaché territorial dans une commune de 2000 habitants.

Le 1/1/2020 il est placé à sa demande en disponibilité pour convenances personnelles.

Durant sa disponibilité, il travaille dans une entreprise privée.

La commune a décidé de supprimer son poste d'attaché et de créer un poste de rédacteur

Le 1/1/2025 M. X demande sa réintégration

La commune n'a pas de poste vacant

M. X est maintenu en disponibilité

M. X peut poursuivre son activité dans le secteur privé

Obligation de l'agent :

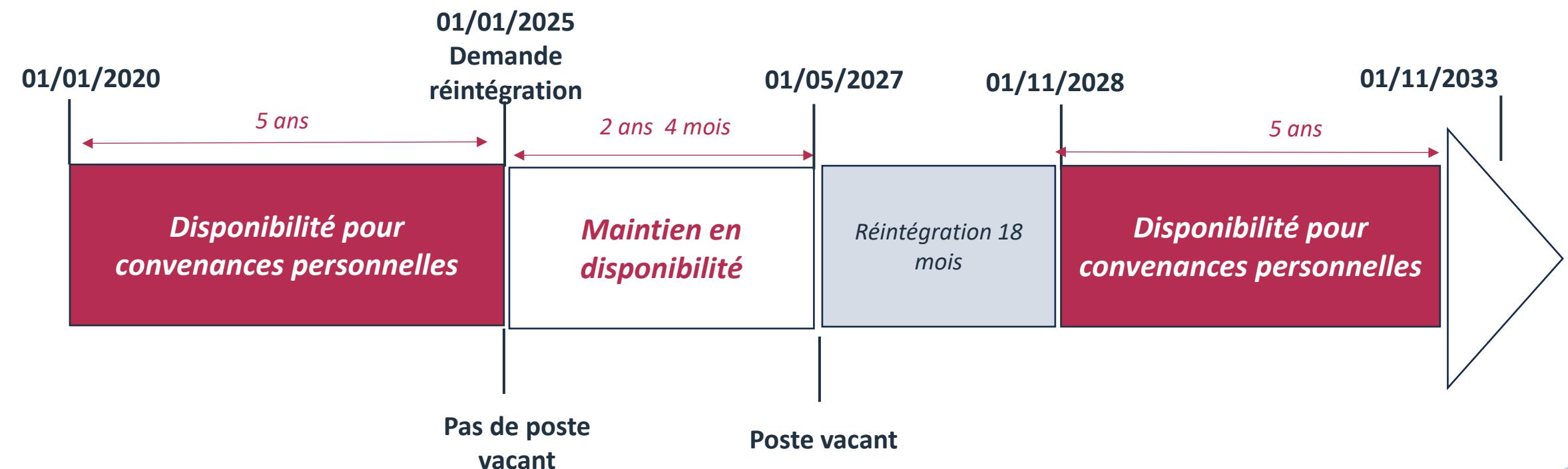
M. X a bénéficié de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles, il doit donc réintégrer 18 mois pour pouvoir bénéficier d'un renouvellement de 5 ans de disponibilité

Obligation de la collectivité

Réintégrer l'agent dans un délai raisonnable, compte tenu des vacances d'emploi qui se produisent au sein de la collectivité

Les 18 mois ne seront décomptés que lorsque l'agent sera réintégré (services effectifs)

Le décompte des 5 ans de disponibilité restant ne débutera que lorsque l'agent aura réintégré 18 mois



Les changements apportés par le décret
n° 2019-234 du 27 mars 2019

Les modalités de maintien des droits à
l'avancement au cours de certaines disponibilités

Maintien des droits à l'avancement au cours de certaines disponibilités

Le fonctionnaire placé en disponibilité peut exercer une activité professionnelle (*privée ou publique*) durant son placement en disponibilité sous réserve que cette activité soit compatible avec le motif de la disponibilité.

Exemples :

- Le fonctionnaire en disponibilité pour donner des soins à un proche peut exercer une activité professionnelle si cette activité permet d'assurer normalement l'accompagnement du proche malade ou en situation de handicap.
- Le fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans peut également exercer une activité professionnelle, à la condition que l'exercice de cette activité lui laisse le temps nécessaire de s'occuper de son enfant.

Maintien des droits à l'avancement au cours de certaines disponibilités



Points de vigilance sur l'exercice d'une activité professionnelle durant la disponibilité

- Le fonctionnaire en disponibilité qui entend exercer une activité privée doit **informer, par écrit, l'autorité hiérarchique** avant le début de l'activité ([article R.124-28 du CGFP](#)).

Il appartient à l'employeur de procéder au contrôle de la demande

- Le fonctionnaire en disponibilité qui entend exercer une activité publique n'est tenu à aucune obligation. Toutefois et en l'absence de dispositions réglementaires, il semble opportun d'imposer **une obligation de déclaration** afin notamment de s'assurer que le fonctionnaire n'est pas nommé :
 - contractuel au sein de la même collectivité,
 - ou fonctionnaire sur le même grade dans une autre collectivité. En effet, un fonctionnaire ne saurait être placé dans deux positions administratives distinctes.

Maintien des droits à l'avancement au cours de certaines disponibilités

→ Sur les droits à avancement

Principe : Le fonctionnaire en disponibilité n'acquiert **aucun droit à avancement**.

Toutefois, il conserve ses droits à l'avancement dans la limite de 5 ans dans les cas suivants :

- Il exerce une activité professionnelle ouvrant droit à la perception d'une rémunération durant les périodes de disponibilités suivantes :
 - Disponibilité discrétionnaire (*études ou recherches présentant un intérêt général, convenances personnelles et création ou reprise d'entreprise*)
 - Disponibilité de droit pour donner des soins
 - Disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS
- Il bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (*conservation de l'ancienneté indépendamment de l'exercice d'une activité professionnelle*).

Maintien des droits à l'avancement au cours de certaines disponibilités

Conditions pour conserver ses droits à avancement

Activité salariée



Avoir travaillé au moins 600 heures au cours de cette période.



Transmettre une copie d'un ou plusieurs **bulletins de salaire** et un ou plusieurs **contrats de travail**

Activité indépendante (notamment auto-entreprise ou micro-entreprise)



Avoir **généré un revenu** dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse (soit 7 128 € en 2025)



Transmettre un **justificatif d'immatriculation de l'activité** et une copie de l'**avis d'imposition** ou tout autre élément comptable attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer des revenus

Création ou reprise d'entreprise



Aucune condition de revenu

MAIS

Transmettre **un justificatif d'immatriculation de son activité**

Transmission obligatoire des pièces justificatives au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour de placement en disponibilité

Maintien des droits à l'avancement au cours de certaines disponibilités

Le décompte des droits à avancement acquis

En règle générale, l'ancienneté acquise dans le cadre d'emplois est strictement égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

Plusieurs exceptions :

- La quantité d'heures travaillées est supérieure au nombre d'heures exigées = l'ancienneté acquise reste strictement la même (*pas de majoration de la durée de service validée*).

Exemple : Un agent a réalisé 800 heures au titre d'une activité salariée sur une année de disponibilité (01/01/2025 au 31/12/2025), il acquiert une ancienneté d'une année.

- La durée de disponibilité est inférieure à un an = la quotité de travail exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté

Exemple : Un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles du 01/05/2025 au 31/10/2025.

Il a exercé une activité salariée et a travaillé 400 heures au cours d'une période de 6 mois.

- La quotité travaillée est supérieure à 300 heures (*correspondant à la quotité de travail minimale pour 6 mois de disponibilité*).
- Il bénéficiera de 6 mois de maintien de ses droits à avancement.

Maintien des droits à l'avancement au cours de certaines disponibilités

Le décompte des droits à avancement acquis

- **La durée de disponibilité est inférieure à un an = le montant minimal de revenu exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté (pour le fonctionnaire exerçant une activité indépendante).**

Exemple : Un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles du 01/05/2025 au 31/10/2025.

Il a exercé une activité indépendante au cours de la période de disponibilité de 6 mois et a généré un revenu de 3800 € :

- Le revenu exigé pour conserver quotité travaillée est supérieure à 3564 € (*correspondant au revenu minimal exigé pour 6 mois de disponibilité*).
- Il bénéficiera de 6 mois de maintien de ses droits à avancement.

Le remplacement d'un fonctionnaire en disponibilité

Rappel

La notion d'emploi vacant

La notion d'emploi vacant s'entend comme un **emploi nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, ou d'un emploi libéré en raison du départ définitif ou temporaire du fonctionnaire qui l'occupait**.

Le départ d'un fonctionnaire en disponibilité ne signifie pas automatiquement que son emploi devient vacant.

Le remplacement d'un fonctionnaire en disponibilité

Disponibilité discrétionnaire

(études ou recherches présentant un intérêt général ; convenances personnelles ; création ou reprise d'entreprise)



L'emploi occupé par le fonctionnaire est considéré comme **vacant**.

L'emploi doit être pourvu :

- Par le recrutement d'un **fonctionnaire**,
- A titre dérogatoire par le recrutement d'un **agent contractuel** si la délibération ayant créé l'emploi le permet ([article L.332-14 du CGFP](#) et [article L.332-8 2° à 7° du CGFP](#)).

Le remplacement d'un fonctionnaire en disponibilité

Disponibilité d'office ou de droit



La disponibilité est inférieure ou égale à 6 mois =

L'emploi **n'est pas considéré comme vacant** et il ne peut être pourvu par un fonctionnaire.

Toutefois, le remplacement peut être assuré par **un contractuel** en application de [l'article L.332-13 du CGFP](#) (*remplacement d'un fonctionnaire indisponible en raison d'une disponibilité de courte durée*).

La disponibilité est supérieure à 6 mois =

L'emploi occupé par le fonctionnaire est considéré comme **vacant**.

L'emploi doit être pourvu :

- Par le recrutement d'un **fonctionnaire**,
- A titre dérogatoire par le recrutement d'un **agent contractuel** si la délibération ayant créé l'emploi le permet ([article L.332-8 2° du CGFP](#) et [article L.332-14 du CGFP](#)).

Merci pour votre écoute



Informez-vous

WWW.CDG33.FR

Service Expertise Statutaire

doc@cdg33.fr

05 56 11 94 35

Service Rémunération

Chômage

paie@cdg33.fr

05 56 11 14 18



Abonnez-vous

[SUR LINKEDIN](#)