Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

# FLASH INFO

FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE L'ARIÈGE

N° 34 | mai 2025

## DANS CE NUMÉRO


TÉMOIGNAGES ET RETOURS DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE ITINÉRANTES ..... P.4

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ..... P.6

CONCOURS..... P.7

CARRIÈRES..... P.8

SERVICE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... P.8

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL UNE INSTANCE CLÉ DU DIALOGUE SOCIAL..... P.9

RÉUNIONS DE PAYS, UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN BIEN ENGAGÉE..... P.10

CONSEIL STATUTAIRE ACTUALITÉS JURIDIQUES ..... P.11

ZOOM SUR : LA PRESCRIPTION QUADRIENNALE..... P.13

FOIRE AUX QUESTIONS..... P.15

CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSE MINISTÈRIELLE..... P.16

J'AIME PAS LE DROIT, MAIS JE ME SOIGNE..... P.17

UN CONTEXTE BIEN EXPOSÉ C'EST DU TEMPS GAGNÉ !..... P.17

CONSEIL MÉDICAL..... P.18

WEBINAIRES..... P.19

## A LA UNE...

**Témoignages et retours :** des secrétaires de mairie itinérantes

## Le saviez-vous ?

**Le Flash Info du Centre de Gestion de l'Ariège est interactif !**

Lorsque vous consultez votre édition en ligne et que vous cliquez sur une adresse mail ou une adresse web, la page demandée s'ouvre directement dans votre navigateur.

De même, lorsque vous cliquez sur les titres du sommaire en page de couverture, vous êtes directement dirigé vers la page souhaitée.
Plus besoin de faire défiler les pages inutilement !

Bonne lecture !
Le comité de rédaction

## Crédits

**Rédaction :**
Centre de Gestion de l'Ariège

**Graphisme & mise en page :**
VokaGraphic Studio

# ÉDITO

Martine ESTEBAN
*Présidente du CDG09*

En cette période marquée par une intensité croissante de l'activité territoriale, le Centre de gestion de l'Ariège reste plus que jamais mobilisé à vos côtés. L'année en cours illustre parfaitement notre engagement à accompagner les collectivités dans leurs missions, notamment à travers des projets porteurs de sens et d'innovation.

Nous revenons dans ce numéro sur l'expérimentation du service de secrétaires de mairie itinérantes, une réponse concrète aux difficultés de recrutement rencontrées sur notre territoire rural. Ce dispositif illustre notre volonté d'apporter des solutions opérationnelles de proximité.

La consultation sur la Protection Sociale Complémentaire (*PSC*) – volet santé, en cours, marque une étape importante dans l'amélioration de la protection sociale complémentaire des agents. Votre participation est précieuse pour construire un dispositif au plus près de vos besoins.

Le déploiement de l'outil U@GAR, dédié à la gestion des visites médicales, se poursuit et permettra une gestion plus fluide et plus sécurisée des obligations en santé au travail.

Autre temps fort de l'agenda RH, l'ouverture de la campagne de promotion interne, qui s'inscrit dans une dynamique de valorisation des parcours professionnels.

Les réunions de territoire que nous venons de reprendre renforcent la démarche «aller-vers» que nous avons initiée. Ces moments d'échange sont essentiels pour mieux comprendre vos réalités et adapter nos accompagnements.

Les ateliers CNRACL et RSU, les webinaires que nous proposons régulièrement, participent également à cette dynamique de service public de qualité, fondée sur l'expertise et la proximité.

Enfin, le 12 juin prochain, le CDG 09 participera au Salon des communes et intercommunalités de l'Ariège, organisé par l'Association des Maires d'Ariège (AMA). Un rendez-vous important pour valoriser nos missions et échanger avec l'ensemble des acteurs territoriaux.

Nous sommes conscients que la fin de mandat peut être une période complexe pour certains élus. Le Centre de gestion est et restera à vos côtés, notamment dans les domaines ressources humaines, pour vous accompagner avec écoute et réactivité.

# TÉMOIGNAGES ET RETOURS
## DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE ITINÉRANTES

Gaelle DE JESUS

Alexandra MAURY

Service optionnel du Centre de gestion de l'Ariège depuis le 01 janvier 2025, le service de secrétaire de mairie itinérant compte deux agents à son effectif. Avec 104 jours en mission depuis le mois de janvier, la mise en place de ce service correspond au besoin des collectivités territoriales et des établissements publics. Effectivement, les mairies ne sont pas les seules structures formulant le besoin d'être accompagnées autant sur du remplacement, que sur de l'accroissement d'activité voire de l'accompagnement à la prise de poste.

Marion SABLAYROLLES Maire de la commune de SAINT-JEAN-DU CASTILLONNAIS nous indique qu'au départ de sa secrétaire, le projet de recrutement fut très complexe :

« *très peu de candidatures suite à la déclaration de vacance d'emploi, et des personnes qui manquaient de connaissances du service public, et de pratique. Les logiciels et les procédures nécessitent un réel savoir-faire, la maîtrise de compétences spécifiques mais également un savoir-être incontournable.* »

**Gaëlle DE JESUS**, missionnée sur cette vacance d'emploi, le temps de l'arrivée de l'agent en formation au GRETA, cautionne tout à fait les propos de Madame le maire.

« *Mon expérience de terrain m'a permis une prise de poste en toute confiance et l'échange avec l'élue en difficulté a permis de cibler les missions prioritaires pour une plus grande efficacité* ».

Les collectivités de strate réduite ne sont pas les seules à être concernées par la nécessité de continuité de service. Il arrive que des collectivités ou établissement d'une strate supérieure aient également besoin d'aide afin de remplir leurs fonctions en l'absence d'agent.

**Alexandra MAURY** est intervenue au service état civil de la mairie d'AX LES THERMES, dans l'attente de l'intégration de l'agent sur vacance d'emploi. Ayant déjà exercé, dans une vie professionnelle antérieure, sur ce territoire, Alexandra n'a pas eu de mal à s'intégrer à une équipe bien étoffée mais en difficulté en l'absence de l'agent administratif volant sur l'état civil, l'accueil et quelques missions ponctuelles.

« *J'ai déjà occupé des missions transversales telles que celle qui m'ont été confiées sur la commune d'AX. Bien entendu les missions d'état civil n'étant pas communes à toutes les mairies, j'ai pu finaliser*

*mes connaissances grâce à une équipe disponible et à l'écoute* ».

Les derniers jours de ma mission permettent une prise de poste plus sereine pour l'agent qui a pris ses fonctions sur l'emploi. Les difficultés de recrutement sont telles, qu'il est bien plus confortable pour tous, collectivité comme agent, d'avoir un temps de « tuilage ». Une très bonne expérience pour moi et des échanges fructueux avec Madame Chantal VILADOMIN Directrice des Ressources Humaines.

« *Effectivement, notre collectivité est composée de services bien distincts dont le fonctionnement est assuré par notre personnel depuis de nombreuses années. L'agent connait parfaitement le poste et dispose de nombreuses compétences polyvalentes ce qui nous permet de jouer sur les remplacements ponctuels. Cependant, lorsque les absences sont de plus longue durée, la collectivité fait appel au service de secrétaires de Mairie itinérantes car il est difficile de remplacer l'expérience.*

*A ce titre, nous avons pu accompagner Alexandra qui elle-même nous a apporté ses connaissances. Du fait de ses différentes expériences elle a su s'intégrer rapidement à notre collectivité, à nos équipes, à notre manière de travailler et aux compétences attendues sur ce poste. Je pense que cette expérience était également enrichissante pour Alexandra, car elle lui a permis d'aborder des missions en matière d'état civil ou élections qu'elle n'avait jamais exercées* ».

Un démarrage de ce nouveau service optionnel qui semble donc pertinent.

L'adhésion ne nécessite qu'une convention disponible sur le site du Centre de gestion via l'onglet EMPLOI, secrétaires de mairie itinérants.
https://cdg09.fr/emploi/

Accompagnée de la délibération en lien avec la convention d'adhésion.
Modèle disponible dans le même onglet.

Nous tenons à remercier les deux collectivités d'accueil pour leur témoignages.

## **PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ :** UN TRAVAIL COLLECTIF AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS ET DE LEURS AGENTS

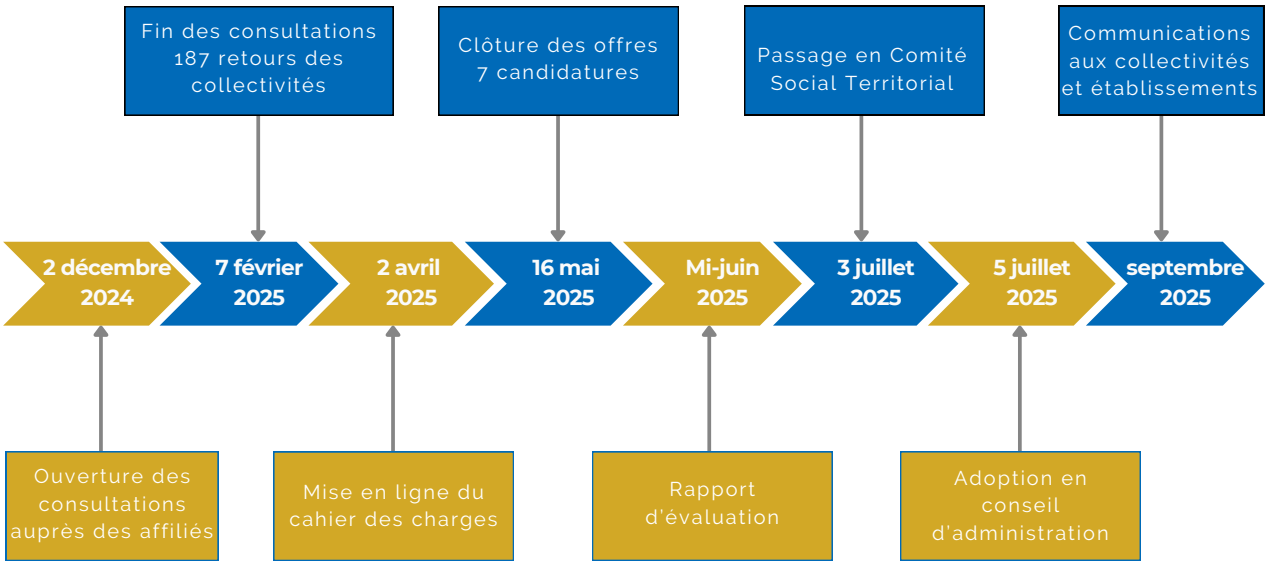
Dans le cadre de sa nouvelle mission d'appui à la mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire (*PSC*), le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Ariège a engagé un travail de fond visant à structurer une offre mutualisée en matière de couverture santé.

Une enquête préalable a été lancée afin de mieux cerner les attentes et besoins des collectivités. Ce sont **180 collectivités et établissements publics** qui ont répondu à cette consultation, témoignant d'un intérêt marqué pour une solution collective et encadrée.

Sur la base de cette concertation, le Centre de gestion a élaboré un cahier des charges exigeant, dans le respect du cadre réglementaire, et a procédé à une **mise en concurrence formelle**. À la clôture de cette procédure, **sept candidats** ont présenté une offre, confirmant le dynamisme du marché et la pertinence de l'approche départementale portée par le CDG.

L'analyse des offres est actuellement en cours, selon une grille d'évaluation intégrant des critères de solidarité, de qualité de garanties, de maîtrise des coûts et d'accompagnement des agents. L'objectif est de proposer, d'ici l'automne, un **contrat de référence** accessible aux collectivités et établissements publics, garantissant un haut niveau de couverture santé et conforme aux exigences de la réforme de la PSC.

Ce projet s'inscrit pleinement dans la volonté du Centre de gestion de soutenir les employeurs publics locaux face aux évolutions réglementaires, tout en œuvrant pour une meilleure protection des agents.



# CONCOURS

En 2026, le Centre de gestion de l'Ariège est positionné sur l'opération d'examen professionnel avancement de grade, d'adjoint technique principal de 2ème classe, spécialité conduite de véhicules. A la différence des sessions précédentes (*2022 et 2024*), les périodes de préinscriptions et de dépôt des dossiers ont été modifiées nationalement. Dès lors, celles-ci n'auront plus lieu sur le second semestre mais dès le premier, **à savoir du mardi 20 mai au mercredi 25 juin 2025** pour le retrait des dossiers, avec une date de clôture des inscriptions le **3 juillet 2025**.

Comme les éditions précédentes, les candidats pourront se préinscrire numériquement via notre site internet à l'adresse suivante : https://www.agirhe-concours.fr/index.aspx?dep=09

**Par la même occasion**, dans le cadre de l'organisation de ces diverses opérations nous avons besoin de membres de jury, n'hésitez donc pas à vous signaler au service concours du Centre de gestion à l'adresse suivante : concours@cdg09.fr

| CONCOURS | | | | FILIÈRE ADMINISTRATIVE | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| GRADE | CAT | NATURE DU CONCOURS | CONDITIONS D'ACCÈS | PERIODE DE PRE-INSCRIPTION OU DE RETRAIT DES DOSSIERS | DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS OU DE CLOTURE DES INSCRIPTIONS | DATE DES ÉPREUVES | ORGANISATEUR |
| **ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2ème CLASSE** | C | EXTERNE | Ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 3 (anciennement niveau V) de la Nomenclature du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente par le décret n°2007-196 du 13 février 2007. | **Du mardi 7 octobre au mercredi 12 novembre 2025 minuit** (cachet de la poste faisant foi) | **Jusqu'au jeudi 20 novembre 2025 minuit** (cachet de la poste faisant foi) | **Jeudi 12 mars 2026** | **Pas d'organisation en Occitanie**<br>***Se rapprocher des autres régions ou consulter le portail www.concours-territorial.fr*** |
| | | INTERNE | Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale, en activité à la date de clôture des inscriptions, et justifiant au 1er janvier de l'année du concours, d'une année au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique. | | | | |
| | | TROISIÈME CONCOURS | Ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins :<br>- d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature,<br>- d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale<br>- ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.<br>La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales du candidat régies par la section 4 du chapitre II du titre Ier du livre II soient prises en compte pour l'accès à ces concours.<br>La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter au troisième concours. | | | | |

| EXAMEN PROFESSIONNEL | | | | FILIÈRE ADMINISTRATIVE | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| GRADE | CAT | NATURE DE L'EXAMEN | CONDITIONS D'ACCÈS | PERIODE DE PRE-INSCRIPTION OU DE RETRAIT DES DOSSIERS | DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS OU DE CLOTURE DES INSCRIPTIONS | DATE DES ÉPREUVES | ORGANISATEURS |
| **REDACTEUR TERRITORIAL** | B | PROMOTION INTERNE | Ouvert aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif, comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.<br>**ET**<br>Avoir suivi la formation qualifiante (formation de 56 jours organisée par le CNFPT) | **Du mardi 3 mars au mercredi 8 avril 2026 minuit** (cachet de la poste faisant foi) | **Jusqu'au jeudi 16 avril 2026 minuit** (cachet de la poste faisant foi) | **Jeudi 24 septembre 2026** | **A déterminer** |
| **ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE** | C | AVANCEMENT DE GRADE | Ouvert aux agents relevant du grade d'adjoint administratif territorial (grade situé en échelle C1) ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. | **Du mardi 7 octobre au mercredi 12 novembre 2025 minuit** (cachet de la poste faisant foi) | **Jusqu'au jeudi 20 novembre 2025 minuit** (cachet de la poste faisant foi) | **Jeudi 12 mars 2026** | **CDG 34** |

## CARRIÈRES

Evoqué lors du webinaire du 3 mars 2025, l'accélérateur de carrière volet bonification facultative est désormais disponible. En effet, au travers de la séance du 6 mai 2025, le Comité social territorial départemental a été saisi pour les collectivités de moins de 3500 habitants dans le cadre des lignes directrices de gestion afférentes aux secrétaires généraux de mairie. Il ne vous reste plus qu'à adopter dans un premier temps le modèle d'arrêté de LDG présenté (ainsi que ses annexes) puis prendre lors de la réunion des conditions (*3 années d'ancienneté*) l'arrêté d'attribution de la bonification facultative.

Il revient à l'autorité territoriale de choisir entre 1 et 3 mois de bonification en vertu des critères.

Bien évidemment, ces éléments sont disponibles sur notre site internet :
https://cdg09.fr/secretaire-general-de-mairie/

## SERVICE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comme vous le savez déjà, le service de médecine au travail du Centre de Gestion de l'Ariège s'équipe d'un logiciel métier (*UEGAR*), pour une meilleure gestion du suivi médical des agents de la fonction publique territoriale.

En ligne depuis le début de l'année, vous avez la possibilité de vous connecter à la plateforme afin d'inscrire vos agents de la collectivité.

Pour plus de renseignements concernant les modalités d'accès et de formations, nous vous invitons à cliquer sur les liens ci-dessous :
https://outlook.office365.com/book/InstallationuEgarAriege@cdg09.fr

https://cdg09.fr/services-optionnels/sante-securite-au-travail/

Le service informatique reste à votre écoute pour toutes questions.

Nous vous rappelons, qu'**il reste des places disponibles**, donc n'hésitez pas à remplir les plages horaires proposées en ligne.

**De plus, le décret 85-603 modifié, notamment l'article 20 introduit l'obligation d'inscrire les agents à une visite médicale, au moins tous les deux ans.**

**Demandez votre formation uEgar (*logiciel SSST*)**

L'installation du logiciel de santé sécurité au travail au Centre de gestion est terminée. Nous vous rappelons qu'une formation de l'espace connecté dédié aux collectivités est obligatoire. Pour rappel, la réservation d'un créneau de formation se fait via ce lien :
https://outlook.office365.com/owa/calendar/InstallationuEgarArige@cdg09.fr/bookings/

Ce changement d'outils apportera une meilleure gestion ainsi qu'une facilité pour vos démarches SSST.

# LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL :
## UNE INSTANCE CLÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Le **Comité Social Territorial *(CST)*** constitue l'instance de dialogue social centralisée dans les collectivités territoriales et établissements publics. Il a remplacé, depuis le 1er janvier 2023, les anciens Comités Techniques (*CT*) et Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (*CHSCT*).

### Les missions essentielles du CST

Le CST est consulté sur les questions collectives relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Il participe activement à l'amélioration des conditions de travail des agents publics. Ses missions principales sont les suivantes :

- **L'organisation et le fonctionnement des services** (*effectifs, conditions de travail, réorganisation, horaires...*) ;
- **La politique RH** : orientations en matière de formation, égalité professionnelle, lutte contre les discriminations ;
- **Les conditions de santé, de sécurité et de travail** (*hygiène, prévention des risques professionnels, aménagements de poste, etc.*) ;
- **Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et d'action sociale.**

Le CST joue ainsi un rôle essentiel dans la qualité du service public et la valorisation du dialogue social au sein des collectivités.

### Les prochaines réunions du CST

| | |
|---|---|
| DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIER | **Mardi 3 juin 2025** |
| Réunion préparatoire | Mardi 17 juin 2025 |
| CST | Mardi 1er juillet 2025 |
| CST 2nd passage | Mardi 15 juillet 2025 |
| DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIER | **Mardi 19 août 2025** |
| Réunion préparatoire | Mardi 2 septembre 2025 |
| CST | Jeudi 18 septembre 2025 |
| CST 2nd passage | Mardi 30 septembre 2025 |
| DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIER | **Mardi 16 septembre 2025** |
| Réunion préparatoire | Mardi 30 septembre 2025 |
| CST | Mardi 14 octobre 2025 |
| CST 2nd passage | Mardi 28 octobre 2025 |
| DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIER | **Mardi 28 octobre 2025** |
| Réunion préparatoire | Jeudi 13 novembre 2025 |
| CST | Mardi 25 novembre 2025 |
| CST 2nd passage | Mardi 9 décembre 2025 |

### Saisir le CST

Les demandes d'avis doivent être adressées au CDG09 via la plateforme Démarches Simplifiées. Pour toute question ou information complémentaire, vous pouvez contacter le secrétariat du CST à l'adresse suivante : instances@cdg09.fr

Réunion de Pays | Saint-Paul-de-Jarrat 15/05/25

# RÉUNIONS DE PAYS : UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN BIEN ENGAGÉE !

Le Centre de gestion de l'Ariège a lancé sa **tournée des pays ariégeois** le jeudi 15 mai 2025 à **Saint-Paul-de-Jarrat**, marquant ainsi le début d'un cycle de rencontres de proximité avec les collectivités locales du département. Plus de **trente collectivités** ont répondu présentes à cette première réunion, illustrant l'intérêt fort pour ces temps d'échange en présentiel.

Cette tournée comprenait **quatre étapes** initialement prévues :

- Jeudi 15 mai 2025 à 9h00 – Salle d'exposition à **SAINT-PAUL-DE-JARRAT ;**
- **DATE ANNULÉE** Mardi 27 mai 2025 à 9h00 – Salle Léo Ferré à **DAUMAZAN-SUR-ARIZE** (*annulée faute d'inscriptions*) ;
- **DATE ANNULÉE** Jeudi 19 juin 2025 à 9h00 – Salle des Tilleuls à **LÉRAN** (*également annulée faute d'inscriptions*) ;
- Jeudi 26 juin 2025 à 9h00 – Salle Polyvalente à **MONTJOIE-EN-COUSERANS.**

Ces rencontres ont pour vocation de **présenter les services du CDG09**, notamment les **nouveaux dispositifs d'accompagnement**, et de faire un **point d'actualité** en matinée, suivi de **temps d'échanges thématiques** l'après-midi. Le **repas de midi**, convivial et pris en charge par le CDG, favorise aussi les échanges informels entre agents, élus et techniciens.

## Une forte participation aux ateliers

La première journée à Saint-Paul-de-Jarrat a été marquée par **une participation très dynamique des agents**, notamment lors des ateliers de l'après-midi. Ces temps d'échange ciblés ont permis de répondre à de nombreuses interrogations concrètes et d'ouvrir un dialogue direct avec les équipes du CDG09.

## Pourquoi venir ?

Ces temps en présentiel sont **précieux** pour construire un lien de proximité avec le Centre de gestion, poser vos questions, découvrir les services, et renforcer la **collaboration entre acteurs publics locaux**. La participation active observée montre bien l'intérêt et le besoin de telles rencontres. Nous vous encourageons vivement à nous rejoindre à la prochaine session de Montjoie-en-Couserans, le **26 juin prochain**.

**Pour toute information ou inscription :**
secretariat@cdg09.fr

## CONSEIL STATUTAIRE
## ACTUALITÉS JURIDIQUES

### Organisation des concours d'ATSEM

Le décret n°2025-360 du 1er avril 2025 modifie temporairement la répartition des postes ouverts aux différentes voies de concours pour le recrutement des Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (*ATSEM*) principaux de 2ème classe. Cette mesure exceptionnelle, qui privilégie le concours interne pendant une période de cinq ans, vise à régulariser la situation des agents « faisant-fonction » et à optimiser les perspectives d'évolution professionnelle au sein de la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 s'inscrit dans une démarche de réforme temporaire des modalités de recrutement des Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (*ATSEM*) principaux de 2ème classe. Cette initiative législative répond à une problématique structurelle identifiée au sein des collectivités territoriales concernant les personnels intervenant dans les écoles maternelles.

L'objectif principal de ce texte est de régulariser la situation administrative d'un nombre significatif d'agents qui exercent de facto les fonctions d'ATSEM sans en avoir le statut officiel. Ces agents, communément désignés comme « faisant-fonction », possèdent généralement la qualification requise (*certificat d'aptitude professionnelle (CAP, etc.*) mais sont employés sous d'autres cadres d'emplois, principalement comme adjoints techniques ou adjoints d'animation.

Cette situation engendre plusieurs difficultés : une disparité statutaire entre agents exerçant des missions identiques, une incohérence entre les missions réellement exercées et le cadre d'emplois de rattachement, et surtout une limitation des perspectives d'évolution professionnelle.

La question écrite n° 368 publiée au Journal Officiel de l'Assemblée Nationale du 4 février 2025 avait spécifiquement mis en lumière cette problématique, conduisant

le gouvernement à proposer cette solution temporaire visant à faciliter l'intégration de ces agents dans le cadre d'emplois correspondant réellement à leurs fonctions.

Ainsi, le décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 établit un régime dérogatoire temporaire qui modifie substantiellement la répartition des postes à pourvoir entre les différentes voies d'accès au cadre d'emplois des ATSEM principaux de 2ème classe. Cette modification inverse les proportions habituellement applicables pour favoriser l'accès par la voie du concours interne.

**Répartition Standard (Avant Décret)**

- 60% pour le concours externe sur titres
- 30% pour le concours interne
- 5% à 10% pour le troisième concours

**Répartition Dérogatoire (Après Décret)**

- Au plus 30% pour le concours externe sur titres
- Au moins 60% pour le concours interne
- 5% à 10% pour le troisième concours (inchangé)

## Contrats d'apprentissage : cotisations sociales

Le décret n°2025-290 du 2_ mars 2015 réduit à 50% du SMIC au lieu de 79% la part de la rémunération des apprentis exonérée de cotisations salariales de sécurité sociale. Il s'applique aux cotisations

salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025.

**Modification de certaines dispositions relatives au congé parental et au congé sans traitement pour élever un enfant (*agent stagiaire*)**

Le décret n°2025-402 modifie certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires, à compter du 5 mai 2025 :

- → Congé parental : prise en compte de la durée intégrale du congé parental (*dans la limite de 5 ans*) pour l'avancement d'échelon à la date de titularisation, contre la moitié jusqu'à présent ;
- → Congé sans traitement pour élever un enfant : l'âge maximum de l'enfant est porté à 12 ans, au lieu de 8 ans, pour ouvrir droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

## ZOOM SUR
## LA PRESCRIPTION QUADRIENNALE

### Principe général

Dans un certain nombre de situations, les employeurs territoriaux ont des dettes envers leurs agents. Par exemple, un agent détient une créance sur son employeur :

- Si la Nouvelle Bonification Indiciaire n'a pas été versée alors qu'il remplissait les conditions de versement ;
- Si un avancement d'échelon, automatique, n'a pas été appliqué.

La gestion des créances des agents sur l'administration obéit à des règles spécifiques et plus précisément à l'application de la prescription quadriennale. Ainsi, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont en principe libérés de leurs dettes à partir du moment où un délai de quatre années s'est écoulé (*loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics*).

### Délai de prescription

En pratique, le point de départ de la prescription quadriennale est le 1er janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle est née la créance. Ce délai de 4 ans peut être interrompu par :

- La réclamation écrite adressée par l'agent à l'administration ;
- Tout recours formé devant une juridiction ;
- Toute émission de moyen de règlement, même s'il ne couvre qu'une partie de la créance.

### Exemple

Etudions la situation d'un oubli de versement de la NBI à un agent qui remplissait les conditions en 2019, 2020 et 2021.

Le point de départ de la prescription est le 1er janvier de l'année suivant celle au cours de l'année où est née la créance. Ainsi :

- Concernant la NBI de l'année 2019, le point de départ de la prescription est le 1er janvier 2020.

L'action de l'agent concernant la NBI de 2019 est prescrite le 1er janvier 2024. Ainsi, s'il formule sa demande de versement le 15 février 2025, l'agent ne pourra faire valoir un rappel de paie au titre de la NBI de 2019.

- Concernant la NBI de l'année 2020, le point de départ de la prescription est le 1er janvier 2021. L'action de l'agent concernant la NBI de 2020 est prescrite le 1er janvier 2025. Ainsi, s'il formule sa demande de versement le 15 février 2025, l'agent ne pourra faire valoir un rappel de paie au titre de la NBI de 2020.
- Concernant la NBI de l'année 2021, le point de départ de la prescription est le 1er janvier 2022. L'action de l'agent concernant la NBI de 2021 est prescrite le 1er janvier 2026. Ainsi, s'il formule sa demande de versement le 15 février 2025, l'agent se verra appliquer un rappel de paie au titre de la NBI de 2021.

## Modalités pratiques

Le rappel de paie ainsi opéré s'effectue par le biais du bulletin de salaire.

## Relèvement du délai de prescription

Les agents publics créanciers des employeurs publics peuvent être relevés en tout ou partie de la prescription quadriennale en raison de circonstances particulières et notamment de la situation du créancier (*familiale, financière, etc.*). En tout état de cause, il s'agit d'une mesure gracieuse, intervenant nécessairement après une demande de l'agent et une délibération de l'organe délibérant (*conseil municipal dans le cadre d'une commune*).
La délibération portant relèvement de la prescription doit être motivée et doit identifier la créance et le créancier.

**Vous avez des interrogations sur la prescription quadriennale ?**
Contactez le pôle conseil statutaire : statut@cdg09.fr

## FOIRE AUX QUESTIONS

### Un agent contractuel en congé sans rémunération pour maladie génère-t-il des droits à congés annuels ?

**Non**, les périodes de congé sans traitement ne génèrent pas de droit à congés annuels (*décrets n°85-1250 du 26 novembre 1985 et n°88-145 du 15 février 1988*).

### Les services accomplis à temps non complet ou temps partiel doivent-ils être proratisés pour l'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale ?

**Oui,** ces services doivent être pris en compte au prorata du temps de travail accompli pour l'attribution de la médaille d'honneur (*article R411-48 du code des communes, circulaire NOR INT/A/06/00103/C du 6 décembre 2006 ; QE 02710 du 4 décembre 2008 JO Sénat p.2432, QE 04103 du 30 janvier 2003 JO Sénat p.368*).

### Doit-on verser l'indemnité de fin de contrat à un agent contractuel démissionnaire ?

**Non**, L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans cette situation, puisque le contrat n'a pas été exécuté jusqu'à son terme (*article 39-1-1 premier alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988*). Il n'y a donc pas lieu de la verser à l'agent.

### Est-ce qu'un agent mis à disposition peut percevoir la NBI ?

Concernant la possibilité de verser la nouvelle bonification indiciaire (*NBI*), une incertitude demeure compte tenu de jurisprudences contradictoires :

- S'agissant des fonctions exercées dans l'emploi d'origine, en principe, le versement de la NBI cesse lorsque le fonctionnaire quitte l'emploi au titre duquel il la percevait (*article 2 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006*).

Ainsi, dès lors qu'il n'exerce plus de manière effective ses fonctions dans

la collectivité ou l'établissement d'origine, le fonctionnaire ne peut plus prétendre au bénéfice de la NBI (*CAA Paris 04PA03584 du 06.03.2007 M.C, CAA Marseille 20MA00388 du 10.05.2022*). Il convient toutefois de noter que la Cour administrative d'appel de Paris s'est prononcée en sens contraire en 2017 (*CAA Paris 16PA00996 du 24.10.2017*).

En revanche, dans l'hypothèse d'une mise à disposition à temps partagé entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil, le fonctionnaire pourrait conserver la NBI versée au titre de l'emploi d'origine (*CAA Marseille 20MA00388 du 10.05.2022*).

→ S'agissant des fonctions exercées dans l'emploi d'accueil, elles pourraient ouvrir droit au versement de la NBI, si leur exercice permet l'octroi de cet avantage (*CAA Marseille 20MA00388 du 10.05.2022 et CAA Paris 23PA00912 du 22.12.2023*).

La Cour administrative d'appel de Paris s'est anciennement prononcée dans le sens contraire en 2017 (*CAA Paris 16PA00996 du 24.10.2017*). Ainsi, un arrêt du Conseil d'état est attendu afin de lever ces incertitudes.

# CONSEIL STATUTAIRE
## JURISPRUDENCE ET RÉPONSE MINISTÉRIELLE

### Prime de départ à la retraite

Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique.

Les employeurs territoriaux disposent toutefois de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (*CIA*) constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (*RIFSEEP*).

Le Gouvernement n'envisage pas à ce stade de créer une prime de départ à la retraite au sein de la fonction publique territoriale.

*Réponse ministérielle n°01222 du 22 mai 2025, Sénat*

### Discipline

La circonstance qu'un agent se soit absenté du service sans y être autorisé pendant une période au cours de laquelle sa présence était particulièrement requise, compte tenu du passage du Tour de France dans la commune, nécessitant la présence des agents municipaux, en particulier ceux participant comme l'intéressé à l'entretien de la voirie, est constitutive d'une faute.

Si ces jours de congés annuels ont été ultérieurement « validés » par le service des ressources humaines, cette régularisation ne saurait ôter son caractère fautif au comportement de l'agent.

Toutefois, la sanction de rétrogradation au grade immédiatement inférieur qui lui a été infligée présente, en l'espèce, un caractère disproportionné. *CAA Toulouse 23TL01428 du 6 mai 2025*

**Imputabilité au service**
La maladie infectieuse déclarée par un agent exerçant les fonctions de jardinier depuis plus de 30 ans, suite à la piqûre d'une tique, présente un lien direct avec ses conditions de travail et doit être regardée comme imputable au service, dans la mesure où ses fonctions ont eu pour effet de le placer en contact direct et régulier avec les jardins et espaces verts, et une contamination extra-professionnelle doit être exclue compte tenu de l'absence de loisirs réguliers de l'intéressé en forêt.

*CAA Nancy 22NC01223 du 22 avril 2025*

## J'AIME PAS LE DROIT, MAIS JE ME SOIGNE !

Parce que le droit de la fonction publique peut effrayer, abordons tous les mois des notions essentielles !

**Question :** Pourquoi, à l'appui des réponses données, le pôle conseil statutaire du Centre de gestion de l'Ariège cite des arrêts de tribunaux (*Tribunal Administratif [TA], Cour Administrative d'Appel [CAA], Conseil d'Etat [CE]* ) ?

**Réponse :**
Le droit de la fonction publique est souvent qualifié de droit prétorien. En effet, il s'est largement construit et développé par la jurisprudence, c'est-à-dire par les décisions rendues par les juridictions administratives.
Le droit de la fonction publique a été, et continue d'être, façonné par la jurisprudence. Il s'agit donc d'un droit vivant, évolutif, étroitement lié à l'intervention du juge administratif. Ce dernier continue donc à intervenir pour interpréter, compléter, voire adapter le droit applicable. Voilà pourquoi sont souvent cités des arrêts de tribunaux : parce qu'ils éclairent certaines situations prévues -ou non prévues- par les textes.

## UN CONTEXTE BIEN EXPOSÉ
## C'EST DU TEMPS GAGNÉ !

Les services du Centre de gestion de l'Ariège sont à vos côtés pour vous accompagner dans vos interrogations RH. Afin de pouvoir instruire la demande, il est important que le statut de l'agent soit précisé, à savoir :

- **Fonctionnaire CNRACL** (*effectuant plus de 28h/ semaine*) ;
- **Fonctionnaire IRCANTEC** (*effectuant moins de 28h/ semaine*) ;
- **Contractuels de droit public** (*contrats établis sur la base du Code général de la fonction publique*) ;
- **Contractuels de droit privé** (*apprenti, contrat aidé*).

Préciser ce statut permettra au service sollicité d'instruire votre demande dans les meilleurs délais.

# CONSEIL MÉDICAL

## Placement en Disponibilité d'office pour raison de santé (*DORS*) ou maintien en DORS à titre conservatoire ?

| | PLACEMENT EN DORS | PLACEMENT EN DORS À TITRE CONSERVATOIRE |
|---|---|---|
| **AGENTS CONCERNÉS** | Fonctionnaires titulaires (+ ou – 28 heures hebdomadaires) | Fonctionnaires titulaires (+ ou – 28 heures hebdomadaires) |
| **CONDITIONS D'OCTROI** | Constatation d'une inaptitude temporaire à épuisement des droits à congé maladie<br><br>Sur avis du Conseil Médical Formation Restreinte<br><br>Impossibilité de bénéficier de la PPR<br><br>Impossibilité de reclassement pour inaptitude physique | Epuisement des droits à congé maladie<br><br>Dans l'attente d'une décision administrative :<br><br>→ Avis du Conseil Médical,<br>→ Décision de la CNRACL,<br>→ Lancement procédure PPR et/ou reclassement,<br>→ Mise en œuvre procédure de licenciement pour inaptitude physique. |
| **DURÉE** | 1 an renouvelable 2 fois<br><br>3ème renouvellement si reprise ou reclassement possible à l'issue de cette dernière période | Selon le délai d'instruction propre à chaque procédure administrative |
| **RÉMUNÉRATION** | Indemnité de coordination (fonctionnaires + de 28 heures remplissant les conditions fixées par le code de la Sécurité Sociale pour bénéficier des I.J.) | Maintien du ½ traitement |
| **DROITS À L'AVANCEMENT** | Non | Oui |
| **DROITS À LA RETRAITE** | Non | Oui |

Centre de gestion de l'Ariège

# NOS PROCHAINS WEBINAIRES

## WEBINAIRES RH - DURÉE DE 2H00

**Lundi 16 juin 2025 de 14h à 16h**
Kit de survie à l'égard des services RH
savoir traiter les situations délicates
**Attention : la date est bien celle du 16 juin affichée.**
**Un décalage du Webinaire a été opéré**

## WEBINAIRES " 30 MN POUR TOUT COMPRENDRE "

Un nouveau format proposé par le Centre de gestion de l'Ariège :
**30 minutes seulement**
pour comprendre l'essentiel d'une thématique donnée !

**Jeudi 5 juin 2025 de 14h à 14h30**
Le sort des congés annuels en cas de maladie

Pour vous inscrire, une seule adresse : webinaire@cdg09.fr

Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

ACCOMPAGNER

CONSEILLER

INFORMER

**Centre de Gestion de l'Ariège**
10 rue Germain Authié
09000 Foix
Tél : 05-34-09-32-40
secretariat@cdg09.fr
www.cdg09.fr

**INFORMATIONS DE PUBLICATION**

Centre départemental de Gestion de l'Ariège
ISSN : 2650-3123

Directrice de la publication : Martine ESTEBAN
Directeur de la rédaction : Frederick DEDIEU

Conception : Studio VokaGraphic
Crédit photos : CDG09 | Adobe Stock