

# ACTU STATUTAIRE

OCTOBRE 2025



**A LA UNE** 2

**FOCUS** 4

**VIGIE** 6

**ACTUALITÉS** 7

# À LA UNE

## Plafond annuel de Sécurité Sociale 2026

À compter du **1er janvier 2026** le plafond annuel de la Sécurité sociale sera fixé à **48 060 €**.

Le plafond mensuel s'élèvera à **4 005 €**.

Ce plafond est pris en compte pour le calcul de certaines cotisations. Il sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

**Un arrêté sera publié d'ici la fin de l'année.**



Les tableaux de cotisations disponibles sur notre site internet seront mis à jour dès la publication officielle de l'arrêté.

## Aide aux employeurs d'apprentis

Un décret du 31 octobre 2025 révise les modalités de versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis ainsi que de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis.

Il prévoit que pour les contrats dont la durée est inférieure à un an, ainsi que pour ceux faisant l'objet d'une rupture anticipée avant la date anniversaire du contrat, le montant de l'aide est calculé au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Le texte entre en vigueur immédiatement.

## Mise à jour du guide des imputations budgétaires et comptables en nomenclature M57

Ce [guide](#) répond à une demande de nombreuses collectivités.

Il constitue un support documentaire adapté qui doit permettre de sécuriser les imputations comptables. Son périmètre est celui des comptes d'exécution budgétaire en M57.

Il peut ainsi être utilisé aussi bien par les collectivités mettant en œuvre le plan de comptes M57 développé (M57D) que par celles mettant en œuvre le plan de comptes M57 abrégé (M57A).

Le guide a une valeur illustrative avec de nombreux exemples. Il est présenté par nature budgétaire et par compte comptable. Ce guide a vocation à être mis à jour selon une périodicité annuelle, afin notamment de tenir compte des mises à jour de la nomenclature M57.



# Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2025

Le [rapport annuel](#) sur l'état de la fonction publique vise à diffuser le plus largement possible les données et analyses relatives aux ressources humaines des trois versants de la fonction publique.

Il dresse un bilan de l'évolution de l'emploi public, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation.

Le rapport propose également un dossier sur la santé des agents de la fonction publique.



## Calendrier scolaire 2026/2027

Un [arrêté du 22 octobre 2025](#) fixe le prochain calendrier scolaire de l'année 2026/2027 selon les zones de vacances A, B et C. La rentrée scolaire sera prévue pour le mardi 1<sup>er</sup> septembre 2026.



Les plannings Excel d'annualisation pour l'année scolaire 2026/2027 ou année civile ont été mis en ligne sur notre site internet dans la rubrique :  
« Je gère les ressources humaines → Congés et gestion du temps de travail → Annualisation »

# FOCUS

## L'ATTESTATION D'HONORABILITÉ

La loi n°2024-317 du 8 avril 2024 instaure une nouvelle modalité obligatoire de contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes intervenant auprès des mineurs : l'attestation d'honorabilité.

### 1 Qu'est-ce que l'attestation d'honorabilité ?

Elle permet de vérifier l'absence de condamnation définitive ou non d'une personne, l'empêchant d'intervenir auprès des mineurs.

Elle est délivrée après vérification :

- Du bulletin n°2 du casier judiciaire
- Du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIAJISV)

### 2 Qui est concerné ?

- Professionnels, bénévoles ou agents
- Titulaires, Stagiaires, contractuels de droit public ou de droit privé
- Agents nouvellement recrutés ou déjà en poste

### 3 Dans quelles structures ?

- **Etablissements et services accueillant des enfants de moins de six ans** (exemple : crèches collectives et familiales) à l'exception des pouponnières à caractère sanitaire et des accueils collectifs à caractère éducatif hors du domicile parental à l'occasion de vacances, des congés ou des loisirs, ainsi que les services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe
- **Etablissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance et les prestations d'aide sociale à l'enfance (ASE)**, y compris l'accueil d'urgence des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille.
- **Etablissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineurs** par le préfet de département et le président du conseil départemental.
- Les personnes qui demandent un agrément pour exercer **la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial** ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile et à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance.

## 4 Les agents du service périscolaire doivent-ils fournir une attestation d'honorabilité ?

Le cadre juridique pouvait laisser entendre que le contrôle automatisé des antécédents judiciaires englobait le temps périscolaire au même titre que les crèches et l'aide sociale à l'enfance.

Toutefois, dans un courriel du 5 mai 2025 adressé à une collectivité, la Direction Générale de la Cohésion Sociale précise que « les agents périscolaires ne sont pas concernés par le système d'information (SI) Honorabilité ».

## 5 Qui fait la demande d'attestation d'honorabilité ?

L'attestation d'honorabilité est demandée directement par la personne concernée : c'est-à-dire l'agent ou le futur agent.

Les intéressés formulent leur demande d'attestation en ligne sur France Connect sur le site <https://honorabilite.social.gouv.fr>, rubrique « j'ai besoin d'une attestation d'honorabilité ».

## 6 L'employeur doit-il vérifier l'authenticité de l'attestation ?

Oui, l'employeur doit vérifier l'authenticité de chaque attestation sur le site soit :

- A l'aide du Code-QR figurant sur l'attestation **ou**
- Sur le site du gouvernement : <https://honorabilite.social.gouv.fr>, rubrique « j'ai besoin de vérifier une attestation ».

## 7 Que faire en cas de condamnation ?

	Condamnation définitive	Condamnation non définitive
Nouvel agent (au moment du recrutement)	Ecartez la candidature	
Agent déjà en poste	Réaffectation de l'agent sur une nouveau poste sans aucun contact avec des mineurs. A défaut : fin de fonctions	Suspension de l'agent à titre conservatoire jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente

## 8 Date d'entrée du dispositif ?

Depuis septembre 2024, le dispositif est déployé de manière progressive sur le territoire national. Pour le département de l'Yonne, l'attestation d'honorabilité **est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2025**.



Une fiche détaillée sur l'attestation d'honorabilité est en cours de rédaction par nos services.



## Télétravail et refus pour nécessité de service TA de Nantes, 25 juillet 2025, req. n°21004130

Employée par un département, une assistante sociale exerçant ses fonctions à temps partiel à raison de 80 % d'un temps plein avait été autorisée, durant une année, à exercer ses fonctions en télétravail, à raison d'un jour par semaine. L'année suivante, elle s'est vue refuser le renouvellement de son autorisation de télétravailler, avant d'en bénéficier deux ans plus tard pour raison de santé, à raison d'un jour par semaine. Sa dernière demande ayant aussi été rejetée, elle a alors saisi le juge administratif pour demander, notamment, l'annulation de cette décision.

Dans la mesure où les circonstances ont changé d'une année sur l'autre (nombres de télétravailleurs ayant doublé, volonté de la collectivité d'assurer une présence minimum d'agents ...), l'administration a pu refuser la journée de télétravail qui lui était autorisée jusque-là. Tel est le sens d'un jugement du tribunal administratif de Nantes du 25 juillet 2025.



## Révocation d'un agent travaillant pendant un congé maladie TA de Nancy, 11 juillet 2025, req. n° 2302368

En l'espèce, l'intéressée travaillait régulièrement dans le restaurant de son conjoint, alors que placée en congé maladie, elle percevait des indemnités journalières.

Si le certificat de son médecin l'autorisait à « sortir et voir du monde » pendant ce congé, cela ne l'autorisait pas à exercer cette activité.

De plus, le fait qu'elle n'a perçu aucune rémunération de la part de son conjoint ne l'exonérait pas de son obligation de déclarer cette activité, ni de solliciter une autorisation de cumul auprès de son employeur. Les juges ont d'ailleurs rappelé que la demande d'autorisation de cumuls d'activités constitue un élément substantiel nécessaire à l'examen de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions confiées à l'agent.

Ils ont ainsi estimé que les faits reprochés qui ont d'ailleurs perduré après un premier avertissement, justifiaient sa révocation, d'autant qu'en travaillant ainsi dans un lieu ouvert au public, l'agent a porté atteinte à la réputation de son employeur.



## Mutation d'un agent en raison de son addiction à l'alcool CAA de Lyon, 7 juillet 2025, req. n° 23LY01637

Alors qu'il occupait ses fonctions depuis près de 25 ans, le gardien d'une école communale a été affecté sur un poste d'agent polyvalent au sein des ateliers municipaux. En l'espèce, c'est l'addiction à l'alcool dont l'intéressé a fait part au DGS et au responsable du pôle santé et prévention de la commune qui a motivé ce changement d'affectation.

Cette mesure est justifiée par la volonté de la collectivité d'éviter l'isolement de l'agent. Elle s'inscrit en outre dans l'application d'un règlement élaboré par la commune (poste identifié comme à risque vis à vis des usagers ou des personnes vulnérables comme les enfants). Aussi, les juges ont considéré que la mutation litigieuse était bien motivée par l'intérêt du service.

En outre, un changement d'affectation dans l'intérêt du service décidé par l'autorité territoriale ne constitue pas une sanction déguisée.

# ACTUALITÉS

## SEMAINE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES (SEEPH 2025)



Cette 29<sup>ème</sup> édition de la SEEPH se déroulera du lundi **17 au dimanche 23 novembre 2025**.

A cette occasion, le FIPHFP, l'Agefiph et LADAPT s'unissent pour proposer des **webinaires thématiques** diffusées en direct de 12 à 13 heures sur [la chaîne YouTube du FIPHFP](#).

Ces rendez-vous quotidiens offriront un regard croisé sur les enjeux majeurs de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, à travers des témoignages, des retours d'expérience et des échanges d'experts.

Retrouvez toutes les informations sur le [site du FIPHFP](#).

Le CDG89 vous propose également un webinaire  
[\*« Tout savoir sur... le handicap et ses compensations au travail »\*](#)  
le vendredi **21 novembre 2025 à 10h30**.

*Inscrivez-vous !*

## DERNIER RAPPEL : Colloque Prévention « ENSEMBLE POUR LA PRÉVENTION »



Vous n'êtes pas encore inscrit à notre colloque annuel prévention du  
**Jeudi 27 novembre 2025 à Venoy**  
[Programme et Inscription](#)

*Inscrivez-vous !*

## Obligation Protection Sociale Complémentaire – Santé au 1er janvier 2026

**À partir du 1er janvier 2026**, toutes les collectivités territoriales et établissements publics devront obligatoirement participer aux contrats de complémentaire santé de leurs agents, pour un **montant minimum de 15 € par mois et par agent**.

### Démarche à effectuer

Pour toute demande d'information, vous pouvez contacter Mme Laetitia FAVIER :

- **Par email** : [contratgroupe@cdg89.fr](mailto:contratgroupe@cdg89.fr)
- **Par téléphone** : 03 86 51 43 43
- **Via notre site internet** : [cdg89.fr](http://cdg89.fr)

## RELANCE : recensement des effectifs pour les Elections professionnelles 2026

La préparation des élections professionnelles 2026 est lancée !

A cet effet, et au cours des semaines 41 et 42, les collectivités et établissements affiliés au CDG 89 ont reçu un courriel intitulé « **Élections professionnelles 2026 / 1ère étape : recensement des effectifs** ».



Ce message comprenait :

- les listes d'agents de votre collectivité ou établissement par instance (CST, CAP et CCP),
- ainsi qu'un guide pratique pour vous aider à déterminer quels agents sont (ou seront) électeurs lors du scrutin du 10 décembre 2026.

Ces éléments sont indispensables pour déterminer le nombre de représentants à élire dans chaque instance placée auprès du CDG89 et à définir les collectivités qui auront, le cas échéant, à créer leur propre CST.

**Attention : ces tableaux doivent être complétés et retournés au CDG 89 avant le 7 décembre 2025.**

Pour vous accompagner, le site du CDG 89 propose désormais une nouvelle rubrique « **Élections professionnelles 2026** », accessible depuis le menu « **Je gère les ressources humaines** ». Vous y trouverez toutes les informations et documents utiles pour cette première étape.

Le CDG 89 remercie l'ensemble des collectivités pour leur réactivité et leur engagement dans cette démarche préparatoire essentielle.

## DERNIERE LIGNE DROITE POUR LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

La campagne RSU 2024 arrive bientôt à échéance !

La saisie du rapport social unique est une obligation réglementaire imposée par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

En cas de contrôle, ce document est régulièrement demandé par la chambre régionale des comptes.

D'autre part, le RSU est un outil indispensable à l'établissement de vos lignes directrices de gestion.

Il permet également à la Direction Générale des Collectivités Locales d'effectuer chaque année une exploitation statistique des données recueillies. La DGCL se base notamment sur les éléments fournis par les RSU pour rédiger son rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Le CDG89 invite donc fortement les collectivités n'ayant pas commencé ou finalisé la saisie de leur Rapport social unique à le faire **avant le 20 décembre 2025**.

Vous trouverez sur le site internet du CDG 89 toute la documentation nécessaire à la préparation de votre RSU.

Le CDG89 continue de fournir un appui technique d'aide à la saisie :

- Par mail à l'adresse [bs-rsu@cdg89.fr](mailto:bs-rsu@cdg89.fr)
- Par téléphone au 03 86 51 43 43

La saisie de votre RSU se fait via l'application « **Données Sociales** ».



## PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DANS LE DEPARTEMENT !



- ✓ Votre CDG89 s'engage activement pour la promotion de la Fonction Publique Territoriale auprès du grand public (demandeurs d'emploi, jeunes en insertion professionnelle, lycéens...)

Nous collaborons tout au long de l'année avec les acteurs de l'emploi et ce sur l'ensemble du département de l'Yonne pour :

- Faire la promotion des métiers territoriaux et leurs accessibilités
- Promouvoir la diversité des 250 métiers répartis en 7 filières
- Mettre en avant les avantages à travailler au sein de la Fonction Publique Territoriale...

- ✓ Le service Emploi, Mobilité et Concours est intervenu sur différents évènements sur le département de l'Yonne à savoir :



3 interventions ont été faites auprès de France Travail sur l'Arrondissement Avallon-Tonnerre :

### Agence d'Avallon :

07 octobre 2025

28 octobre 2025

### Agence de Tonnerre :

30 octobre 2025

- ✓ D'autres partenariats avec les acteurs de l'emploi (DDETSPP, Missions locale, France Travail...) sont en cours.