

ACTU STATUTAIRE

Juin 2025



RÉMUNÉRATION	2
PRÉVENTION	3
À LA UNE	5
LA VIGIE	6
ZOOM	7
ACTUALITÉS	9

RÉMUNÉRATION

Report et indemnisation des congés annuels non pris

Un [décret n° 2025-564](#) du 21 juin 2025 ainsi qu'un [arrêté](#) du même jour viennent faire évoluer la réglementation nationale en matière de report des congés annuels non pris du fait de la maladie, des congés pour responsabilité parentale ou familiale et en fin de relation de travail, pour se mettre en conformité avec la jurisprudence européenne.

Ces dispositions prévoient notamment les modalités de calcul de cette indemnité, applicables aux fonctionnaires et aux contractuels.



Une analyse est en cours par nos services.

Cotisations des apprentis : baisse des exonérations

Depuis le 1^{er} mars 2025, le plafond d'exonération de charges sociales sur les rémunérations des apprentis passe de 79% à 50% du Smic.

Cette mesure concerne l'ensemble des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025. À compter de cette même date, la rémunération des apprentis est soumise à CSG et CRDS pour la part excédant 50 % du SMIC.

Pour les contrats d'apprentissage antérieurs au 1^{er} mars 2025, les précédentes mesures restent inchangées :

- L'apprenti reste exonéré de la totalité 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.

Augmentation progressive du taux de contribution employeur

Une nouvelle mission d'inspection pour rétablir la situation de la CNRACL

Une augmentation de cotisations de 3 points par an pendant 4 ans a été décidée par le Premier ministre pour redresser la trajectoire financière de la CNRACL en ce début d'année. Outre cette première mesure de redressement de la trajectoire financière du régime, le Premier ministre a souhaité qu'une nouvelle mission d'inspection soit lancée afin de disposer d'une vision consolidée de la situation des régimes auxquels cotisent les employeurs territoriaux et hospitaliers, d'évaluer l'effet de l'augmentation des cotisations sur l'emploi public et d'identifier de nouvelles mesures permettant de rétablir la situation financière de la CNRACL. De nouvelles mesures pourraient apparaître dans un futur proche.

Une nomination obligatoire, où en êtes-vous ?

Les assistants de prévention remplacent les ACMO (agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) prévus par le décret n°85-603 avant sa modification de 2012

Dans chaque collectivité et quel que soit leur taille, l'autorité territoriale doit nommer un assistant de prévention.

L'assistant de prévention peut être :

- ▶ Nommé au sein de la collectivité : c'est le cas le plus fréquent
- ▶ Mis à disposition par une autre commune ou l'établissement public de coopération intercommunal dont est membre la commune

Son rôle :

L'assistant de prévention assiste et conseille l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Ses missions :

- ▶ Prévenir les dangers pour la sécurité ou la santé des agents
- ▶ Améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail
- ▶ Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires
- ▶ Veiller à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services

Besoin d'aide ?

Le service Prévention du CDG89 vous accompagne dans la nomination de votre assistant de prévention. N'hésitez pas à nous contacter pour bénéficier de conseils et d'un appui méthodologique : prevention@cdg89.fr

Vous pouvez retrouver notre plaquette d'information sur le site du CDG89 : <https://www.cdg89.fr/> dans la rubrique : « Je gère les ressources humaines – Santé, prévention, handicap ».

Par ailleurs, nous avons le plaisir de vous informer que notre **colloque annuel Prévention** se tiendra le **jeudi 27 novembre 2025**. Cette journée intitulée « ENSEMBLE POUR LA PRÉVENTION – Vers un réseau départemental des Assistants et Conseillers de prévention des collectivités territoriales de l'Yonne », sera l'occasion d'échanger, de partager des retours d'expériences et de renforcer les liens entre acteurs de la prévention

Inscrivez-vous



PRÉVENTION



Canicule ! Une nouvelle fiche prévention du CDG



Risques liés à la chaleur – Mesures de prévention :

En période de fortes chaleurs, les agents territoriaux sont exposés à des risques sanitaires importants (fatigue, maux de tête, crampes, déshydratation, coup de chaleur...). Ces risques concernent aussi bien le travail en extérieur qu'en intérieur mal ventilé.

Cadre réglementaire :

- **Code du Travail** : articles R.4213-13, R.4225-1 et 2, R.4463-2 à 8.
- **Décret n°2025-482** : dès le **1er juillet 2025**, activation de mesures obligatoires dès le **niveau jaune de vigilance canicule** par Météo-France.

Obligations des employeurs publics :

Ils doivent intégrer les risques liés à la chaleur dans le DUERP et mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Adapter les horaires et l'organisation du travail.
- Modifier les postes et locaux pour réduire l'exposition (ombrage, ventilation...).
- Fournir au moins **3 litres d'eau fraîche par jour et par agent** sur les postes extérieurs.
- Mettre à disposition des **EPI adaptés** (vêtements, équipements contre le rayonnement solaire...).
- Former et informer les agents sur les risques et la conduite à tenir.
- Prévoir des dispositifs d'alerte et de secours, en particulier pour les agents isolés ou vulnérables.



En savoir plus :



Retrouvez la fiche prévention à jour sur le lien suivant : [Fiche prévention](#)



Prévisions Canicules [Météo France](#)

Nouveau Cerfa Obligatoire au 1^{er} Juillet

A compter du 1^{er} juillet 2025, dans le cadre de la lutte contre les fraudes, le recours à un **formulaire CERFA sécurisé**, avec 7 points d'authentification, devient **obligatoire** pour tout arrêt de travail présenté **sous format papier**.

Cette transmission peut être réalisée :

- *Soit directement par le médecin via un **téléservice de transmission** en ligne des arrêts de travail ;*
- *Soit par l'assuré social qui doit envoyer à l'Assurance maladie l'**avis d'arrêt de travail papier** prescrit par le médecin dans un délai de 2 jours suivant la date d'interruption de travail*

L'avis d'arrêt de travail papier doit être établi au moyen d'un formulaire homologué, qui doit comporter la signature du médecin (articles [L.321-2](#) et [R.321-2](#) du Code de la sécurité sociale).

La mise en œuvre a pour objectif de lutter contre l'augmentation des arrêts de travail frauduleux, **l'utilisation de ce nouveau formulaire sera obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2025 pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail sous format papier**.



L'Assurance maladie précise que tous les autres formats seront systématiquement rejetés. Les scans et les photocopies, notamment, ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.

Cette réforme s'applique à tous les agents territoriaux !

En effet, pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, ainsi que du renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de 48 heures suivant son établissement, un « *avis d'interruption de travail* » ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).



RAPPEL : pour les agents relevant de la FPT, les formalités concernant la transmission d'un arrêt de travail restent inchangées :

- Agent CNRACL (régime spécial) : Volet 1 conservé par l'agent, Volets 2 et 3 transmis à l'employeur public
- Agent IRCANTEC (régime général) : Volet 1 et 2 transmis à la CPAM, Volet 3 transmis à l'employeur public

NEW

NEW

Falsification de Curriculum Vitae !

(TA Cergy Pontoise, 30 avril 2025 req, n°2301462)



Un agent contractuel ayant procédé à la falsification de documents (CV, date d'embauche chez son ancien employeur, fonctions occupées et précédente rémunération) lui ayant permis d'occuper un poste d'un niveau de responsabilité supérieure à celui auquel il aurait pu prétendre, à l'origine de dysfonctionnements dans le service compte tenu de son manque d'expérience professionnelle, constitue des manquements aux devoirs de probité, loyauté et d'intégrité qui, en outre, sont de nature à rompre tout lien de confiance avec son employeur. Son licenciement sans préavis ni indemnité, n'apparaît pas disproportionné.

La mise en œuvre du droit de retrait expliqué par le Conseil d'Etat

(Conseil d'Etat, 21 mars 2025, req. n°470052)



Lorsqu'un agent fait valoir son droit de retrait à bon escient, l'administration doit prendre les mesures nécessaires pour que la situation de travail ne laisse persister aucun danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent. Il appartient alors à l'agent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour s'informer de l'évolution de la situation et de reprendre l'exécution des tâches demandées dès que la situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a cessé. De plus, ce n'est pas parce que l'administration a mis en œuvre seulement partiellement les recommandations du médecin de prévention, que l'agent peut faire valoir son droit de retrait.

Protection fonctionnelle accordée malgré le départ de l'agent

(CAA Paris, 20 juin 2025, req. N° 24PA01815)



L'ancien directeur général adjoint des services d'une commune est fondé à solliciter de cette dernière le bénéfice de la protection fonctionnelle à raison de propos diffamatoires le concernant, publiés par une organisation politique sur Facebook, alors même qu'il n'était plus affecté au sein de la collectivité à cette date, dans la mesure où ces commentaires portent une appréciation sur sa manière de servir dans ses précédentes fonctions.

LA PÉRIODE D'IMMERSION PROFESSIONNELLE



De quoi s'agit-il ?

Dispositif permettant d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il s'exerce pour faire un choix éclairé de mobilité

SUIS-JE CONCERNÉ ?



→ Vous êtes agent public, titulaire ou contractuel
vous pouvez demander à bénéficier de cette période d'immersion

→ un conseiller / une conseillère peut analyser avec vous la pertinence de mobiliser ce dispositif, faciliter votre recherche d'une structure d'accueil et un accompagnement dans votre prise de décision

OÙ LA RÉALISER ?



→ Sur tout le territoire
→ Dans toute structure publique

QUELLE DURÉE



→ De 2 à 10 jours ouvrés par période
→ Pas nécessairement des jours consécutifs
→ plafond de 20 jours sur 3 ans

QUELLES INCIDENCES



→ Votre période d'immersion réalisée sur le temps de travail
→ Pas d'incidence sur la rémunération
→ Vous êtes statutairement en mission et vous pouvez bénéficier d'un remboursement de vos frais
→ handicap ? vous pouvez bénéficier d'aides sur la période

QUELLES ÉTAPES CLÉS

AVANT

1° Présentation de votre projet professionnel et le besoin de mobiliser ce dispositif à votre manager

2° Après accord hiérarchique, vous cherchez une structure d'accueil

3° Une structure d'accueil donne son accord préalable

4° Avec les autres parties prenantes vous formalisez et signez une convention

PENDANT

Vous êtes accueilli en immersion et accompagné par votre tuteur

APRÈS

Vous faites le bilan et vous confirmez ou non votre projet auprès de votre employeur



Liens utiles : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/plaquette-periode-immersion-pro.pdf>
https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/kit_immersion_interactif_0_1.pdf
<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>

Renforcez vos équipes en toute simplicité avec le service intérim du Centre de gestion de l'Yonne !



Face aux absences imprévues, aux pics d'activité ou aux besoins temporaires en compétences spécifiques, les collectivités doivent pouvoir compter sur une **solution fiable, rapide et adaptée**. Le **service intérim** du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Yonne est là pour répondre à ces enjeux.

Pensé spécifiquement pour les **collectivités locales**, ce service vous permet de bénéficier d'un vivier **d'agents opérationnels** dans de nombreux domaines : administration générale, petite enfance, entretien des locaux, technique, etc... Nous assurons la mise en relation, la gestion administrative et le suivi des missions, vous permettant de rester concentrés sur vos priorités.

Souplesse, réactivité, sécurité juridique : choisissez la sérénité avec un service public de proximité, maîtrisé et solidaire.

Rejoignez les nombreuses collectivités icaunaises qui nous font déjà confiance et assurez la continuité de vos services en toute tranquillité.



Contactez dès aujourd'hui notre équipe dédiée pour en savoir plus !



Infos utiles pour nous contacter :



Interlocuteurs : Mesdames Marion BONNARD et Amélie PHILIPPE



Téléphone : 03.86.51.43.43



Courriel : interim@cdg89.fr



Adresse : 47 rue Théodore de BÈZE, B.P 86, 89 011 AUXERRE Cedex

PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DANS LE DEPARTEMENT !



Dans le cadre d'une action conjointe avec **France Travail** organisées dans les agences d'Avallon et de Tonnerre, les objectifs étaient multiples :

- découvrir les opportunités offertes par la fonction publique territoriale.
- sensibiliser les demandeurs d'emploi aux métiers territoriaux,
- informer sur les multiples modalités d'accès (concours, contrats, apprentissage, parcours professionnels envisageables ...)



Les conseillers de France Travail et le CDG, ont ainsi pu valoriser les perspectives de carrière dans la fonction publique territoriale, en mettant l'accent sur la **diversité des métiers**, les **valeurs du service public** et la **stabilité de l'emploi**. Ces actions s'inscrivent pleinement dans une dynamique de rapprochement entre les publics en recherche d'emploi et les opportunités du secteur public local, notamment dans les métiers en tension.

D'autres collaborations avec des partenaires de l'emploi (DDETSPP, Mission Locale, Cap Emploi, GRETA ...) sont en cours afin de promouvoir et valoriser les métiers territoriaux.