

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	2
Informations générales	-

Retrouvez le  
CDG INFO

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2025-02**

Publié le 28 mars 2025



# CDG INFO



---

## Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 11

\*\*\*



## Textes officiels

### **Congés de maladie ordinaire.**

#### **[LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025](#)**

La loi de finances pour 2025 prévoit notamment à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 la

modification de l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique, passant le plein traitement en cas de CMO à 90 % pour les agents fonctionnaires. Le cas échéant, le fonctionnaire percevant de la SFT sur les périodes à 90 % et demi traitement conserve l'intégralité du supplément familial de traitement.

\*\*\*

### **Congés de maladie ordinaire.**

#### **[Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie](#)**

Publics concernés : agents publics relevant des trois versants de la fonction publique.

Objet : ce décret a pour objet d'établir à 90 % le taux de remplacement du traitement pour les périodes de congé de maladie ordinaire pour lesquelles le traitement était maintenu intégralement avant l'intervention de ce texte. Il procède à un toilettage des textes applicables aux

fonctionnaires territoriaux et hospitaliers afin de mettre fin à la dichotomie « plein traitement/demi traitement ». Il reporte par ailleurs la date d'entrée en vigueur de la subrogation en matière de maladie, maternité, paternité, adoption et accidents du travail et maladies professionnelles pour les employeurs des agents contractuels de l'Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2027, afin d'en optimiser la mise en œuvre dans les différents systèmes d'informations.

Entrée en vigueur : ce décret s'applique aux congés de maladie attribués à compter de la date prévue à l'article 189 de la loi de finances pour 2025.

Application : ce décret est un texte autonome.

\*\*\*

## **Congés de maladie ordinaire.**

### **[Décret n° 2025-198 du 27 février 2025 relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics](#)**

Publics concernés : agents publics relevant de différents statuts dans les trois versants de la fonction publique.

Objet : ce décret a pour objet principal d'établir à 90 % le taux de remplacement du traitement ou d'autres éléments de rémunération pour les périodes de congé de maladie ordinaire pour lesquelles ce traitement ou ces autres éléments de

rémunération étaient maintenus intégralement avant l'intervention de ce texte. Il rend également applicables, au bénéfice d'agents contractuels enseignants relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'agriculture, les articles 2 et 12 à 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (congés pour raisons de santé).

Entrée en vigueur : ce décret s'applique aux congés de maladie attribués à compter de la date prévue à l'article 189 de la loi de finances pour 2025.

\*\*\*

## **Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).**

### **[Décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne](#)**

Le décret précise que lorsqu'ils exercent pendant le temps de pause méridienne, les accompagnants des élèves en situation de handicap se conforment aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour

objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service. L'Etat continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur.

Le décret entre en vigueur le 17 février 2025.

Le décret est pris en application de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne.

\*\*\*

## **Catégorie active.**

### **[Arrêté du 17 mars 2025 modifiant l'arrêté du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B](#)**

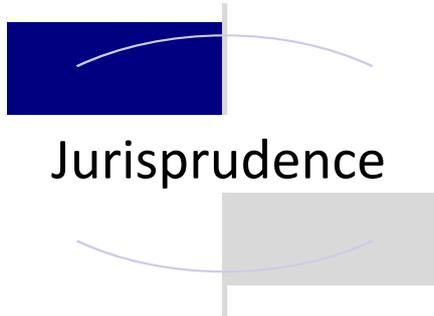
Le titre de l'arrêté du 12 novembre 1969 modifié relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B est modifié par : « Arrêté du 12 novembre 1969 relatif au

## CDG INFO

classement en catégorie active de certains emplois des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ».

Les mots : « de la catégorie B » de l'article 1<sup>er</sup> et de l'annexe de l'arrêté susvisé sont remplacés par les mots : « classés en catégorie active ».

\*\*\*



## Jurisprudence

**Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – exclusion de 3 jours – refus d’assister à des réunions – communication d’un document sensible.**

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre, 27/02/2025, 23BX00653, Inédit au recueil Lebon](#)

Une directrice d’un EHPAD s’est vu infliger une sanction d’exclusion de 3 jours pour manquement à son obligation de discrétion professionnelle en adressant à des représentants syndicaux de l’établissement un tableur retraçant le

suivi budgétaire de l’EHPAD (dont le caractère sensible de ce document, lié aux alertes qu’il comportait concernant certains écarts financiers, n’est pas contesté) et, d’autre part, qu’elle a fait preuve d’insubordination et manqué à son obligation d’obéissance hiérarchique, notamment en quittant à plusieurs reprises des réunions de service sans y être autorisée ou en refusant d’assister à ces réunions sans la présence d’un représentant du personnel.

Les juges considèrent que compte tenu des faits fautifs retenus, la sanction d’exclusion temporaire pour une durée de trois jours prononcée à son encontre n’est pas disproportionnée.

\*\*\*

**Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – révocation – cumul d’emploi – sécurité.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 28/01/2025, 24NT02151, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de police municipale s’est vu infliger la sanction de révocation, à effet du 1<sup>er</sup> décembre 2020, pour avoir, sans y être autorisé, occupé, parallèlement à ses fonctions de policier municipal, un emploi salarié de surveillant de nuit au sein d’un institut thérapeutique éducatif et pédagogique (ITEP) géré par une association à but non lucratif.

Les juges considèrent que le cumul irrégulier de **deux activités**

**professionnelles à temps plein**, qui s'est étendu du mois de février 2018 au mois de mars 2020, **a fait obstacle à ce que l'intéressé dispose du temps de repos quotidien indispensable tant à sa santé qu'à la vigilance, la précision et la résistance au stress que requièrent ses fonctions de policier municipal.** Ce faisant, l'agent a, durant cette longue période, **gravement compromis sa sécurité ainsi que celles de ses collègues et des usagers.** En outre, il ressort des pièces du dossier que l'intéressé a fait l'objet, par un arrêté du 11 mai 2017, d'une exclusion temporaire de fonctions de deux ans dont dix-huit mois avec sursis pour des faits de même nature. Les faits fondant la décision en litige se sont d'ailleurs produits au cours de cette période de sursis. Eu égard à son

antécédent disciplinaire, le requérant ne peut sérieusement soutenir, en se prévalant du statut associatif de son employeur privé, qu'il ignorait l'obligation de solliciter une autorisation de cumul. Compte tenu de la nature du manquement reproché, de sa commission sur une période de plus de deux ans, en partie durant des périodes de congé de maladie et alors qu'une première sanction lui avait été infligée peu de temps auparavant, le maire n'a pas, en faisant le choix de la révocation, prononcé une sanction disproportionnée à la faute commise, nonobstant les états de services et la fragilité de la situation familiale et financière de l'intéressé, d'ailleurs déjà prise en compte lors de l'antécédent disciplinaire.

\*\*\*

**Protection fonctionnelle (non) – Poursuite d'un agent devant la chambre du contentieux de la cour des comptes.**

**[Conseil d'État, 6ème - 5ème chambres réunies, 29/01/2025, 497840, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)**

« D'une part, il résulte des articles L. 134-1, L. 134-2, L. 134-3, L. 134-4 et L. 134-5 du code général de la fonction publique (CGFP), que la collectivité publique doit accorder une protection à ceux de ses agents qui font l'objet de **poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions.**

D'autre part, il résulte des articles L. 131-1, L. 131-9 à L. 131-16, L. 131-21 et L. 142-1-12 du code des juridictions financières (CJF), que **les amendes infligées par la Cour des comptes n'ont pas le caractère d'une sanction pénale.**

**La protection fonctionnelle instituée par l'article L. 134-4 du CGFP ne saurait, dès lors, être accordée à un agent faisant l'objet d'une procédure devant la chambre du contentieux de la Cour des Comptes sur le fondement des articles L. 131-1 et suivants du CJF.**

Lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui et de prendre en charge l'ensemble des frais de cette

instance, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, et, à moins qu'un motif d'intérêt général s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations et outrages dont il est l'objet. Toutefois, lorsqu'un agent public est mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes dans le cadre du régime de responsabilité des

gestionnaires publics prévu aux articles L. 131-1 et suivants du CJF, s'il est toujours loisible à l'administration de lui apporter un soutien, notamment par un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense, le principe général du droit à la protection fonctionnelle publique n'impose pas à la collectivité publique de lui accorder une protection. Par suite, un agent poursuivi devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes n'est pas fondé à se prévaloir de ce principe » (cf considérant 12).

\*\*\*

**Protection fonctionnelle – Décharge d'activité – demande en lien uniquement avec l'exercice de ses fonctions auprès de ce syndicat (refus).**

[CAA de MARSEILLE, 5ème chambre, 10/01/2025, 23MA03151, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a demandé l'annulation de la décision du 24 juin 2021 par laquelle le président de la communauté d'agglomération a refusé de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle et d'enjoindre à ce dernier de lui accorder cette protection.

Il ressort des pièces du dossier que la réunion du 11 mai 2021, au cours de laquelle il est constant que l'agent a subi des injures de la part du secrétaire général d'un autre syndicat, avait été organisée par le directeur du service de la collecte des déchets de la communauté d'agglomération à la suite d'une lettre

adressée le 11 mars 2021 par l'intéressé agissant en sa qualité de représentant syndical. Il ressort également de diverses pièces et notamment du témoignage rédigé par le requérant, de sa déclaration d'accident de service, du rapport d'enquête interne établi par le directeur du service de la collecte des déchets, du procès-verbal de dépôt de main courante en date du 25 mai 2021, ainsi même que de la requête sommaire de première instance, que l'agent était présent à cette réunion en qualité de représentant syndical. S'il fait valoir qu'il agissait en réalité en qualité de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, il ne l'établit pas alors, au demeurant, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les thématiques qui devaient être abordées au cours de cette réunion auraient relevé de la compétence dudit comité. Il ressort également des pièces du dossier que l'intéressé n'était pas affecté au service de la collecte des déchets et qu'il bénéficiait d'une décharge de service à temps complet afin d'exercer

les fonctions de secrétaire syndical. Il résulte de ce qui précède que les faits au titre desquels il a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle **ne présentent de liens qu'avec l'exercice de ses fonctions auprès de ce syndicat, organisme de droit privé, à l'exclusion de tout lien avec l'exercice de fonctions auprès d'une collectivité publique.** Dans ces conditions, et alors même que l'intéressé avait

toujours la qualité de fonctionnaire et conservait un lien avec son administration de rattachement qui continuait de le rémunérer, les faits en cause, n'étant pas liés à l'exercice de fonctions auprès d'une collectivité publique, n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions précitées de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

La requête de l'agent est rejetée.

\*\*\*

### **Changement d'adresse d'un agent – diligence nécessaire pour prévenir l'administration.**

[CAA de BORDEAUX, 1ère chambre, 27/02/2025, 23BX02022, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent recruté en contrat à durée déterminé conteste la radiation des effectifs prononcée par le rectorat pour absence irrégulière.

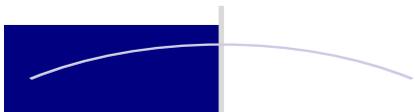
Si la cour confirme que la mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable, elle précise en l'espèce que bien que la mise en demeure adressée à l'agent ne précisait pas que la radiation pouvait être prononcée sans

procédure disciplinaire préalable, ce vice n'a pas privé l'agent d'une garantie, puisque ce dernier n'a pas reçu le courrier faute d'avoir informé les services du rectorat de la nouvelle adresse à laquelle il pouvait recevoir ses correspondances.

Le courrier de mise en demeure adressé par pli recommandé avec accusé de réception au domicile de l'agent à l'adresse connue de l'administration a été retourné aux services du rectorat avec la mention « destinataire inconnu à l'adresse ».

L'absence de l'agent à son poste de travail a permis au recteur d'estimer que l'intéressé avait rompu le lien avec le service et prendre à son encontre une mesure de radiation pour abandon de poste.

La cour rejette la requête de l'agent.



## Réponses ministérielles



### **Différence de statut entre temps complet ou équivalent temps complet pour les secrétaires de mairie**

[Question de M. CARDON Rémi \(Somme - SER\) publiée dans le JO Sénat du 09/01/2025 - page 38 - Réponse du Ministère délégué auprès du ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation, chargé de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 27/02/2025 - page 884](#)

Le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique a modifié le champ d'application du temps partiel ainsi que ses conditions pour le solliciter, définis par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. La situation des agents à temps non complet a été alignée sur celle

des agents à temps complet. Désormais, fonctionnaires et contractuels à temps non complet ont accès au temps partiel sur autorisation (articles 1 et 10 du décret du 29 juillet 2004), et les agents contractuels à temps non complet peuvent bénéficier de temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'à ses trois ans (article 13 du décret du 29 juillet 2004). En outre, le décret supprime toute condition d'ancienneté pour accéder au temps partiel pour les contractuels, que ce soit pour le temps partiel sur autorisation ou de droit. En assouplissant et en uniformisant pour l'ensemble des agents publics les modalités d'accès au temps partiel de droit ou sur autorisation, le Gouvernement a souhaité prendre en compte les besoins des agents publics et notamment ceux des secrétaires de mairie. Cette modification réglementaire s'inscrit dans le cadre de la réforme plus générale des secrétaires de mairie tendant à une meilleure reconnaissance de cette fonction et à en accroître l'attractivité.

\*\*\*

**Autorisations spéciales d'absence aux agents souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, d'adénomyose ou de dysménorrhées**

[Question de Mme Marianne Margaté \(Seine-et-Marne - CRCE-K\) publiée dans le JO Sénat du 05/12/2024 - page 4645-Réponse du Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification publiée dans le JO Sénat du 20/03/2025 - page 1266](#)

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. La loi détermine une liste limitative d'ASA pour certains motifs précis. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable. A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé.

Dès lors, les absences liées à des motifs médicaux tels que les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées ne relèvent pas du champ des ASA. **Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre juridique national (par exemple : TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584).** Toutefois, en pratique et avec l'accord de l'employeur, de nombreuses possibilités sont ouvertes pour les personnes concernées. Ainsi, les facilités horaires peuvent permettre, sous réserve de l'accord du chef de service, un assouplissement des horaires en fonction de l'état de santé de la personne. Le Gouvernement demeure néanmoins attentif aux questions relatives à la santé des femmes au travail. Ainsi, le quatrième plan santé au travail 2021-2025 fixe un objectif de renforcement de la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) comporte un axe prioritaire dédié à la santé des femmes. Dans ce cadre, des actions dédiées à la poursuite de la stratégie nationale de l'endométriose, à la prévention des risques spécifiques pour la santé des femmes ou au renforcement de l'accompagnement des femmes par les services de santé au travail sont mises en place en lien avec les employeurs publics.

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [inspection@cdg49.fr](mailto:inspection@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi