

Enquête administrative : les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement d'un agent faisant l'objet de l'enquête peuvent-ils être communiqués ?

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905.

Sauf si la communication de parties de ce rapport ou de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné. Dans ce cas, l'administration doit informer l'agent public, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur, de telle sorte qu'il puisse se défendre utilement.

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 28/04/2023, 443749

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047523850?init=true&page=1&query=443749&searchFiel>

Discipline : l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice.

Il lui appartient cependant, dans le cadre de l'instance contentieuse engagée par l'agent contre cette sanction et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, de produire tout élément permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue et tous éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages.

La conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 05/04/2023, 463028

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047422004?init=true&page=1&query=463028&searchField>

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

5 Février 2025

T. CAMILIERI

Abandon de la hausse de 1 à 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie pour les agents publics

Le Premier ministre François Bayrou a officiellement annoncé, le 15 janvier 2025, l'abandon du projet visant à augmenter de 1 à 3 le nombre de jours de carence en cas d'arrêt maladie pour les agents publics.

Cette décision témoigne d'une compréhension des réalités du terrain. Cependant, le taux de remplacement de la rémunération à 90 % pour les arrêts de courte durée (moins de 15 jours) dans la fonction publique demeure. C'est une pierre d'achoppement qui pourrait alimenter des tensions sociales. Trouver un équilibre entre maîtrise des dépenses publiques et respect des agents est indispensable pour préserver la confiance dans les institutions publiques

Depuis le 1er janvier 2025, les gardes champêtres doivent tous avoir une tenue semblable

Depuis le 1er janvier 2025, les gardes champêtres doivent tous avoir une tenue semblable, de couleur bleue ou verte (selon le choix de la collectivité ou de l'établissement public employeur), comprenant écussons, insignes, inscription normée de « garde champêtre », « police rurale »... (arrêté du 22 août 2023, NOR : IOMD2313655A). Le port, au bras, d'« une plaque de métal où sont inscrits ces mots : "La Loi" ainsi que le nom de la municipalité et celui du garde » devient facultatif (décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024).

Ce même décret autorise les gardes champêtres à devenir « moniteurs en maniement des armes » (MMA) ou « moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention » (MBTPI). À compter du 1er janvier 2026, les véhicules des gardes champêtres devront répondre à des prescriptions techniques précises (arrêté du 22 août 2023).

Astreinte et Disponibilité : la Cour de Cassation apporte des clarifications juridiques

La Cour de cassation a récemment apporté des éclaircissements essentiels sur la notion d'astreinte dans un [arrêt du 4 décembre 2024 \(n°23-11.575\)](#), confirmant que tous les temps de travail ne sont pas préalablement éligibles à indemnisation en cas d'astreinte .

Points essentiels :

Définition de l'astreinte : il s'agit d'une période où le salarié, bien qu'absent de son lieu de travail, doit rester disponible pour intervenir en cas de besoin (article L. 3121-9 du Code du travail).

Non-obligation de réponse : si un salarié n'est pas obligé de répondre à des appels ou de se déplacer sur le terrain, il n'est pas en situation d'astreinte et ne peut pas prétendre à une indemnisation.

Clarification importante : la simple disponibilité d'un téléphone portable ne constitue pas une astreinte, tant qu'il n'y a pas d'obligation de répondre immédiatement et d'intervenir physiquement.

Conclusion : l'employeur doit veiller à bien définir les périodes d'astreinte et s'assurer que les conditions sont respectées pour garantir une indemnisation conforme.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2024, 23-11.575, Inédit
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050762237>

Un agent public doit exécuter les ordres donnés par l'autorité hiérarchique même si sa fiche de poste ne liste pas les nouvelles tâches demandées au nombre des attributions de l'agent

Est constitutif d'un refus d'obéissance hiérarchique pouvant donner lieu à sanction disciplinaire, le fait pour un agent de refuser de se conformer aux ordres donnés par l'autorité hiérarchique, quand bien même sa fiche de poste qui expose ses missions de façon détaillée, ne liste pas de telles tâches au nombre des attributions de l'agent, si, au demeurant, ces tâches ne sont pas en contradictions manifeste avec les missions attachées à son cadre d'emplois.

CAA de LYON, 3ème chambre, 30/04/2024, 22LY02714, Inédit au recueil Lebon
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049501258?isSuggest=true>

Hausse prévue des cotisations CNRACL en 2025: les employeurs territoriaux sont confrontés à une grande incertitude budgétaire

Le début de l'année 2025 pourrait marquer un tournant décisif pour la soutenabilité financière des collectivités territoriales, avec une possible augmentation du taux de cotisation à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). En l'absence de publication d'un décret officiel définissant les modalités de cette augmentation, et sans adoption d'un budget national pour 2025, les perspectives budgétaires demeurent à ce jour marquées par une grande incertitude.

Une hausse prévue mais non encore validée

Les prévisions préliminaires évoquent une hausse substantielle du taux de cotisation patronale, actuellement fixé à 31,65 %. Cette augmentation, prévue à hauteur de 4 %, avait été intégrée dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 avant que les débats politiques ne viennent en suspendre l'examen. Elle répond à la nécessité de rééquilibrer les comptes de la CNRACL, dont le ratio actifs/retraités se détériore continuellement. Cependant, l'absence de décisions concrètes rend la planification budgétaire à l'échelle locale particulièrement complexe.

L'impact financier sur les collectivités : un scénario à anticiper

L'application d'une hausse de 4 % des cotisations CNRACL engendrerait une augmentation significative des charges patronales pour les employeurs publics territoriaux. Prenons l'exemple d'une collectivité disposant d'une masse salariale annuelle de 10 millions d'euros : une augmentation de 4 points se traduirait par un surcoût annuel de 400 000 euros. Pour les grandes métropoles, les conséquences pourraient atteindre plusieurs millions d'euros, réduisant ainsi leur capacité à financer d'autres priorités, notamment les investissements locaux.

Méthodes de gestion proactive

Face à une telle incertitude, les employeurs publics doivent adopter des approches rigoureuses et prospectives. Voici quelques axes stratégiques :

1.Scénarios budgétaires prévisionnels : les collectivités doivent élaborer des scénarios intégrant la hausse annoncée de 4 %, en tenant compte des hypothèses de report ou d'amendement de cette mesure. Cela permettrait de modéliser l'impact global sur leur équilibre financier.

2.Optimisation des dépenses publiques : identifier les dépenses non prioritaires ou susceptibles d'être rationalisées, tout en garantissant la continuité des services essentiels.

3.Planification des ressources humaines : évaluer les besoins en personnel dans une optique d'efficacité organisationnelle, en évitant de compromettre la qualité des prestations publiques.

4.Diversification des ressources : explorer de nouvelles sources de financement ou optimiser les recettes fiscales locales afin d'atténuer l'impact des surcoûts.

5.Dialogue avec l'État : renforcer les discussions avec les autorités centrales pour obtenir des compensations éventuelles ou une flexibilité accrue sur les règles de gestion des fonds alloués.

Transparence et communication

La transparence reste une condition indispensable pour préserver la confiance des agents publics et des élus locaux. Une communication claire sur les enjeux liés à l'augmentation des cotisations, combinée à une explication des choix budgétaires envisagés, peut contribuer à atténuer les tensions sociales et institutionnelles.

Dans ce contexte de fragilité politique et budgétaire, les employeurs publics territoriaux doivent faire preuve de pragmatisme et d'anticipation. La hausse probable des cotisations CNRACL, bien qu'étayée par des nécessités structurelles, constitue un véritable défi financier pour 2025. En mobilisant des outils de prévision et en engageant un dialogue constructif avec toutes les parties prenantes, les collectivités peuvent préparer une réponse adaptée aux incertitudes actuelles, tout en sauvegardant leurs ambitions de développement à long terme.

Le taux de la cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL augmente au 1er janvier 2025

Le taux de la cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL est fixé 9,88 % au 1^{er} janvier 2025 contre 8,88 % en 2024. En 2024, l'augmentation d'un point du taux patronal CNRACL (qui passait de 30,65 % à 31,65 %) avait été compensé en partie par la baisse d'un point du taux de cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL (ramené à de 9,88% à 8,88 %). Or, en l'absence de dispositions législatives, le taux initial de cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL de 9,88 % s'applique à nouveau au 1er janvier 2025.

<https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/informations-nouvelle-annee.html>

URSSAF - Ce qu'il faut savoir au 1er janvier 2025

[Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049059894?isSuggest=true>

Les agents publics doivent savoir qu'une mutation d'office ne constitue pas automatiquement une sanction, à condition qu'elle ne modifie pas leurs conditions de travail de manière substantielle

Dans sa décision du 17 décembre 2024 (n° 2002363), le Tribunal administratif de Marseille a rappelé les contours juridiques d'une mutation d'office dans la fonction publique. L'affaire concernait un expert technique principal du CEREMA, affecté sur un poste temporaire après une sanction disciplinaire.

Point clé : le Tribunal a annulé la sanction de blâme, mais a jugé que la mutation d'office ne constituait pas une sanction disciplinaire déguisée. Il s'agissait d'une mesure d'ordre intérieur, modifiant l'affectation sans impact sur les responsabilités, la rémunération ou les droits fondamentaux de l'agent.

Qu'est-ce qu'une mesure d'ordre intérieur ? Il s'agit d'une décision qui, tout en modifiant l'affectation ou les tâches d'un agent, ne porte pas atteinte à ses droits statutaires ni à ses libertés fondamentales. Elle ne peut donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Cette décision rappelle l'importance de bien comprendre les limites entre les mesures disciplinaires et les mesures d'ordre intérieur dans le cadre des procédures administratives. Les agents publics doivent savoir qu'une mutation d'office ne constitue pas automatiquement une sanction, à condition qu'elle ne modifie pas leurs conditions de travail de manière substantielle.

[17 décembre 2024 - Tribunal administratif, 4e Ch Magistrat statuant seul - 2002363 | Dalloz](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=TA_MARSEILLE_2024-12-17_2002363)
https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=TA_MARSEILLE_2024-12-17_2002363

Réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs organisées pendant les heures de service: quelle doit être la position administrative des agents qui y assistent à partir du 1er février 2025 ?

Sous réserve des dispositions de l'article [R. 215-12](#), seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent assister aux réunions mentionnées à l'article [R. 213-33](#) organisées pendant les heures de service.

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du [décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024](#), ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

A venir - Version du 01 février 2025

Naviguer dans le sommaire du code

Article R213-33

A venir - Version du 01 février 2025
Création Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments des établissements mentionnés à l'article L. 5.

NOTA:
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Versions Liens relatifs

Article R213-33

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments des établissements mentionnés à l'article L....

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000050548327/2024-12-25