

# Actu du CDG58

Avril – Mai – Juin 2025



## LANCEMENT OFFICIEL DE LA FORMATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE EN POSTE 2025-2026

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre Présidé par Madame Marie-Christine AMIOT Maire de SAINT-FIRMIN et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) dirigé par Madame Cécile MARCEAU ont validé l'ouverture officielle de la troisième session de la formation dédiée aux Secrétaires de mairie en fonction.

La formation a débuté, le mardi 17 juin 2025 à Nevers, en présence de Monsieur Jacques MERCIER, Maire de Parigny-les-Vaux et Vice-Président du Centre de gestion de la Nièvre.

Cette session regroupe 23 agents, appelés à suivre un parcours de formation qui s'articule autour de thématiques variées, en lien avec les exigences et les évolutions du métier.

Compte tenu de la technicité et de la polyvalence inhérentes à la fonction de Secrétaire de mairie, ce dispositif vise à consolider et à actualiser les compétences professionnelles des participants.



Afin de favoriser l'ancrage territorial et la mise en réseau des agents, certaines séances pourront se tenir dans différentes communes du département.

La formation durera une année, à raison d'une ou deux journées de formation par mois.

# Nouveau cadre réglementaire dès le 1er juillet 2025 : Risques liés à la chaleur



Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025, publié le 1er juin 2025, introduit un nouveau chapitre dans le Code du Travail dédié à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Les « épisodes de chaleur » sont désormais officiellement définis par l'arrêté du 27 mai 2025, en lien avec les niveaux de vigilance Météo-France « jaune », « orange » ou « rouge ».

Vigilance « verte »	Vigilance « jaune »	Vigilance « orange »	Vigilance « rouge »
Une veille saisonnière sans vigilance particulière	<p><b>Un pic de chaleur :</b> exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique. Il peut aussi correspondre à un épisode persistant de chaleur : températures élevées durablement</p>	<p><b>Une période de canicule :</b> période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices biométéorologiques atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants (humidité, pollution, précocité de la chaleur, etc.)</p>	<p><b>Une période de canicule extrême :</b> canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.</p>

## Les obligations employeur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 :

**1. Évaluer le risque chaleur dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;**  
L'évaluation du risque lié aux chaleurs devient obligatoire dans le DUERP. Cette évaluation doit être mise à jour régulièrement, notamment avant et pendant la saison estivale.

- 2. Mettre à disposition des agents de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir ;**
- 3. Maintenir une température adaptée dans les locaux de travail ;**
- 4. Tenir compte de l'état de santé et de l'âge des agents, notamment en renforçant la prévention pour les agents vulnérables (âge, pathologies, état de santé, etc...) ;**
- 5. Adapter les conditions de travail et les équipements :**
  - Aménager les horaires de travail (éviter les heures les plus chaudes),
  - Adapter les EPI (équipements de protection individuelle) aux fortes chaleurs,
  - Augmenter la fréquence des pauses,
  - Réduire la charge physique de travail si nécessaire,
  - Informer et former les agents sur le risque lié aux fortes chaleurs ;
- 6. Organiser le signalement des symptômes liés à la chaleur.**

Ces dispositions sont applicables dès le 1<sup>er</sup> juillet 2025

---

## La campagne RSU 2024 est lancée !

La réalisation du rapport social unique est une obligation réglementaire annuelle qui s'applique à toutes les collectivités, quelle que soit leur taille (article L. 231-1 du CGFP).



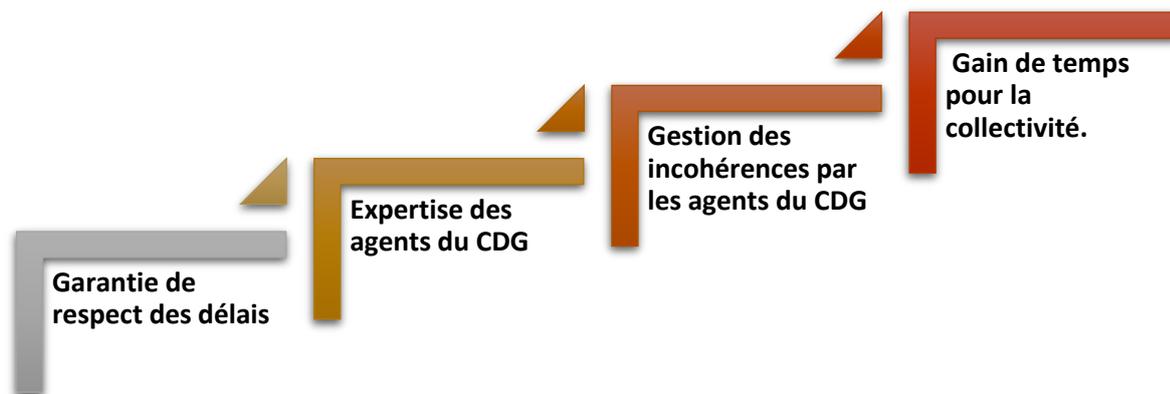
Il s'agit de produire des données statistiques relatives à la gestion des Ressources-Humaines : emploi, recrutement, parcours professionnels, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale, formation, GPEEC... (Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020).

**Les données sociales doivent être saisies sur un portail numérique dédié (application « Données sociales des Centres de Gestion »).**

Pour répondre à la demande des collectivités et des établissements affiliés, le CDG saisit pour vous le rapport social unique.

Dans le cadre des missions facultatives, **le CDG intervient à hauteur de 35 € / heure.**

## Les avantages du RSU à façon :



---

## Discipline & Le Droit de se taire

***RAPPEL : le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire !!***

L'absence de notification à l'agent de son droit de se taire dans le courrier l'informant qu'une procédure discipline (avec ou sans saisine du conseil de discipline) est diligentée à son encontre, le prive d'une garantie qui rend la procédure disciplinaire irrégulière et justifie l'annulation de la décision lui notifiant la sanction.

---

# Élections municipales : scrutin de liste et parité pour les communes de moins de 1 000 habitants

→ **Entrée en vigueur mars 2026**

## Scrutin de liste, parité, fin du panachage...

Le scrutin de liste proportionnel à deux tours aux élections municipales, qui était déjà en vigueur dans les communes de 1 000 habitants et plus, est étendu aux communes dont la population est inférieure à ce seuil (au lieu du scrutin majoritaire plurinominal à deux tours).

Ce scrutin est paritaire, car il prévoit l'alternance entre les femmes et les hommes sur les listes candidates. Cette réforme s'accompagne de la disparition, dans les communes de moins de 1 000 habitants, de la faculté de présenter une candidature isolée et de la possibilité de rayer ou ajouter des noms sur les bulletins de vote (ce que l'on nomme le panachage).

## Les nouvelles modalités entreront en vigueur lors des municipales de mars 2026.

La réforme s'accompagne d'aménagements pour faciliter la constitution des listes dans les communes de moins de 1 000 habitants.

Une liste sera réputée complète si elle compte jusqu'à deux candidats de moins que l'effectif légal prévu par l'article L. 2121-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.

À noter aussi : lorsque le nombre de sièges attribué à une liste sera supérieur à son nombre de candidats, les sièges qui ne pourront être répartis, resteront vacants.

La possibilité donnée jusque-là aux communes soumises au scrutin de liste de déposer des listes comportant deux candidats supplémentaires par rapport au nombre de sièges à pourvoir, est étendue aux communes de moins de 1 000 habitants.

LOI n° 2025-444 du 21 mai 2025 visant à harmoniser le mode de scrutin aux élections municipales afin de garantir la vitalité démocratique, la cohésion municipale et la parité. - JORF n° 0119 du 22 mai 2025.

---

## CARRIÈRE ET NBI

### Un adjoint administratif peut-il bénéficier des 30 points de NBI ?

Un fonctionnaire doit avoir statutairement vocation, du fait de son grade, à exercer les fonctions qui ouvrent droit à la NBI. [Conseil d'État n° 281913 du 26 mai 2008.](#)

L'agent titulaire doit se trouver sur un grade d'avancement (adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe ou de 1<sup>ère</sup> classe) pour pouvoir être chargé du secrétariat de mairie et bénéficier ainsi de la NBI correspondante de 30 points fixée par le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006.

Ainsi, un adjoint administratif territorial (premier grade) ne peut prétendre au bénéfice de cette NBI.

[Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006.](#)

[Décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux](#)

[Question écrite Sénat n° 09192 - JO Sénat du 25/04/2024](#)

---

## Congés non-pris

En droit national, les congés dus pour une année de service ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Cependant, **la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne**, tout en admettant cette règle nationale, a précisé et consacré un droit au report des congés annuels si ces derniers n'avaient pu être pris, en tout ou en partie, du fait **de la maladie**, au terme de la période de référence.

**Jusqu'alors, en l'absence de transposition dans le droit français, il était fait application du droit européen en matière de report et d'indemnisation des congés annuels non pris.**

Le nouveau décret [n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) et l'arrêté du 21 juin 2025 sont venus transposer les directives européennes.

**Agents concernés :**

- Les fonctionnaires titulaires
- Les contractuels

### **1. Un report possible des congés annuels non-pris :** ([Art.5-1 du Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#))

**Un agent peut reporter ses congés annuels lorsqu'il est empêché de les prendre à cause :**

**Un agent peut reporter ses congés annuels lorsqu'il est empêché de les prendre à cause :**

- **d'un congé pour raison de santé (maladie, accident),**
- **ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** (le congé maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant...).

## Raison de santé

- Report sur **15 mois**.  
Prolongation possible par l'autorité territoriale
- Dans la limite de **4 semaines** par période de référence

## Responsabilités parentales ou familiales

- Report sur **15 mois**.  
Prolongation possible par l'autorité territoriale
- **Totalité des jours non pris**

- **La date de début du report :**

La période de report débute à compter de la date **de reprise des fonctions**.

Pour les congés annuels acquis **pendant** un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

## Congés annuels acquis avant

Le congé de santé –  
responsabilités parentales ou  
familiales

- Report à compter de **la date de reprise** des fonctions

## Congés annuels acquis pendant

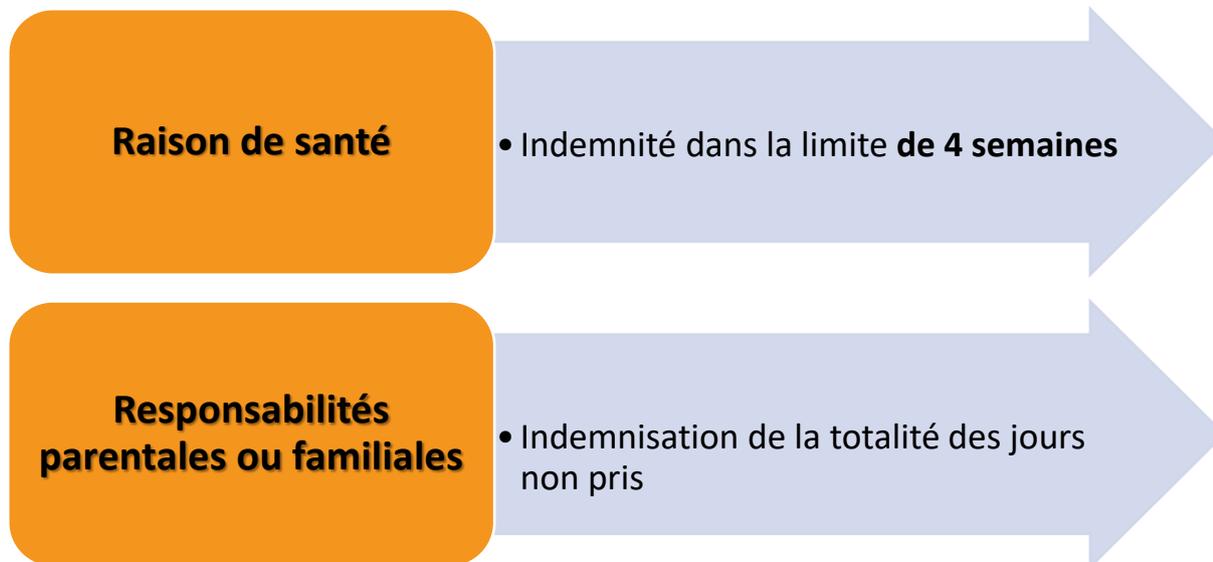
Le congé de santé –  
responsabilités parentales ou  
familiales

- Report **au plus tard à la fin de l'année** au titre de laquelle le congé annuel est dû

## **2. Une indemnité en cas de départ sans avoir pris ses congés :** (art.5-2 Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985)

Lorsqu'un agent **quitte la fonction publique** (fin de contrat, démission, retraite...) **sans avoir pu poser ses congés**, ceux-ci peuvent être **indemnisés**.

- Cette indemnité est possible dans la limite **de 4 semaines** de congé annuel par période de référence, sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.



- Le calcul de l'indemnisation des congés non pris



La **rémunération brute** comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.



La disposition qui précisait que lorsque l'agent contractuel n'avait pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice était **égale au 1 / 10** de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours a **été supprimée**.

## Congés et autorisation

**Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale après consultation des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.**



Un agent ne peut se contenter de déposer une demande de congés annuels (papier, mail, SMS ...) le soir ou quelques jours seulement avant sa prise de congés sans avoir obtenu de réponse de sa hiérarchie !

**La prise de congés annuels sans autorisation préalable est constitutive d'une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire.**

---

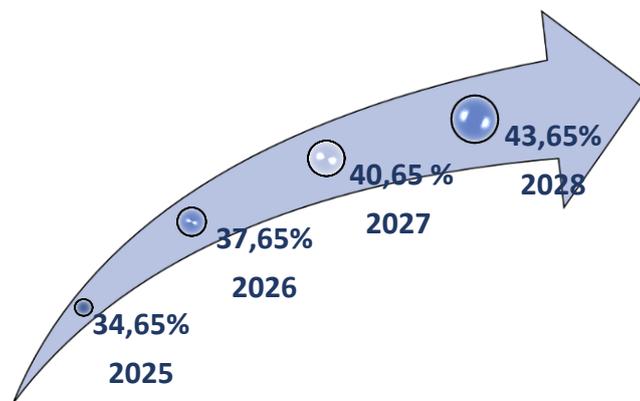
## CNRACL : l'augmentation des taux de cotisations est actée

Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025, JO du 31 janvier

Le décret relatif au taux de la cotisation vieillesse des employeurs des agents affiliés à la CNRACL a été publié au Journal officiel du 31 janvier 2025.

Il prévoit une hausse sur une période de 4 ans (au lieu de 3 annoncés initialement) soit un taux de :

La première hausse pour 2025 (34,65 % au lieu de 31,65 %) s'applique rétroactivement à compter du 1er janvier 2025.



---

## La loi de finances pour 2024 généralise le compte financier unique (CFU)

Le CFU avait fait l'objet d'une expérimentation sur les comptes 2021 à 2023 par les collectivités territoriales volontaires.

L'article 205 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 généralise le CFU au plus tard pour les comptes de l'exercice **budgétaire 2026**. Cette généralisation vient mettre fin à la distinction entre le compte administratif, produit par l'ordonnateur à savoir le maire ou le président de la collectivité, et le compte de gestion produit par le comptable public, au sein des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques (DGFIP)

Les entités admises par arrêté du 13 décembre 2019 dans l'expérimentation du CFU devront produire un CFU sur leurs comptes de l'exercice 2024 et au-delà.

Pour les autres entités, sous instruction M57 ou M4, elles pourront dès leurs comptes 2024 produire un compte financier unique et devront basculer au CFU **au plus tard au titre de l'exercice 2026**.

Dans les deux cas, l'application du référentiel M57 (ou M4 pour les SPIC) et la dématérialisation des documents budgétaires au format XML vers la Préfecture sont des prérequis.

---

## Jour de carence

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, sauf exceptions prévues par la loi, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de 1/30<sup>ème</sup> ([article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)).

Ce délai de carence, d'une durée d'un jour, s'applique au premier jour du congé maladie et ce, pour :

- ⇒ Les fonctionnaires placés en congé de maladie,
- ⇒ Les agents contractuels de droit public dont l'ancienneté de contrat permet de bénéficier des congés pour raison de santé.

S'agissant des indemnités journalières versées par la CPAM, elles ne seront versées qu'à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie. - ([article R.323-1 du Code de la Sécurité Sociale](#))

Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

[Circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires](#)

## EXCEPTIONS

La loi de finances pour 2018 a prévu plusieurs exceptions pour lesquelles le délai de carence ne s'applique pas :



---

Si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues pour le bénéfice de la retraite pour invalidité d'origine professionnelle,

---

Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures (renouvellement),

---

Au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),

---

Au congé du blessé des militaires,

---

Aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle

---

Au congé de longue maladie (CLM),

---

Au congé de longue durée (CLD)

---

Au congé de grave maladie (CGM),

---

Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie

---

Pour les femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. (valable pour l'ensemble des congés maladie accordés durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif).

---

Après le décès d'un enfant,

---

L'interruption volontaire de grossesse ou les fausses couches.

---

Question écrite n° 03008 du 30 janvier 2025 relative à l'application du jour de carence pour les agents publics, réponse publiée dans le JO Sénat du 24/04/2025.



### ➤ Primes : Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) : quid de la mutation ?

[Tribunal administratif de Toulouse, 6ème Chambre, 15 juillet 2024, 2201963](#)

L'arrêt du tribunal administratif de Toulouse précise qu'une administration ne peut refuser d'attribuer un CIA à l'un de ses fonctionnaires au motif que ce dernier a été muté en cours d'année dans une autre administration.

Le complément indemnitaires annuel est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de **l'entretien professionnel annuel**.

La circonstance qu'un agent, quitte les effectifs de la collectivité avant d'intégrer une autre collectivité, et qui préalablement à ce départ n'a pas bénéficié d'un entretien d'évaluation au titre de cette même année, est sans effet sur le versement du CIA.

### ➤ Droit de retrait

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 21/03/2025, 470052](#)

Le Conseil d'État rappelle que le non-respect des préconisations du médecin de prévention ne constitue pas automatiquement un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Pour qu'un agent public puisse faire valoir ce droit, il doit craindre **un danger grave** et **imminent pour sa vie** ou **sa santé**, et alerter

préalablement sa hiérarchie. En l'absence de justification, l'administration peut engager des sanctions ou des retenues sur salaire, sous le contrôle du juge administratif. Cette décision du Conseil d'État apporte une clarification, surtout dans un contexte où la santé au travail est un sujet sensible. Elle rappelle que le droit de retrait ne peut pas être invoqué à la légère, même en présence d'un avis médical. Cela souligne l'importance d'un dialogue renforcé entre médecine de prévention, encadrants et agents.

### ➤ Congé de paternité et nécessité de service

[Tribunal administratif de Poitiers, 13 mars 2025, n° 2201755](#)

Cette jurisprudence est relative à l'annulation de la décision d'un employeur refusant la prise du congé de paternité d'un fonctionnaire en raison **des nécessités de service**.

En fait, un agent a été informé du rejet de sa demande de jours de congés pris au titre du congé paternité au motif que la période estivale n'était pas propice. Il a alors été invité à proposer d'autres dates en dehors de cette période.

Le tribunal administratif de Poitiers rappelle que ni le principe du congé de paternité ni les dates auxquelles les périodes de ce congé sont prises ne sont soumises à l'accord préalable du chef de service.

L'octroi d'un tel congé n'est donc pas conditionné par les nécessités de service, le chef de service pouvant seulement s'opposer

à cette demande si le délai d'un mois dont l'agent dispose pour informer des dates de son congé n'est pas respecté. Ce délai a en effet pour objet de permettre à l'administration de prendre les mesures organisationnelles nécessaires pour pallier l'absence à venir du fonctionnaire.

#### ➤ Arrêtés à transmettre

Afin de tenir les carrières des agents à jour, merci de transmettre régulièrement au CDG 58 à l'adresse [contact@cdg58.fr](mailto:contact@cdg58.fr) leurs arrêtés de carrière (titulaires) ou contrats de travail (contractuels).

Vous n'avez pas besoin de nous transmettre une copie des entretiens professionnels.

## AGENDA DU CDG



### Comité Social Territorial :

Prochaine séance :

**Vendredi 26 septembre 2025** (date limite de dépôt des dossiers le 05 septembre 2025)

### Cotisations GIP

Pensez à **déclarer chaque mois les cotisations du Centre de Gestion** via la plateforme AGIRHE.

Modalités accessibles sur le site du CDG 58

<https://www.cdg58.com/pages/cotisations/>

### Accès au CIG :

Parmi les services compris dans vos cotisations du CDG58, vous avez un **accès dématérialisé au CIG Versailles** (Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile de France). Besoin de conseil ou d'une assistance statutaire : connectez-vous ! [www.cigversailles.fr](http://www.cigversailles.fr)

Si vous rencontrez des difficultés à vous connecter, n'hésitez pas à nous contacter.

### Site internet « WEBINAIRES » :

Au cours de l'année, le Centre de Gestion réalise des webinaires. Vous pouvez accéder aux supports, en vous rendant sur le site <https://www.cdg58.com/portfolios/webinaires/> ou en naviguant dans la section Services aux collectivités / Webinaires.