



Le MAG RH

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Votre CDG & Vous	9

FOCUS

L'absence pour enfant
malade

Actualités statutaires

Hausse de la cotisation patronale CNRACL

Un décret du 30 janvier 2025 modifie le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées par les employeurs territoriaux à leurs fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) pour l'année 2025 et les années suivantes.

Pour l'année 2025, le taux est porté à 34,65 % (contre 31,65% pour l'année 2024).

Pour les années ultérieures, le décret prévoit une évolution du taux de la cotisation dans les proportions suivantes :

- 37,65 % au 1^{er} janvier 2026,
- 40,65 % au 1^{er} janvier 2027,
- 43,65 % au 1^{er} janvier 2028.

Entrée en vigueur : Application rétroactive aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025.

[Décret n°2025-86 du 30 janvier 2025](#)

Réduction de l'indemnisation des arrêts de travail courts

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 diminue l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) **de 100% à 90% de leur rémunération.**

Rémunération des fonctionnaires en CMO	
Pendant les 3 premiers mois	90 % du traitement (contre 100% auparavant)
Pendant les 9 mois suivants	50 % du traitement (inchangé)

Entrée en vigueur : La modification s'applique aux congés de maladie accordés à compter du 1^{er} mars 2025.

À noter que pour les agents contractuels de droit public, une correction du décret n°88-145 du 15 février 1988 est attendue pour acter cette diminution de l'indemnisation.

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

Intervention des AESH sur le temps de pause méridienne

Un décret précise le rôle des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) exerçant leurs fonctions sur le temps de pause méridienne.

[Décret n°2025-137 du 14 février 2025](#)

Inconstitutionnalité de la sanction du non-respect de la procédure d'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Pour mémoire, la HATVP procède à un contrôle déontologique de certains agents publics en matière de mobilité public/privé, et notamment lorsqu'est envisagé le recrutement d'un agent contractuel ayant exercé au cours des trois dernières années dans le secteur privé, sur un emploi exposé aux risques déontologiques (*exemples* : DGS, DGA ou DGST d'une commune de plus de 40 000 habitants).

Selon le niveau de l'emploi occupé, la HATVP émet un avis soit **directement**, soit **à la suite d'un premier contrôle de l'autorité hiérarchique et du référent déontologue**, si un doute persiste sur la compatibilité du recrutement.

En cas de non-respect d'un avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu par la HATVP, l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la HATVP (article L.124-20 3° du CGFP).

Le Conseil constitutionnel a **déclaré contraire** à la Constitution les dispositions précitées au motif que l'interdiction prévue par ces dispositions constitue une sanction ayant le caractère d'une punition s'appliquant automatiquement sans que l'administration ne la prononce en tenant compte des circonstances propres à chaque espèce.

Date d'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles : 31 janvier 2026.

Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou, au plus tard le 31 janvier 2026, l'administration peut écarter la sanction d'interdiction de recruter l'agent contractuel prévue par les dispositions déclarées inconstitutionnelles ou en moduler la durée pour tenir compte des circonstances propres à chaque espèce.

[Décision n°2024-1120 QPC du 24 janvier 2025](#)

Jurisprudences

Cumul d'activités

-
Une nouvelle autorisation n'est requise qu'en cas de modification substantielle de l'activité accessoire

Un agent public a exercé, à titre personnel et au titre d'une activité accessoire, une activité de professeur de judo de l'année 2014 à septembre 2021.

Cette activité accessoire a été autorisée à la suite d'une demande d'autorisation présentée au mois de juin 2014 par l'agent public.

L'autorité territoriale lui a infligé, par un arrêté du 8 juin 2021, un blâme au motif de l'exercice d'une activité accessoire non autorisée.

Pour justifier la sanction, l'autorité territoriale a considéré que l'agent n'avait pas sollicité de nouvelle autorisation d'exercice de l'activité accessoire à la suite des " différents changements substantiels intervenus " et notamment de l'augmentation du volume horaire de l'activité d'enseignement de cet art martial.

La CAA de Lyon rappelle que l'agent public doit solliciter une nouvelle autorisation lorsqu'un changement substantiel intervient dans les conditions d'exercice ou de rémunération de cette activité, pour poursuivre le cumul de son activité professionnelle principale avec celle accessoire.

Toutefois, le juge administratif considère à cet égard qu'une augmentation limitée du volume horaire de l'activité accessoire (2 heures par semaine environ) ne constitue pas un tel changement substantiel.

L'arrêté prononçant la sanction de blâme est donc annulé.

➤ [CAA Lyon, 22 janvier 2025, n°23LY01758](#)

Licenciement

-
L'interruption entre les contrats de travail influe sur le calcul de l'indemnité de licenciement

Une agente publique contractuelle a été recrutée par des contrats à durée déterminée à compter de 2008 puis par un contrat à durée indéterminée à partir de 2014. Par une décision du 8 juillet 2020, la requérante a été licenciée pour inaptitude physique à compter du 20 septembre 2020 et a perçu une indemnité de licenciement de 1 517,05 euros.

Pour établir ce montant, l'administration a retenu une ancienneté de 10 ans, 10 mois et 27 jours. L'agente dépose un recours devant le Tribunal administratif de Marseille et soutient, notamment, que son indemnité de licenciement doit être recalculée en tenant compte de ses 12 ans d'ancienneté.

Le juge administratif rappelle que l'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

En l'espèce, une interruption de plus de deux mois est intervenue entre le contrat qui s'est terminé le 18 juin 2009 et celui qui a été signé le 7 septembre 2009, de telle sorte que la période couvrant son ancienneté ne pouvait pas débuter à compter de 2008. Par suite, le calcul de l'ancienneté opéré par l'administration, qui court à compter du contrat signé le 7 septembre 2009 et jusqu'à la date effective du licenciement, soit le 20 septembre 2020, était correct.

➤ [TA Marseille, 29 janvier 2025, n°2110066](#)

Jurisprudences

Droit syndical
–
La protection fonctionnelle des fonctionnaires ne peut pas être accordée à un représentant syndical au titre de ses fonctions syndicales

Employé par une communauté d'agglomération, un fonctionnaire exerce également les fonctions de secrétaire général d'une organisation syndicale au sein de cet établissement public.

Au cours d'une réunion organisée par le directeur du service de la collecte des déchets de la communauté d'agglomération, l'agent a subi des injures de la part d'un secrétaire général d'un autre syndicat et a présenté une demande de protection fonctionnelle auprès de son employeur.

En l'espèce, l'agent était présent à cette réunion en qualité de représentant syndical, il n'était pas affecté au service de la collecte des déchets et il bénéficiait d'une décharge de service à temps complet afin d'exercer les fonctions de secrétaire syndical.

Ainsi, les faits ne présentent de liens qu'avec l'exercice de ses fonctions auprès du syndicat, organisme de droit privé. Dans ces conditions, et alors même que l'agent avait toujours la qualité de fonctionnaire et conservait un lien avec son administration qui continuait de le rémunérer, les faits en cause ne sont pas liés à l'exercice de fonctions auprès de la collectivité publique et ne permettent pas à l'agent de bénéficier d'une protection fonctionnelle organisée par l'établissement public employeur.

➤ [CAA Marseille, 10 janvier 2025, n°23MA03151](#)

Question écrite

Question :

Un dispositif dérogatoire de promotion des agents de catégorie C relevant du premier grade (C1) exerçant les missions de secrétaire général de mairie au grade C2 est-il envisagé ?

Réponse :

L'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a déterminé le vivier des fonctionnaires éligibles à la promotion interne spécifique, hors quota, prévue pour les secrétaires de mairie en catégorie C.

Le premier alinéa de cet article réserve cette voie aux "fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement". Le législateur a ainsi fait le choix de confirmer les textes réglementaires en la matière. Cependant, comme il s'avère que des agents en C1 exercent, de fait, cette fonction, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 a permis la prise en compte de l'ancienneté de service en C1 pour bénéficier du dispositif de promotion interne, dès lors qu'ils sont promus en C2.

La circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 ne pouvait aller plus loin que les termes de la loi et ses décrets d'application. Toutefois, elle a rappelé qu'il appartient aux employeurs de promouvoir les agents concernés, qui remplissent les conditions d'avancement, en C2 afin qu'ils puissent ensuite bénéficier du plan de requalification dont le terme est prévu au 31 décembre 2027.

Par ailleurs, il convient de rappeler que la promotion interne hors quota prévue au profit des secrétaires de mairie est inédite dans la fonction publique territoriale et très favorable. En outre, le fait que le décret du 16 juillet précité ne proratisse pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les quatre années de services effectifs exigées, également par dérogation au droit commun pour les agents à temps non complet, est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail.

Dans ces conditions, le Gouvernement considère que les outils sont à la disposition des employeurs territoriaux pour promouvoir les secrétaires de mairie actuellement en catégorie C1 et leur faire bénéficier de la reconnaissance de leur métier prévue dans la loi.

[Question écrite n°2865 publiée au JO Assemblée nationale du 04/02/2025](#)

L'absence pour enfant malade

Sous certaines conditions, les agents publics peuvent s'absenter du service ou bénéficier de congés spécifiques permettant d'interrompre l'activité pour s'occuper de leurs enfants malades.

Le présent Focus détaille **les différents dispositifs accordés aux agents publics**, en dehors des jours de repos qui ne sont pas conçus spécifiquement pour s'occuper d'un enfant malade (*congés annuels, jours ARTT, jours de récupération, etc.*).

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant malade

En application de l'article L.622-1 du CGFP, les agents publics bénéficient d'ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

Sont bénéficiaires de ces ASA, les fonctionnaires (*titulaires et stagiaires*) ainsi que les agents contractuels de droit public.

Un décret est attendu de longue date pour déterminer la liste de ces ASA ainsi que leurs conditions d'octroi et préciser celles qui seront accordées de droit. **En l'absence de parution d'un décret d'application**, il appartient aux collectivités territoriales et leurs établissements publics de définir par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST), leur propre régime d'autorisations d'absence, pour ce qui concerne les ASA qui ne sont pas de droit (*sont incluses les ASA pour enfant malade*).

Dans ce cadre, elles peuvent se référer aux ASA pouvant être accordées aux agents de l'Etat, régies par des circulaires ministérielles.



Concernant la prise d'une délibération pour définir le régime des ASA pour événements familiaux, le juge administratif a récemment nuancé la compétence de l'organe délibérant (cf. MAG RH n°11 janvier 2025).

❖ La durée de l'ASA

En matière d'ASA pour garde d'enfant malade, il est de coutume de se référer aux règles applicables à l'Etat.

La durée de l'autorisation d'absence pour la garde d'un enfant malade à l'Etat est fixée par la [circulaire n°1475 du 20 juillet 1982](#).

- **Pour les agents travaillant à temps complet** : une fois les obligations hebdomadaires de services + 1 jour.
- **Pour les agents à temps partiel** : (une fois les obligations d'un agent à temps complet + 1 jour) / (la quotité de travail de l'agent)

La notion d'obligation hebdomadaire de service signifie que le droit à ASA se calcule en nombre de jours effectivement ouverts, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service).

Exemples :

- Un agent exerçant à temps complet sur 5 jours a droit à une ASA garde d'enfant malade pour une durée de 6 jours par an (5 jours + 1 jour).
- Un agent exerçant à temps complet sur 4 jours a droit à une ASA garde d'enfant malade pour une durée de 5 jours par an (4 jours + 1 jour)
Si cet agent exerce ses fonctions à temps partiel à 80 %, il aura droit à une ASA d'une durée de 4 jours par an (5 jours x 80%).

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants.



Les durées peuvent être **doublées** dans les cas suivants :

- L'agent assume seul la charge de l'enfant,
- Le conjoint est à la recherche d'un emploi,
- Le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée, du fait de son emploi.

Cas particuliers :

- Pour un couple dont le conjoint de l'agent public bénéficie de moins de jours d'ASA : L'agent public peut demander à bénéficier d'un nombre de jours d'ASA égal à la différence entre 2 fois les obligations hebdomadaires de service + 2 jours, et le nombre de jours d'autorisation d'absence du conjoint.

Exemple : Le conjoint bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 4 jours par an. L'agent public exerçant à temps complet sur 5 jours pourra alors bénéficier de 8 jours d'ASA ((2 x 5 jours + 2 jours) – 4 jours).

- Pour un couple d'agents publics bénéficiant d'ASA : les ASA sont réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux. Un bilan est réalisé en fin d'année civile.

❖ Les conditions d'octroi de l'ASA

L'autorisation est accordée par l'autorité territoriale, sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif (*ex* : *certificat médical*).

L'âge limite des enfants pour lesquels l'autorisation est accordée est de **16 ans**. Pour les enfants handicapés, aucune limite d'âge n'est fixée.

❖ Le décompte des jours d'ASA

L'autorisation est accordée par année civile ou par année scolaire pour les agents travaillant selon un cycle scolaire, sans qu'aucun report d'une année sur l'autre ne puisse être autorisé.

L'ASA maladie très grave de l'enfant

En cas de maladie très grave de l'enfant nécessitant une hospitalisation, une ASA d'une durée de 5 jours fractionnables en demi-journée pendant l'hospitalisation peut être accordée ([Circulaire INTA0200053C du 27 février 2002](#)).

La durée de l'absence peut être majorée des délais de route, laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale, qui ne doivent pas excéder 48 heures, aller et retour. L'absence est accordée sur présentation d'une pièce justificative.

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à un agent public de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie ([article L.634-1 du CGFP](#)).

Il peut être accordé lorsque la personne aidée est :

- un enfant dont l'agent public assume la charge au sens de l'article L.512-1 du Code de la sécurité sociale c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ([6° de l'article L. 3142-16 du Code du travail](#)).
- un enfant handicapé, sans limite d'âge ([9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail](#)).

Ce congé est ouvert pour une durée de 3 mois maximum renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur mais il peut prétendre au versement d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA).



Le congé est mis en œuvre, pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Le congé de présence parentale

Le congé est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de l'un des parents et des soins contraignants ([article L.632-1 du CGFP](#)).

La durée du congé de présence parentale est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical, sans pouvoir excéder, par principe, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (*jours travaillés*) au cours d'une période de 36 mois.

Lorsque les 310 jours de congés sont atteints avant le terme de la période de 36 mois, le congé **peut être renouvelé** une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois ([article L.632-2 du CGFP](#)).

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur mais il peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJPP).



Le congé est mis en œuvre, pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale

Le congé est ouvert lorsque, notamment, un descendant souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ([article L.633-1 du CGFP](#)).

Ce congé est accordé pour une durée de 3 mois maximum renouvelable une fois.

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur territorial.

Toutefois, il peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Cette allocation est versée par l'employeur (*pour les fonctionnaires CNRACL*) ou la CPAM (*pour les fonctionnaires et contractuels affiliés au régime général*).

Le congé est utilisé par période continue, par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ou bien sous la forme d'un temps partiel de 50%, 60%, 70% ou 80%.

Le don de jours de repos

Les agents publics peuvent renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un agent public relevant du même employeur et :

- Qui est parent d'un enfant (*ou qui en assume la charge*) âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ([article L.621-6 du CGFP](#)).
- Qui vient en aide à un enfant atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap ([article L.621-7 du CGFP](#)).

Un certificat doit attester :

- soit de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant,
- soit de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap de l'enfant.

La durée des congés « donnés » ne peut excéder 90 jours ouvrables. Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin.

Pour donner des jours : l'agent dit « donateur » doit signifier par écrit à l'autorité territoriale son souhait et préciser le nombre de jours de repos faisant l'objet d'un don ([article 3 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)).

Pour bénéficiaire d'un don de jours : l'agent dit « bénéficiaire » doit formuler sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale, laquelle doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui « suit l'enfant » ([article 4 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)).

Le temps partiel de droit pour donner des soins

Le bénéfice du temps partiel de droit pour donner des soins est accordé à l'agent public qui souhaite donner des soins à un enfant dont il a la charge (*âgé de moins de 20 ans au sens du Code de la sécurité sociale*) et atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Ce temps partiel étant de droit, il ne peut pas, par principe, être refusé par l'autorité territoriale si l'agent public remplit les conditions.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour donner des soins est accordée pour les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps complet.

Il appartient à l'agent public de produire un document attestant du lien de parenté ainsi qu'un certificat médical démontrant l'état de santé de l'enfant nécessitant les soins.

Si la durée du temps partiel pour donner des soins n'est pas limitée dans le temps, elle prend généralement fin lorsque les soins ne sont plus nécessaires.



Si les conditions d'obtention du temps partiel de droit ne sont pas réunies, l'agent peut demander un temps partiel sur autorisation qui est accordé sous réserve des nécessités du service.

La disponibilité de droit et le congé sans rémunération pour donner des soins

Pour les fonctionnaires : une disponibilité de droit pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne peut être accordée ([article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Pour les contractuels de droit public : un congé sans rémunération pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne peut être accordée ([article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Cette mise en disponibilité ou ce placement en congé sans rémunération ne peut excéder 3 années. Ce droit peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Durant ces périodes, le fonctionnaire et l'agent contractuel ne sont pas rémunérés.

Foire aux questions

Un agent public peut-il utiliser des jours de repos en complément des ASA garde d'enfant malade ?

Une autorisation spéciale d'absence peut-elle être accordée à la suite de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant ?

L'absence injustifiée pour garde d'enfant malade entraîne-t-elle une retenue sur rémunération ?

Réponse : OUI

Un agent public peut utiliser des jours de repos (congés annuels, jours de récupération, jours épargnés sur le compte épargne-temps, etc..) pour s'occuper d'un enfant malade, en complément des ASA pour garde d'enfant malade notamment lorsque l'état de santé de l'enfant ne s'améliore pas et que le solde d'ASA arrive à son terme.

En revanche, l'agent placé en congés annuels et dont l'enfant tombe malade ne peut pas remplacer son congé par une ASA.

Réponse : NON

Pour mémoire, la loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 avait modifié l'article 21 II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 afin de permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence à la suite de l'annonce de la survenance d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Un décret était attendu pour préciser la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au bénéfice de cette ASA.

Au 1^{er} mars 2022, l'article 21 II de la loi du 13 juillet 1983 a été codifié au sein de l'article L.622-1 du CGFP mais l'ASA pour accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer n'est plus mentionnée.

Par conséquent, cette ASA ne peut pas être octroyée aux agents publics.

N.B : Dans le secteur privé, la loi du 17 décembre 2021 a instauré un congé au profit des salariés pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ([article L.3142-1 du Code du travail](#)). Ce congé rémunéré est d'une durée de 5 jours ouvrables ([article L.3142-4 du Code du travail](#)).

Contrairement à la fonction publique, un décret, codifié à l'article D.3142-1-2 du Code de travail est venu préciser la liste des pathologies chroniques ouvrant droit à ce congé.

En l'absence de reprise dans le CGFP, les règles inscrites dans le Code du travail ne s'appliquent pas aux agents publics.

Réponse : OUI

Les agents publics ont droit à une rémunération après service fait ([article L.712-1 du CGFP](#)).

L'agent public qui n'a pas accompli son service n'a pas droit à sa rémunération. C'est le cas notamment de l'agent qui s'absente pour garder un enfant malade et qui ne communique aucun certificat médical permettant de justifier son absence. L'agent public est alors en situation d'absence irrégulière, entraînant une absence de service fait.

Dans cette situation, une retenue est directement opérée sur la rémunération comprenant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et les différentes primes. En revanche, elle n'a pas d'effet sur le supplément familial de traitement.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la retenue sur la rémunération est strictement proportionnelle à la durée du service non fait (*la règle du trentième indivisible n'est pas applicable*).

AGENDA AVRIL - MAI 2025

15/04/25 : Comité Social Territorial

date limite de réception des dossiers complets : 18/03/25

08/04/25 - 13/05/25: Conseil médical en formation restreinte

16/04/25 : Conseil médical en formation plénière

date limite de réception des dossiers complets : 20/03/25

26/05/25 : Commission administrative paritaire et Commission consultative paritaire

date limite de réception des dossiers complets : 25/04/25

17/04/25 : e-matinales RH

- ▶▶ 1ère partie : Actualités statutaires - Jurisprudences - Nouvel espace d'échange numérique - Rapport Social Unique - Informations diverses.
- ▶▶ 2ème partie : Intervention du CNFPT sur les différents type de formations.
- ▶▶ 3ème partie : Le contrat d'apprentissage dans la Fonction Publique, les aides du FIPFHP et la DOETH.



Lien de connexion :
cliquez [ici](#)

▶▶ LE MAG RH ▶▶



▶ KESAKO ?

Le MAG RH NACOOPE est issu d'un travail collaboratif réalisé par le service commun « Production documentaire et expertise RH » de 11 centres de gestion de la Nouvelle-Aquitaine.

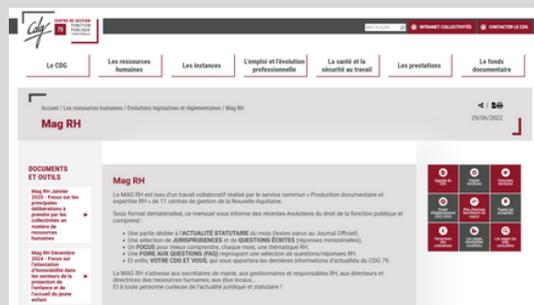
Sous format dématérialisé, ce mensuel vous informe des récentes évolutions du droit de la fonction publique et comprend :

- Une partie dédiée à l'ACTUALITÉ STATUTAIRE du mois (textes parus au Journal Officiel).
- Une sélection de JURISPRUDENCES et de QUESTIONS ÉCRITES (réponses ministérielles).
- Un FOCUS pour mieux comprendre, chaque mois, une thématique RH.
- Une FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) regroupant une sélection de questions/réponses RH.
- Et enfin, la page VOTRE CDG ET VOUS, qui vous apportera les dernières informations d'actualités du CDG 79.

▶ COMMENT EST-IL DIFFUSÉ ?

✔ Le MAG RH et la page "Votre CDG et vous" sont disponibles sur une [page dédiée](#) sur notre site internet.

✔ Il est diffusé chaque premier jeudi du mois qui suit dans les [Brèves du CDG79](#).



VOTRE AVIS SUR LA PAGE "VOTRE CDG ET VOUS" COMPTE



[>> Accès au questionnaire](#)