



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.	2
Jurisprudences.	3-4
Question écrite.	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Votre CDG & Vous	8

Le forfait mobilités durables dans la Fonction Publique Territoriale

Conception - rédaction :

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Diffusion :

Cdg CENTRE DE GESTION
FONCTION
PUBLIQUE
TERRITORIALE
79

Actualités statutaires

Modification des cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage

Le décret n°2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis modifie l'article [D. 6243-5 du Code du travail](#) et fixe à **50%** du montant du SMIC le plafond d'exonération des cotisations salariales des apprentis (*contre 79% initialement*) pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025.

[Décret n°2025-290 du 28 mars 2025](#)

Augmentation de la rémunération minimale du contrat d'engagement éducatif (CEE)

Jusqu'au 30 avril 2025, la rémunération journalière minimale des agents titulaires d'un CEE était fixée à **2,20 fois le montant du SMIC**. L'employeur pouvait prévoir un taux supérieur, le cas échéant dans le cadre d'un accord local négocié avec les membres du Comité Social Territorial.

À compter du 1^{er} mai 2025, le seuil de rémunération des personnes titulaires d'un CEE sera relevé à **4,30 fois le montant du SMIC**.

[Décret n°2024-1151 du 4 décembre 2024](#)

Exonération des cotisations patronales sur la rémunération des aides à domicile

Pour mémoire, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) qui emploient des aides à domicile intervenant auprès de personnes dites « fragiles », bénéficient d'une exonération des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} mars 2025, l'exonération est étendue aux **syndicats mixtes fermés** et aux **EPCI** ([III de l'article L. 241-10 du Code de la Sécurité Sociale modifié](#)).

Pour bénéficier de l'exonération, ces derniers doivent avoir pour **objet exclusif l'action sociale**.

[Article 16 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025](#)

Modification des règles d'indemnisation chômage au 1^{er} avril 2025

Pour rappel, en novembre 2024, une nouvelle convention d'assurance chômage a été conclue. Les principales évolutions de la réglementation sont entrées en vigueur au 1^{er} avril 2025.

Les nouvelles mesures sont applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} avril 2025 et à ceux dont la procédure de licenciement est engagée à cette date.

[Arrêté du 19 décembre 2024](#)

Réforme du cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie (SGM)

Pour mémoire, la [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une [circulaire](#) datée du 18 octobre 2024 (PTDB2427351J).

Afin de compléter ce corpus documentaire relatif à la réforme du cadre statutaire des SGM, la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) a publié une Foire Aux Questions qui vient **éclairer plus précisément les modalités de mise en œuvre de cette réforme**. Cette FAQ a vocation à être alimentée progressivement.

[Consulter la FAQ](#)

Assistants familiaux et assistants maternels

Le rapport « *Assistants familiaux et assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut* », réalisé en auto-saisine par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), a été présenté lors de sa séance plénière du 12 mars 2025.

Au total, 37 préconisations formulées à l'issue des travaux menés ont pour objectif de **traiter les problématiques relevées et d'améliorer la situation** des assistants familiaux et assistants maternels (conditions de travail, formation, temps de travail, etc.).

Ce rapport a reçu un **avis favorable** de la part des membres du CSFPT.

[Consulter le rapport](#)

Jurisprudences

Régime
indemnitare

-
Pas de prime
sans texte

Fonctionnaire
stagiaire

-
Critères de
reconnaissance
de la qualité de
stagiaire

Par une délibération, un conseil municipal a décidé d'instaurer une prime exceptionnelle tenant compte des jours d'absence des agents.

Toutefois, la Cour administrative d'appel considère que cette prime n'entre pas dans le cadre des critères définis par les dispositions du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 relatif à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

En effet, elle rappelle notamment que la prime de pouvoir d'achat, au sens de ces dernières dispositions, ne peut être modulée en tenant compte de critères autres que ceux qu'elle prévoit, et notamment tenir compte des jours d'absence des agents.

Elle considère ainsi, en l'espèce, que la délibération litigieuse, qui se borne à instaurer une prime exceptionnelle visant à valoriser le travail des agents et à encourager leur présence régulière sur leur lieu de travail afin de contribuer à la continuité et à l'efficacité du service public, ne se réfère à aucun fondement légal ou réglementaire. De plus, cette prime ne saurait s'inscrire nécessairement dans le cadre du RIFSEEP.

➤ [CAA Toulouse, 18 décembre 2024, n°24TL02960](#)

Un agent, recruté par une commune par plusieurs contrats à durée déterminée depuis 2015, a été informé par le maire de la fin de ses fonctions en qualité d'agent contractuel au 31/05/18. Pour justifier de cette qualité d'agent contractuel à cette date, et non celle de fonctionnaire stagiaire au 01/02/2018, la commune se prévaut d'un contrat de travail qu'elle a conclu avec l'intéressé pour une période totale de trois mois à compter du 01/02/2018.

L'agent sollicite l'engagement de la responsabilité de la commune pour, notamment, l'avoir licencié alors qu'il avait été nommé stagiaire depuis moins de six mois. En première instance, le tribunal administratif a estimé que la responsabilité de la commune était engagée au titre d'une faute résultant de l'éviction irrégulière de l'agent. En appel, la Cour confirme ce jugement.

Pour considérer que l'agent avait bien la qualité de stagiaire et non celle d'agent contractuel, la Cour se fonde sur plusieurs éléments (*contrat litigieux signé le 09/04/2018 alors que l'agent était en arrêt maladie en raison de troubles dépressifs notifié la veille du courrier l'informant de la fin de ses fonctions, courrier par lequel le maire avait informé l'agent de ce qu'il était procédé à sa nomination en qualité d'adjoint technique territorial stagiaire, déclaration d'aptitude de l'agent à remplir les fonctions auxquelles il était destiné par un certificat médical établi par un médecin agréé dans le cadre d'un examen médical en vue de sa stagiarisation dans la fonction publique territoriale, fixation du régime indemnitaire de l'agent en qualité d'adjoint technique stagiaire, bulletins de paie de l'agent portant la mention "stagiaire CNRACL", ou encore, information de l'agent par la CNRACL de son affiliation après étude du dossier transmis par la commune elle-même*).

La Cour considère ainsi que la commune ne pouvait conclure ce nouveau contrat de travail pour une durée de trois mois avec un agent qui avait la qualité de stagiaire et bénéficiait, par suite, du droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve des capacités pour les fonctions auxquelles il était destiné pendant la durée d'un an.

➤ [CAA Marseille, 11 mars 2025, n°24MA00022](#)

Jurisprudences

Licenciement

-
La commune ne saurait se prévaloir de ses propres carences

Une adjointe d'animation territoriale a été nommée stagiaire au sein d'une commune en tant que responsable du centre de loisirs. Son stage a d'abord été prolongé puis elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle et radiée des cadres en fin de stage.

Pour décider de la licencier, le maire de la commune s'est fondé sur diverses circonstances caractérisant, selon lui, l'insuffisance professionnelle (*erreurs dans la gestion financière et dans la gestion des ressources humaines du centre de loisirs, manquements en matière de sécurité en lien direct avec les enfants accueillis, absence de concertation avec l'autorité territoriale quant à la gestion du centre de loisirs dont la responsabilité lui était confiée*).

En première instance, le Tribunal administratif a annulé l'arrêté de licenciement. La commune relève appel de ce jugement.

Pour rejeter la requête de la commune, le juge d'appel considère que les manquements invoqués par le maire trouvaient leur origine dans les propres carences de la commune et que cette dernière ne pouvait donc s'en prévaloir pour les reprocher à la stagiaire. L'insuffisance professionnelle n'était donc pas suffisamment caractérisée.

Par conséquent, la Cour administrative d'appel confirme le jugement de première instance et enjoint à la commune de réintégrer l'agent dans ses fonctions, de la titulariser et de reconstituer sa carrière à la date d'effet de son licenciement.

➤ [CAA Lyon, 18 septembre 2024, n°22LY02915](#)

Question écrite

Question :

Quelles mesures le Gouvernement compte-t-il prendre pour assouplir la voie de la promotion interne afin de renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale ?

Réponse :

La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est donc contingentée et limitée par des quotas principalement liés à des recrutements extérieurs. Toutefois, la baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement à diminuer le nombre de promotions internes. Cette situation peut constituer parfois un frein à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, cette réforme assouplit les mécanismes de contingentement de la promotion interne, permettant d'élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir leurs agents. Le fait de promouvoir un agent est notamment désormais conditionné par le recrutement de deux fonctionnaires au lieu de trois auparavant, le nombre de ces recrutements étant mutualisé au niveau du centre de gestion pour calculer, dans son ressort, le nombre de promotions internes pour l'ensemble des collectivités affiliées.

Par ailleurs, les agents en contrat à durée indéterminée sont désormais pris en compte pour le calcul de la clause de sauvegarde liée aux effectifs, et non aux recrutements, clause également améliorée par le même décret. Cette réforme peut permettre d'augmenter de 50 % le nombre de fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier d'une promotion interne, si tel est le choix de l'employeur. Dans le cadre du dialogue social qu'il mène avec les différentes organisations syndicales et en lien étroit avec les employeurs territoriaux, le Gouvernement est à l'écoute de l'ensemble des propositions qui permettrait d'améliorer l'attractivité et le parcours des agents au sein de la fonction publique territoriale.

[Question écrite n°02129 publiée au JO Sénat, 13 février 2025](#)

Le forfait mobilités durables (FMD) dans la Fonction Publique Territoriale

Le forfait mobilités durables (FMD) a vocation à assurer la prise en charge en tout ou partie des frais engagés par les agents territoriaux au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

Les bénéficiaires du forfait mobilités durables

Sont éligibles au forfait mobilités durables ([article 1^{er} du décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#) et [FAQ -DGAFP du 14 décembre 2022](#)) :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés...).



Les agents territoriaux sont éligibles au FMD, qu'ils exercent à temps complet, non complet ou bénéficient d'un temps partiel.

Sont exclus du dispositif ([article 9 du décret du 9 décembre 2020](#)) :

- Les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail,
- Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction,
- Les agents transportés gratuitement par leur employeur (*ex* : mise en place d'une prestation de taxi pour les agents à mobilité réduite en raison de l'importance de leur handicap).



Depuis l'année 2024 et à la suite au [décret n°2024-558 du 18 juin 2024](#), les agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ne sont plus exclus du dispositif.

La mise en place du forfait mobilités durables

La mise en place du forfait mobilités durables n'est pas **obligatoire**. Elle est laissée à la libre appréciation de chaque employeur territorial.

Les **modalités d'octroi** du forfait mobilités durables sont définies par **délibération** de l'organe délibérant de la collectivité, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par la réglementation, après avis du Comité Social Territorial ([article 1^{er} du décret du 9 décembre 2020](#)).

Les conditions d'éligibilité

Les agents peuvent bénéficier du forfait mobilités durables à condition d'utiliser l'un des moyens de transport éligibles, pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, pendant une **durée minimale de 30 jours sur une année civile** ([article 2 du décret du 9 décembre 2020](#) et [article 1^{er} de l'arrêté du 9 mai 2020](#)).

Ce nombre minimal de jours est **modulé selon la quotité de temps de travail** de l'agent ([article 3 du décret n°2020-1547](#)).

Par exemple, un agent travaillant à 80% doit utiliser l'un des moyens de transport éligibles pour se déplacer entre sa résidence habituelle et son lieu de travail pendant une durée minimale de 24 jours pour pouvoir prétendre au FMD (30x80%).

Sont éligibles au forfait, les trajets réalisés par les agents ([article 1^{er} du décret du 9 décembre 2020](#)) :

- Avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel,
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage,
- A l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé (*trottinettes électriques, mono-roues, gyropodes, skateboard ou hoverboard*),
- A l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service (*lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non-thermiques*),
- En recourant à un service d'autopartage de véhicules à faibles émissions (*électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène*).



Au cours d'une même année, l'agent peut alternativement utiliser l'un de ces modes de transports pour atteindre le nombre de jours d'utilisation minimale ouvrant droit au FMD ([FAQ - DGAFP du 14 décembre 2022](#)).

Le montant du forfait mobilités durables

Le montant du forfait est fixé à ([article 2 de l'arrêté du 9 mai 2020](#)) :

- **100 euros** lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours,
- **200 euros** lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours,

- **300 euros** lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.



Les employeurs territoriaux **ne peuvent pas moduler le forfait mobilités durables** ([QE n°05477 du 30 mars 2023](#)).

Les règles de cumul

Selon l'[article 8 du décret du 9 décembre 2020](#), le versement du forfait mobilités durables est **cumulable** avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévu par le [décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#).

Toutefois, un même abonnement à un service public de location de vélos ne peut donner lieu à une prise en charge simultanée au titre des deux dispositifs.

Par exemple, un agent se rendant sur son lieu de travail à vélo 3 jours/semaine et en bus (abonnement mensuel), les autres jours est éligible, les autres jours, au FMD pour le recours au vélo et à la prise en charge de son abonnement mensuel par son employeur. Toutefois, s'il utilise un vélo en libre-service avec un abonnement mensuel, il ne peut pas cumuler le FMD avec la prise en charge de cet abonnement mensuel.

La demande de l'agent

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné au dépôt d'une **déclaration sur l'honneur**, établie par l'agent auprès de son employeur, **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le FMD est versé ([article 4 du décret du 9 décembre 2020](#)).

Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un des moyens de transport éligibles ainsi que le nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport.

Le contrôle par les employeurs

L'attestation sur l'honneur prévue par le décret **suffit** en principe à justifier de l'utilisation d'un vélo (*électrique ou non*) personnel ou d'un engin de déplacement motorisé.

Néanmoins, cette utilisation **peut** faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui peut demander à l'agent de produire tout justificatif utile à sa demande (*ex: factures d'achat, d'assurance ou d'entretien*).

À l'inverse, l'utilisation effective du covoiturage ou d'un service de mobilité partagée, selon les termes du décret, **doit** faire l'objet d'un contrôle. A cette fin, les justificatifs utiles à cet effet peuvent être :

- Un relevé de facture (*si passager*) ou de paiement (*si conducteur*) d'une plateforme de covoiturage,

- Une attestation sur l'honneur du covoitreur en cas de covoiturage effectué en dehors des plateformes professionnelles,
- Une attestation issue du registre de preuve de [covoiturage](#).

La mise en paiement du forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables est versé **l'année suivant celle du dépôt** de la déclaration par l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée ([article 5 du décret du 9 décembre 2020](#)).



Le forfait est versé en une seule fraction ([FAQ - DGAFP du 14 décembre 2022](#)).

Les situations particulières

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, il dépose, auprès de chacun d'eux, la déclaration **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le FMD est versé.

Le forfait est alors versé par chacun d'eux et son montant est déterminé en prenant en compte le **total cumulé des heures travaillées**.

La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au **prorata** du temps travaillé auprès de chacun d'eux ([article 6 du décret 9 décembre 2020](#)).

Par exemple, un agent travaille 14h par semaine dans la collectivité A et 21h par semaine dans la collectivité B. Il effectue 40 jours de déplacement entre son domicile et son travail dans la collectivité A et 80 jours dans la collectivité B, soit 120 jours de déplacements au total. La collectivité A lui versera 120 euros (300 x 14/35) et la collectivité B, 180 euros (300 x 21/35).

Lorsque l'agent change d'employeur en cours d'année, il dépose sa déclaration auprès de son dernier employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le FMD est versé.

Le forfait est alors versé par le dernier employeur et son montant est déterminé en prenant en compte **l'ensemble des déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année**.

Le régime fiscal

Les sommes perçues au titre du FMD sont exonérées d'impôts sur le revenu et des cotisations et contributions de sécurité sociale ([article 81 du CGI](#) et [paragraphe 1130 et suivants du BOSS](#)). Lorsque le FMD est cumulé avec la prise en charge par l'employeur du coût des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou services publics de location de vélos, l'exonération résultant de ces deux prises en charge ne peut excéder **900€ par an** ([article 81 19° ter b du CGI](#)).

Foire aux questions

Le bénéfice du forfait mobilités durables est-il soumis à une condition de distance minimale entre le domicile et le lieu de travail ?

Un agent qui amène et dépose son ou ses enfants à l'école est-il considéré comme faisant du covoiturage ?

Un agent qui est déposé par son conjoint ou sa conjointe au travail, est-il considéré comme faisant du covoiturage ?

Un agent qui n'utilise un moyen de transport éligible qu'une fois par jour (l'aller ou le retour uniquement) est-il éligible au forfait mobilités durables ?

Réponse : NON

Comme le précisent la [Foire aux questions de la DGAFP du 14 décembre 2022](#) et une [réponse ministérielle du 23 avril 2024 à la QE n°14079](#), la réglementation ne prévoit **aucune distance minimale** entre la résidence habituelle et le lieu de travail des agents pour ouvrir droit au versement du forfait mobilités durables.

Seul un nombre minimal de déplacements sur une année civile est exigé pour ouvrir droit au forfait mobilités durables. Ce nombre minimal est fixé à **30 jours** ([article 1er de l'arrêté du 9 mai 2020](#)).

Réponse : NON

Dans cette situation, l'agent ne peut être considéré comme réalisant ses trajets domicile-travail en covoiturage dès lors qu'il s'agit d'un **simple arrêt** pour déposer/amener ses enfants à l'école au cours du trajet domicile/travail. Les enfants ne peuvent être assimilés à des passagers d'un covoiturage, dès lors que ces derniers ne sont pas en âge de se présenter à l'examen du permis de conduire

L'agent ne pourra donc pas bénéficier du forfait mobilités durables.

Réponse : OUI

Le site internet covoiturage.beta.gouv.fr apporte des précisions sur la notion de covoiturage et notamment sur la réalisation des trajets avec un(e) conjoint(e) ou un(e) voisin(e) : « Pour rappel, tel que défini par l'article L. 3132-1 du code des transports le covoiturage est « l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée à titre onéreux [...] ». **Il y a donc covoiturage dès le partage d'un trajet entre un conducteur et un passager. En conséquence, le covoiturage peut donc être interne à la famille ou extra familial tel que pour des trajets réalisés dans le cadre de sorties de loisirs proches (réunion associative, etc.) ou plus éloignées (balade, cinéma, piscine, salle de sport, etc.).** »

Ainsi, l'agent qui réalise un trajet domicile-travail avec son conjoint au moyen de leur véhicule personnel doit être considéré comme réalisant du covoiturage et peut ainsi prétendre au versement du forfait mobilités durables, sous réserve d'apporter un justificatif attestant de la réalisation du trajet en covoiturage. Il en va de même si les deux agents travaillent dans la même collectivité (versement de deux FMD en tant que passager et conducteur).

Réponse : OUI

La réglementation, y compris la [fiche d'application de la DGAFP](#), ne précisent pas comment doit être appréciée la situation d'un agent qui n'utilise un moyen de transport éligible qu'une fois par jour (l'aller ou le retour uniquement).

Par conséquent, et dans l'attente d'une clarification doctrinale ou jurisprudentielle, il semble que la durée minimale est calculée **en jour** et non en fonction du nombre de trajets dans une journée.

Ainsi, pour une journée où l'agent effectuerait le déplacement domicile/travail à vélo ou en covoiturage, un seul trajet sera compté. Il en va ainsi même si :

- L'agent n'effectue qu'un aller ou qu'un retour en covoiturage ;
- L'agent effectue plus d'un aller/retour dans la journée (hypothèse par exemple d'un agent qui rentrerait chez lui en covoiturage ou en vélo pendant sa pause méridienne).