



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.	2
Les chiffres de la paie	3-4
Jurisprudences.	5-6
Question écrite.	6
Focus.....	7-9
FAQ.....	10
Votre CDG & Vous	11

Les principales
délibérations à prendre
par les collectivités en
matière de ressources
humaines

Actualités statutaires

Le droit au silence des agents publics dans le cadre de la procédure disciplinaire

Le Conseil constitutionnel avait reconnu **le droit de se taire**, par [une décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024](#) (tiré de l'article 9 de la DDHC) qui s'applique aux agents publics faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'Etat est venu préciser les contours de l'application de cette garantie dans [deux décisions](#). Il en ressort qu'un agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire doit notamment être informé de **son droit de se taire** pour l'ensemble de la procédure [avant d'être entendu pour la première fois](#) et [sur toute la durée de la procédure disciplinaire](#).

[CE, 19 décembre 2024, n°490157](#)
[CE, 19 décembre 2024, n°490952](#)

Assouplissement des conditions d'attribution du temps partiel

Afin de mettre en adéquation le droit national au regard de [la directive n°2019/1158 du 20 juin 2019](#), le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 est venu **assouplir** les conditions d'attribution du temps partiel pour certains agents de la fonction publique :

- **Contractuels à temps complet** : la condition de bénéficier d'une ancienneté supérieure à un an n'est plus requise.
- **Agents à temps non-complet** : les fonctionnaires et les agents contractuels peuvent désormais demander l'exercice d'un temps partiel sur autorisation (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%).

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2025

[Décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024](#)

Evolution du dispositif expérimental de titularisation des BOETH après un contrat d'apprentissage

Pour mémoire, l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 expérimente, [jusqu'au 6 août 2025](#), la possibilité de **titulariser dans un cadre d'emplois les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (BOETH) à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Le décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 vient modifier le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 qui définissait les modalités de cette expérimentation en apportant **plusieurs aménagements** : niveau de diplôme requis pour être titularisé, augmentation des délais pour faire la demande de titularisation et pour la proposition de poste par l'administration.

Entrée en vigueur : 25 décembre 2024

[Décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024](#)

Pensions de retraite des agents publics

Deux décrets modifient diverses dispositions relatives aux pensions des agents publics.

- Le décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024 :
 - ✓ Permet **la prise en compte des services contractuels** effectués moins de 10 ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active,
 - ✓ Modifie **les règles relatives à la surcote famille** des fonctionnaires, en étendant les bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun ou encore,
 - ✓ Codifie **la jurisprudence Valiani** (CE, 27 juin 2018, n°415210) précisant les règles de versement de la contribution allocation temporaire d'invalidité (ATI) pour les agents détachés.
- Le décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024 vient modifier le délai imparti aux fonctionnaires pour **demande le rachat, à tarif préférentiel, de leurs années d'études pour le calcul de leur pension**. Ils peuvent désormais faire leur demande jusqu'au 31 décembre de l'année civile de leur 40^{ème} anniversaire (auparavant, un délai de 10 ans suivant la fin des études était exigé).

Entrée en vigueur : 2 janvier 2025

[Décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024](#)
[Décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024](#)

Les chiffres de la paie au 1^{er} janvier 2025

⇒ Rémunération

SMIC

Le montant brut du SMIC horaire, fixé à **11,88€** depuis le 1^{er} novembre 2024, reste inchangé au 1^{er} janvier 2025.

Le SMIC mensuel brut reste fixé à **1801,80€**.

Le minimum garanti demeure lui à **4,22€**.



La revalorisation du SMIC impacte la rémunération minimum des apprentis.

Minimum de traitement - indemnité différentielle *

Indice brut	367
Indice majoré	366
Montant mensuel brut (pour un temps complet)	1 801,74 €

Depuis le 1^{er} novembre 2024 et du fait de la hausse du SMIC à 1 801,80 € brut mensuel, une indemnité différentielle est versée aux agents publics **dont la rémunération est inférieure au montant du SMIC brut mensuel**.

Sont concernés, les fonctionnaires relevant du 1^{er} échelon d'un grade relevant de l'échelle de rémunération C1 ainsi que les agents contractuels rémunérés sur la base de l'IM 366.

Plafond de la Sécurité Sociale

Au 1^{er} janvier 2025, la valeur du plafond de la Sécurité sociale augmente de 1,6%.

	Date d'effet	
	01/01/2024	01/01/2025
Annuel	46 368 €	47 100 €
Trimestriel	11 592 €	11 775 €
Mensuel	3 864 €	3 925 €
Quinzaine	1 932 €	1 963 €
Hebdomadaire	892	906 €
Jour	213 €	216 €
Heure	29 €	29 €

* Rappel de la valeur annuelle du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2023 : 5907,34€

Plafond IRCANTEC

Compte tenu de l'augmentation du plafond mensuel de la Sécurité Sociale au 1^{er} janvier 2025, la tranche A et la tranche B de la cotisation IRCANTEC évoluent comme suit :

- Tranche A : jusqu'à 3 925 € / mois
- Tranche B : de 3 925,01 € à 31 400 € / mois

Cotisation maladie - URSSAF

Au 1^{er} janvier 2025, la cotisation URSSAF maladie est portée à **9,88 %**, soit une hausse d'un point comparé à l'année 2024.



En 2024, le taux de la cotisation URSSAF maladie des agents CNRACL avait baissé d'un point (de 9,88 % à 8,88%) pour compenser l'augmentation d'un point du taux de la contribution patronale CNRACL (passée de 30,65 % à 31,65 %).

Cette disposition dérogatoire n'est pas reconduite en 2025, alors que le taux de contribution patronale CNRACL reste fixé à 31,65 % au 1^{er} janvier 2025. Toutefois, une hausse de 4 points (soit 12,64% d'augmentation) de la cotisation patronale CNRACL a été évoquée pour l'année 2025. A ce jour, aucun décret n'est venu confirmer cette augmentation.

Vieillesse déplafonnée - URSSAF

Au 1^{er} janvier 2025, le taux de la part patronale de la cotisation vieillesse déplafonnée (applicable à tous les agents affiliés au régime général de sécurité sociale) reste inchangé à **2.02 %** (décret n°2023-1329 du 29 décembre 2023).

Taux de cotisation - Accident du travail (Régime Général)

Pour les employeurs de moins de 20 agents, le taux de cotisation des accidents du travail reste fixé à **1,72%** ([arrêté du 27 décembre 2023](#)).

Les chiffres de la paie au 1^{er} janvier 2025

⇒ **Éléments accessoires à la rémunération**

Avantages en nature - Repas

Au 1^{er} janvier 2025, l'avantage en nature - Repas est porté à **10,90€** (contre 10,70€ en 2024), soit **5,45€ par repas** (contre 5,35€ en 2024).

Pour les salariés prenant leur repas en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être appliqué lorsque la participation des agents est au moins égale à 50% de l'avantage en nature - Repas, **soit 2,72 €** en 2025.

Avantages en nature - Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle	Pour une pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1962,50€	78,70€	42,10€
De 1962,50€ à 2 354,99€	91,80€	58,90€
De 2 355€ à 2747,49€	104,80€	78,70€
De 2 747,50€ à 3 532,49€	117,90€	98,20€
De 3 532,50€ à 4 317,49€	144,50€	124,50€
De 4 317,50€ à 5 102,49€	170,40€	150,40€
De 5 102,50€ à 5 887,49€	196,80€	183,30€
Supérieure ou égale à 5 887,50€	222,70€	209,60€

Titres restaurant - exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **7,26 € pour l'année 2025** (contre 7,18 € en 2024).

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **12,10 € et 14,52 €**.

Grille « Taux neutres » Prélèvement à la source

Dans l'attente de la publication de sa mise à jour dans la loi de finances pour 2025, la grille « Taux neutres » de prélèvement à la source demeure celle actuellement en vigueur ([article 204 H III du Code Général des impôts](#)).

Cas des contrats courts

Depuis le 1^{er} novembre 2024 et la hausse du SMIC, le montant de l'abattement applicable aux contrats courts (durée inférieure ou égale à 2 mois) en vigueur, est établi à **738,14 €**.

Ce montant correspond à la moitié du montant mensuel net du SMIC.

Remboursement transport collectif domicile/travail

La prise en charge obligatoire du prix des abonnements de transport collectif utilisés par les agents publics est fixée à 75%, sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transports, dans la limite de **101,75€ par mois** depuis le 1^{er} janvier 2025.

Gratification de stage

Le montant minimal de la gratification d'un stagiaire reste fixé à **4,35 € de l'heure** qui correspond à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale (plafond qui reste fixé à 29 euros).

Jurisprudences

Mutation

-

Une mutation d'office n'est pas assimilable à une sanction dès lors qu'elle ne modifie pas les conditions de travail substantielles de l'agent

Par un arrêté en date du 17 janvier 2020, un fonctionnaire s'est vu infliger un blâme et une affectation d'office sur un autre poste que celui dont il occupait les fonctions.

L'agent demande l'annulation de cet arrêté. La sanction prononcée a été retirée par l'employeur public postérieurement à l'introduction du recours et le tribunal administratif n'a pas statué sur ces conclusions.

Toutefois, le juge administratif s'est prononcé sur la mutation d'office de l'agent et rappelle que des mesures qui, tout en modifiant l'affectation ou les tâches que les fonctionnaires ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération, sont qualifiées de mesures d'ordre intérieur et sont insusceptibles de recours, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction.

En l'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que le changement d'affectation de l'intéressé ait entraîné une diminution significative de ses responsabilités ou une perte de rémunération, ni que cette affectation ait été susceptible d'avoir pour lui des incidences pécuniaires ou de traduire l'existence d'un harcèlement moral ou d'une discrimination.

Ainsi, une mutation d'office n'est pas assimilable à une sanction dès lors qu'elle ne modifie pas les conditions de travail de manière substantielle de l'agent.

➤ [TA de Marseille, 17 décembre 2024, n°2002363](#)

Un adjoint technique territorial stagiaire exerçant les fonctions d'agent des écoles élémentaires, a été placé en congé longue maladie (CLM) puis en disponibilité pour raison de santé. Le conseil médical a rendu, le 15 novembre 2022, un avis d'inaptitude absolue et définitive à l'exercice de toutes fonctions et l'employeur a alors mis fin au stage et a prononcé une radiation des cadres par un arrêté du 7 avril 2023.

D'une part, il ressort des pièces du dossier que l'agent, à qui l'avis du conseil médical a été notifié le 20 janvier 2023, a sollicité la saisine du conseil médical supérieur par courrier reçu le 24 février 2023. Ce courrier constitue une contestation de l'avis du conseil médical, qui intervient dans un délai de deux mois, délai prévu par l'article 17 du décret du 14 mars 1986.

D'autre part, le maire a saisi tardivement et postérieurement à l'arrêté attaqué le conseil médical supérieur pour avis, qui a rendu un avis d'aptitude de l'agent à la reprise sur son poste.

Ainsi, l'arrêté doit être annulé car il est intervenu au terme d'une procédure irrégulière. En effet, dès lors que l'avis rendu par un conseil médical est contesté par l'agent devant le conseil médical supérieur dans le délai qui lui est imparti, l'autorité administrative ne peut prendre une décision définitive qu'après consultation de cette instance et doit prendre une décision provisoire pour placer l'agent dans l'une des positions prévues par son statut.

➤ [CAA de Marseille, 31 décembre 2024, n°24MA01459](#)

Instances médicales

-

L'autorité administrative ne peut prendre une décision définitive qu'après consultation devant le conseil médical supérieur

Jurisprudences

Autorisation spéciale d'absence

Malgré le principe de libre administration, les collectivités ne peuvent pas mettre en place des ASA en rapport avec le handicap des agents

Le Tribunal administratif a été saisi, en référé, par le préfet de la Haute-Garonne qui lui a demandé de suspendre une délibération prise le 26 juin 2024 par laquelle un conseil municipal a instauré une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour ses agents, pour la réalisation de soins en rapport avec leur handicap.

Si le juge administratif fait un rappel au principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières ne peuvent pas pour autant mettre en place des autorisations spéciales d'absence pour la réalisation de soins en rapport avec le handicap en « *l'absence de dispositions législatives ou réglementaires permettant de mettre en place des autorisations spéciales d'absence dites discrétionnaires autres que celles liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux* ».

La délibération contestée est donc dépourvue de base légale et son exécution est suspendue, au plus tard jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur sa légalité.

➤ [TA de Toulouse, 23 décembre 2024, n°2407309](#)

Question écrite

Question :

L'application de l'article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, notamment le maintien des primes et indemnités des agents bénéficiant d'une décharge syndicale, est-elle pleinement effective ?

Réponse :

L'article L. 212-1 du code général de la fonction publique dispose que « l'agent public est réputé conserver sa position statutaire » lorsqu'il bénéficie « d'une décharge d'activités de services à titre syndical ». Ainsi, les décharges d'activité de services à titre syndical ne modifient pas la situation statutaire des agents publics concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier des dispositions concernant cette position.

De plus, l'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale précise les conditions de rémunération des agents consacrant la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. En vertu de ses dispositions, « **l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé** ».

Toutefois, le texte prévoit certaines exceptions clairement définies à ce principe du maintien. Notamment, sont exclues les primes et indemnités « **liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois** ».

Le maintien de ces primes et indemnités liées aux fonctions exercées dans le corps ou cadre d'emplois de l'agent est ainsi conditionné au fait que ces primes et indemnités soient versées à la majorité des agents appartenant à la même spécialité ou au même corps ou cadre d'emplois.

[Question écrite n° 1196 publiée au JO Assemblée nationale du 10/12/2024](#)

Les principales délibérations à prendre par les collectivités en matière de gestion de ressources humaines

En matière statutaire, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics règlent, par délibérations, les décisions les plus importantes en matière de ressources humaines.



La majorité de ces délibérations doit obligatoirement être soumise à l'avis du Comité Social Territorial (CST) avant leur adoption.

1. LES DÉLIBÉRATIONS OBLIGATOIRES

Délibérations	Réglementation	Objet de la délibération	Avis du CST
Création et suppression des emplois avec tableau des effectifs	Art. L313-1 du CGFP Art. L.2313-1 du CGCT	<p>Pour rappel, toute collectivité a l'obligation de joindre, chaque année, au budget, un état des effectifs du personnel au 31 décembre de l'année écoulée. Le tableau récapitule la liste des emplois permanents ouverts, budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.</p> <p>Les emplois permanents de chaque collectivité ou établissement sont créés/supprimés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.</p> <p>La délibération créant l'emploi peut notamment prévoir le recours aux agents contractuels.</p>	Création de poste :  Suppression de poste : 
Avancement de grade Ratio promus-promouvables	Art. L522-27 du CGFP	Pour tout avancement de grade, la collectivité fixe un taux qui, appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement, détermine le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus.	
Le recours à des agents contractuels de remplacement des agents indisponibles	Article L.332-13 du CGFP	Une délibération de principe doit être adoptée pour autoriser le recrutement d'agents contractuels sur emplois permanents pour le remplacement des agents momentanément indisponibles (<i>temps partiel, détachement de courte durée, disponibilité, congé pour raison de santé, etc.</i>).	
Organisation du temps de travail	Art. L611-2 du CGFP	La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant. Cette délibération obligatoire permet notamment d'organiser le travail selon les cycles de travail, de définir les horaires de travail au sein de ces cycles ou encore prévoir la réalisation de travaux supplémentaires.	
Temps partiel	Art. L612-1 à L612-8 et art. L612-12 à L612-14 du CGFP Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004	La délibération prévoit les conditions d'exercice du temps partiel lorsque celui-ci est de droit ou sur autorisation (<i>délai à observer pour formuler une demande, organisation du travail à temps partiel, quotités possibles du temps partiel sur autorisation, etc.</i>).	
Journée de solidarité	Art. L621-10 à L621-11 du CGFP	La délibération fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité (<i>travail d'un jour férié, travail d'un jour de RTT ou autre modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillées</i>).	

Plan de formation	Art. L423-3 du CGFP	La délibération fixe le plan de formation, document prévisionnel obligatoire traduisant la politique de formation de la collectivité, afin d'anticiper le développement de la structure, d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel.	✓
Frais de déplacement	Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001	Une délibération doit fixer le barème des taux de remboursement forfaitaire des frais de déplacement.	✓
Action sociale	Art. L112-1 du CGFP Art. L731-1 à L731-4 du CGFP Art. L733-1 du CGFP	L'organe délibérant détermine le type de prestations, leur montant et leurs conditions d'attribution (<i>titres restaurant, logement, enfance, loisirs, etc...</i>).	✓
Protection sociale complémentaire	Art. L827-1 à L827-6 du CGFP Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 Décret n°2022-581 du 20 avril 2022	Depuis le 1 ^{er} janvier 2025, les employeurs publics territoriaux doivent participer financièrement à la garantie « prévoyance » de leurs agents publics. Cette obligation sera élargie à la complémentaire « santé » à compter du 1 ^{er} janvier 2026. La délibération fixe : - les modalités de participation : labellisation ou convention de participation - le montant de la participation financière à accorder à chaque agent.	✓

2. LES DÉLIBÉRATIONS OBLIGATOIRES SI LA COLLECTIVITE INSTAURE UNE MESURE FACULTATIVE

Délibérations	Réglementation	Objet de la délibération	Avis du CST
Régime indemnitaire	Art. L714-4 du CGFP	La collectivité est libre d'instaurer un régime indemnitaire au profit de ses agents. La délibération mentionne la liste exhaustive des indemnités qui seront versées aux personnels territoriaux avec l'indication des cadres d'emplois et des grades concernés par le régime indemnitaire institué. Elle peut fixer des critères d'attribution et de modulation des indemnités (<i>niveau de responsabilité, importance du poste, manière de service ou absence</i>). Parmi ces indemnités, la collectivité peut notamment délibérer sur le RIFSEEP, l'IHTS, la majoration des heures complémentaires, la majoration du travail de nuit, l'ISOE, l'IHTS, etc. <i>⇒ Si la collectivité est libre d'instaurer un régime indemnitaire, une délibération sera nécessaire pour acter sa mise en œuvre.</i>	✓
Télétravail	Décret n°2016-151 du 11 février 2016	La collectivité fixe les modalités de réalisation du télétravail (activités éligibles au télétravail, attribution de jours de télétravail, matériel mis à disposition, règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information, versement du forfait télétravail, etc.). <i>⇒ L'instauration du télétravail est facultative. Si la collectivité souhaite l'instaurer, une délibération devra être prise.</i>	✓
Astreintes/permanences	Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 Décret n°2015-415 du 14 avril 2015	Le régime d'astreintes ou de permanences est mis en place par l'assemblée délibérante de la collectivité à qui il revient de déterminer les cas dans lesquels il est possible d'y recourir, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. <i>⇒ La réalisation d'astreintes et/ou de permanences est déterminée par une délibération. Elles ne sont donc pas obligatoires et sont mises en œuvre selon le besoin de la collectivité.</i>	✓

Forfait mobilité durable (FMD)	Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020	<p>La délibération détermine les modalités d'octroi du forfait mobilité durable (<i>nombre minimal de jours d'utilisation, moyens de transports éligibles, modalités de versement, etc...</i>).</p> <p>⇒ <i>L'instauration du FMD est facultative pour les collectivités. Toutefois, une délibération doit être prise dans le cas d'une instauration.</i></p>	
---------------------------------------	-------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

3. LES DÉLIBÉRATIONS FACULTATIVES MAIS CONSEILLÉES

Délibérations	Réglementation	Objet de la délibération	Avis du CST
Règlement intérieur (RI)	Art. L1321-1 du Code du travail	<p>Le règlement intérieur recense toutes les règles applicables au sein de la collectivité territoriale à l'ensemble des agents. Il fixe les règles en matière de santé et de sécurité, d'hygiène, d'absence, d'utilisation des locaux et équipements, etc...</p> <p>⇒ <i>L'instauration du règlement intérieur est facultative. Lorsqu'il est élaboré, ce document est approuvé.</i></p>	
Les congés annuels	Art. L621-1 du CGFP Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985	<p>La délibération fixe les modalités de mise en œuvre des congés annuels (<i>rappel de la réglementation applicable, procédure de pose et de validation de congés, etc.</i>).</p> <p>⇒ <i>La prise d'une délibération spécifique adoptant un règlement des congés annuels varie selon les employeurs publics, ce règlement étant généralement intégré au règlement intérieur.</i></p>	
Compte Epargne Temps (CET)	Décret n°2004-878 du 26 août 2004 Circulaire NOR IOCB1015319C du 31 mai 2010	<p>La délibération fixe les conditions d'ouverture du CET, les modalités d'alimentation ainsi que son utilisation (<i>alimentation par des jours de repos compensateur, monétisation, prise de congés, maintien sur le CET</i>).</p> <p>⇒ <i>Le CET est un droit pour les agents publics, son ouverture ne nécessite pas de délibération préalable. Toutefois, une délibération est recommandée pour mettre en œuvre le dispositif, et notamment déterminer les modalités d'utilisation du CET.</i></p>	
Règlement de formation	CGFP	<p>La collectivité adopte un règlement interne fixant les modalités de mise en œuvre de la formation. Ce règlement précise les règles d'accès aux actions de formation prévues au plan de formation de la collectivité.</p> <p>⇒ <i>L'instauration du règlement est facultative. Lorsqu'il est élaboré, une délibération est recommandée pour le mettre en œuvre.</i></p>	
Autorisations Spéciales d'Absences (ASA)	Articles L.622-1 à L.622-7 du CGFP	<p>En l'absence de disposition législative ou réglementaire spécifique, il est conseillé aux employeurs publics de prendre une délibération pour définir le régime des autorisations spéciales d'absence.</p> <p><i>NB</i> : Par plusieurs décisions récentes, le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'il revient <u>au seul chef de service</u> (à savoir l'autorité territoriale pour les collectivités territoriales) de dresser la liste des ASA <u>pour événements familiaux</u> et qu'il n'appartient pas à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de déterminer le régime de ces ASA (<i>TA Guadeloupe, 31 janvier 2024, n°2200116</i> ou encore <i>TA Grenoble, 26 décembre 2023, n°2202136</i>).</p> <p>Dans l'attente d'une position éclairante du Conseil d'Etat ou, le cas échéant de la doctrine administrative, il est préconisé aux employeurs publics territoriaux la prise d'une délibération relative aux ASA pour motif familial.</p>	

Foire aux questions

Les lignes directrices de gestion doivent-elle être adoptées sous forme d'une délibération ?

Quelles sont les règles de forme à respecter lors de la rédaction d'une délibération ?

Les délibérations en matière de gestion des ressources humaines d'une collectivité sont-elles communicables à toute personne ?

Réponse : NON

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et [le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#) imposent à tous les employeurs publics la rédaction de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines.

Elles fixent les orientations générales de la collectivité sur deux plans :

- En matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des RH,
- En matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Cependant, elles font l'objet d'**un arrêté de l'autorité territoriale** et non d'une délibération. Elles sont établies pour une durée maximale de 6 ans, avec possibilité de révision pendant cette période.

Traduisant des règles juridiques, les délibérations doivent faire état d'un certain nombre de règles de forme :

• **La motivation**

Prise en application d'un texte de nature législative ou réglementaire l'imposant, la délibération doit comporter, en préambule et avant le dispositif, les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement de la décision ([article L.211-5 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

• **La publicité**

Pour être exécutoires de plein droit, les délibérations doivent, notamment être portées à la connaissance des intéressés, aux fins de leur opposabilité à ces derniers.

Cette notification est caractérisée par la publicité de l'acte, dont les formalités ont été simplifiées par l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

• **La mention des voies et délais de recours**

Une mention des voies et délais de recours doit figurer dans l'acte de notification ([article R. 421-5 du Code de justice administrative](#)). En pratique, cette mention est retranscrite au sein de la délibération.

• **La transmission au contrôle de légalité**

Outre leur publicité, pour devenir exécutoires et produire des effets juridiques, certaines délibérations doivent obligatoirement être **transmises aux services préfectoraux** en charge du contrôle de légalité.

Ce contrôle consiste à vérifier la conformité des actes pris par les collectivités et leurs établissements publics aux dispositions législatives et réglementaires ([articles L2131-2 et suivants du CGCT](#)).

Réponse : OUI

Comme toute délibération prise par l'organe délibérant d'une collectivité, les délibérations en matière de gestion des ressources humaines **peuvent être communiquées à toute personne physique ou morale qui en fait la demande**, sous réserve d'anonymiser des données personnelles et d'occulter des informations portant des appréciations d'ordre individuel sur les agents publics de la collectivité.

Cette communication intervient, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration prévues par [l'article L.311-9 du CRPA](#) (consultation gratuite sur place, délivrance d'une copie, courrier électronique, etc..).