



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information Centre de gestion de l'Ain

N° 102 – Janvier 2025

L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

Les perspectives du CDG01 en 2025

En ce début d'année, au nom du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de l'Ain, je vous adresse nos meilleurs vœux pour une année chaleureuse, sereine et qui vous donnera toute satisfaction dans vos projets.

Cette année encore, les services du Centre de gestion vous proposeront des prestations adaptées à vos besoins dans tous les domaines des Ressources Humaines.

De même, en fonction de l'actualité, de nouvelles actions d'information et de sensibilisation seront menées tout au long de l'année 2025. Comme chaque année les services du Centre de gestion seront à vos côtés pour accompagner l'évolution de vos territoires.

Nous l'avons fait par exemple pour l'obligation de participation employeur sur la garantie maintien de salaire (obligatoire au 1^{er} janvier 2025) et santé (obligatoire au 1^{er} janvier 2026).

2025 est aussi la première année d'exécution du nouveau contrat groupe d'assurances des risques statutaires.

Mes vœux, en cette année 2025 qui commence, sont de poursuivre cette relation de confiance qui nous unit avec nos partenaires, rester innovant, optimiste, défendre nos valeurs dans un environnement en constante évolution.

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU
Maire de Péronnas

TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique

REVUE DE PRESSE DES CDG AURA

ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE :

2. Guide de l'OECP sur les bonnes pratiques de facturation et de règlement dans les marchés publics de travaux

3. Obligation relative à l'égalité de traitement des candidats : une illustration dans l'hypothèse d'études préalables réalisées en amont de la passation d'un marché public (Conseil d'État, 7e chambre, 25 juin 2024, n° 479982, Inédit au recueil Lebon)

4. Date de démarrage du délai de recours contentieux suite à la saisine du comité consultatif de règlement amiable des litiges (CAA de Marseille, 6e chambre, 30 septembre 2024, n° 22MA02051, Inédit au recueil Lebon)

FOCUS :

5. Présentation des contributions et cotisations au titre de l'année 2025

1. Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique

Le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 publié au Journal Officiel du 31 décembre 2024 vient assouplir, pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet et les agents contractuels, les conditions requises afin de solliciter le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation.

Il participe à l'attractivité de la fonction publique et vise à mettre en conformité le droit de la fonction publique avec l'article 9 de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Concernant spécifiquement la fonction publique territoriale, les dispositions viennent modifier les modalités d'octroi des deux formes de temps partiel :

- Le temps partiel sur autorisation

Le nouveau décret insère au sein du décret du 29 juillet 2004 relatif au temps partiel dans la FPT la possibilité pour les fonctionnaires et les agents contractuels à temps non complet de bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, dont la durée peut être égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Les nouvelles dispositions suppriment également la condition d'ancienneté d'un an jusqu'alors opposable aux agents contractuels à temps complet afin de pouvoir bénéficier d'un temps partiel sur autorisation.

- Le temps partiel de droit

De la même manière que pour le temps partiel sur autorisation, le texte supprime la condition d'ancienneté d'un an pour les agents contractuels souhaitant bénéficier d'un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou d'une adoption d'un enfant.

Enfin, le décret toilette également le décret n°2004-777 afin de mettre en conformité les renvois qui étaient jusqu'à présent opérés vers les lois statutaires désormais codifiées dans le CGFP.

Le décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication, soit **le 1^{er} janvier 2025**.



La revue de presse des Centres de gestion Auvergne-Rhône-Alpes

Chaque mois, l'unité Documentation du cdg69 effectue une sélection d'articles ayant marqué l'actualité.

La vingtaine de revues, accessibles uniquement par abonnement (La Semaine juridique, Le Moniteur, Le Journal des Maires, La Lettre du Maire, l'AJDA, Maires de France, La Gazette des communes, les IAJ, Technicités, Contrats publics...), est passée au peigne fin pour en extraire les articles susceptibles d'intéresser les collectivités.

**Vous souhaitez lire un ou plusieurs articles ? Remplissez le formulaire en ligne accessible ci-dessous.
Vous recevrez une copie* par courriel dans les jours suivant votre demande.**

**copie effectuée dans le respect des règles du Centre Français d'exploitation du droit de Copie (CFC).*

[Accéder à la revue de presse du mois de Janvier 2025](#)

2. Prolongation du seuil de 100 000 euros pour les marchés publics de travaux (décret n°2024-1217 du 28 décembre 2024)

Depuis les années COVID, les acheteurs publics peuvent conclure un marché public de travaux d'un montant inférieur à 100 000 euros HT sans publicité ni mise en concurrence préalables.

Ce seuil qui devait expirer au 31 décembre 2024 a été prolongé, jusqu'au 31 décembre 2025, par le décret n°2024-1217 du 28 décembre 2024 relatif au seuil de dispense de publicité et de mise en concurrence préalables pour les marchés de travaux.

3. Décret n°2024-1251 du 30 décembre 2024 portant diverses mesures de simplification du droit de la commande publique

Ce décret est entré en vigueur le 1er janvier 2025. Il intègre les principales mesures en matière de commande publique proposées par les acheteurs et opérateurs économiques et notamment :

- le montant maximum de la retenue de garantie est réduit de 5% à 3 % pour certains acheteurs
- la suppression du seuil de 80% du montant HT du marché à compter duquel une obligation de remboursement de l'avance était imposée
- la composition d'un groupement d'opérateurs économiques peut être modifiée dans le cadre de procédures de passation (y compris en cas de négociation)
- la possibilité de conclure un accord-cadre comportant une partie à bons de commande et une partie avec des marchés subséquents si cette possibilité est bien précisée dans le DCE

4. L'actualisation des prix d'un marché public en cas de négociation (Conseil d'État, 31 octobre 2024, Sociétés Routière de Haute-Corse et Corse Travaux c/ CCI de Corse, n° 491280, aux tables du recueil Lebon)

En application des articles [R. 2112-10](#) et [R. 2112-11](#) du code de la commande publique, le contrat conclu à prix ferme doit comporter une clause d'actualisation du prix. Cette clause s'applique uniquement lorsqu'un délai supérieur à trois mois s'écoule entre la date à laquelle le candidat a fixé son prix dans l'offre et la date de début d'exécution des prestations.

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat précise que lorsqu'une négociation a eu lieu entre l'acheteur public et le candidat, c'est la date à laquelle ce dernier a remis, après négociation, son offre finale qui doit être considérée comme la date de fixation du prix de l'offre.

RÉGIME SPÉCIAL C.N.R.A.C.L - APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2025

*Agents stagiaires et titulaires affiliés à la C.N.R.A.C.L., effectuant **28 heures ou plus** de travail hebdomadaire*

Le tableau ci-après porte sur les taux de cotisations de droit commun et ne prend pas en compte les cas particuliers (exemple non exhaustif, sapeurs-pompiers, congés maladie en demi-traitement etc...)

	Part patronale	Part salariale	Assiette
CNRACL – VIEILLESSE (8)	31.65 %	11.10 %	Traitement de base indiciaire + N.B.I.
C.N.R.A.C.L. - A.T.I.A.C.L.	0,40 %	-	Traitement de base indiciaire hors N.B.I.
C.N.R.A.C.L. - F.C.C.P.A.	Supprimée par l'article 54 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010		
R.A.F.P (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)	5,00 %	5,00 %	Constituée par les éléments de rémunération de toute nature constitutifs de l'assiette CSG perçus de leurs employeurs par les bénéficiaires au cours de l'année civile, à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de cotisation du régime de la CNRACL. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée.
Maladie -Maternité (prestations en nature)	9.88 %	-	Traitement de base indiciaire plus N.B.I.
Allocations Familiales	5,25 %	-	Traitement de base indiciaire plus N.B.I
Fonds national d'aide au logement (- de 50 agents)	0,10 %	-	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Traitement de base indiciaire plus N.B.I
FNAL Supplémentaire (50 agents et +)	0.50%		Traitement de base indiciaire plus N.B.I
Versement transport (1)	(2)	-	Traitement de base indiciaire plus N.B.I
Contribution solidarité autonomie (3)	0,30 %	-	Traitement de base indiciaire plus N.B.I
C.S.G. non déductible	-	2,40 %	98.25 % du brut imposable, y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers) (6)
C.S.G. déductible	-	6.80 %	98.25 % du brut imposable, y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers) (6)
C.R.D.S.	-	0,50 %	98.25 % du brut imposable, y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers) (6)
C.D.G. 01 (4)	1,05 %		Traitement de base indiciaire plus N.B.I
C.N.F.P.T.(5)	0.90 % + 0.10 % (7)		Traitement de base indiciaire plus N.B.I

(1) sont assujettis au versement transport les collectivités employant au moins **11 agents** dont le lieu de travail est situé dans une commune ou une communauté urbaine. Les U.R.S.S.A.F. sont chargées de recouvrer le versement transport et de le reverser aux collectivités concernées.

(2) si vous êtes assujetti, à voir directement avec votre U.R.S.S.A.F. territorialement compétent.

(3) contribution applicable à compter du 1er juillet 2004.

(4) 0,75 % (cotisation obligatoire) + 0,30 % (cotisation additionnelle)

(5) cotisation obligatoire **versée par les collectivités à l'URSSAF** qui ont au moins, au premier janvier de l'année de recouvrement, un emploi à temps complet inscrit à leur budget (art. 12-2 loi n° 84-53 du 26/01/1984)

(6) Lorsque la rémunération est au moins égale à quatre fois le Plafond S. S. (15 700 €/mois), elle est assujettie à la CSG et CRDS, à partir du 15 700^{me} euro, pour 100% de son montant. La participation employeur à la protection sociale est assujettie pour 100% de son montant.

(7) Versement aux centres de formation des apprentis (CFA)

Autres Chiffres Clés

Plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025	3 925,00 € par mois
Montant annuel du traitement afférent à l'indice 100 majoré au 1^{er} juillet 2023	5 907.34 €
Indice minimum de rémunération dans la fonction publique au 1^{er} janvier 2024	Indice majoré 366
Salaire minimum de croissance (SMIC) au 1^{er} novembre 2024	11.88 € horaire soit 1 801.80 € mensuel
Minimum Garanti au 1^{er} novembre 2024	4.22 €

RÉGIME GÉNÉRAL - APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2025

Agents stagiaires et titulaires effectuant moins de 28 heures de travail hebdomadaire, et agents non titulaires

Le tableau ci-après porte sur les taux de cotisations de droit commun et ne prend pas en compte les cas particuliers (exemple non exhaustif : emplois jeunes, ...)

	Part patronale	Part salariale	Assiette
IRCANTEC - tranche A	4,20 %	2,80 %	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable hors supplément familial de traitement (S.F.T.) y compris les avantages en nature.
IRCANTEC - Tranche B.	12,55 %	6,95 %	Différence entre la totalité du brut imposable hors S.F.T. (y compris les avantages en nature) et le plafond de la Sécurité Sociale
Maladie - maternité -invalidité - décès	13,00 %	-	Brut imposable, y compris les avantages en nature
Veillesse déplafonnée (1)	2.02 %	0,40 %	Brut imposable, y compris les avantages en nature
Veillesse plafonnée (2)	8,55 %	6,90 %	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature.
Allocations Familiales	5,25 %	-	Brut imposable, y compris les avantages en nature
Accident du travail (3)	(3)	-	
Fonds national d'aide au logement (- de 50 agents)	0,10 %	-	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature.
FNAL supplémentaire (50 agents et +)	0.50 %		Traitement de base indiciaire plus N.B.I
Versement transport (4)	(5)	-	Brut imposable, y compris les avantages en nature
Contribution solidarité autonomie (6)	0,30 %	-	Brut imposable, y compris les avantages en nature
ASSEDIC (7) (contractuels)	4.05 %		Brut imposable, y compris les avantages en nature
C.S.G. non déductible	-	2,40 %	98.25 % du brut imposable, y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers) (10)
C.S.G. déductible	-	6.80 %	98.25 % du brut imposable, y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers) (10)
C.R.D.S.	-	0,50 %	98.25 % du brut imposable, y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers) (10)
C.D.G. 01 (8)	1,05 %		Brut imposable, y compris les avantages en nature
C.N.F.P.T.(9)	0,90 %+ 0.10 (11)		Brut imposable, y compris les avantages en nature

(1) le taux de 0,10 % de l'assurance veuvage à la charge des salariés est supprimé à compter du 1^{er} juillet 2004 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Elle est remplacée à compter du 1^{er} juillet 2004, par une cotisation salariale déplafonnée d'assurance vieillesse du même taux.

(2) Applicable à compter du 01/01/2015 (Décret n°2014-1531 du 17/12/2014)

(3) taux variable selon les collectivités, taux défini et transmis par la CRAM compétente

(4) sont assujettis au versement transport les collectivités employant au moins **11 agents** dont le lieu de travail est situé dans une commune ou une communauté urbaine. Les U.R.S.S.A.F. sont chargées de recouvrer le versement transport et de le reverser aux collectivités concernées.

(5) si vous êtes assujetti au versement transport, taux à voir directement avec votre U.R.S.S.A.F territorialement compétente

(6) contribution applicable à compter du 1er juillet 2004

(7) pour les collectivités qui ont passé une convention avec l'U.N.E.D.I.C. le taux employeur passe à **4.05 %** au 1^{er} octobre 2018.

(8) 0,75 % (cotisation obligatoire) + 0,30 % (cotisation additionnelle)

(9) cotisation obligatoire **versée par les collectivités à l'URSSAF** qui ont au moins, au premier janvier de l'année de recouvrement, un emploi à temps complet inscrit à leur budget (art. 12-2 loi n° 84-53 du 26/01/1984)

(10) Lorsque la rémunération est au moins égale à quatre fois le Plafond S. S. (15 700 €/mois), elle est assujettie à la CSG et CRDS, à partir du 15 700^{me} euro, pour 100% de son montant. La participation employeur à la protection sociale est assujettie pour 100% de son montant.

(11) Versement aux centres de formation des apprentis (CFA)