



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

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

N° 105 – Avril 2025

## L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

### *Pensez à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (D.O.E.T.H), Fin de la campagne au 30 avril 2025*

*La campagne annuelle **DOETH** au FIPHFP est ouverte depuis le 1<sup>er</sup> février et prendra fin le 30 avril 2025.*

*Elle s'effectue sur la plateforme PEP's de la Caisse des Dépôts et consignations.*

*Les employeurs publics qui emploient au moins 20 Équivalents Temps Plein (ETP) ont l'obligation d'effectuer cette déclaration annuelle.*

*Chaque année, cette campagne rappelle aux employeurs publics leur rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.*

*Dans la fonction publique territoriale, cette démarche va bien au-delà d'une obligation légale : elle reflète un engagement concret en faveur de l'égalité des chances, de la diversité et d'un service public accessible à tous.*

*Pour rappel, ce taux d'obligation d'emploi de travailleur handicapé est fixé à 6 % par la loi. En cas de non-respect de cette règle, l'employeur devra acquitter une contribution.*

*Le service Emploi/politique Handicap peut vous accompagner dans ces démarches si vous en avez le besoin.*

*N'hésitez pas à nous contacter, les services du CDG01 sont à votre disposition.*

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024
2. Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis
3. Foire Aux Questions de la DGCL relative à la réforme du métier de secrétaire général de mairie

## REVUE DE PRESSE DES CDG AURA

## ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE :

4. Le contrat de sous-traitance n'est pas opposable à un maître d'ouvrage car il n'en est pas une des parties (CAA de Lyon, 4e chambre, 6 mars 2025, n° 23LY01144, Inédit au recueil Lebon)
5. Les conditions justifiant une rémunération supplémentaire du maître d'œuvre en cas de prolongation de mission (CAA de Versailles, 4e chambre, 4 mars 2025, n° 23VE00197, Inédit au recueil Lebon)

## FOCUS :

6. Campagne DOETH 2025

## 1. Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024

Nouvelles règles en matière de paiement du chômage au 1<sup>er</sup> avril 2025

En application de la nouvelle convention relative à l'assurance chômage du 15 novembre 2024, de nouvelles règles d'indemnisation entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 et concernent **tous les allocataires**, ceux qui sont en cours d'indemnisation, tout comme les demandeurs d'emplois dont la relation de travail prend fin à compter de cette même date.

Le paiement des allocations d'aide au retour à l'emploi est désormais mensualisé et se fait sur la base de 30 jours calendaires, quel que soit le nombre de jours que compte le mois concerné.

Cette réforme s'applique aux allocations chômage à compter du mois d'avril 2025, qui seront versées en mai 2025.

Il est à noter que l'UNEDIC propose des analyses [synthétique](#) et plus [détaillée](#) sur tous les changements en matière de chômage à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

[Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024](#)

## 2. Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

Le décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 publié au Journal officiel du 30 mars dernier modifie les conditions d'exonération des cotisations salariales pour les apprentis.

Le présent décret pris pour l'application de l'article L. 6243-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 23 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 modifie l'article D.6243-5 du code du travail.

En effet, le seuil d'exonération des cotisations salariales pour les apprentis passe à 79% à 50% du SMIC.

Autrement dit, la part de rémunération au-delà de ce seuil de 50% est soumise aux cotisations salariales.

Le texte s'applique aux cotisations salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

En revanche, pour les contrats d'apprentissages conclus avant cette date, les règles antérieures demeurent applicables.

À noter que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 prévoit que rémunération des apprentis jusqu'alors totalement exonérée de CSG et CRDS est, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, soumise à CSG et CRDS sur la fraction de rémunération dépassant 50% du SMIC.

### 3. Foire Aux Questions de la DGCL relative à la réforme du métier de secrétaire général de mairie

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 du 16 juillet 2024 et une [circulaire](#) du 18 octobre 2024.

Afin de parachever ce corpus documentaire relatif à la réforme du cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie, la Direction générale des collectivités territoriales (ci-après DGCL) a publié une [Foire Aux Questions](#) afin d'éclairer les modalités de mise en œuvre de cette réforme.

Cette FAQ de la DGCL a vocation à être alimentée progressivement.

Elle précise notamment que :

- Un agent contractuel exerçant les fonctions de SGM depuis 6 ans, peu importe la catégorie hiérarchique de ces emplois, peut bénéficier d'un renouvellement de son contrat en CDI.
- L'avantage spécifique d'ancienneté s'applique pour un agent intercommunal, qui exerce sur deux emplois à temps non complet sur le même grade, quand bien même l'agent n'exerce pas sur l'un des emplois les fonctions de secrétaire général de mairie.
- Les CAP ne sont pas compétentes pour connaître des contestations relatives à l'avantage spécifique d'ancienneté.

[Consultez la FAQ de la DGCL](#)



## 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 d'Avril 2025](#)

## **4. Le contrat de sous-traitance n'est pas opposable à un maître d'ouvrage car il n'en est pas une des parties (CAA de Lyon, 4e chambre, 6 mars 2025, n° 23LY01144, Inédit au recueil Lebon)**

Dans le cadre des marchés publics, certaines prestations sont exécutées par un ou plusieurs sous-traitants. Ces derniers bénéficient d'un contrat de sous-traitance qui les lie au titulaire du marché et de la mise en place d'un acte spécial (en pratique via le formulaire DC4) auprès du maître d'ouvrage. Ce formulaire permet au maître d'ouvrage d'agréer (c'est à dire "accepter") un sous-traitant, de fixer ses tâches et missions dans le cadre du marché public et également ses conditions de paiement (quand et comment le sous-traitant sera payé) et notamment les modalités de paiement direct par le maître d'ouvrage.

Dans cette affaire, l'acte spécial indiquait un montant inférieur à celui fixé dans le cadre du contrat de sous-traitance (liant uniquement le titulaire avec son sous-traitant). Le juge administratif affirme donc ici que seul l'acte spécial engage, dans les limites et selon les conditions qu'il prévoit, le maître d'ouvrage au paiement direct d'un sous-traitant.

Toutefois, le juge rappelle également que si le maître d'ouvrage a connaissance de l'exécution, par le sous-traitant, *"de prestations excédant celles prévues par l'acte spécial et conduisant au dépassement du plafond des sommes à lui verser par paiement direct"*, il a l'obligation *"de mettre en demeure le titulaire du marché ou le sous-traitant de prendre toute mesure utile pour mettre fin à cette situation ou pour la régulariser, à charge pour le titulaire du marché, le cas échéant, de solliciter la modification de l'acte spécial"*.

## **5. Les conditions justifiant une rémunération supplémentaire du maître d'œuvre en cas de prolongation de mission (CAA de Versailles, 4e chambre, 4 mars 2025, n° 23VE00197, Inédit au recueil Lebon)**

La prolongation de la mission du maître d'œuvre n'est pas de nature à justifier, à elle seule, une rémunération supplémentaire.

En effet, il est courant que des chantiers se prolongent pour différentes raisons mais ces allongements de délais ne peuvent occasionner une augmentation de la rémunération que dans certaines hypothèses rappelées ici par le juge.

Pour rappel, la rémunération des MOE est généralement une rémunération forfaitaire qui couvre *"l'ensemble de ses charges et missions, ainsi que le bénéfice qu'il en escompte"*.

Le juge indique dans cette affaire, qui concernait un contrat de MOE comprenant l'ordonnancement, la coordination et le pilotage du chantier, que les difficultés rencontrées dans l'exécution d'un marché peuvent ouvrir droit à des indemnités si ces difficultés *"trouvent leur origine dans des sujétions imprévues ayant eu pour effet de bouleverser l'économie du contrat, soit qu'elles sont imputables à une faute de la personne publique commise notamment dans l'exercice de ses pouvoirs de contrôle et de direction du marché, dans l'estimation de ses besoins, dans la conception même du marché ou dans sa mise en œuvre, en particulier dans le cas où plusieurs cocontractants participent à la réalisation de travaux publics"*.

De plus, *"dans l'hypothèse où une modification de programme ou de prestations a été décidée par le maître de l'ouvrage, le droit du maître d'œuvre à l'augmentation de sa rémunération est uniquement subordonné à l'existence de prestations supplémentaires de maîtrise d'œuvre utiles à l'exécution des modifications décidées par le maître de l'ouvrage"*.

Enfin, *le maître d'œuvre ayant effectué des missions ou prestations non prévues au marché de maîtrise d'œuvre et qui n'ont pas été décidées par le maître d'ouvrage a droit à être rémunéré de ces missions ou prestations, nonobstant le caractère forfaitaire du prix fixé par le marché, si elles ont été indispensables à la réalisation de l'ouvrage selon les règles de l'art, ou si le maître d'œuvre a été confronté dans l'exécution du marché à des sujétions imprévues présentant un caractère exceptionnel et imprévisible, dont la cause est extérieure aux parties et qui ont eu pour effet de bouleverser l'économie du contrat."*

## Campagne D.O.E.T.H Fin de la campagne au 30 avril 2025

Le code du travail impose aux employeurs privés ou publics, lorsqu'ils emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein (ETP), une obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

**Ce taux est fixé à 6 % par la loi.** En cas de non-respect de cette règle, l'employeur devra acquitter une contribution.

Pour vérifier que cette obligation légale est respectée, les collectivités territoriales doivent remplir annuellement la Déclaration annuelle d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Cette déclaration permet de calculer leur contribution éventuelle mais aussi de collecter des informations statistiques qui donnent une vision plus précise de l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment dans la FPT. Chaque collectivité concernée reçoit un courrier du FIPHFP l'invitant à remplir la déclaration.

Elle doit [se connecter sur la plateforme « pep' » de la Caisse des Dépôts et Consignations \(CDC\)](#) pour effectuer cette déclaration.

Les employeurs publics qui emploient moins de 20 ETP, ayant reçu une lettre d'appel du FIPHFP, doivent également compléter la déclaration annuelle en indiquant uniquement leur nombre d'ETP. Cela validera sa saisie.



[Consulter le support de présentation de la réunion du 24 mars 2025](#)

[Consulter la note d'information du CDG01](#)

### Contact :

Anne TANKÉRE

*Service Emploi, Maintien dans l'emploi, Politique Handicap*



Tel : 04 74 32 13 88

Mail : [emploi@cdg01.fr](mailto:emploi@cdg01.fr)