



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

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

Le service civique

Actualités statutaires

Report et indemnisation des congés annuels

Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025, ainsi qu'un arrêté ministériel du même jour, modifient les modalités de report des congés annuels non pris avant et pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, ainsi que les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail.

Cette nouvelle réglementation vise, notamment, à mettre le droit national en **conformité avec le droit de l'Union européenne**.

Parmi les nouveautés, peuvent être citées :

- L'inscription dans le texte du droit au report des congés annuels non pris avant et pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales et familiales sur une période de 15 mois et dans la limite de 4 semaines (*sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, où le report est intégral*),
- La possibilité de prolonger cette période de 15 mois sur autorisation exceptionnelle,
- La détermination d'un nouveau mode de calcul de l'indemnité compensatrice.

Ces règles s'appliquent tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels de droit public.

Entrée en vigueur : 23 juin 2025

[Décret n°2025-564 du 21 juin 2025](#)
[Arrêté du 21 juin 2025](#)

Revalorisation des allocations chômage

Les allocations d'assurance chômage sont revalorisées de 0,50 % au 1^{er} juillet 2025 :

- **La part fixe de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) passe à 13,18€** au lieu de 13,11€,
- **L'ARE minimum passe à 32,13 €** au lieu de 31,97 €,
- **L'ARE formation passe à 22,99 €** contre 22,88 € (*taux plancher de l'ARE formation*).

Entrée en vigueur : Cette revalorisation s'applique à partir des allocations dues au titre du mois de juillet 2025 versées au mois d'août 2025.

[Communiqué de l'UNEDIC](#)

Retraite progressive

La **retraite progressive** permet aux agents, en fin de carrière, de percevoir une partie de leur pension de retraite tout en continuant à exercer leur activité professionnelle à temps partiel ou à temps réduit.

Les décrets n°2025-680 et n°2025-681 du 15 juillet 2025 sont venus abaisser l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans, quelle que soit l'année de naissance de l'agent.

Désormais, pour bénéficier d'une retraite progressive, l'agent doit remplir les conditions suivantes :

1. Avoir **60 ans** (*et non plus avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, réduit de deux ans*),
2. Justifier d'une durée d'assurance tous régimes confondus **d'au moins 150 trimestres**,
3. Exercer son activité à temps partiel de 50% à 90% ou à temps non complet.

Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2025

[Décret n°2025-680 du 15 juillet 2025](#)
[Décret n°2025-681 du 15 juillet 2025](#)

Code Général de la Fonction Publique

Les dispositions réglementaires du **Livre III (Recrutement)** du Code Général de la Fonction Publique ont été codifiées à la suite de la publication au Journal Officiel du décret n°2025-695 du 24 juillet 2025.

Ce texte procède également à l'abrogation, l'actualisation et la correction de certaines dispositions et références réglementaires.

Entrée en vigueur : 1^{er} octobre 2025

 *Il appartient aux employeurs publics territoriaux de veiller à actualiser les références juridiques des actes réglementaires concernés.*

[Décret n°2025-695 du 24 juillet 2025](#)

Jurisprudences

Fin de contrat

-

Obligations pesant sur l'administration avant la radiation des effectifs d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement

Après avoir épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, une agente contractuelle, temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service, a été placée en congé sans traitement. Par un courrier, son employeur l'a considérée comme démissionnaire, faute pour elle d'avoir sollicité son réemploi à l'issue de ses droits à congé sans traitement, et l'a informée de ce qu'elle était radiée des effectifs.

La réglementation prévoit qu'à l'expiration d'un congé sans traitement, si l'agent est atteint, de manière définitive, d'une inaptitude physique à occuper son emploi, constatée par le médecin agréé, il est licencié lorsque son reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

En revanche, aucune disposition réglementaire ni aucun principe ne prévoit que l'administration serait tenue de soumettre l'agent non titulaire à un examen médical à l'issue de ce congé. Ainsi, lorsque, à l'issue d'un congé sans traitement d'une durée supérieure ou égale à un an, l'agent non titulaire n'a fait état d'aucune circonstance médicale de nature à faire obstacle à la reprise de ses fonctions, il est regardé comme physiquement apte à reprendre son service.

Aussi, l'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue de ce congé sans traitement, ne peut être réemployé que s'il en formule la demande au plus tard un mois avant l'expiration du congé, l'agent étant considéré comme démissionnaire à défaut d'avoir formulé une telle demande en temps utile.

Toutefois, dans cette situation, l'agent ne peut être regardé comme démissionnaire et être légalement radié des cadres que si l'administration l'a préalablement informé de ses obligations et des conséquences de son éventuelle abstention à demander, en temps utile, à être réemployé. A défaut d'une telle information, la reprise de son activité reste subordonnée à une demande de sa part dans le délai fixé par l'administration.

➤ [Conseil d'Etat, 16 juillet 2025, n°494749](#)

Accident de service

-

L'imputabilité au service d'un accident de trajet est caractérisée dès la sortie de l'agent de son appartement situé dans une résidence collective

En se rendant à son travail, un agent public a quitté son appartement situé dans un immeuble d'habitation collectif et a été blessé après avoir été heurté par la porte basculante automatique du garage de l'immeuble. Il a ensuite été placé en congé de maladie et a demandé à son employeur de reconnaître l'imputabilité de cet accident au service.

L'article L. 822-19 du Code Général de la Fonction Publique énonce : « *Est reconnu imputable au service, [...], l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.* »

Pour reconnaître l'imputabilité de cet accident au service, la CAA de Marseille a jugé que l'agent avait quitté son appartement pour se rendre à son lieu de travail et devait être regardé comme ayant commencé le trajet le conduisant vers son lieu de travail et que l'accident subi revêtait le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que cet accident se soit produit à l'intérieur d'un garage collectif situé dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouvait son appartement.

Le Conseil d'Etat confirme cette approche.

➤ [Conseil d'Etat, 27 juin 2025, n°494081](#)

Jurisprudences

Avancement

-

Un cumul illégal d'activités peut empêcher une promotion

Une adjointe technique territoriale principale de 2^{ème} classe s'est vu infliger une sanction disciplinaire d'exclusion de fonctions de trois mois, par décision du maire du 31 août 2021, du fait d'un cumul illégal d'activités.

Par courrier du 8 septembre 2021, l'agente a demandé au maire, notamment, un avancement au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe mais la commune a rejeté la demande d'avancement en opposant la manière de servir de l'agent et en particulier la sanction disciplinaire infligée en raison de son cumul d'activités.

Le juge administratif a considéré que, pour apprécier la valeur professionnelle de l'agente et refuser son avancement au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, le maire pouvait tenir compte des faits graves qui lui étaient reprochés et qui avaient fondé une sanction disciplinaire. Il a ainsi jugé que la décision n'était entachée ni d'une erreur de droit ni d'une erreur manifeste d'appréciation et que le principe d'égalité des fonctionnaires et agents publics devant la loi n'avait pas été méconnu.

➤ [CAA de Paris, 3 juillet 2025, n°24PA03859](#)

Question écrite

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il de réinstaurer la GIPA et de réexaminer le dispositif de la RAFP ?

Réponse :

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte de la différence constatée entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (entre le 31 décembre de l'année N-4 et le 31 décembre de l'année N-1) et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Circonscrit à la rémunération indiciaire, le mode de calcul de la GIPA ne tient pas compte de l'évolution de la rémunération indemnitaire.

Par conséquent, la GIPA bénéficie principalement aux agents classés à l'échelon sommital de leur grade, un profil qui correspond de fait majoritairement aux agents se situant en fin de carrière. Ce dispositif n'avait en outre pas vocation à être pérennisé à sa création. **Au regard d'un contexte budgétaire particulièrement contraint, le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire ce dispositif en 2024 et 2025. Toutefois, la question de la rémunération des agents publics reste une préoccupation du Gouvernement et continue de faire l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social.**

Concernant la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), il convient de rappeler qu'il s'agit d'un régime de retraite obligatoire, par points, destiné à permettre l'acquisition de droits à retraite assis sur une fraction de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite. Ce dispositif a été mis en place au bénéfice des fonctionnaires, magistrats et militaires. Il permet d'acquérir des droits sur la base d'une fraction de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires. Au sein de ce régime, les bénéficiaires et leurs employeurs cotisent à parts égales, chacun à hauteur de 5 %, dans la limite d'un plafond fixé à 20 % du traitement indiciaire brut ou de la solde brute. Le RAFP repose sur un système de capitalisation collective. Sa gestion est assurée par l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP), un organisme public, dans le cadre d'une gouvernance paritaire. Ce mode de gestion garantit la transparence, la sécurité des placements, et permet de contribuer utilement au financement de l'économie nationale, notamment par des investissements responsables.

Une réforme du régime de RAFP n'est pas envisagée à ce stade.

Réponse à la question écrite n°5563 publiée au JO Assemblée Nationale du 1^{er} avril 2025

Le service civique

Les citoyens concourent à la défense et à la cohésion de la Nation. Ce devoir s'exerce notamment par l'accomplissement du service national universel ([article L.111-1 du Code du service national](#)).

Le service national universel (SNU) comprend plusieurs obligations parmi lesquelles on retrouve le service civique.

Le service civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant **une mission d'intérêt général** en France ou à l'étranger auprès d'une personne morale agréée ([article L.120-1 du Code du service national](#)).

Les caractéristiques du service civique

Le service civique est un engagement volontaire destiné aux jeunes de **16 à 25 ans** (ou aux personnes en situation de handicap âgées de 16 à 30 ans), de nationalité française, ressortissants européens ou de nationalité étrangère, sous certaines conditions.



Pour les personnes mineures, une autorisation parentale est exigée.

L'engagement est d'une durée continue de **6 à 12 mois** en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation dans l'un des 10 domaines d'interventions.

Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française par exemple ([voir le Référentiel de missions - Agence du Service Civique](#)).



Les missions confiées sont complémentaires des activités confiées aux agents publics et ne peuvent se substituer ni à un emploi ni à un stage.

En ce sens, la personne volontaire ne peut s'engager auprès d'une collectivité territoriale si elle a déjà la qualité d'agent public au sein de cette même collectivité ([FAQ de l'Agence du Service Civique](#)).

Les personnes publiques concernées

L'engagement peut être effectué auprès de personnes morales de droit public telles que les collectivités territoriales ou leurs établissements publics qui se sont vu attribuer **un agrément** délivré par l'Agence du Service Civique. Cet agrément tient notamment compte de la nature des missions confiées aux personnes volontaires, de l'âge des personnes volontaires et de la capacité de la personne morale à assurer l'accompagnement et la prise en charge des personnes volontaires ([article L.120-30 du Code du service national](#)).

L'agrément est accordé pour une durée maximale de **3 ans renouvelable**, sous réserve des dispositions prévues aux [articles R.121-33 à R.121-46 du Code du service national](#).

Également, il est possible pour une collectivité territoriale non agréée de bénéficier de la mise à disposition des volontaires d'un organisme agréé. On parle alors de **l'intermédiation** ([article L.120-32 du Code du service national](#)).

Le contrat d'engagement

Un contrat d'engagement de service civique est conclu, **par écrit**, entre la personne volontaire et la personne morale agréée.



Aucun contrat ne peut être souscrit lorsque les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un agent public moins d'un an avant la date de signature du contrat ([article L.120-9 2° du Code du service national](#)).

[L'article R.121-10 du Code du service national](#) liste les éléments obligatoires du contrat (*identité des parties, description de la mission, durée de la mission, etc.*).

Une visite médicale préalable à la souscription du contrat est obligatoire et donne lieu à la délivrance d'un certificat médical qui établit l'absence de contre-indication à la mission.

La désignation d'un tuteur

La collectivité territoriale a l'obligation de procéder à la désignation d'un tuteur ([article L.120-14 du Code du service national](#)).

Le tuteur assure le rôle de référent principal du volontaire tout au long de sa mission. Il l'accompagne dans la définition de son projet d'avenir, au travers d'au moins 3 entretiens menés au cours de sa mission ([FAQ de l'Agence du Service Civique](#)).

Ce travail sera formalisé au sein d'un bilan nominatif, qui décrit les activités réalisées et les compétences acquises par le volontaire au cours de la mission.

Le droit à la formation

La collectivité assure au volontaire **une formation civique et citoyenne** et un accompagnement dans sa réflexion sur son projet d'avenir.

La formation civique et citoyenne, d'une durée minimale de 2 jours, est dispensée au moins pour la moitié de cette durée dans les 3 mois suivant le début de l'engagement de service civique.

Elle comprend obligatoirement un volet théorique et la participation à une formation aux premiers secours (Premiers Secours Citoyen dite PSC) ([article R.121-15 du Code de service national](#)).

La durée hebdomadaire de service

Sauf dérogation, la durée hebdomadaire de service est **au moins de 24 heures par semaine**. Elle ne peut excéder 48 heures, réparties au maximum sur 6 jours.

Pour les mineurs, la durée hebdomadaire du contrat ne peut dépasser 35 heures, réparties au maximum sur 5 jours. Aussi, [l'article R.121-12 du Code du service national](#) délimite les garanties minimales en matière de temps de travail des mineurs.

La rémunération

La rémunération du volontaire est composée :

- D'une **indemnité dite de service civique** mensuelle versée par l'Agence du Service Civique dont le montant est égal à 504,98 € net. Une majoration de cette indemnité à hauteur de 114,95 € net est possible sur la base de critères sociaux.
- D'une **prestation dite de subsistance** mensuelle versée par l'organisme d'accueil à hauteur de 114,85 €, qui pourra être servie en nature (*tickets-restaurant, prise en charge de la carte de transport, etc..*) ou en espèces.

Cette rémunération n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, mais l'indemnité de service civique entre dans l'assiette de cotisations et contributions de sécurité sociale du régime général (*contrairement à la prestation de subsistance qui en est exonérée*).

Les droits à congés

Un droit à congé annuel est ouvert dès lors que la mission du volontaire est exercée, au minimum, durant 10 jours ouvrés.

Chaque volontaire a droit à **un congé annuel** d'une durée fixée à 2 jours ouvrés par mois de service effectif ou 3 jours ouvrés pour les mineurs ([articles R.121-17 et R. 121-18 du Code du service national](#)).

Affilié au régime général de la sécurité sociale, le volontaire a droit à des **congés de maladie**.

Le volontaire civil a droit à **un congé pour maternité ou pour adoption** d'une durée égale à celle prévue par le Code de la sécurité sociale.

En raison du statut de volontaire, aucune indemnité journalière de la sécurité sociale n'est versée durant un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, ou d'incapacité temporaire liée à un accident imputable au service ou à une maladie professionnelle.

La rémunération est maintenue en intégralité ([article L.120-23 du Code du service national](#) et [FAQ de l'Agence du Service Civique](#)).

Enfin, des **congés exceptionnels pour événements familiaux** peuvent être accordés ([article D.121-21 du Code du service national](#)).

La fin du contrat d'engagement

• Le terme normal du contrat

A l'issue de sa mission, une attestation de service civique ainsi qu'un bilan nominatif sont délivrés au volontaire par l'Agence du Service Civique.

Une fois la mission terminée, il n'est pas possible de s'engager une seconde fois en Service Civique.

• La cessation anticipée du contrat

Le contrat de service civique peut être résilié à l'initiative du volontaire ou de la collectivité.

Par principe, **un préavis d'un mois** doit être respecté mais la rupture anticipée peut intervenir sans application du préavis lorsqu'elle :

- Intervient en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties (*ex* : abandon de poste).
- Permet au volontaire d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.

En cas de rupture à l'initiative de la collectivité, un courrier recommandé précise les motifs de la rupture.

Enfin, si la rupture anticipée intervient avant le 6^{ème} mois de mission, le volontaire peut prétendre à signer **un autre contrat d'engagement**.

La procédure de recrutement

La définition du projet

La collectivité doit définir le projet d'accueil du volontaire avec l'ensemble des services intéressés (*définition des champs d'intervention, missions et accompagnement du volontaire*).

La demande d'agrément

Deux options se présentent :

- Demander un agrément individuel via le dépôt d'un dossier à l'Agence du Service Civique sur [un téléservice dédié en ligne](#).
- Accueillir un volontaire mis à disposition par un organisme agréé via l'intermédiation (voir [la liste des organismes d'intermédiation](#)).

La sélection du volontaire

La collectivité ne doit exiger aucune compétence professionnelle des candidats, seuls la motivation et le savoir-être doivent être pris en compte.

Une visite médicale préalable à la souscription du contrat est obligatoire.

Désignation
du tuteur

La délibération de l'organe délibérant

La collectivité doit délibérer pour autoriser l'accueil du volontaire.

La diffusion des offres

Une ou plusieurs offres de mission doivent être publiées sur le site de l'Agence du Service Civique via l'Espace Organisme (*accéder au site service-civique.gouv.fr*).

Aucune diffusion sur le site emploi-territorial.fr n'a lieu.

En parallèle, les offres peuvent être diffusées sur le site internet et les réseaux sociaux de la structure.

La signature du contrat

L'extranet [ELISA](#), outil de gestion et de suivi des contrats des volontaires en service civique, met à disposition un modèle prérempli de contrat de service civique.

Une fois complété et validé en ligne, il doit être imprimé et signé en deux exemplaires originaux, un pour chaque partie au contrat.

Le contrat est ensuite notifié ([FAQ de l'Agence du Service Civique](#)).

Foire aux questions

Un volontaire peut-il être demandeur d'emploi ?

Réponse : OUI

Il est possible d'effectuer un service civique tout en étant demandeur d'emploi. Cependant, le versement des allocations chômage est suspendu pendant la durée de la mission et reprend au terme de celle-ci ([FAQ de l'Agence du Service Civique](#)).

À noter également que la mission de service civique n'a pas d'impact sur le montant et la durée des allocations chômage.

À l'issue de la mission, le volontaire devra se manifester auprès de France Travail dans les 5 jours afin d'actualiser sa situation de demandeur d'emploi.

L'indemnité versée par l'Agence de Service Publique doit-elle être proratisée au regard du temps de présence du volontaire dans la collectivité ?

Réponse :

Lorsque le contrat prend effet ou fin en cours de mois, l'indemnité du mois de début ou de fin de contrat doit être versée **au prorata** du temps passé le premier mois et le dernier mois du contrat. Par exemple, si la mission débute ou se termine le 15 du mois, l'indemnité mensuelle doit être réduite de moitié.

En revanche, **l'indemnité entière doit être servie, quel que soit le nombre d'heures de mission effectuées par semaine, y compris en période d'absence du volontaire (congrés, maladie, etc.).**

La collectivité d'accueil peut-elle attribuer des titres-repas ?

Réponse : OUI

Le titre-repas permet au volontaire de payer, en tout ou partie, son repas dans la limite d'un titre par jour de mission. Il est pris en charge à 100 % par la collectivité d'accueil dans limite fixée par l'art 81 19° du CGI (7,26€).

La remise de titres-repas n'est pas obligatoire et peut être accordée au volontaire selon deux options :

- Option n°1 : Le montant des titres-repas est déduit de la prestation de subsistance versée par la collectivité. D'un montant de 7,26 €, le titre-repas n'est pas fiscalisé ni assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.
- Option n°2 : Le titre-repas est attribué en complément de la prestation de subsistance. Dans ce cas, le titre-repas est également exonéré de cotisations sociales ([article L.120-22 du CSN](#)).

Le tuteur est-il rémunéré pour former et accompagner le volontaire ?

Réponse : NON

Aucune disposition du Code du service national ne prévoit expressément le versement d'une rémunération ou d'une indemnité au profit du tuteur.

Seule une aide de l'Etat est versée aux collectivités d'accueil pour l'organisation de la formation civique et citoyenne (60 € au titre de la formation « PSC » et 100 € au titre du volet théorique de la formation civique et citoyenne) ([Arrêté du 21 juin 2017](#)).

Pour autant et sous réserve d'une interprétation contraire du juge administratif, la collectivité peut faire le choix de valoriser le travail de l'agent public lié au tutorat au sein de son régime indemnitaire.