



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°62

Juillet - Août
2025

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

Index égalité femmes/hommes dans la fonction publique

Elections professionnelles

Renforcement de la protection fonctionnelle des agents publics entendus sous le régime de l'audition libre

Droit à la retraite progressive à partir de 60 ans

Procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe

Entrée en vigueur de la partie réglementaire du livre III du code général de la fonction publique territoriale

Régime indemnitaire et organisation des sous-directions et groupements des SDIS

Publicité de la signature des accords collectifs négociés dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021

...

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.30

Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Le report et l'indemnisation des congés non pris

Focus

p.31

Protéger les données publiques : un colloque le 23 octobre 2025 !

Foire aux questions

p.32

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

La rentrée de septembre s'ouvre sur un calendrier riche et stimulant pour l'ensemble des acteurs territoriaux.

Plus que jamais, le CDG30 se tient à vos côtés pour vous accompagner dans vos missions, anticiper les évolutions réglementaires et répondre à vos besoins en matière de gestion des ressources humaines, de prévention et de conseil juridique.

Notre mensuel d'information juridique se veut plus que jamais un partenaire : il vous apporte un décryptage pratique des textes, un éclairage sur les jurisprudences récentes et une veille réglementaire à jour.

À travers ce numéro de rentrée, nous affirmons notre ambition : faire de l'information juridique un outil concret au service des élus, des gestionnaires RH et de l'ensemble des agents publics.

Ensemble, continuons à construire une fonction publique territoriale moderne, attractive et au service des citoyens.

Nous vous souhaitons une excellente rentrée !

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

Actuellement, la loi française interdit les discriminations sur la base de plusieurs critères tels que le sexe, l'âge, l'état de santé ou la grossesse, mais ne mentionne pas explicitement le projet parental. Or, de nombreuses personnes subissent des discriminations en raison de leur engagement dans des parcours de procréation médicalement assistée ou d'adoption : retard dans les promotions, refus d'aménagements d'horaires ou d'absence pour des rendez-vous médicaux, et parfois mêmes licenciements déguisés.

La [loi n° 2025-595 du 30 juin 2025](#) visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, permet de combler cette lacune juridique en intégrant explicitement la protection du projet parental dans le cadre légal de la lutte contre les discriminations. Elle entend assurer aux personnes engagées dans un projet d'assistance médicale à la procréation ou d'adoption une protection renforcée au travail, en évitant toute mesure discriminatoire ou stigmatisante liée à leur parcours médical et parental.

L'article L622-1 du code général de la fonction publique renvoie désormais aux autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail qui prévoit le régime des absences dans le cadre d'un projet parental.

Campagne de mise en place des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique pour l'année 2025 2

La DGCL rappelle dans une [note en date du 30 juin 2025](#) la portée réglementaire des décrets n°2024-801 et n°2024-802 qui ont instaurés l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, s'appliquant aux régions, aux départements, aux communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents permanents, ainsi que le CNFPT.

Les résultats des indicateurs devront être mis en ligne sur le site internet de la collectivité au plus tard le 30 septembre. Cette publication devra être accompagnée d'une preuve de diffusion, transmise au préfet du département au plus tard le 15 octobre 2025.

Les préfets sont appelés à veiller au respect de cette règle de publicité par les collectivités concernées, sauf à s'exposer à une sanction pécuniaire.

Prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

L'[arrêté du 2 juillet 2025](#) fixe la date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière est fixée au 10 décembre 2026.

Plafond des dépenses engagées au titre d'une mission de travail temporaire par un établissement public de santé, un établissement ou service social ou médico-social

Le [décret n° 2025-612 du 2 juillet 2025](#) précise les conditions de détermination du montant du plafond des dépenses engagées au titre d'une mission de travail temporaire par un établissement public de santé, un établissement ou service social ou médico-social.

Le nouvel art. R. 313-30-8 du code de l'action sociale et des familles dispose que le plafonnement des dépenses susceptibles d'être engagées par les établissements et services sociaux et médicaux sociaux au titre des prestations d'intérim des professionnels mentionnés à l'article L. 313-23-4 est mis en œuvre pour une catégorie de professionnels lorsque, en moyenne pour cette catégorie, le coût d'une mise à disposition d'un personnel par une entreprise de travail temporaire est estimé supérieur d'au moins 60 % au coût de l'emploi d'un professionnel permanent.

L'art. R. 313-30-9 précise que les plafonds horaires fixés par catégorie de professionnels en application de l'article L. 313-23-3 correspondent au montant total des dépenses engagées pour l'emploi d'un professionnel dans le cadre d'une mission de travail temporaire. Ces dépenses comprennent notamment la rémunération brute du professionnel, ses frais afférents et la rétribution de l'entreprise de travail temporaire.

Revalorisation à titre temporaire des indemnités forfaitaires d'astreintes dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

3

L'[arrêté du 8 juillet 2025](#) revalorise temporairement des indemnités forfaitaires d'astreintes dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Dans les établissements publics de santé mentionnés à l'[article L. 6141-1 du code de la santé publique](#) et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes mentionnés au I de l'[article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles](#), pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2025 et le 31 octobre 2025 :

- L'indemnité forfaitaire de base mentionnée au a du I de l'[article 14 de l'arrêté du 30 avril 2003](#) est fixée à 66,78 € pour une nuit ou deux demi-journées et à 33,38 € pour une demi-astreinte de nuit ou le samedi après-midi ;
- Les indemnités forfaitaires de base mentionnées au b du I de l'article 14 de l'arrêté susvisé sont fixées :
 - Pour une astreinte opérationnelle, à 67,19 € pour une nuit ou deux demi-journées et à 33,57 € pour une demi-astreinte de nuit ou le samedi après-midi ;
 - Pour une astreinte de sécurité, à 48,71 € pour une nuit ou deux demi-journées et à 24,38 € pour une demi-astreinte le samedi après-midi.

Le montant cumulé des indemnités forfaitaires de base versées au titre de l'astreinte de sécurité ne peut excéder 681,92 € pour quatre semaines et 876,77 € pour cinq semaines ;

- L'indemnité forfaitaire mentionnée au second alinéa du IV de cet article 14 est au plus égale à 240,75 € ;

- L'indemnité forfaitaire mentionnée au troisième alinéa du IV de l'article 14, pour les activités liées au fonctionnement des blocs opératoires dans les établissements bénéficiant de l'autorisation mentionnée à l'[article R. 6123-1 du code de la santé publique](#) ainsi que dans les structures dont l'activité le justifie ou dans le cadre du redéploiement des crédits liés à la suppression des lignes de permanence sur place, est fixée à 259,43 €.

Par ailleurs, un autre [arrêté du 8 juillet 2025](#) intègre diverses dispositions relatives à l'organisation et à l'indemnisation de la permanence des soins dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Renforcement de la protection fonctionnelle des agents publics entendus sous le régime de l'audition libre

La [loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025](#) renforce la réponse pénale aux violences faites aux soignants et aux personnels des établissements de santé dans l'exercice de leur fonction.

Mais ce texte intègre une disposition majeure relative à la protection fonctionnelle des agents publics.

L'article 6 de la loi modifie l'article L134-4 du CGFP, qui est complété par la disposition suivante : « La collectivité publique est également tenue de protéger l'agent public mis en cause pénalement en raison de tels faits qui ne fait pas l'objet des poursuites mentionnées au premier alinéa ou qui fait l'objet de mesures alternatives à ces poursuites, dans tous les cas où le code de procédure pénale lui reconnaît le droit à l'assistance d'un avocat. »

Par une décision n° 2024-1098 QPC du 4 juillet 2024, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution les deux derniers alinéas de l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique (CGFP) en se fondant sur la différence injustifiée de traitement entre les agents placés en garde à vue, qui peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle, et ceux entendus sous le régime de l'audition libre, qui n'en bénéficient pas.

Par conséquent, les administrations doivent dorénavant accorder leur protection à un agent entendu sous le régime de l'audition libre. L'abrogation des dispositions précitées est reportée par le Conseil constitutionnel au 1^{er} juillet 2025.

Cette modification intégrée par voie d'amendement du Gouvernement dans la présente loi tire pleinement les conséquences de cette décision du Conseil constitutionnel en étendant la protection fonctionnelle à tous les cas où un agent public peut solliciter l'assistance d'un avocat par application du code de procédure pénale, c'est-à-dire y compris avant l'éventuelle mise en mouvement de l'action publique.

Cette disposition s'inscrit ainsi dans l'objectif fixé par le législateur dans la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, rappelé par le Conseil constitutionnel dans la décision susmentionnée, qui était d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle aux agents publics mis en cause pénalement, y compris lorsqu'ils ne font pas l'objet de poursuites pénales, dans tous les cas où leur est reconnu le droit à l'assistance d'un avocat.

L'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est abaissé à 60 ans

L'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est abaissé à soixante ans, auparavant fixé à deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, par deux décrets parus en juillet :

- [Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025](#) fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat
- [Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025](#) fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2025. À compter de cette date, l'agent devra donc être âgé d'au moins 60 ans pour faire une soumettre de retraite progressive

Modalités d'application du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale

L'[arrêté du 9 juillet 2025](#) fixe les modalités d'application du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.

Pour procéder au calcul du montant garanti de pension prévu à l'article 5 du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 susvisé, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle des ouvriers des parcs et ateliers qu'aurait pu atteindre l'ouvrier intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale en application du [décret n° 2014-456 du 6 mai 2014](#) est déterminé, le cas échéant par filière, à partir de la dernière classification détenue par l'intéressé à la date de son intégration dans la fonction publique territoriale.

L'ancienneté de services acquise depuis la nomination dans la dernière classification détenue est prise en compte pour sa totalité.

Pour un ouvrier intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre est déterminé selon les tableaux en annexe 1 et en annexe 2 du présent arrêté.

- Pour un ouvrier intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale antérieurement au 1^{er} janvier 2019, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre est déterminé comme suit :
 - Pour la période comprise entre la date d'intégration et le 31 décembre 2018, selon les tableaux de l'annexe 1 qui déterminent le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre à cette échéance ;
 - Une correspondance est établie entre le niveau de classification qui aurait pu être atteint au 31 décembre 2018 et un nouveau niveau de classification, conformément au tableau de l'annexe 3 du présent arrêté. L'ancienneté dans le niveau de classification au 31 décembre 2018 est conservée ;
 - Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et la date de liquidation des droits à pension, le niveau le plus élevé de classification professionnelle que l'ouvrier aurait pu atteindre, qui est déterminé selon les tableaux de l'annexe 2, à partir du niveau de classification fixé en application du précédent point.
- Pour un ouvrier des parcs et ateliers intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale à compter du 1^{er} janvier 2019, le niveau le plus élevé de la classification professionnelle qu'il aurait pu atteindre est déterminé selon les tableaux de l'annexe 2.

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux pensions liquidées à compter du 26 juillet 2025.

Procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe

Le [décret n° 2025-734 du 30 juillet 2025](#) achève la transposition de la directive no 2020/1828 du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs et procède aux adaptations nécessaires des dispositions réglementaires relatives à l'action de groupe contenues dans le code de procédure civile, le code de justice administrative et dans le code général de la fonction publique. Il introduit en particulier dans le code de procédure civile la procédure de rejet rapide des actions manifestement infondées et la fin de non-recevoir tirée de la situation de conflit d'intérêts dans laquelle le demandeur à l'action de groupe se trouve.

Enfin, il précise les conditions de mise en œuvre du registre public des actions de groupe en cours devant l'ensemble des juridictions.

Le décret introduit un nouvel article dans le CGFP (article R. 130-2) qui prévoit :

- Avant l'engagement d'une action de groupe prévue à l'article 16 de la loi n°2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, fondée sur un manquement au présent code, le demandeur à l'action demande à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser le manquement allégué.
- Lorsque l'employeur n'est pas compétent pour prendre la mesure permettant de faire cesser le manquement allégué, il informe l'auteur de la demande de sa transmission à l'autorité compétente et de la date de sa réception par celle-ci.
- Dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande par l'autorité compétente, celle-ci consulte le comité social compétent pour se prononcer sur le projet de mesure permettant de faire cesser le manquement allégué, conformément aux règles de consultation de ce comité.
- L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou de plusieurs agents publics peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la réception par l'autorité compétente de la demande tendant à faire cesser le manquement ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

6

Entrée en vigueur de la partie réglementaire du livre III du code général de la fonction publique territoriale

Deux décrets parus cet été structure le livre III du code général de la fonction publique, en intégrant une série de textes réglementaires dans ce CGFP :

- ▶ [Décret n° 2025-693 du 23 juillet 2025](#) relatif aux dispositions réglementaires du livre III du code général de la fonction publique

- ▶ [Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025](#) modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 crée la partie réglementaire du livre III (relative au recrutement) du CGFP (articles en D et R).

En outre, le décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, au livre III du CGFP ;
- à l'actualisation des termes de dispositions réglementaires non codifiées au CGFP par le présent décret en ce qu'ils réfèrent à des dispositions réglementaires qui sont transférées au livre III du CGFP ;
- à l'actualisation de décrets dont certaines dispositions, qui sont relatives au recrutement par concours, sont codifiées au titre II du livre III du CGFP alors que d'autres dispositions de ces mêmes décrets, qui sont relatives à la promotion interne et à l'avancement, seront codifiées ultérieurement au titre II du livre V ;
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret.

Ce Livre III intègre, notamment, les dispositions relatives aux conditions générales d'accès aux emplois, au recrutement des fonctionnaires, au recrutement par, aux emplois de direction ou encore aux emplois des personnes en situation de handicap.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

Indemnité compensatrice temporaire des routes attribuée à certains agents du ministère en charge des transports affectés au sein des services concernés par la mise en œuvre de la loi 3DS

7

Le [décret n° 2025-730 du 29 juillet 2025](#) modifie le décret n° 2023-891 du 21 septembre 2023 relatif à l'indemnité compensatrice temporaire des routes attribuée à certains agents du ministère en charge des transports affectés au sein des services concernés par la mise en œuvre de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

Ce texte modifie les modalités de versement de l'indemnité compensatrice temporaire des routes afin, d'une part, d'aligner la date de fin d'éligibilité à l'ICTR des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sur celle des fonctionnaires (31 décembre 2026) et, d'autre part, prévoir le versement de l'indemnité à l'issue d'une période de 12 mois glissants et non plus à l'issue de chaque année civile.

Il s'applique aux agents publics et ouvriers des parcs et ateliers du ministère en charge des transports affectés dans leur emploi initial en direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement ou en direction interdépartementale des routes mis à disposition d'une collectivité territoriale à titre individuel ou affectés dans la partie de service mise à disposition d'une collectivité territoriale ou visés par une réorganisation interne de service faisant suite à la mise en œuvre de la [loi n° 2022-217 du 21 février 2022](#) relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

Versement mobilité régional et rural

Le [décret n° 2025-753 du 1^{er} août 2025](#) précise les modalités d'application du versement mobilité régional et rural mentionné à l'article L. 4332-8-1 du code général des collectivités territoriales et introduit par l'article 118 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

Le présent décret s'applique aux versements dus au titre des périodes d'activité déclarées à compter du 5 août 2025, pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail, ou du 15 août 2025 dans les autres cas.

Les régions de France métropolitaine (sauf l'Île-de-France et les départements d'Outre-mer) et la Corse peuvent désormais instaurer un versement mobilité pour les entreprises d'au moins 11 salariés. Le taux de ce versement est plafonné à 0,15 % des rémunérations soumises à cotisations sociales versées par l'entreprise aux salariés.

Les modalités relatives à la détermination de l'assiette, au recouvrement, au remboursement et aux exonérations de ce nouveau versement mobilité sont identiques à celles du versement mobilité classique déjà appliqué dans les communes.

Enfin, la délibération instituant le versement mobilité (classique ou régional et rural) doit désormais indiquer les services de mobilité justifiant le taux de versement choisi.

La région Occitanie a instauré ce VMRR aux établissements publics suivants : [accéder à la liste](#).

Nombre maximum de sous-directions et d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les sous-directions et groupements des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours

8

L'[arrêté du 21 juillet 2025](#) le le nombre maximum de sous-directions et d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les sous-directions et groupements des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours.

Le nombre maximum de sous-directions d'un service départemental ou territorial d'incendie et de secours, y compris la sous-direction santé, est fixé, en application du II de l'article R. 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales, comme suit :

Catégorie du SIS	Effectif de référence du SIS	Nombre maximum de sous-directions
A	Supérieur ou égal à 3 000	7
	Entre 2 000 et 3 000	6
	Inférieur à 2 000	5
B	Supérieur ou égal à 1 500	5
	Entre 700 et 1 500	4
	Inférieur à 700	3
C	Supérieur ou égal à 400	3
	Inférieur à 400	2

Le nombre maximum de colonels de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans un service d'incendie et de secours, hors du directeur départemental et du directeur départemental adjoint, en application du cinquième alinéa de l'article 2 du décret du 30 décembre 2016 susvisé et le nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les sous-directions et groupements, en application de l'article R. 1424-23-2 du code général des collectivités territoriales, sont fixés comme suit :

Catégorie du SIS	Effectif de référence du SIS	Colonels	Lieutenants-colonels	Commandants	Capitaines	Lieutenants
A	Supérieur ou égal à 3 000	3	2	13	15	15
	Entre 2 000 et 3 000	2	2	13	15	15
	Inférieur à 2 000	1	2	13	15	15
B	Supérieur ou égal à 1 500	-	2	13	15	15
	Entre 700 et 1 500	-	1	10	13	13
	Inférieur à 700	-	-	6	10	10
C	Supérieur ou égal à 400	-	-	6	10	10
	Entre 150 et 400	-	-	3	8	8
	Inférieur à 150	-	-	-	6	6

Montants de l'indemnité de sujétion spécifique versée aux sous-directeurs des services d'incendie et de secours

9

L'[arrêté du 21 juillet 2025](#) fixe les montants annuels bruts de l'indemnité de sujétion spécifique définie à l'article 14-7 du décret du 30 décembre 2016 pouvant être versée aux sous-directeurs des services d'incendie et de secours comme suit :

Emplois de sous-directeurs des services d'incendie et de secours	Montant annuel brut
Médecin-chef d'une sous-direction santé	939 €
Autre sous-directeur	564 €

Publicité de la signature des accords collectifs négociés dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021

En application de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021, l'article 6 du décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 prévoit notamment que l'autorité territoriale signataire des accords collectifs négociés dans le cadre des articles L221-1 à L227-4 du CGFP doit :

- les publier, par voie numérique ou par tout autre moyen pour qu'ils puissent entrer en vigueur ;
- les transmettre au conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au ministre chargé des collectivités territoriales, en vue de leur mise à disposition de l'ensemble des agents.

La DGCL informe dans une [note en date du 8 août 2025](#) qu'un espace destiné à assurer la publication de ces accords a été créé et est accessible depuis le site internet de la DGAFP : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/accords>

Il est demandé aux préfets de départements de recueillir auprès des collectivités locales lesdits accords qui auront été signés. La DGCL se chargera de publier les accords sur le site internet dédié.

Date des prochaines élections municipales

Le [décret n° 2025-848 du 27 août 2025](#) fixe la date de convocation des électeurs au dimanche 15 mars 2026, et au dimanche 22 mars 2026 dans les communes dans lesquelles un second tour de scrutin est nécessaire, en vue de procéder à l'élection des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers métropolitains de Lyon, des conseillers de Paris et des conseillers d'arrondissement de Paris, Lyon et Marseille.

Un outil pour simplifier le calcul de l'indemnité des congés non pris dans la fonction publique

Suite à la réforme du 23 juin 2025 (décret n°2025-564 et l'arrêté du 21 juin 2025), les règles d'indemnisation ont évolué mais leur application reste complexe (voir ma publication d'hier).

C'est pourquoi nous avons développé un outil dédié, pensé pour les gestionnaires RH, les agents et les juristes.

Vous pouvez le télécharger [ici](#).

Ce que l'outil permet de :

- Calculer automatiquement le nombre de jours de congés de l'agent en fonction de sa durée hebdomadaire de service ;
- Calculer automatiquement l'indemnité selon le nombre de jours de congés de l'agent ;
- Gagner du temps et fiabiliser les démarches administratives.

N'hésitez pas à le tester et à nous faire vos retours !

10

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Nantes, 24 juin 2025, requête n°24NT01815 / **Appréciation de l'abandon de poste d'un agent incarcéré**

Une agente ayant été incarcérée conteste sa radiation pour abandon de poste en ce que la notification du courrier portant mise en demeure serait irrégulière dès lors que ce courrier a été expédié à son adresse, alors qu'elle se trouvait en prison. Elle ajoute qu'il lui était impossible d'avertir son employeur de sa situation et de la nécessité de lui expédier sur son lieu de détention les éventuels courriers qui lui seraient destinés.

Toutefois, il ne ressort pas des pièces versées au dossier par la requérante que celle-ci se trouvait dans l'impossibilité de prévenir ou de faire prévenir son employeur de sa détention ou de lui communiquer l'adresse à laquelle elle pouvait recevoir ses correspondances, alors qu'elle a été incarcérée plus de deux mois avant la date du courrier de mise en demeure. Son recours est donc rejeté et la radiation pour abandon de poste est confirmée.

Conseil d'État, 04 juillet 2025, requête n°505722 / **Rejet en référé d'une demande présentée par un agent de suspendre en urgence le refus de le maintenir en activité au-delà de la limite d'âge**

11

En l'espèce, un agent public demande la suspension en urgence du refus de le maintenir en activité au-delà de la limite d'âge.

Pour caractériser l'existence d'une situation d'urgence, le requérant invoque la perte de revenu correspondant à la différence entre sa rémunération et la pension à laquelle il aura droit et à l'impossibilité de bénéficier d'un complément de retraite au titre de la surcote ainsi que d'un rattrapage indiciaire. Toutefois, il ne résulte pas des éléments avancés qu'il ne serait pas en mesure de couvrir ses charges incompressibles, alors qu'il ne pouvait ignorer le moment où il atteindrait la limite d'âge et les conséquences normalement attendues de celle-ci sur ses revenus ni les incertitudes sur la possibilité d'un maintien en activité au-delà de la période de prolongation d'activité devant lui permettre de bénéficier d'une retraite à taux plein. S'il fait également valoir la brutalité de la mesure prise à son encontre et son retentissement sur sa santé, ainsi que les atteintes à son statut et à ses droits, les circonstances invoquées ne suffisent pas à caractériser une situation d'urgence justifiant la suspension de l'exécution de la décision contestée sans attendre le jugement de la requête au fond.

Cour administrative d'appel de Marseille, 11 juin 2025, requête n° 24MA00550 / **Les ASA pour se rendre à une consultation médicale ne constituent pas un droit**

Une Maire a infligé une sanction disciplinaire (avertissement) un agent à qui il est reproché de ne pas lui avoir transmis, comme elle le lui avait pourtant expressément demandé par un courriel, des demandes d'autorisations d'absence, journées au cours desquelles elle s'était absentée afin de passer des examens médicaux, et d'avoir ainsi manqué à son obligation d'obéissance hiérarchique. La requérante a répondu à ce courriel de la Maire en écrivant qu'elle n'avait pas à faire signer des demandes d'autorisation d'absence.

Le juge administratif rappelle que les autorisations d'absence, y compris pour se rendre à une consultation médicale, ne constituent pas un droit pour les agents publics. L'agente ne pouvait pas s'exonérer de l'ordre direct qui lui avait ainsi été donné par la maire. La sanction est donc justifiée et l'appel de l'agente est rejeté.

Cour administrative d'appel de Douai, 25 juin 2025, requête n°23DA02156 / Pas de protection fonctionnelle en cas de faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions

L'administration doit accorder une protection à ceux de ses agents qui font l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions. Dès lors que les amendes infligées par la CDBF (Cour de discipline budgétaire et financière) n'ont pas le caractère d'une sanction pénale, la protection fonctionnelle ne saurait, dès lors, être accordée à un agent faisant l'objet d'une procédure devant cette juridiction.

Cour administrative d'appel de Paris, 3 juillet 2025, requête n°24PA03859 / Prise en compte de la manière de servir d'un agent pour refuser un avancement de grade

Tant l'inscription sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne après la réussite d'un examen professionnel que la nomination d'un fonctionnaire inscrit dessus ne constituent pas un droit et relèvent d'une appréciation des mérites et de la qualité des services des fonctionnaires remplissant les conditions exigées pour l'inscription sur cette liste. Le refus d'inscription sur une liste d'aptitude, y compris après la réussite à un examen professionnel, n'est donc pas au nombre des décisions individuelles refusant aux intéressés un avantage auquel ils ont droit qui doivent être motivées.

12

En l'espèce, une adjointe technique territoriale principale de 2ème classe s'est vu refuser l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise, à la suite de sa réussite à l'examen professionnel. Le lui a opposé son inaptitude physique et les restrictions médicales dont elle faisait l'objet. Dès lors, en dépit de sa réussite à l'examen professionnel d'accès au grade d'agent de maîtrise, il ressort des pièces du dossier qu'elle n'était plus apte à exercer des missions et travaux techniques tels que ceux exercés par les agents de maîtrise. Dans ces conditions, en refusant de promouvoir dans le corps des agents de maîtrise, le maire n'a entaché sa décision ni d'erreur de droit ni d'erreur manifeste d'appréciation. Le recours de l'agent est rejeté.

Cette même agente s'est vu refuser une demande d'avancement de grade en tant qu'adjointe technique territoriale principale de 1ère classe. Le Maire lui a opposé sa manière de servir et en particulier la sanction disciplinaire dont elle a fait l'objet en raison de son cumul d'activités dans une entreprise privée pendant cinq années. Le recours de l'agente est rejeté.

Tribunal administratif de Dijon, 7 mai 2025, requête n° 2301398 / La collectivité engage sa responsabilité en cas de disproportion manifeste entre le niveau de rémunération du contractuel et sa qualification

En l'espèce un agent a été embauché en CDI pour exercer les fonctions de professeur de clarinette à raison initialement de 4 h 30 par semaine. Ce contrat prévoyait une rémunération fixée par référence à l'indice majoré 347 et à un temps complet de vingt-quatre heures, soit une base de 4,5/24ème.

La commune soutient qu'elle a fixé la rémunération de M. A, comme des autres agents exerçant des fonctions similaires, en se fondant sur la grille indiciaire des assistants d'enseignement artistique. Le temps de travail de l'agent a été progressivement augmenté à 5 H 30 puis 7 H 30 hebdomadaires. A compter du 1er mai 2022, l'indice majoré utilisé pour déterminer la rémunération due à M. A est de 352. A compter de janvier 2023, l'indice majoré utilisé pour déterminer la rémunération de M. A est celui correspondant au 1er échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique tel que revalorisé, soit 356.

Il est rappelé que les dispositions de l'article 1-2 du décret du 15 février 1988 n'imposent pas à l'administration d'augmenter la rémunération des agents contractuels tous les trois ans. Néanmoins, si, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

Le juge administratif constate que la rémunération perçue par le requérant se trouve très inférieure à celle que toucherait un agent titulaire exerçant des fonctions similaires, ayant la même expérience et le même niveau de qualification, l'écart étant de plus de 20 %. Compte tenu de cet écart très substantiel de rémunération, des missions confiées et de son niveau de qualification, la commune a commis une erreur manifeste d'appréciation dans la détermination de la rémunération contractuelle due à l'agent lors de son recrutement.

La disproportion manifeste entre le niveau de rémunération du requérant tout au long de l'exécution du contrat et sa qualification et les fonctions qu'il a effectivement remplies, est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

Cour administrative d'appel de Nantes, 4 juillet 2025, requête n° 24NT01245 / L'incompétence à l'exercice des fonctions managériales d'un cadre est de nature à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle

13

Un agent hospitalier conteste un licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé en raison de la détérioration de ses relations professionnelles avec sa communauté de travail. La requérante argumente avoir obtenu des évaluations professionnelles positives.

Or, ces évaluations portaient essentiellement sur ses connaissances techniques et ne sont donc pas incompatibles avec les motifs du licenciement pour insuffisance professionnelle, dès lors que les carences qui lui sont reprochées (documentées par une enquête administrative) sont davantage d'ordre comportemental que technique et relatives aux compétences managériales.

L'incompétence à l'exercice des fonctions managériales d'un cadre de santé est de nature à justifier, sans erreur d'appréciation, le licenciement pour insuffisance professionnelle de l'intéressée. Le recours de l'agent est donc rejeté.

Cour administrative d'appel de Lyon, 7 juillet 2025, requête n°23LY01637 / Changement d'affectation dans l'intérêt du service doit être motivé lorsqu'il n'est pas qualifié de simple mesure d'ordre intérieur

Un adjoint technique principal de 1^e classe qui exerçait les fonctions de gardien d'école et de crèche depuis 1998 a été réaffecté par décision du Maire à un poste d'agent polyvalent au sein des ateliers municipaux. Ce dernier conteste cette décision.

Le juge administratif rappelle qu'un changement d'affectation dans l'intérêt du service décidé par l'autorité territoriale, alors même que, compte tenu de ses effets, il ne pourrait être qualifié de simple mesure d'ordre intérieur, ne constitue pas en principe une sanction ayant le caractère d'une punition, sauf s'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier.

En l'espèce, le changement d'affectation litigieux est motivé par une addiction à l'alcool dont l'agent a fait part au cours d'un entretien avec le DGS de la commune et le responsable du pôle santé et prévention de la commune. Aussi, la requête de l'agent est rejetée.

Conseil d'État, 17 juillet 2025, requête n° 495253 / Bénéfice de l'ATI au titre d'une invalidité résultant d'une maladie reconnue imputable au service ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles annexés au CSS

Il résulte de la combinaison des dispositions de l'article L. 824-1 du code général de la fonction publique (CGFP), des articles L. 434-1, L. 434-2, L. 461-1, R. 434-1 et R. 461-8 du code de la sécurité sociale (CSS) ainsi que des articles 1, 3 et 4 du décret n° 60-1089 du 6 octobre 1960, que le bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité, au titre d'une invalidité résultant d'une maladie reconnue imputable au service ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles annexés au CSS et ayant entraîné, au moment de cette reconnaissance, un taux d'incapacité permanente de 25 %, est subordonné au constat, après consolidation de l'état de santé de l'intéressé, d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %.

Conseil d'État, 17 juillet 2025, requête n° 495966 / Rémunération à prendre en compte pour la liquidation de la pension en cas de réintégration suite à détachement

Il résulte des dispositions du premier alinéa du I de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) que, pour le fonctionnaire ou le militaire détaché, à la date de la cessation des services valables pour la retraite, dans un emploi ouvrant droit à pension de retraite du régime de ce code, la liquidation de la pension est effectuée sur la base des traitement ou solde afférents à l'indice correspondant à l'emploi de détachement occupé depuis six mois au moins jusqu'à cette date ou, à défaut, à celui correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupé d'une manière effective.

Les dispositions de l'article R.* 76 du même code ne sauraient avoir pour effet, lorsque la date de radiation des cadres ne correspond pas à la date de la cessation des services valables pour la retraite, notamment en cas de mise en disponibilité après le détachement, de faire obstacle à ce que la liquidation de la pension soit calculée sur la base des traitement ou solde correspondant à l'emploi déterminé conformément à l'article L. 15 du même code.

Conseil d'État, 18 juillet 2025, requête n°487705 / Rémunération durant le congé spécial octroyé à un ancien DGS ayant cessé ses fonctions et réintégré son cadre d'emploi d'origine

En vertu des dispositions de l'article 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, reprises en substance aux articles L. 544-10 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) et de l'article 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988, la rémunération due pendant le congé spécial, position dans laquelle le fonctionnaire n'exerce plus les fonctions liées à l'emploi fonctionnel qu'il occupait précédemment, est déterminée par rapport au grade et à l'échelon détenus par le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine à la date de sa mise en congé spécial, et non par l'indice obtenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé.

Conseil d'État, 18 juillet 2025, requête n°487910 / Refus de titularisation légal même en cas de retard de transmission, aux membres de la CAP, de documents permettant d'examiner le dossier du stagiaire

Un agent, reconnu travailleur handicapé, conteste le licenciement au terme de son année de stage pour insuffisance professionnelle. Il est précisé que des documents pertinents ont été communiqués, dans le cadre de l'examen d'une proposition de refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire dans le corps des attachés d'administration de l'Etat, notamment aux membres représentants du personnel, 48 heures avant la réunion de la commission au lieu des huit jours prévus par l'article 39 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982.

Le Conseil d'État rappelle que dès lors que la commission a été mise à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause, le retard dans la transmission des documents n'a, en l'espèce, pas exercé d'influence sur l'avis rendu, ni privé l'intéressé d'une garantie.

15

Tribunal administratif de Toulouse, 15 juillet 2025, requête n°2503735 / Une délibération instaurant le maintien du plein traitement durant le CMO est illégale

Si l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale est compétente pour fixer les règles générales d'organisation des services et, de manière générale, pour prendre toutes les mesures portant sur la définition des missions remplies par les services de la collectivité territoriale, elle ne peut néanmoins légalement instituer pour ses agents un régime de rémunération plus favorable que celui prévu par la loi, notamment en maintenant l'intégralité du traitement des fonctionnaires et agents publics pendant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 3 juillet 2025 à la question n° 04276 de Mme. Marianne Margaté / Prise en charge par l'État des AESH pendant la pause méridienne

Assurer une scolarisation de qualité à tous les élèves et garantir la continuité de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap est une priorité du Gouvernement. A cette fin, de nombreux emplois d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ont été créés, soit 34 674 ETP d'AESH depuis la rentrée 2017, dont 4 000 à la rentrée 2023 et 3 000 à la rentrée 2024. Pour l'année 2025, des moyens financiers supplémentaires ont été mobilisés : la loi de finances pour 2025 prévoit la création de 2 000 ETP supplémentaires, qui s'ajoutent aux fortes progressions des années précédentes.

De plus, depuis l'adoption de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne, les articles L. 211-8 et L. 917-1 du code de l'éducation prévoient que l'État prend en charge la rémunération des AESH sur la pause méridienne afin d'assurer une continuité dans l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Cette mesure a pour objectif de faciliter, sur l'ensemble du territoire, l'accès pour ces élèves au service de restauration scolaire organisé par leur collectivité. En application de cette loi et sur la base d'une évaluation des besoins particuliers de chaque élève par les services compétents, il revient au recteur d'académie ou à l'inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'Education nationale (IA-DASEN) de décider du principe et des modalités de cet accompagnement. L'intervention des AESH est formalisée par la conclusion d'une convention entre l'État et la commune ou l'EPCI compétent, dont le modèle a été publié dans une note de service du ministère de l'Education nationale en date du 25 juillet 2024. Dans la mesure où les collectivités ne sont pas compétentes pour intervenir en matière de rémunération des AESH, cette compétence ne peut être exercée que par l'Etat. Néanmoins, l'organisation du service de restauration et des activités périscolaires sur le temps de la pause méridienne, ainsi que les mesures autres que l'accompagnement qui sont nécessaires pour permettre l'accès effectif des élèves à ces activités, restent à la charge des collectivités territoriales compétentes.

16

Réponse en date du 8 juillet 2025 à la question n°5119 de M. Max Mathiasin / Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

En application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et son employeur et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. De plus, en application du 2° de l'article 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le ou les entretiens organisés dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle portent notamment sur la fixation de la date de la cessation définitives des fonctions. Par conséquent, il en résulte que la date de la cessation définitive des fonctions d'un fonctionnaire ayant conclu une rupture conventionnelle, quelle que soit sa situation, constitue l'un des éléments négociés et déterminés librement par les parties prenantes. S'agissant des heures supplémentaires, un fonctionnaire en ayant réalisé au cours de sa relation de travail peut bénéficier d'une compensation de ces heures sous différentes formes.

Elles doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service si les nécessités du service le justifient et ouvrent droit, en priorité, à des repos compensateurs à consommer le plus rapidement après le fait générateur. En effet, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail – dont les règles relevant du niveau réglementaire ont été transposées dans les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatifs au temps de travail – pose le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires, avant la fin de relation de travail. En outre, ces heures supplémentaires peuvent alternativement donner lieu à un mécanisme d'indemnisation obéissant à des règles de calcul spécifique au cours de la relation de travail lorsque cela est prévu réglementairement. Dans certains cas, les repos compensateurs liés à des heures supplémentaires peuvent être inscrits sur un compte épargne-temps (CET), dans des conditions strictement définies par la réglementation. Dès lors, les modalités ordinaires d'utilisation des jours de CET s'appliquent jusqu'à la fin de la relation de travail : prise de congés, indemnisation sur une base forfaitaire ou prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. A défaut d'en bénéficier avant la fin de la relation de travail, les jours sont définitivement perdus et n'ouvrent pas droit à indemnisation à la fin de la relation de travail (CAA Paris, 30 janvier 2024, n° 22PA02784). S'agissant des congés annuels, l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée prévoit un droit à indemnisation des congés annuels lorsque ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin de la relation de travail, notamment en raison de nécessités liées au service. Cette indemnisation ne couvre que les droits relevant des quatre premières semaines de congés annuels garanties par le droit de l'Union européenne. L'ensemble de ces mécanismes ont vocation à être mobilisés au cours de la relation de travail et les calculs afférents doivent en principe être réalisés selon une logique indépendante des discussions relatives à l'indemnisation dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Comme indiqué, c'est lors de la rupture que sera déterminée la date de fin de la relation de travail, en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés. Ces règles et ces principes s'appliquent également aux agents contractuels en application, notamment, s'agissant de la rupture conventionnelle, de l'article 49-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

17

Enfin, l'évaluation de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, prévue au II de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susmentionnée, a été remise au Parlement le 14 mars dernier.

Réponse en date du 8 juillet 2025 à la question n°5341 de M. Didier Lemaire / Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités

L'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents. L'autorité hiérarchique est tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est limitativement énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP.

Elle doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le code général de la fonction publique, en particulier les devoirs de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité. En outre, selon l'article R. 123-2 du CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal. Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne doit, en l'état actuel du droit, exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogoratoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service. Cette obligation est accompagnée de sanctions qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit l'article L. 123-9 du CGFP.

Attentif à la situation des agents publics, le ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification mène actuellement une réflexion sur les évolutions possibles du cumul d'activité, dans le respect de l'intérêt du service et des principes déontologiques rappelés ci-dessus.

Réponse en date du 8 juillet 2025 à la question n°5750 de Mme. Béatrice Bellamy **/ Autorisations d'absence ALD des agents publics**

18

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi qui détermine une liste limitée d'autorisations spéciales d'absence accordées pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable.

À ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'autorisations spéciales d'absence pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à une affection de longue durée ne relèvent pas du champ évoqué. Le juge administratif a par ailleurs récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des nouveaux motifs d'autorisations spéciales d'absence non prévus par le cadre législatif. Les seuls cas où le chef de service, l'autorité territoriale ou le chef d'établissement disposent d'un pouvoir réglementaire autonome en la matière sont limités aux situations visant à assurer la continuité du service dont il assure la direction. Toutefois, des dispositifs existent afin de permettre aux agents publics souffrant d'une affection de longue durée de suivre leurs traitements et soins tout en exerçant leur activité professionnelle. Ainsi, l'agent peut être placé en congé de maladie ordinaire, étant précisé que le jour de carence ne s'applique pas en cas de congés de maladie accordés après un premier congé de maladie pour une même ALD, pendant une période de 3 ans. En cas d'arrêts de travail successifs liés à une même affection de longue durée, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans à partir du premier arrêt de travail lié à cette dernière.

Comme dans le secteur privé, les agents publics ont également la possibilité de reprendre leur service à temps partiel pour raison thérapeutique. Ce dispositif permet aux agents de continuer de travailler, mais dans un volume horaire plus faible, de manière à dégager du temps personnel pour effectuer les traitements et les soins nécessaires. Enfin, des facilités horaires peuvent être mises en place, sous réserve de l'accord du chef de service, de l'autorité territoriale ou du chef d'établissement, pour effectuer des soins ou honorer des rendez-vous médicaux, qu'ils soient ponctuels ou plus réguliers.

Réponse en date du 10 juillet 2025 à la question n°02359 de M. Daniel Fargeot / Lenteur des procédures de mise en retraite pour invalidité auprès de la CNRACL

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, une importante réforme des instances médicales a été menée afin de les alléger et d'accélérer le traitement des demandes des agents, tout en veillant à garantir la protection des agents dans les situations où ils sont les plus fragiles. Ainsi, le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 a créé les conseils médicaux qui se substituent au comité médical et à la commission de réforme. Le conseil médical se réunit selon deux modalités : soit en formation restreinte composée exclusivement de médecins agréés, essentiellement compétente en matière de maladies non-professionnelles, soit en formation plénière, composée de médecins agréés, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, et qui intervient en matière d'accident du travail, de maladies professionnelles et d'invalidité. Lorsque la formation plénière du conseil médical est saisie, le fonctionnaire dispose du droit à consulter son dossier et à être entendu par le conseil. Par ailleurs, l'avis du conseil doit être motivé. En effet, la formation plénière demeure compétente dans les cas les plus complexes et pour lesquels les droits du fonctionnaire doivent être renforcés. C'est la raison pour laquelle elle est notamment compétente pour rendre des avis dans le cas de la mise à retraite du fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions. Compte tenu du caractère récent de la réforme et des effets qu'elle est amenée à produire sur les délais de procédure, il n'est pas envisagé à ce stade de modifier les cas de saisine des formations du conseil médical.

19

Réponse en date du 15 juillet 2025 à la question n°4803 de Mme. Ségolène Amiot / Reconnaissance légale du congé menstruel et harmonisation de son application

Il convient tout d'abord de rappeler que les autorisations spéciales d'absence (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Les motifs d'ASA mobilisables par les agents publics sont limitativement prévus par la loi et le règlement. Aucun cas autre que ceux expressément prévus par le cadre légal n'a vocation à permettre le bénéfice général d'une ASA. En effet, il appartient au législateur d'instituer les motifs d'autorisations d'absence, qui peuvent, le cas échéant, être déclinés par le pouvoir réglementaire, dans le respect du principe de parité avec les ASA de la fonction publique d'Etat (QE n° 22676, JO Sénat, 7/07/2016, p. 2963). Ainsi, l'autorité territoriale ne peut créer un motif d'ASA non prévu par la loi. Le juge administratif a récemment confirmé cette analyse en suspendant des décisions visant la création d'un nouveau motif d'ASA « congé menstruel », non prévu par le cadre juridique national (TA de Toulouse, 20 novembre 2024, n° 2406364, 2406581 et 2406584). La création de motifs d'ASA déterminés par le cadre juridique national permet, non seulement d'harmoniser les pratiques au sein des trois versants de la fonction publique, mais également de s'assurer du respect des règles relatives à la durée annuelle du temps de travail dans la fonction publique, dans la mesure où ces congés exceptionnels ne sont pas décomptés des droits à congés annuels.

Il apparaît donc que le pouvoir réglementaire, y compris à l'échelon local, est juridiquement incompétent pour créer un tel motif d'absence. Par conséquent, la création par les collectivités d'une nouvelle catégorie d'autorisation spéciale d'absence pour accorder un « congé menstruel » est donc irrégulière. Afin de limiter les risques juridiques et garantir l'égalité de traitement des agents de la fonction publique, une circulaire du 21 mai 2025 relative au contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la santé menstruelle ou gynécologique a été publiée pour clarifier le régime d'octroi des ASA et ainsi uniformiser les règles relatives à l'utilisation de ces autorisations d'absence

Réponse en date du 15 juillet 2025 à la question n°7027 de M. Sébastien Saint-Pasteur / Instauration d'une journée de carence et retenue de 10 % du salaire

Dans le cadre de la loi de finances pour 2025, le Gouvernement a décidé de diminuer le taux de la rémunération maintenue lors d'un congé de maladie ordinaire (CMO) des agents des trois versants de la fonction publique. Depuis le 1er mars 2025, le taux de la rémunération maintenue durant les trois premiers mois pendant lesquels un agent est en CMO est donc de 90 %.

La période des neuf mois suivants est toujours rémunérée à hauteur de 50 %. L'abattement de 10 % appliqué à la rémunération des agents publics ne concerne donc que les arrêts de maladie de courte durée. Dans ce cadre, les fonctionnaires atteints de maladies graves relèvent essentiellement des congés de longue maladie (CLM) ou des congés de longue durée (CLD). Il convient de souligner que ces congés ont un effet rétroactif sur les CMO attribués antérieurement pour une même pathologie qui sont requalifiés en CLM ou CLD. Le traitement de l'agent concerné est alors rétabli rétroactivement à 100 %, les primes et indemnités étant quant à elles maintenues selon les régimes propres au CLM et au CLD. La notion d'affection de longue durée (ALD) concerne, en premier lieu, la prise en charge des frais de santé par la sécurité sociale et notamment, le cas échéant, l'exonération du ticket modérateur. Pour les assurés du régime général, elle peut, en second lieu, leur garantir un versement jusqu'à 3 ans des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Les maladies graves ne sont pas appréhendées de la même façon entre le secteur public et le secteur privé. L'appréciation des droits à congé de longue maladie (ou congé de grave maladie, pour les contractuels) repose sur la réunion de trois critères prévus par les textes : la maladie doit empêcher l'agent d'exercer ses fonctions, rendre nécessaires un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée. Concernant le CLD, seuls cinq types d'affections, énumérées à l'article L. 822-12 du code général de la fonction publique (CGFP), ouvrent droit à ce congé.

Quant au jour de carence, il ne s'applique pas aux congés liés à des maladies graves. En effet, l'article 115 de la loi n° 2017-837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 énumère les nombreux congés auxquels le jour de carence ne s'applique pas. On y trouve, notamment, le congé de longue maladie, le congé de longue durée et le congé de grave maladie mais également le congé pour invalidité temporaire imputable au service, le congé pour accident de service ou le congé pour accident du travail et la maladie professionnelle. Ce même article y ajoute les congés de maladie qui ont été accordés après un premier congé de maladie au titre d'une affection de longue durée (ALD). Lorsqu'un assuré social est atteint d'une ALD, le délai de carence ne s'applique qu'au premier arrêt de travail lié à cette ALD au cours d'une période de 3 ans maximum. Enfin, un agent atteint d'une maladie grave peut également solliciter auprès de son employeur l'accord de ce dernier pour la mise en place d'un temps partiel pour raison thérapeutique (TPT). Ce dispositif permet à l'agent d'opérer un retour progressif sur son poste ou bien de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.

20

Réponse en date du 24 juillet 2025 à la question n°04708 de M. Jean-Yves Roux / Conditions d'exercice de la protection fonctionnelle des directeurs généraux des services des collectivités locales

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, unifié entre ordonnateurs et comptables, est mis en place depuis le 1er janvier 2023. Les services des directions départementales des finances publiques ont accompagné sur les territoires le déploiement de cette réforme par des actions de communication, notamment auprès des gestionnaires territoriaux.

Ce nouveau régime vise à favoriser la responsabilisation des gestionnaires publics, en sanctionnant les fautes graves aux règles d'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens publics, ayant causé un préjudice financier significatif pour la collectivité. Ces infractions, applicables aux personnels, fonctionnaires ou contractuels, qu'ils relèvent de l'une ou l'autre des fonctions publiques, sont sanctionnées par des peines d'amendes plafonnées à six mois de rémunération annuelle ou à un mois pour les infractions formelles. La Cour des comptes, juge de première instance, les prononce de manière individualisée et proportionnée à la gravité des faits reprochés, à l'éventuelle réitération des pratiques prohibées ainsi que, le cas échéant, à l'importance du préjudice. L'article L.131-5 du code des juridictions financières précise que l'agent qui agit conformément aux instructions préalables de son supérieur hiérarchique et d'une personne habilitée n'est passible d'aucune sanction. La responsabilité du supérieur hiérarchique ou de la personne habilitée se substitue, dans ce cas, à la sienne. De plus, conformément à l'article L.131-6, l'agent n'est passible d'aucune sanction s'il peut produire un ordre écrit préalable d'une autorité territoriale, dès lors qu'elle a été dûment informée sur l'affaire ou d'une délibération de l'organe délibérant, dès lors que ce dernier a été informé sur l'affaire et que cette délibération présente un lien direct avec celle-ci. Par ailleurs, les possibilités de signalement de faits délictueux ont été élargies aux représentants de l'État dans le département ou aux directeurs des finances publiques en région ou en département, pour des faits ne relevant pas des services de l'État. La montée en charge de cette réforme se traduit dans la constitution progressive d'une jurisprudence, qui éclaire les règles à respecter pour les gestionnaires publics.

21

La réforme a ainsi effectivement conduit à s'interroger sur une éventuelle extension du droit à la protection fonctionnelle, afin, par exemple, de prendre en charge des frais d'avocat de l'agent et des condamnations civiles prononcées contre lui en cas de faute de service, sans faute personnelle détachable. Dans sa décision n° 497840 du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a jugé que les agents des trois fonctions publiques ne peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle, dont les dispositions relèvent des articles L.134-1 et suivants du code général de la fonction publique. En effet, les sanctions financières prononcées par la Cour des comptes ne revêtent pas un caractère pénal mais relèvent d'un régime de responsabilité spécifique aux gestionnaires publics prévu par les articles L.131-1 et suivants du code des juridictions financières. De même, l'article L.125-2 du code général de la fonction publique dispose que sans préjudice de l'action pénale ou disciplinaire, la responsabilité financière d'un agent public peut être mise en cause devant la Cour des comptes à raison des actes accomplis dans l'exercice de ses fonctions, dans les conditions et selon les modalités définies au chapitre Ier du titre III du livre Ier du code des juridictions financières. Le Conseil d'État a néanmoins ajouté que si cette protection est inapplicable à un agent poursuivi devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, il est toujours loisible à l'administration de lui apporter un soutien, notamment sous la forme d'une assistance juridique ou technique, ce soutien relevant de sa seule appréciation et non d'une obligation légale. A la lumière de cette décision, une circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 a précisé les formes et les modalités du soutien qui doit être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes.

Il appartient aux collectivités territoriales de préciser ces éléments au regard de leur propre organisation et également de développer des actions pour prévenir ce risque (mise en place d'un contrôle interne financier, cartographie des risques).

Réponse en date du 31 juillet 2025 à la question n°01302 de M. Jean-Jacques Michau / Report de l'âge de la retraite des médecins territoriaux

L'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que le fonctionnaire ne relevant pas de la catégorie active est soumis à une limite d'âge fixée à soixante-sept ans. Par exception à cette limite d'âge, ces fonctionnaires peuvent sur autorisation être maintenus en fonction jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Les médecins territoriaux, qui relèvent de la catégorie sédentaire, sont donc soumis à ce titre aux dispositions de cet article. Dès lors, conformément aux dispositions des articles L. 556-1, L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 du code général de la fonction publique, les médecins territoriaux peuvent poursuivre leur activité au-delà de soixante-sept ans s'ils remplissent les conditions relatives soit au recul de la limite d'âge au titre d'un enfant à charge (dans la limite de trois ans), soit pour les parents d'au moins trois enfants ou si la durée des services est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Afin de répondre à la situation de désertification médicale croissante, l'article 138 modifié de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique prévoit que les médecins en retraite peuvent demander, dans le cadre du dispositif du cumul emploi retraite, à effectuer des vacances au sein des centres de santé gérés par les collectivités territoriales ou leurs groupements.

Dans cette hypothèse, la limite d'âge est fixée à titre transitoire à soixante-quinze ans jusqu'au 31 décembre 2035. Ces dispositions sont de nature à répondre à la volonté des médecins en retraite de continuer l'exercice de leurs fonctions et ainsi à la situation de pénurie des médecins, notamment dans les EHPAD.

22

Réponse en date du 5 août 2025 à la question n°5700 de Mme. Marie-Agnès Poussier-Winsback / Valorisation de l'expérience de secrétaire de mairie dans une mairie déléguée

Le regroupement de communes, qui correspond à une réorganisation des services, a pour conséquence la reprise des agents, avec le cas échéant un changement de poste en fonction de la nouvelle organisation par la nouvelle commune constituée. Dans le cas de la mise en place éventuelle de communes déléguées, le maire délégué dispose des prérogatives prévues au L. 2113-13 du code général des collectivités locales. La mairie déléguée peut être une annexe de la mairie regroupant l'état civil de son ressort ainsi que les éventuels services de la commune nouvelle. Toutefois, en vertu de l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie ou de celle de directeur général des services, le maire de la commune nouvelle nomme un seul agent pour un temps complet sur l'une de ces fonctions de direction des services de la commune nouvelle. La réforme issue de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 vise à valoriser les agents occupant les fonctions de secrétaire de mairie et à améliorer l'attractivité d'un métier fortement en tension. L'article 2 de cette loi a prévu un dispositif exceptionnel et dérogatoire de promotion interne dit « plan de requalification ».

Ce dispositif temporaire de promotion interne en catégorie B est fondé sur l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pendant au moins quatre ans. Par conséquent, les agents administratifs qui travaillent dans les mairies déléguées mais qui n'ont pas la qualité de secrétaire général de mairie ne peuvent en bénéficier. En revanche, les agents administratifs travaillant dans les mairies déléguées peuvent bénéficier du dispositif dérogatoire, prévu par l'article 3 de la loi susmentionnée, dit de "formation-promotion", permettant la promotion interne en catégorie B des agents pour devenir secrétaire général de mairie, ainsi que des dispositifs communs de reconnaissance de leur valeur professionnelle (avancement de grade ou promotion interne).

Réponse en date du 5 août 2025 à la question n°6072 de Mme. Danielle Brulebois / Champ de responsabilité et responsabilité financière des gestionnaires publics

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics unifié entre ordonnateurs et comptables a été mis en place depuis le 1er janvier 2023.

Ce nouveau régime vise à favoriser la responsabilisation des gestionnaires publics, en les sanctionnant plus efficacement pour les fautes graves aux règles d'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens publics, ayant causé un préjudice financier significatif pour la collectivité. Ces infractions, applicables aux personnels, fonctionnaires ou contractuels, quel que soit le versant de la fonction publique à laquelle ils appartiennent, sont sanctionnées par des peines d'amendes plafonnées à six mois de rémunération annuelle ou à un mois pour les infractions formelles. La Cour des comptes, juge de première instance, les prononce de manière individualisée et proportionnée à la gravité des faits reprochés, à l'éventuelle réitération des pratiques prohibées ainsi que, le cas échéant, à l'importance du préjudice. L'article L. 131-5 du code des juridictions financières précise que l'agent qui agit conformément aux instructions préalables de son supérieur hiérarchique et d'une personne habilitée n'est passible d'aucune sanction. La responsabilité du supérieur hiérarchique ou de la personne habilitée se substitue, dans ce cas, à la sienne. De plus, conformément à l'article L. 131-6, l'agent n'est passible d'aucune sanction s'il peut produire un ordre écrit préalable d'une autorité territoriale, dès lors qu'elle a été dûment informée sur l'affaire ou d'une délibération de l'organe délibérant, dès lors que ce dernier a donc été informé sur l'affaire et que cette délibération présente un lien direct avec celle-ci. Par ailleurs, les possibilités de signalement de faits délictueux ont été élargies aux représentants de l'État dans le département ou aux directeurs des finances publiques en région ou en département, pour des faits ne relevant pas des services de l'État. La montée en charge de cette réforme se traduit dans la constitution progressive d'une jurisprudence, qui éclaire les règles à respecter pour les gestionnaires publics. Le déploiement de cette réforme a conduit à s'interroger sur l'application du droit à la protection fonctionnelle, qui se concrétise notamment par une prise en charge des frais d'avocat de l'agent et des condamnations civiles prononcées contre lui en cas de faute de service, sans faute personnelle détachable. Dans sa décision n° 497840 du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a jugé que les agents des trois versants de la fonction publique ne peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle, dont les dispositions relèvent des articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique. En effet, les sanctions financières prononcées par la Cour des comptes ne revêtent pas un caractère pénal mais relèvent d'un régime de responsabilité spécifique aux gestionnaires publics prévu par les articles L. 131-1 et suivants du code des juridictions financières. Le Conseil d'État a néanmoins ajouté que si cette protection est inapplicable à un agent poursuivi devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, il est toujours loisible à l'administration de lui apporter un soutien, notamment sous la forme d'une assistance juridique ou technique, ce soutien relevant de sa seule appréciation et non d'une obligation légale. À la lumière de cette décision, une circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 précise les formes et les modalités du soutien qui peut être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes. Il appartient aux collectivités territoriales de préciser ces éléments au regard de leur propre organisation et également de développer des actions pour prévenir ce risque (mise en place d'un contrôle interne financier, cartographie des risques). La seconde partie de la question porte sur la revalorisation des grilles de rémunération des dirigeants territoriaux.

Le gouvernement vient d'engager l'extension aux administrateurs territoriaux de la réforme de la haute fonction publique, ce qui va conduire à une revalorisation (indiciaire et indemnitaire) de leurs fonctions et de leurs parcours.

Réponse en date du 5 août 2025 à la question n°7026 de Mme. Louise Morel / Harmonisation des droits pour l'accompagnement aux échographies de grossesse

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi qui détermine une liste limitative d'ASA pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit déjà que les employeurs publics peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable. En application de la circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995, la circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 et la circulaire DH/FH1/DASITS n° 96-152 du 29 février 1996, il est demandé aux employeurs publics d'accorder systématiquement une autorisation spéciale d'absence aux agentes publiques pour qu'elles puissent se rendre aux échographies obligatoires liées à leur état de grossesse.

Si, à ce jour, la loi ne comporte aucun motif d'ASA visant expressément le cas des agents publics accompagnant leur conjointe lors des échographies obligatoires, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique le prévoit. Bien qu'il ne soit traduit en droit positif par aucun texte, cette disposition a vocation à s'appliquer dans l'ensemble de la fonction publique. Plusieurs ministères accordent d'ores et déjà dans ce cadre des ASA aux conjoints afin qu'ils puissent assister aux examens médicaux obligatoires. Des facilités horaires peuvent par ailleurs être mises en place, sous réserve de l'accord du chef de service, de l'autorité territoriale ou du chef d'établissement, pour permettre aux agents publics d'accompagner leur conjointe aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de leur grossesse.

24

Réponse en date du 5 août 2025 à la question n°7028 de M. Julien Gokel / Rémunération des agents publics en situation de handicap et travaillant à temps partiel

Les salariés du régime général et les agents de la fonction publique disposent de deux régimes distincts en matière d'invalidité d'origine non-professionnelle. S'agissant de l'invalidité temporaire, les fonctionnaires de l'État peuvent bénéficier de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) dans les conditions prévues par les articles D. 712-13 à 18 du code de la sécurité sociale.

Pour les deux autres versants de la fonction publique, ce droit est prévu à l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes, et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial. Cette prestation est similaire à la pension d'invalidité du régime général : les agents sont classés en trois catégories par la caisse primaire d'assurance maladie et bénéficient de taux de remplacement identiques à ceux applicables aux salariés du privé. L'AIT est accordée à l'épuisement des congés maladie statutaires du fonctionnaire et le fonctionnaire est alors placé en position de disponibilité pour raisons de santé pendant une durée maximale de trois ans, quatre s'il est dans la capacité de reprendre son activité au cours de la quatrième année. Le fonctionnaire ne peut donc pas reprendre une activité et percevoir l'AIT.

D'autres dispositifs permettent de concilier le maintien en activité et une indemnisation au titre d'une incapacité temporaire, tel que le temps partiel thérapeutique, mais ce dernier est accordé pour une durée d'un an maximum pour les fonctionnaires. Le fonctionnaire, exerçant une quotité de travail comprise entre 50 et 90 %, bénéficie alors du maintien de l'intégralité de sa rémunération. L'incapacité permanente à l'exercice des fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service, sans possibilité de reclassement dans un autre corps, entraîne la radiation des cadres et la mise à la retraite anticipée pour invalidité, sans condition d'âge.

Dans ce cadre, le fonctionnaire bénéficie d'une pension de retraite calculée selon les règles de droit commun et sans décote. Le fonctionnaire dispose alors de la possibilité d'exercer une autre activité professionnelle, les règles du cumul emploi retraite permettant à l'ancien fonctionnaire invalide de cumuler sa pension et ses revenus d'activité sans plafonnement. Par ailleurs, les périodes d'arrêts maladie de longue durée peuvent être prises en compte pour l'ouverture du bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL). Ce dispositif, prévu à l'article L. 25 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), permet aux agents ayant commencé à travailler plus tôt que la moyenne et ayant accompli une certaine durée totale d'assurance, de partir à un âge anticipé par rapport à l'âge légal de droit commun. L'article D. 16-2 du même code précise les modalités de prise en compte des congés de maladie statutaire dans celle-ci. Aussi, le 2° du I de l'article D. 16-2 dispose que les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires ont été placés en congé de maladie statutaire dans la limite de quatre trimestres sont réputées avoir donné lieu à cotisation. Ces règles sont identiques à celles appliquées au régime général pour les salariés du secteur privé. En outre, le 4° du II de ce même article prévoit que deux trimestres au titre de l'invalidité dans un autre régime obligatoire peuvent être réputés cotisés pour l'ouverture du bénéfice de la RACL.

Sans méconnaître les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes atteintes par la maladie, il convient de rappeler que la retraite anticipée pour carrière longue se conçoit comme une dérogation au dispositif de droit commun permettant de bénéficier d'une pension. Le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue ne saurait être ouvert que sous réserve d'une durée d'assurance témoignant d'une certaine durée de services effectifs accomplis par l'agent. Les périodes ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs se voient ainsi appliquer un plafond, et cela dans le respect du principe de contributivité et de solidarité de notre système de retraites. En outre, s'il n'est pas envisagé d'assouplir de nouveau les conditions de durée d'assurance nécessaires pour bénéficier de la RACL, ce dispositif a connu de récentes évolutions en faveur des assurés, en créant de nouvelles bornes d'âge pour y être éligible. Le Gouvernement a pleinement conscience de la nécessité de mieux protéger les fonctionnaires malades et de mieux les accompagner vers une reprise d'activité. Dans la fonction publique de l'État, l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État a ainsi prévu une réforme du dispositif de l'invalidité, au terme de laquelle le bénéficiaire sera autorisé à reprendre une activité en parallèle de la perception d'une pension d'invalidité pour les agents placés en catégorie 1.

Pour la fonction publique territoriale, l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux est venu renforcer ces garanties en proposant le versement d'une rente invalidité en complément de la pension de retraite. Ces garanties complémentaires visent le maintien à 90 % du dernier revenu net de l'agent en cas d'invalidité supérieure ou égale à 50 %, ou proportionnelle au taux d'invalidité si ce dernier est inférieur à 50 %. Ces rentes sont versées en déduction des prestations de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Grâce à cette couverture complémentaire en prévoyance obligatoire, les agents publics territoriaux invalides sont dorénavant mieux protégés.

Réponse en date du 19 août 2025 à la question n°1467 de M. Julien Limongi / Passage en catégorie B des syndicats des secrétariats pour les EPCI

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le législateur a adopté deux dispositions à cette fin : d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

D'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », est instaurée de manière pérenne. Elle permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, également sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie limite à quatre ans les années d'exercice requises sur des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, pour bénéficier du « plan de requalification ». Ce texte prévoit, par ailleurs, pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet, que la durée de service ne sera pas proratisée. L'activité est donc comptabilisée de la même manière quel que soit le temps de travail. S'agissant du dispositif de promotion interne prévu par la loi, dit la « formation-promotion », s'il est également réservé aux agents d'un grade d'avancement, il n'est en revanche pas limité aux fonctionnaires des communes de moins de 2 000 habitants.

Le dispositif est conçu pour favoriser les vocations de fonctionnaires n'étant pas secrétaire général de mairie et souhaitant le devenir, en catégorie B, après avoir suivi la formation et réussi l'examen professionnel idoine. Toutefois, un secrétaire général de mairie peut en bénéficier s'il remplit les conditions statutaires (8 ans de services effectifs en C et être sur un grade d'avancement). Il n'existe aucune règle conditionnant ces dispositifs à un lien juridique direct de subordination avec un maire.

Les agents en situation de mise à disposition quelle qu'elle soit (par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), un syndicat de commune ayant pour objet le recrutement d'agents des communes membres, par une commune ou par un centre départemental de gestion dans le cadre d'un service de remplacement), sont réputés occuper leur emploi d'origine. Ainsi, rien ne s'oppose à ce que les agents recrutés sur des emplois de secrétaire général de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes puissent bénéficier des dispositions du plan de requalification, sous réserve du respect des conditions statutaires : être adjoint administratif territorial d'un grade d'avancement et que l'emploi d'origine soit le secrétariat général de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants, exercé depuis au moins quatre ans. En revanche, un agent recruté à l'origine sur un autre emploi qui serait mis ensuite à disposition d'une commune pour assurer des fonctions de secrétaire général de mairie ne saurait bénéficier du plan de requalification, cet agent n'occupant pas un emploi de secrétaire général de mairie. En revanche, un tel agent peut bénéficier du dispositif de formation-promotion pour devenir secrétaire général de mairie. Par ailleurs, un fonctionnaire ne pouvant être à la fois dans les positions administratives de détachement et de mise à disposition, un agent inscrit sur une liste d'aptitude pourra ensuite être nommé, et donc détaché –stagiaire, dans le cadre d'emplois de promotion sous réserve de mettre fin à sa mise à disposition.

Dans le cas d'un EPCI assurant une prestation de service, les agents concernés ne sont pas mis à disposition. Ils assurent une prestation de service de secrétariat général de la commune bénéficiaire. Dès lors que l'emploi créé au sein de ce service est expressément un emploi de secrétaire général de mairie au profit de communes bénéficiaires de moins de 2 000 habitants, et que les conditions statutaires susmentionnées sont remplies, rien ne s'oppose au bénéfice du plan de requalification. Dans ce cas, l'agent peut être nommé stagiaire, détaché dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial de catégorie B, sur un emploi du même service assurant cette prestation, toujours uniquement au bénéfice de communes de moins de 2 000 habitants. De même, un agent promu en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans le cadre du dispositif de « formation-promotion » peut être nommé détaché-stagiaire dans un tel service, puisque qu'il n'exerce pas dans le cadre d'une mise à disposition.

Réponse en date du 19 août 2025 à la question n°5893 de M. Pierre Cordier / Possible titularisation des secrétaires de mairie contractuels

En application de l'article L.320-1 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires sont recrutés par concours. Les agents contractuels des collectivités territoriales n'ont donc pas vocation à être titularisés directement en tant que fonctionnaires.

Toutefois, la législation et la réglementation applicables en matière de fonction publique comportent plusieurs dispositions facilitant l'évolution de l'agent contractuel en fonctionnaire. Ainsi, les statuts particuliers permettent de prendre en compte la durée des services effectifs des agents contractuels pour l'admission à concourir aux concours internes ainsi que pour la détermination du classement d'échelon.

De plus, afin de favoriser le recrutement et le déroulement de carrière des agents contractuels, le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale permet la prise en compte de certaines interruptions de carrière dans la durée des services effectifs, d'une part, et assimile les services à temps partiel comme des services à temps plein, notamment pour l'admission à concourir ainsi que pour la détermination du classement d'échelon, d'autre part. Par ailleurs, l'agent contractuel, recruté pour pourvoir un emploi permanent, qui est inscrit sur une liste d'aptitude après sa réussite à un concours d'accès à un cadre d'emplois, et dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, peut être nommé sur son poste comme fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat (article L.327-5 du code général de la fonction publique). Un agent contractuel exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et inscrit sur une liste d'aptitude à la suite de la réussite à un concours externe ou interne d'accès aux cadres d'emplois englobant l'emploi de secrétaire de mairie, tels qu'adjoint administratif, rédacteur ou attaché territorial, peut donc être nommé fonctionnaire stagiaire, puis titularisé, tout en occupant les mêmes fonctions. Bien que les modalités de rémunération soient différentes de celles des fonctionnaires, les employeurs territoriaux sont incités à veiller à l'équité de rémunération entre les secrétaires généraux de mairie titulaires et les agents contractuels, recrutés pour occuper un emploi de secrétaire général de mairie, en considérant la rémunération globale. Enfin, si la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ne concerne directement que les fonctionnaires titulaires, à l'exception de l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels pour les communes de moins de 2 000 habitants, elle a, en revanche, plusieurs incidences en faveur des contractuels.

Ainsi, les décrets d'application prévoient que les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie qui ont été effectuées comme contractuels par des agents devenus fonctionnaires, sont comptabilisées pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B, dit « plan de requalification » (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024).

27

Ces années d'exercice en tant que contractuel entrent aussi de la même manière dans le calcul de l'ancienneté nécessaire au bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024).

En obligeant à compter du 1er janvier 2028 le recrutement au moins en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, les agents en contrat à durée déterminée devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B. Malgré le changement de catégorie, cette modification de contrat sera sans impact sur l'ancienneté acquise pour passer en contrat à durée indéterminée, les fonctions exercées restant identiques. De même, tous nouveaux contrats à durée indéterminée sur un emploi de secrétaire général de mairie devra être au moins en catégorie B à compter du 1er janvier 2028.

Réponse en date du 19 août 2025 à la question n°7731 de M. Christophe Proença / Harmonisation de la bonification d'ancienneté pour les secrétaires de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a notamment créé un accélérateur de carrière se traduisant par un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon (article 8 de la loi). Le bénéfice de cet avantage est ouvert à tous les agents territoriaux occupant statutairement les fonctions de secrétaire général de mairie et justifiant d'une ancienneté dans cet emploi. Le décret d'application n° 2024-827 du 16 juillet 2024 de cette disposition, entré en vigueur le 1er août 2024, prévoit un double mécanisme de bonification d'ancienneté. Le premier, tous les 8 ans d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie, est obligatoire et automatique. Le second, au maximum tous les trois ans d'ancienneté dans ces mêmes fonctions, est facultatif et fondé sur la valeur professionnelle de l'agent. Ces dispositifs peuvent être cumulatifs. Contrairement au premier mécanisme de bonification d'ancienneté obligatoire qui est lié au seul exercice des fonctions de secrétaire général de mairie et qui s'applique, le cas échéant, rétroactivement à la date d'entrée en vigueur du 1er août 2024, le second mécanisme de bonification d'ancienneté, facultatif, doit faire l'objet d'une décision d'octroi selon des critères fixés dans les lignes directrices de gestion (LDG). Dès lors, si les services accomplis avant le 1er août 2024 sont pris en compte pour le calcul des trois années nécessaires pour en bénéficier, cette bonification facultative ne pourra s'appliquer qu'à la date de la prise de décision d'octroi, c'est-à-dire à la date de signature de la décision individuelle qui en fait bénéficier l'agent. Cette date ne peut être antérieure à la date d'entrée en vigueur des nouvelles lignes directrices de gestion.

28

Réponse en date du 28 août 2025 à la question n°04733 de Mme. Frédérique Puissat / Difficultés de recrutement d'agent contractuel dans les communes de moins de 40 000 habitants

Le statut de la fonction publique territoriale distingue deux sortes d'emplois susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires titulaires : les emplois de grade relevant de l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique (CGFP) et les emplois relevant de l'article L. 412-6 du même code, qualifiés d'emplois fonctionnels, dont la liste est fixée limitativement.

Parmi ces emplois fonctionnels figure celui de directeur général des services (DGS), dont seules les collectivités de plus de 2 000 habitants peuvent bénéficier, s'agissant des communes. Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale sont normalement pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement. A ce titre, les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 fixent les conditions d'accès aux différents emplois administratifs de direction dont fait partie l'emploi de DGS. Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance.



L'article L. 343-1 du CGFP prévoit ainsi que l'emploi de DGS d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants. Pour mémoire, ce seuil a été déjà assoupli puisqu'il a été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, le recrutement temporaire d'un agent contractuel sur un tel emploi peut être autorisé. L'article L. 332-14 du CGFP ouvre en effet cette possibilité pour motif de continuité du service et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial. Ce recrutement sur contrat d'un an maximum, prolongeable d'une année supplémentaire, ne peut se faire qu'à l'issue d'un processus ordinaire de recrutement d'un agent titulaire n'aboutissant pas et mettant en péril la continuité du service dans la commune concernée. Une fois le recrutement contractuel effectué, la commune doit poursuivre la démarche de recrutement d'un fonctionnaire afin que cette situation ne perdure pas au-delà des conditions posées par l'article L. 332-14 du CGFP.

L'éventuelle évolution du cadre de recrutement des contractuels au sein de la fonction publique territoriale n'a pas été abordée récemment dans le cadre des différentes consultations menées par les ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique. C'est une question qui reste ouverte et pourra, le moment venu, faire l'objet de groupes de travail dédiés.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

30

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [le droit de retrait en cas de danger grave et imminent](#)
- ▶ une fiche « Les incollables » sur [le report et l'indemnisation des congés annuels non pris](#)

Protéger les données publiques : un colloque le 23 octobre 2025 !

Le CDG30 organise un colloque dédié à la protection des données publiques

**Jeudi 23 octobre 2025
– à L'Ombrière Pays d'Uzès –
De 9h à 16h**

Cet événement s'adresse aux élus, cadres et agents territoriaux, ainsi qu'aux partenaires institutionnels souhaitant approfondir leurs connaissances sur les enjeux liés à la gestion et à la sécurisation des données.

Dans un contexte marqué par l'accélération de la transformation numérique et le renforcement du cadre réglementaire en matière de protection des données, ce colloque constituera un temps d'information, d'échange et de sensibilisation.

Au programme :

- des interventions d'experts en droit et en sécurité des systèmes d'information,
- des ateliers pratiques pour mieux comprendre les obligations et les bonnes pratiques applicables dans le secteur public.

Par cette initiative, le CDG30 confirme son rôle d'accompagnement des collectivités territoriales et réaffirme son engagement à promouvoir une gestion responsable et sécurisée des données publiques, au service de la confiance des citoyens.

Les informations pratiques disponibles sur le site officiel du CDG30 : <https://www.cdg30.fr/protéger-les-donnees-publiques-colloque-organise-par-le-cdg30>

31

**COLLECTIVITÉS ET CYBERSÉCURITÉ
PROTÉGER LES DONNÉES PUBLIQUES**

COLLOQUE ORGANISÉ PAR LE CDG30

>>>>> **Jeudi 23 octobre 2025**
à L'Ombrière Pays d'Uzès

The graphic features a dark blue background with a network of white and light blue lines connecting various points, symbolizing data and connectivity. On the right side, there is a white silhouette of the map of the Gard region with a shield in the center, representing the local authority. The text is in white and light blue, providing clear information about the event.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de juillet et août.

1/ Est-ce qu'une collectivité doit délibérer pour octroyer un temps partiel à un agent ?

Oui, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public (L. 612-12 du CGFP).

Le CST est obligatoirement consulté avant la délibération de l'assemblée municipale ou communautaire.

2/ Comment un employeur public peut mettre un terme anticipé à un contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur en cas de :

- force majeure ;
- faute grave de l'apprenti ;
- inaptitude médicale de l'apprenti ;
- exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

Il convient de respecter la procédure de licenciement suivante :

- convocation de l'apprenti à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge et mentionnant la possibilité qu'a l'apprenti de se faire assister lors de l'entretien ;
- l'entretien ne peut intervenir moins de 5 jours ouvrables après présentation de la convocation à l'apprenti ;
- pendant l'entretien, les motifs du licenciement sont précisés ;
- notification de la décision de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, au minimum 2 jours ouvrables après la date de l'entretien.

3/ Comment l'apprenti peut mettre un terme anticipé à son contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'apprenti en cas :

- d'obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, moyennant un préavis de 1 mois ;
- ou sans motif, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat.

4/ Est-ce qu'un apprenti bénéficie d'une indemnité de fin de contrat au terme de son contrat d'apprentissage ?

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.