CDG30
N°67
Janvier 2026

Le petit statutaire mensuel

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions règlementaires **p.2**

Les dispositions statutaires découlant de la loi portant création du statut de l'élu local

ASA dans le cadre d'une procédure d'adoption

Dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale

Organisation du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

Diverses modifications du code électoral

Mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels

Date limite des élections des représentants des communes et des EPCI au conseil d'administration du SDIS

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut p.16

L'indemnité de maniement des fonds

Focus p.17

Elections municipales et RGPD

Foire aux questions p.19

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'approche des échéances municipales marque toujours un tournant majeur pour nos collectivités. C'est un moment de transition où l'effervescence démocratique rencontre la rigueur de l'administration. Pour les DGS et les Secrétaires Généraux de Mairie, cette période ne se limite pas à l'organisation du scrutin : elle impose une maîtrise parfaite des obligations post-électorales pour garantir la continuité et la légalité de l'action publique.

Conscient de ces enjeux, le CDG30 a récemment organisé une Matinée spéciale élections municipales et nous vous remercions de votre participation active. Ce temps fort a permis d'aborder concrètement les étapes cruciales qui suivent l'installation des nouveaux conseils. Notre ambition est claire : vous outiller pour que cette transition soit une opportunité de consolidation administrative.

Ce numéro de votre mensuel juridique s'inscrit dans le prolongement de cette écoute. Vous y retrouverez les points de vigilance essentiels pour aborder les prochains mois avec confiance, ainsi que le décryptage habituel de l'actualité statutaire.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Les dispositions statutaires découlant de la loi portant création du statut de l'élu local

La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local comprend quelques dispositions statutaires qui concernent les agents publics disposant d'un mandat ou qui se présentent à une élection :

- Augmentation du nombre d'ASA d'un agent pour participer à la campagne électorale lorsqu'il est candidat à 20 jours (contre 10j)
- En plus des motifs légaux d'absence prévus par le CGCT, la loi prévoit que l'agent puisse s'absenter pour se rendre et participer :
  - Aux réunions organisées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsqu'il a été désigné pour y représenter la commune ;
  - Aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant ;
  - Aux fêtes légales suivantes : 8 mai, 17 juillet et 11 novembre, et aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;
  - Aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.
- Octroi de facilités supplémentaires dans le cadre de conventions :
  La loi créé un article L. 1621-6 dans le CGCT qui prévoit que l'employeur privé ou public d'un élu local, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et non salariées qui sont titulaires d'un mandat d'élu local peuvent conclure avec la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont l'élu est membre une convention qui précise les mesures destinées à faciliter, au-delà des obligations prévues par le présent code, l'exercice du mandat local.
  L'employeur ayant conclu cette convention peut se voir attribuer le label " employeur partenaire de la démocratie locale ", dans des conditions prévues par décret. Ce décret détermine notamment les critères d'attribution du label, qui tiennent compte du taux de présence des élus locaux dans l'entreprise ou l'organisme public ou privé, du nombre d'heures d'autorisation d'absence avec maintien de la rémunération et des conditions de disponibilité pour la formation.
  Des conventions-cadres peuvent être conclues entre l'employeur public ou privé et les associations représentatives des élus locaux. La convention mentionnée au I ne peut prévoir de mesures moins favorables que celles prévues dans la convention-cadre conclue avec l'association dont la collectivité est adhérente.
- L'entretien annuel des agents publics titulaires d'un mandat doit tenir compte de cet engagement
  Cette loi créé un nouvel article dans le CGFP qui dispose que (art. L. 521-6) :
  « Pour les fonctionnaires titulaires d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, l'entretien professionnel annuel mentionné à l'article L. 521-4 est également consacré aux mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives. Cet entretien permet de plus la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par ces agents.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Le contrat d'engagement de service public

Le décret n° 2026-4 du 5 janvier 2026 fixe les conditions de passation et d'exécution d'un contrat d'engagement de service public et élargit le périmètre des candidats pouvant bénéficier d'un contrat d'engagement de service public, en intégrant tous les étudiants admis à poursuivre des études de santé à l'issue de la première année du premier cycle des études de médecine, d'odontologie, de maïeutique et de pharmacie (à l'exception de la filière industrie) ou ultérieurement au cours de ces études. Il renvoie à l'échelle de l'arrêté la fixation des modalités organisationnelles du contrat d'engagement de service public.

Il précise également que le contrat d'engagement de service public ne peut être cumulé avec aucun autre contrat de même nature conclu, notamment, avec un établissement de santé, un établissement médico-social ou une collectivité territoriale – article R. 631-24 du code de l'éducation.

Autorisation d'absence dans le cadre d'une procédure d'adoption

Le décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 fixe à 5j le nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption. Conformément à l'article L.622-1 du CGFP les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité prévues pour les salariés du secteur privé. En conséquence, cette disposition s'applique également aux agents de la FPT.

Dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale

Le décret n° 2025-1446 du 31 décembre 2025 fixe les seuils de rémunérations en-deçà desquels les réductions de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont applicables. Il rehausse par ailleurs le taux de droit commun de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée au régime général et dans plusieurs régimes spéciaux, en contrepartie de la baisse concomitante du taux de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, et en tire les conséquences sur les valeurs maximales du coefficient de calcul de la réduction générale dégressive unique.

Organisation du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

L'arrêté du 18 décembre 2025 modifie l'arrêté du 15 juillet 2022 portant organisation du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires.

Il prévoit désormais que l'élection des représentants des sapeurs-pompiers volontaires au comité consultatif départemental a lieu au scrutin de liste majoritaire à un tour. Elle se tient à la même date et selon le même calendrier que les élections des représentants des personnels à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours.
Pour être électeur et éligible, à la date de l'élection, un sapeur-pompier volontaire doit appartenir au corps départemental et son engagement ne doit pas être suspendu. Il doit également être majeur et avoir terminé sa période probatoire.

La liste des électeurs est fixée par le président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours.
Les représentants des sapeurs-pompiers volontaires sont élus sur des listes complètes qui comprennent autant de noms de titulaires et de suppléants qu'il y a de sièges à pourvoir pour chaque grade ou catégorie de grades.
Ces listes comprennent au moins trois candidates titulaires, quel que soit leur grade ou catégorie de grade.
Lors du vote, il ne peut y avoir d'adjonction, de suppression de noms ou de modification de l'ordre de présentation.

Diverses modifications du code électoral

Le décret n° 2026-8 du 8 janvier 2026 pris en application de l'article L. 52-18-4 du code électoral créé par l'article 12 de la loi n° 2024-247 du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux afin de définir les modalités d'application du nouveau chapitre V ter du code électoral relatif à la protection des candidats. La loi a élargi la protection fonctionnelle de l'État aux candidats aux élections et a prévu, sous certaines conditions, le remboursement par l'État des frais de sécurisation engagés par les candidats pendant la campagne électorale en cas de menace avérée.

De plus, le décret modifie des dispositions du code électoral relatives, d'une part, à la durée du mandat des membres de la commission prévue à l'article L. 19 du code électoral. Celui-ci passant de 3 à 6 ans. D'autre part, le texte crée un « bureau centralisateur intermédiaire » désigné par le préfet dans chaque secteur où sera établi un recensement intermédiaire des votes dudit secteur. Il s'agit ici de dispositions d'application de la loi n° 2025-795 du 11 août 2025 visant à réformer le mode d'élection des membres du conseil de Paris et des conseils municipaux de Lyon et de Marseille.

Il procède enfin à des corrections légistiques du décret n° 2025-1059 du 3 novembre 2025 relatif à la dématérialisation complète de l'établissement et de la résiliation d'une procuration et portant diverses modifications du code électoral.

Date limite des élections des représentants des communes et des EPCI au conseil d'administration du service d'incendie et de secours et des élections des représentants des sapeurs-pompiers et des fonctionnaires territoriaux du SDIS n'ayant pas la qualité de sapeurs-pompiers professionnels à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours

La date limite des élections des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale au conseil d'administration du service d'incendie et de secours (CASIS) et des élections des représentants des sapeurs-pompiers et des fonctionnaires territoriaux du service départemental d'incendie et de secours n'ayant pas la qualité de sapeurs-pompiers professionnels à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (CATSIS) est fixée au 22 juillet 2026 – arrêté du 5 janvier 2026.

Mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels

Le décret n° 2026-18 du 20 janvier 2026 instaure une majoration de durée d'assurance au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires à partir de dix ans d'engagement. Cette majoration s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2026 et est égale à :

- 1 trimestre pour une période d'engagement d'au moins 10 années ;
- 2 trimestres pour une période d'engagement d'au moins 20 années ;
- 3 trimestres pour une période d'engagement d'au moins 25 années.

La période d'engagement correspond à la durée totale, calculée de date à date, continue ou non, de services pendant laquelle l'assuré a été engagé comme sapeur-pompier volontaire dans les conditions définies à l'article R. 723-9 du code de la sécurité intérieure.

Par ailleurs, il supprime la référence à la surcotisation sur la part salariale de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

Jurisprudence

Conseil d'État, 30 décembre 2025, requête n° 493053 / Le point de départ du délai de rétractation dans le cadre d'une rupture conventionnelle est la date à laquelle l'agent reçoit une copie de la convention

Afin de garantir le libre consentement du fonctionnaire, le délai de rétractation prévu à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la rupture conventionnelle ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties.
En l'espèce, un conseil départemental refuse la rétractation de l'agent au motif que celle-ci était parvenue tardivement, la collectivité retenant la date à laquelle elle avait reçu ledit courrier de rétractation et non la date à laquelle l'agent l'avait expédié. Le conseil départemental a considéré que le point de départ du délai de rétractation était la date d'envoi d'un courriel informant l'agent de la signature de la convention par l'autorité territoriale. L'agent contestait avoir pris connaissance du courriel à cette date et donc avoir disposé effectivement d'un exemplaire de la convention signé des deux parties.
L'arrêté de radiation des cadres est donc annulé par le juge.

Tribunal administratif de Grenoble, 23 décembre 2025, requête n°2207220 / Le CIA ne peut être conditionné à la survenance de circonstances exceptionnelles (ex : assurer des remplacements)

La délibération instaurant un CIA qui permet de valoriser l'implication dont aurait fait preuve un agent confronté à des situations extraordinaires, telles que le remplacement d'un collègue absent pendant un mois en continu ou bien pendant 2 mois en plusieurs fois dans l'année, sa disponibilité et son adaptabilité afin d'assurer la sécurité et / ou la salubrité ou éviter la fermeture d'un service ou équipement aux usagers, ou encore son engagement dans des circonstances exceptionnelles est illégale.

Si, à l'occasion de tels événements, l'agent peut voir reconnaître son implication dans l'exercice de ses fonctions, il n'en reste pas moins que la délibération, en conditionnant le bénéfice de cette indemnité à la survenance de ces conditions exceptionnelles, non directement liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, méconnaît les dispositions précitées du décret du 20 mai 2014.

Cour administrative d'appel de Nancy, 18 décembre 2025, requête n°22NC02856 / Une délibération autorisant le Maire à signer une convention portant indemnisation du CET d'un agent qui mute créé un droit financier pour la collectivité d'accueil

Dans cette affaire, une commune a délibéré pour autoriser le Maire à signer une convention actant l'indemnisation du transfert de compte épargne-temps d'un agent qui a muté au sein d'une communauté de commune. Six mois plus tard, la commune prend une nouvelle délibération pour retirer celle qui autorisait l'indemnisation du CET transféré.

Par une requête et un déféré, la communauté de communes et la préfète ont demandé au tribunal administratif de Besançon d'annuler cette dernière délibération.
Il est admis que la délibération litigieuse, qui ne concernait que de manière indirecte cette fonctionnaire territoriale et se bornait à autoriser le maire à signer la convention arrêtant les modalités financières du transfert de ce compte épargne-temps ne créait aucun droit ni aucun avantage financier pour la fonctionnaire territoriale ayant muté. Toutefois, elle a créé des droits financiers au profit de la communauté de communes et ne pouvait être retirée, à supposer qu'elle eût été illégale, que dans le délai de quatre mois après son intervention.
Par conséquent, la requête de la commune est rejetée.

Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand, 6 janvier 2026, requête n°2201394 / Un agent ne peut s'absenter au titre des congés annuels qu'après accord de son autorité hiérarchique

En l'espèce, une agente ayant soumis une demande de congé s'est absentée du service sans qu'une réponse ne lui soit apportée. Elle fait valoir qu'elle s'est assurée au préalable auprès de ses collègues que son absence n'impacterait pas le bon fonctionnement du service, et qu'aucune réponse négative à sa demande ne lui ayant été transmise avant le début de ces congés, elle était dès lors en droit de s'absenter. Cette agente conteste la retenue sur rémunération appliquée pour la durée de l'absence.

Or, aucun accord exprès de l'autorité administrative n'est intervenu avant sa prise de congés sur la période considérée. Sa demande ne pouvait être regardée comme ayant été acceptée. Par conséquent, son recours est rejeté.

Cour administrative d'appel de Marseille, 2 décembre 2025, requête n°25MA01255 / Révocation pour un cumul d'activité illégal

Un agent a été révoqué pour d'avoir exercé les fonctions de gérant d'une société commerciale et d'avoir exercé une activité commerciale de coiffeur au sein de cette société, en particulier, durant ses périodes d'arrêt de travail pour maladie.
Si l'agent admet avoir exercé cette activité de gérance, il conteste avoir exercé l'activité commerciale de coiffeur. Toutefois, la matérialité de ce fait est établie par les pièces versées aux débats, et en particulier, par les informations recueillis par l'inspection générale des services à partir du site Internet du salon de coiffure du requérant. L'ensemble de ces faits constitue des manquements à ses obligations professionnelles et déontologiques telles que définies à l'article L. 123-1 du code général de la fonction publique, et à ses devoirs de probité et d'obéissance hiérarchique. Ces faits sont de nature à justifier l'infliction d'une sanction disciplinaire.

Cour administrative d'appel de Paris, 8 janvier 2026, requête n°24PA02206 / Pour apprécier si le recours à des CDD successifs présente un caractère abusif, le juge prend en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises (nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur, le nombre et la durée cumulée des contrats en cause)

Un agent contractuel a été recruté en qualité d'adjoint technique territorial non titulaire à temps complet pour une durée de six mois et cinq jours afin d'assurer le remplacement d'un agent titulaire momentanément

indisponible en tant que conducteur de véhicules de transport collectif, et que, ce contrat a été renouvelé de façon continue à douze reprises pour une durée comprise entre trois et quatre mois afin de remplacer le même agent en raison du prolongement de l'absence de celui-ci.

Dans ces conditions, et dès lors que la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause ne donnaient pas à eux seuls au requérant un droit au renouvellement de son contrat et en l'absence de tout texte instaurant un droit au renouvellement des contrats à durée déterminée ou à leur transformation en contrat à durée indéterminée, le fait pour la commune d'avoir recouru à une succession de contrats à durée déterminée durant quatre ans et cinq jours afin de remplacer le même agent titulaire temporairement absent ne revêt pas, contrairement à ce que soutient le requérant, un caractère abusif.
Le recours de l'agent est donc rejeté.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 2 décembre 2025, requête n°24TL00489 / Un CIA à 0 déterminé au regard de sa contribution au bon fonctionnement du service public ne constitue pas une sanction déguisée

Un agent technique conteste son CIA à taux nul – il avait fait l'objet d'une suspension l'année précédente.
La décision par laquelle l'autorité, qui en est chargée, détermine le montant des indemnités et primes d'un fonctionnaire au regard de sa contribution au bon fonctionnement du service public n'a, en aucun cas, le caractère d'une sanction disciplinaire. En outre, si le requérant subit une réduction de rémunération, il ne ressort toutefois pas des pièces du dossier que le maire aurait eu l'intention de sanctionner l'agent. En effet, la commune de Laroque a engagé une procédure disciplinaire à son encontre pour absence de sérieux dans l'accomplissement, de travaux de débroussaillage ayant conduit à la dégradation d'un mur de clôture d'une propriété privée, et a donné lieu à un avertissement.
Le juge écarte donc l'hypothèse d'une sanction déguisée et rejette le recours de l'agent.

Cour administrative d'appel de Nancy, 12 novembre 2025, requête n°23NC01228 / Une dérogation à la durée légale de travail liée à l'ancienneté est illégale

Un conseil municipal a adopté son protocole du temps de travail en instaurant une sujétion d'engagement et de continuité de service public consistant à accorder un jour supplémentaire de RTT chaque année aux agents comptant de 20 à 39 ans de service dans la FPT et 2 jours chaque année à ceux comptant au moins 40 ans de service. Le préfet a demandé à la maire de la commune de retirer ce point de cette délibération, qui a refusé.

Le juge rappelle qu'une telle dérogation à la durée légale de travail repose sur un critère d'ancienneté propre à chaque agent et est sans lien avec les contraintes ou les caractéristiques de leurs missions. Dès lors, en retenant un tel critère pour déterminer une dérogation à la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, le conseil municipal a méconnu le décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, et donc commis une erreur de droit.
La requête présentée par la commune est rejetée.

Conseil d'État, 28 novembre 2025, requête n°495378 / Obligation de réintégration d'un agent admis à la retraite d'office après un jugement définitif annulant l'arrêté litigieux

L'annulation d'une décision ayant irrégulièrement mis d'office à la retraite un fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé oblige l'autorité compétente à réintégrer l'intéressé à la date de sa mise à la retraite et à prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer sa carrière et le placer dans une situation régulière.
En jugeant que l'admission à la retraite de la requérant faisait obstacle à ce que celle-ci soit effectivement réintégrée dans son emploi ou dans un emploi équivalent, alors que l'arrêté portant mise à la retraite pour invalidité et radiation des cadres avait été annulé par le jugement du tribunal administratif de Toulouse devenu définitif, la cour administrative d'appel de Toulouse a commis une erreur de droit. L'intéressée est fondée à en demander l'annulation pour ce motif. L'affaire est renvoyée à la cour administrative d'appel de Toulouse.

Cour administrative d'appel de Versailles, 22 janvier 2026, requête n°23VE01933 / Insuffisance professionnelle caractérisée par un comportement managérial inadapté

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement. L'administration peut notamment se fonder sur l'incapacité de l'agent à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service public.
En l'espèce, un agent, qui exerçait les fonctions de responsable technique chargé d'exploitation et des services et était, à ce titre, missionné pour gérer, motiver et dynamiser le personnel ainsi que pour organiser et optimiser l'activité de son service, a été licencié pour insuffisance professionnelle pour son incapacité à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service.
Le requérant, ingénieur principal, a adopté un comportement managérial inadapté, marqué par des propos grossiers, un manque de soutien envers ses équipes et le dénigrement d'un subordonné. Il est également prouvé qu'il a harcelé une agente par des messages à caractère sexuel et des comportements déplacés. Malgré ses compétences techniques et l'argument d'un prétendu complot, le juge administratif reconnaît que ces faits constituent une insuffisance professionnelle réelle compromettant le service. En conséquence, le jugement de première instance qui avait annulé le licenciement est infirmé.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 6 janvier 2026 à la question n° 10412 de M. Philippe Fait / Accompagnement des enfants en situation de handicap pendant la pause méridienne

L'École inclusive demeure une priorité nationale. À ce jour, près de 550 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés en milieu ordinaire, un chiffre en progression annuelle soutenue, de l'ordre de 5 à 8 %. Pour accompagner cette dynamique, 17 000 postes d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ont été créés en cinq ans, dont 3 000 à la rentrée 2024 et 2 000 à la rentrée 2025. Au total plus de 140 000 AESH accompagnent les élèves.

La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 prévoit la prise en charge par l'État de la rémunération des AESH sur le temps de pause méridienne. Cette loi constitue une avancée significative en garantissant la continuité de l'accompagnement. Le décret n° 2025-135 du 14 février 2025 a abrogé la note de service du 24 juillet 2024, sans toutefois remettre en cause le principe de prise en charge par l'État des AESH sur la pause méridienne. La loi ne modifie pas les compétences des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), dont les décisions d'accompagnement humain ne peuvent concerner que le temps scolaire. Si des préconisations peuvent être faites sur le besoin d'accompagnement sur le temps méridien, il revient à l'éducation nationale d'expertiser ce besoin, en lien avec les familles et les collectivités territoriales. Cette expertise prend utilement appui sur une « fiche navette pour l'évaluation des besoins », disponible sur Éduscol. Les recommandations des MDPH sont un des éléments pris en compte dans cette expertise, afin de garantir aux élèves l'accompagnement dont ils ont besoin. L'accompagnement par un AESH ne se substitue pas à la surveillance et à l'encadrement des élèves durant la pause méridienne, qui relèvent de la compétence exclusive de la commune dans le premier degré, ou du chef d'établissement dans le second degré et l'enseignement privé. Au 31 mars 2025, 8 615 élèves étaient accompagnés sur la pause méridienne, mobilisant l'équivalent de 975 ETP AESH rémunérés par l'État. Ce cadre juridique renouvelé et les moyens déployés ont vocation à renforcer l'égalité d'accès au service public de l'éducation pour les élèves en situation de handicap.

Réponse en date du 8 janvier 2026 à la question n° 05258 de Mme. Christine Herzog / Possibilité pour une commune de se porter caution pour l'un de ses agents

Des règles spécifiques en matière d'aides s'appliquent aux collectivités territoriales. A ce titre, il est de jurisprudence constante qu'une aide non prévue par la loi est illégale. Les dispositions des articles L 312-3 et R 312-8 à 10 du code de la construction et de l'habitation et L.3231-4 et L 3231-5 du code général des collectivités territoriales, s'agissant des seules communes, prévoient la possibilité pour les collectivités territoriales d'apporter leur aide à une personne privée mais uniquement pour garantir ou cautionner un emprunt. Il apparaît ainsi que la possibilité pour une commune ou toute autre collectivité territoriale, de se porter caution pour le paiement de loyers, qu'il s'agisse de ses agents ou de toute autre personne, n'entre pas dans le cadre légal du code de la construction et de l'habitation ni de celui du code général des collectivités territoriales.

Toutefois, en vertu de l'article 6 de la loi n° 90-449 du 31 mai 1990 visant la mise en œuvre du droit au logement, le Fonds de solidarité pour le logement, créé dans chaque département et dont la gestion lui est confiée, peut accorder dans les conditions définies par son règlement intérieur, des aides financières sous forme de cautionnement, prêts ou avances remboursables, garanties ou subventions à des personnes qui éprouvent des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de leurs ressources ou de leurs conditions d'existence, pour accéder à un logement. Enfin, pour se prémunir d'éventuels impayés, les propriétaires bailleurs ont la possibilité de souscrire la garantie des loyers impayés (GLI) qui est un produit assurantiel.

Réponse en date du 13 janvier 2026 à la question n°8399 de M. Laurent Lhardit / Proposition relative à l'organisation de la police municipale

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est régi par le décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale, et par le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

A l'instar des autres corps et cadres d'emplois de la fonction publique, le recrutement des directeurs de police municipale se fait selon plusieurs moyens : par le concours externe, par la promotion interne selon la voie du concours interne ou de celle de l'examen professionnel, par détachement ou intégration directe d'un fonctionnaire de catégorie A. Les chefs de service de police municipale peuvent bénéficier de la promotion interne selon deux moyens :
- Par le concours interne ouvert pour au plus 60% des postes mis aux concours, prévu au 2° de l'article 4 du décret n° 2006-1392 susmentionné. Il suffit de justifier de quatre ans de services publics effectifs, condition pouvant être remplie aussi bien par des policiers municipaux de catégorie B que de catégorie C.
- Par la promotion interne liée à la réussite d'un examen professionnel en application des dispositions de l'article 5 du même décret. Sont concernés les chefs de service de police municipale justifiant de 5 ans de services effectifs dans leur grade et d'au moins 10 années de service effectifs, tous cadres d'emplois de la police municipale confondus. Cette voie de promotion est contingentée en application de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, de l'article 6 du décret n° 2006-1392 et des articles 14 et 16 du décret n° 2006-1695. Compte tenu du faible nombre d'effectifs du cadre d'emplois de directeur, il ne serait pas pertinent de créer une seconde voie de promotion interne « au choix », qui serait mécaniquement soumise aux mêmes règles de contingentement que celle de l'examen professionnel.

En outre, à l'instar des autres fonctionnaires territoriaux, les policiers municipaux bénéficient de la réforme de l'assouplissement de ces contingentements (décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023). Ils bénéficient également de nouvelles possibilités de régularisation des formations nécessaires à la promotion interne (décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024).

Auparavant, un fonctionnaire territorial n'ayant pu accomplir sa formation de professionnalisation dans les délais impartis ne pouvait plus en bénéficier, cette formation étant par ailleurs une condition impérative pour toute promotion interne.

Dorénavant, il peut en bénéficier en dehors desdites périodes et ne peut donc plus se retrouver sans perspectives définitives de promotion interne.

Par ailleurs, à l'occasion de la dernière revalorisation de leur statut (décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023), le seuil minimum de l'équipe de police municipale à encadrer pour la création d'un poste de directeur (vingt effectifs) a été étendu à l'ensemble des agents concourant aux missions de police municipale, quel que soit leur

statut, tels les agents de surveillances de la voie publique ou les opérateurs de vidéo-protection. Cette mesure conduit à faciliter la création de postes de direction compte tenu de la montée en puissance des services de police municipale. Plus largement, si l'augmentation des besoins en effectifs sur l'ensemble de la filière police municipale a pu occasionner des difficultés de recrutement, à l'instar de l'ensemble des forces de sécurité intérieure, ces difficultés varient fortement d'une collectivité à l'autre.

La 13ème édition du « panorama de l'emploi territorial », publiée à partir des données sociales et des bourses de l'emploi à l'automne 2024, révèle en effet que le métier de directeur de police municipale ne figure pas parmi les métiers les plus en tension de la fonction publique territoriale. Ainsi, le nombre important de candidats aux concours, notamment internes, y compris pour le cadre d'emplois de directeur, démontre qu'il n'y a pas de problème d'attractivité en tant que tel. En 2024, on recensait 241 candidats au concours interne de directeur de police municipale pour 33 postes ouverts (en 2020, ils étaient 150 pour 18 postes ouverts). Dans ces conditions, il n'est pas envisagé de créer une nouvelle voie de promotion interne dans le cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Réponse en date du 13 janvier 2026 à la question n°11322 de M. Arthur Delaporte / Statut social des policiers municipaux

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, et les travaux actuellement en cours sur le projet de loi relatif aux compétences, aux moyens, à l'organisation et au contrôle des polices municipales et des gardes champêtres montrent l'attention particulière que les Gouvernements successifs lui portent. A l'issue d'une phase de concertation associant les diverses parties prenantes, intitulée « Beauvau des polices municipales », qui s'est déroulée d'avril 2024 à mai 2025, le Gouvernement a engagé une réforme générale de la police municipale, qui, au-delà des compétences, porte sur l'organisation, la formation et le contrôle des agents et de leur encadrement, le renforcement de leur accès à de nouveaux moyens matériels tels les drones.

Cette réforme rapprochera également les prérogatives et le fonctionnement du cadre d'emploi des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux, sans pour autant remettre en cause les spécificités de leur mission. Le projet de loi a été déposé au Sénat le 29 octobre 2025 et devrait être discuté au premier trimestre 2026. Si le projet de loi ne comporte pas de mesures sur les droits à pension des policiers municipaux, il convient de rappeler qu'à l'instar de l'ensemble des agents publics, les policiers municipaux bénéficient du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), qui permet de prendre en compte le régime indemnitaire dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut dans le calcul de leur pension.

En outre, les agents de catégorie C de police municipale bénéficient du classement dans la catégorie active leur permettant un départ anticipé de cinq années à la retraite par rapport aux agents de catégorie sédentaire. En outre, il convient de rappeler que le Gouvernement a récemment procédé à une revalorisation substantielle de la carrière et de la rémunération de ces agents. Ainsi, au plan statutaire, les décrets publiés le 23 novembre 2023, ont facilité et décontingenté l'accès à l'échelon spécial pour les agents de police municipale, cadre d'emplois de catégorie C, cet échelon devenant un échelon de droit commun. La carrière des directeurs de police municipale, cadre d'emplois de catégorie A, est par ailleurs alignée sur celle, plus avantageuse, des agents relevant de la catégorie dite « A type ». Au plan indemnitaire, en application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, les policiers municipaux peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales, d'un régime indemnitaire dont les modalités ont été adaptées et les taux revalorisés par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024. Leur régime indemnitaire est dorénavant constitué d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée d'une part assise sur le traitement indiciaire des agents et d'une part liée à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les taux et montants maximums de ces deux parts ont été réévalués de manière significative afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires concernés de bénéficier d'une revalorisation salariale, sous réserve du vote d'une délibération en ce sens par les organes délibérants des collectivités territoriales.

Réponse en date du 22 janvier 2026 à la question n°06905 de Mme. Lauriane Josende / Adaptation de la formation obligatoire pour les anciens gendarmes lauréats du concours de policier municipal

L'article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure, inséré par la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit que les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale peuvent, dans les conditions fixées dans leurs statuts particuliers, être dispensés de tout ou partie de la formation initiale d'application compte tenu de leurs expériences professionnelles antérieures. Les policiers et gendarmes nationaux peuvent ainsi d'ores et déjà bénéficier d'une réduction de moitié de la formation initiale d'application des policiers municipaux, lorsqu'ils n'ont pas rompu le lien avec leur administration d'origine.

Ce dispositif a permis de réduire les délais de mise à l'emploi des policiers et gendarmes nationaux accueillis dans un cadre d'emplois de la police municipale. En revanche, en l'état actuel du droit, les anciens policiers et gendarmes nationaux, lauréats d'un concours d'accès aux cadres d'emplois de la police municipale, ne bénéficient d'aucune dispense de tout ou partie de cette formation. Le Beauvau des polices municipales, qui a été le cadre de nombreux et riches échanges entre les élus locaux, les représentants des organisations professionnelles de policiers municipaux et les différents services de l'Etat, a permis d'identifier, s'agissant du recrutement et de la formation des agents, les difficultés et les pistes d'amélioration ou de simplification et des propositions ont été formulées. C'est dans ce contexte que le Gouvernement a travaillé sur une évolution du cadre juridique de la formation des policiers municipaux qui permettrait au Centre national de la fonction publique territoriale d'adapter les obligations de formation aux besoins des agents et des collectivités qui les emploient. Le projet de loi relatif aux compétences, aux moyens, à l'organisation et au contrôle des polices municipales et des gardes champêtres prévoit ainsi d'adapter le contenu des formations aux acquis des agents qui ont pu acquérir, dans des fonctions antérieures, des expériences et savoir-faire professionnels communs avec certaines parties des formations dispensées dans les cadres d'emplois de la police municipale. Présenté à la fin du mois d'octobre 2025 en Conseil des ministres, le texte est inscrit pour être examiné par le Sénat en 2026.

Réponse en date du 27 janvier 2026 à la question n°3927 de Mme. Michèle Tabarot / Difficultés d'accès au logement des fonctionnaires dans les zones tendues

L'accès au logement des agents publics fait partie des priorités du Gouvernement dont les orientations répondent à la nécessité de mettre en place une politique encourageant le rapprochement du logement du lieu de travail des agents publics afin de favoriser l'attractivité de l'emploi dans le secteur public. Afin d'accompagner ce rapprochement, les conventions de réservation prévues à l'article R. 441-5 du code de la construction et de l'habitation constituent un des leviers à mobiliser en prévoyant, en particulier pour la part du contingent préfectoral dédiée aux agents publics de l'Etat de 5 % maximum du total des attributions, en fonction de contraintes particulières relatives à certains demandeurs de logement social, une territorialisation des objectifs d'attribution à une échelle infra-départementale. Cette approche territorialisée peut répondre aux besoins spécifiques dans certains secteurs. La réforme des attributions permet également pour les EPCI concernés, de développer sur leur territoire, dans le cadre de leur plan partenarial de gestion de la demande et d'information des demandeurs, des dispositifs de location voulue.

L'objectif est ainsi de mieux positionner le demandeur en tant qu'acteur dans sa démarche de recherche de logement et d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande. En ce qui concerne les agents publics, le système d'information de location voulue d'Ile-de-France, BALAE, qui donne entière satisfaction, devrait prochainement faire l'objet d'une extension en dehors de l'Ile-de-France. Le Gouvernement souhaite aller beaucoup loin grâce à la proposition de loi visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics, sur laquelle vous vous êtes fortement impliquée avec plusieurs amendements, qui a été votée en première lecture à l'Assemblée Nationale le 12 janvier 2026. Enfin, le Gouvernement encourage l'ensemble des dispositifs visant à augmenter l'offre de logements sociaux à destination des agents publics de l'ensemble de la fonction publique, notamment les dispositifs de cession de terrains décotés, qui seront renforcés une fois la proposition de loi votée.

Réponse en date du 27 janvier 2026 à la question n°6446 de M. José Gonzalez / Sécurité des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent être recrutés comme des agents titulaires d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique territoriale, ou comme des agents contractuels. Ils interviennent sur la voie publique après avoir été agréés par le procureur de la République et avoir prêté serment devant le tribunal judiciaire. Ils ne possèdent pas la qualité d'agent de police judiciaire adjoint définie par l'article 21 du code de procédure pénale.

La loi leur confie néanmoins certaines fonctions de police judiciaire, en application des dispositions des articles 15 et 28 du code de procédure pénale. La compétence de verbalisation des ASVP est limitée notamment aux domaines du stationnement hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics, de la lutte contre le bruit. Les missions confiées aux ASVP sont restreintes et celles-ci ainsi que leur origine professionnelle demeurent très variables d'une collectivité territoriale à l'autre. Ils bénéficient d'une voie spécifique d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale par un concours interne dédié, conformément aux dispositions de l'article 4 du décret du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.

En terme de moyens opérationnels, comme le rappelle la circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique, aucune disposition réglementaire ne permet à ces agents de porter une arme, quelle qu'en soit la catégorie. Ils sont placés dans une situation comparable à celle d'autres agents relevant de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, tels les sapeurs-pompiers qui ont un uniforme et interviennent également sur la voie publique. Si, a contrario, un dispositif facultatif d'armement existe pour les agents de police municipale, ce régime est fondé et proportionné au regard des missions de police administrative et de police judiciaire qui leurs sont confiées. Il peut être précisé que rien n'interdit à une collectivité d'équiper un ASVP avec un gilet pare-balles, étant rappelé que cet équipement fait alors partie de la tenue d'uniforme, laquelle doit permettre l'identification des ASVP par le public. Ainsi que le rappelle la circulaire du 28 avril 2017 précité, cette tenue porte généralement un flocage comportant la mention « ASVP ». Cette tenue d'uniforme, avec le cas échéant le gilet pare-balles, doit être strictement distincte de celle des agents de police municipale, elle-même réglementée par l'arrêté ministériel du 5 mai 2014.

Par ailleurs, les ASVP peuvent procéder, à l'occasion de l'exercice de leurs missions de verbalisation, à un recueil de l'identité du contrevenant, c'est-à-dire demander à celui-ci de décliner son identité, sans pouvoir le contraindre, ni exiger de lui qu'il présente un document justifiant de son identité. De plus, en application de l'article 73 du code de procédure pénale, les ASVP ont qualité, comme toute personne, en cas de crime flagrant ou de délit flagrant, d'appréhender son auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche.

En matière de formation professionnelle, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise des formations spécifiques aux ASVP ou en commun avec d'autres professions exposées sur la voie publique, notamment en matière d'intervention sur la voie publique et de réaction face à l'agressivité, y compris des formations théorique et pratique sur l'usage des menottes ou de la légitime défense.

Comme tout agent public, dans le cadre de la protection fonctionnelle, ils bénéficient le cas échéant des mesures de protection et d'assistance juridique dues par l'administration à ses agents afin de les protéger contre les attaques dont ils font l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ou contre les mises en cause de leur responsabilité devant le juge pénal pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Par ailleurs, si nécessaire, il est possible de constituer des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant ou abusif de véhicules, ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins, en respectant l'étendue des prérogatives attachées aux fonctions de ces deux catégories d'agents. En effet, rien n'interdit une patrouille pédestre mixte lorsque l'intégralité de la mission assignée à cette patrouille entre à la fois dans les compétences légales des policiers municipaux et dans celles des ASVP.

Réponse en date du 29 janvier 2026 à la question n°06908 de M. Alain Marc / Indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux révoqués pour faute grave

Conformément aux dispositions des 1° et 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouverte aux agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels), dans les mêmes conditions que les agents du secteur privé, à savoir que l'agent a été involontairement privé d'emploi et conformément à l'article L. 5422-1, qu'il soit apte au travail et qu'il recherche un emploi qui satisfasse à des conditions d'âge et d'activité antérieure. Les cas dans lesquels un agent se verrait privé de son emploi de manière involontaire sont précisés à l'article 2 du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage, ainsi qu'aux articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. C'est le cas notamment pour les agents ayant fait l'objet d'un licenciement pour tout motif ou d'une radiation d'office. En effet, le juge administratif a confirmé à plusieurs reprises (CE, 25 janvier 1991, n° 97015 et CE 9 octobre 1992, n° 96359) que la révocation d'un agent était constitutive, pour ce dernier, d'une privation involontaire d'emploi et donc que le licenciement pour motif disciplinaire des fonctionnaires territoriaux ne les privait pas de l'aide au retour à l'emploi - ARE. Cette allocation vise à permettre à l'agent de percevoir un moyen de subsistance en cas de perte d'emploi et dans l'attente d'un nouvel emploi. Elle doit être regardée comme un revenu d'inactivité dont la suppression ne peut pas être envisagée à titre de sanction. Il revient le cas échéant au juge pénal de prononcer les sanctions y compris financières à l'encontre des agents publics ayant commis une faute, notamment à la suite de la plainte formée par la commune victime de ces agissements.

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.

Nous vous proposons ce mois-ci :

► une fiche « Les incollables » sur l'indemnité de maniement des fonds

Focus

ELECTIONS MUNICIPALES 2026 et RGPD

Comment garantir une gestion de la procédure électorale conforme au RGPD ?
Le CDG30 vous présente l'ensemble de ses recommandations.

Le traitement de données sensibles Les données révélant les opinions politiques sont des données dites « sensibles ». Leur traitement est en principe interdit, sauf dans les cas strictement prévus par la loi. **Recommandations :** Assurez-vous que les données sensibles : • soient limitées aux seules données strictement nécessaires à l'objet des partis et associations politiques ; • ne concernent que leurs membres ou leurs contacts réguliers ; • ne soient pas transmises à des tiers, sauf avec le consentement exprès de la personne concernée.	**Minimiser les données collectées** Dans le cadre de la publicité politique, la collecte de données doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire et exclure toute information non pertinente ou excessive (données relatives à la santé, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'origine ethnique ou au handicap). Exemple : si les données sont collectées à des fins de démarchage téléphonique, la collecte de l'adresse postale n'est pas nécessaire.
Prévoir des durées de conservation adaptées Les données personnelles collectées pour les besoins de la campagne électorale ne doivent pas être conservées indéfiniment et doivent être supprimées à l'issue du scrutin. Exception : Les données des personnes ayant accepté que leurs informations soient utilisées à d'autres fins peuvent être conservées au-delà de la période électorale. Recommandation : organiser ces données en séparant les types de contacts : contacts réguliers ou occasionnels vous permettra d'assurer une gestion fine des durées de conservation.	**Respecter les droits des personnes concernées et les obligations d'information** **Recommandations :** • Fournir aux personnes les informations sur le traitement de leurs données en des termes clairs et simples. Exemple : préciser la source des données • Faciliter l'exercice des droits des personnes, par ex en fournissant un moyen simple de s'opposer au traitement ou de retirer son consentement. Exemple : Fournir un moyen simple de retirer son consentement.

Réaliser une analyse d'impact (AIPD)	Assurer un haut niveau de sécurité et de confidentialité
Recommandation : Evaluer si une AIPD est nécessaire, par exemple dans le cadre de la publicité ciblée et l'utilisation de techniques innovantes et à grande échelle ou de concerner des personnes vulnérables (mineurs).	**Recommandation :** Veiller à la sécurité et à la confidentialité des données vis-à-vis des tiers, notamment en cas de recours à un prestataire extérieur. Les données ne peuvent être consultées que par les personnes habilitées.

Foire Aux Questions

Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de janvier.

1/ A quel moment prend fin le contrat d'un collaborateur de cabinet ?

Les fonctions d'un collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale (art. R. 333-5 code général de la fonction publique).
Le contrat du collaborateur prend donc fin le jour de la réunion du conseil municipal ou communautaire.
Le contrat prend fin en même temps que le mandat de l'autorité, sans préavis ni indemnité.
C'est pourquoi l'autorité territoriale réélue qui souhaite conserver un collaborateur de cabinet doit le renommer et donc établir un nouveau contrat.

2/ Comment gérer l'entretien professionnel d'un agent en maladie ?

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 ne prévoit pas qu'un agent en maladie ne puisse pas bénéficier d'un entretien professionnel. La pratique, confirmée par la jurisprudence, veut que cet entretien soit repoussé de sorte à permettre qu'il soit organisé au retour de l'agent.

Il est recommandé de le convoquer alors même qu'il se trouve en maladie – CAA Paris n°20PA04065, 13 juillet 2022. Le texte n'impose pas que cette convocation se fasse nécessairement par RAR, un mail ou un courrier suffisent. La seule contrainte est que l'agent soit convoqué 8 jours avant l'entretien.
Cet entretien peut se tenir par téléphone, visio ou bien demander à l'agent de faire parvenir à son chef de service des observations écrites.
Si l'agent ne se présente pas à l'entretien et s'il n'a fait parvenir aucune observation, l'autorité hiérarchique devra le mentionner dans le compte rendu de l'entretien pro et établir une évaluation. Le compte-rendu sera notifié à l'agent en maladie dans les mêmes délais que les agents en service effectif.

L'agent peut demander une révision dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu de l'entretien – Article 7 décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

3/ Comment gérer la fin de CDD d'un agent sur le fondement de l'insuffisance professionnelle ?

Un agent contractuel dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de son CDD. Dans le cas d'une insuffisance professionnelle – qui ne revêt pas le caractère d'une mesure disciplinaire – l'administration n'a pas à motiver la décision de non-renouvellement du contrat, ni inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier (CE n°304995 du 23 février 2009). Toutefois, en cas de contentieux, il convient d'être en mesure de justifier matériellement des motifs fondant la décision (CAA Lyon n°12LY22805 du 18 mars 2014).

4/ Un agent contractuel en congé sans rémunération pour maladie génère-t-il des droits à congés annuels ?

Les périodes de congé sans traitement ne génèrent pas de droit à congés annuels (articles 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985)