



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°61

JUIN  
2025

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

**p.2**

Diverses mesures applicables au sapeurs-pompiers professionnels

Expérimentation visant à mettre en place un parcours de prise en charge de la dépression post-partum

 Régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Transmission des avis d'arrêt de travail

Prise en charge des actions de formation par apprentissage

Minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les fiches pratiques du statut

**p.23**

L'attestation d'honorabilité

Le congé pour invalidité imputable au service pour les fonctionnaires IRCANTEC

### Focus

**p.24**

#### COLLOQUE

Préparer les défis de demain – Interventions et tables rondes sur les enjeux des élections municipales de 2026

### Foire aux questions

**p.25**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

À l'approche de la pause estivale, nous vous proposons un tour d'horizon des actualités juridiques marquantes de ces dernières semaines : évolutions réglementaires en matière de fonction publique territoriale, jurisprudences récentes et points de vigilance pour bien aborder la rentrée.

Cette période est aussi l'occasion de vous projeter vers un temps fort de la vie locale : les élections municipales 2026. Pour accompagner au mieux les collectivités dans la préparation de ce rendez-vous démocratique, le CDG30 organise à la rentrée un colloque dédié à l'organisation des élections municipales.

Cet événement, prévu à l'automne, réunira juristes, représentants de l'État et praticiens territoriaux pour faire le point sur les responsabilités des employeurs publics en période électorale, les modalités de mobilisation des agents, la réglementation relative à la communication institutionnelle, les nouveautés liées au cadre électoral... Plus d'informations à venir !  
(voir page 24)

Dans cette attente, nous vous souhaitons une agréable lecture et un bel été,

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BEN JAAFAR  
Pierre BONANNI  
Morgane ESPINASSE

# Les dispositions réglementaires

## Mesures de simplification relatives aux conducteurs d'ambulances et aux véhicules des services d'incendie et de secours et des formations militaires de la sécurité civile

Le [décret n° 2025-487 du 2 juin 2025](#) simplifie la procédure de vérification de l'aptitude médicale des conducteurs d'ambulance des services d'incendie et de secours et des formations militaires de la sécurité civile (FORMISC), telle que prévue à l'article R. 221-10 du code de la route.

Le texte prévoit également d'uniformiser les terminologies du code de la route pour désigner les véhicules des services d'incendie et de secours et des formations militaires de la sécurité civile. Au-delà de cette uniformisation, le décret étend aux services d'incendie et de secours certaines dérogations réservées aujourd'hui aux seules formations militaires de la sécurité civile (FORMISC) et supprime certaines dérogations pour tous ces véhicules dans un souci d'amélioration de la sécurité routière.

## Sur-majoration des heures supplémentaires dans la fonction publique hospitalière

Le [décret n° 2025-494 du 3 juin 2025](#) prolonge jusqu'au 30 septembre 2025 le dispositif de surmajoration des heures supplémentaires prévu à l'article 15-1 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositifs statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

2

## Modification de l'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et attribution d'une NBI aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours

Le [décret n° 2025-525 du 11 juin 2025](#) établit l'indice brut afférent au nouvel échelon spécial des lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

Le décret attribue une nouvelle bonification indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours en fonction du classement de leur service au sens de l'article R. 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales. Il précise également que les bénéficiaires d'une nouvelle bonification indiciaire au titre du décret n° 2017-94 du 26 janvier 2017 ne peuvent bénéficier de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences prévues dans la fonction publique territoriale.

Le tableau figurant sous le « 1. Fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières » de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale est complété par la ligne suivante :

20-1. Médecin-chef de la sous-direction santé

Dans un service d'incendie et de secours classé en catégorie A : 30 points  
Dans un service d'incendie et de secours classé en catégorie B : 25 points  
Dans un service d'incendie et de secours classé en catégorie C : 20 points

## Généralisation du compte financier unique

Un [rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2025-526 du 12 juin 2025 relative à la généralisation du compte financier unique](#), publié au Journal officiel le 13 juin 2025, rappelle que le I de l'article 205 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 prévoit la généralisation du compte financier unique pour toutes les entités publiques locales listées par cet article au plus tard à compter de l'exercice 2026. La production de ce document budgétaire implique pour les entités concernées d'adopter le régime budgétaire et comptable des métropoles et de dématérialiser les documents budgétaires transmis aux préfetures. L'application de ces deux dispositions reposant aujourd'hui sur des articles législatifs ad hoc, le II de l'article 205 précité habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, les dispositions législatives nécessaires pour adapter le droit en vigueur.

L'[ordonnance n° 2025-526 du 12 juin 2025](#) acte cette généralisation du CFU par la modification du code général des collectivités territoriales, du code général de la fonction publique et d'autres codes.

## Les sous-directions santé des SDIS

3

Le [décret n° 2025-524 du 11 juin 2025](#) précise les missions des sous-directions santé des services d'incendie et de secours et procède, en conséquence, aux ajustements nécessaires notamment dans le code général des collectivités territoriales.

La sous-direction santé exerce principalement les missions suivantes :

- La conduite, par son service de santé et de secours médical, de la réponse opérationnelle des professionnels de santé, des vétérinaires, des psychothérapeutes et experts psychologues, lors des opérations de secours, dans le cadre des plans de secours et lors de gestion de crises, visant à :
  - La médicalisation ou la paramédicalisation de la prise en charge de victimes, le concours à l'aide médicale urgente et l'organisation de la réponse aux interventions impliquant des animaux, selon les modalités définies par le règlement opérationnel mentionné à l'articles R. 1424-42 ;
  - L'organisation du soutien médical, paramédical, psychologique au bénéfice des sapeurs-pompiers ou, le cas échéant, vétérinaire au bénéfice des animaux du service lors de leurs interventions ;
  - La coordination des équipes de soins ;
  - La contribution à l'élaboration de la doctrine opérationnelle départementale et des plans de secours comportant une composante santé ;
- L'organisation de l'activité pharmaceutique et biomédicale :

- A usage intérieur, pour répondre aux besoins des opérations de secours, de la médecine d'aptitude, préventive et de soins, au profit des sapeurs-pompiers et des agents du service d'incendie et de secours ;
  - De gestion de l'équipement biomédical et médico-secouriste ;
- L'organisation de l'activité vétérinaire en :
- Coordonnant l'approvisionnement en matériel, produits et médicaments vétérinaires nécessaires au service d'incendie et de secours ;
  - Pilotant les actions en matière de sécurité sanitaire des aliments et d'hygiène alimentaire pour les personnels ;
- L'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers et la participation à l'organisation de la surveillance médicale des agents du service d'incendie et de secours ;
- La contribution aux actions de formation, de prévention ainsi qu'aux missions relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la qualité de vie en service en :
- Participant à la conception et à la réalisation des formations des sapeurs-pompiers, notamment des professionnels de santé, psychothérapeutes, psychologues et vétérinaires ;
  - Participant à l'élaboration des politiques “ hygiène, sécurité et conditions de travail ” et “ santé, sécurité, qualité de vie en service ” du service d'incendie et de secours ;
- Le conseil et l'expertise du service d'incendie et de secours dans les domaines de la santé et la participation à sa représentation notamment auprès de ses partenaires santé en :
- Contribuant à l'amélioration continue des pratiques professionnelles et en veillant à la traçabilité des actes de soins ;
  - Contribuant à la définition et à la mise en œuvre des politiques territoriales en lien avec la santé, en relation avec les services en charge de ces politiques.

4

## L'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et modification de diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers

Le [décret n° 2025-523 du 11 juin 2025](#) créé l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours, précise le contenu des missions ainsi que les conditions requises pour occuper cet emploi.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique devrait fixer le nombre maximum de sous-directions qui peuvent être créées au sein d'un service départemental ou territorial d'incendie et de secours.

Le nombre total de groupements d'un service d'incendie et de secours, hormis ceux placés le cas échéant auprès du directeur départemental ou du directeur départemental adjoint, ne peut excéder quatre fois le nombre de sous-directions. Toutefois, lorsqu'un service d'incendie et de secours ne comprend qu'une sous-direction santé, ce service peut comprendre huit groupements au maximum.

Ces nouvelles dispositions devront être mises en œuvre au plus tard dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

## Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation visant à mettre en place un parcours de prise en charge de la dépression post-partum

Le [décret n° 2025-559 du 21 juin 2025](#) détermine les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation d'un parcours visant à mieux accompagner les parents confrontés à une dépression post-partum prévu par l'article 61 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Chaque agence régionale de santé des régions met en place un parcours de prise en charge de la dépression post-partum sur son territoire en s'appuyant sur le dispositif spécifique régional en périnatalité, afin d'améliorer le repérage et la prise en charge des parents confrontés à la dépression post-partum. Ce dispositif spécifique régional en périnatalité assure la construction du parcours en lien avec l'ensemble des acteurs de périnatalité, de santé mentale et de psychiatrie. Pour assurer la mise en œuvre territoriale du parcours, le dispositif spécifique régional désigne un chef de projet qui veille notamment à son articulation avec les projets territoriaux de santé mentale.

L'Agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux est chargée de l'évaluation de l'expérimentation. Elle établit un rapport d'évaluation, six mois au moins avant la fin de l'expérimentation, pour se prononcer sur la pertinence d'une généralisation de l'expérimentation.

5

## Régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Le [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) et l'[arrêté du 21 juin 2025](#) relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale fixent le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales (congé maternité, paternité, proche aidant, solidarité familiale et adoption) et au maintien des droits acquis avant un congé parental ; ainsi que le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Il s'agit d'une transposition du droit de l'Union européenne.

Ce décret transpose les articles 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et 10.1 de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Ainsi, le décret précité fixe le régime applicable au maintien des droits acquis.

► Il modifie, s'agissant des fonctionnaires, le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Pour rappel, l'article 5 de ce décret pose le principe de l'interdiction de report et d'indemnisation des congés annuels non pris. Désormais, il est prévu :

- Lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de 15 mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Cette période de report débute à compter de la reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

Enfin, pour le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, ces dispositions s'appliquent aux situations pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.

- Lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

- Il modifie également, s'agissant des agents contractuels, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 en supprimant certaines dispositions de l'article 5 qui précisaient notamment les règles de calcul de l'indemnisation pour les congés non pris.

Quant à l'arrêté du même jour, il fixe, en complément, les modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice (applicable aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels).

Cette indemnité est calculée comme suit :

**Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération brute \* 12) / 250**

La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités (sauf celles qui sont exclues : voir ci-dessous).

Sont exclus :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

Ces deux textes entrent en vigueur le 23 juin 2025.

Les nouvelles règles imposent une révision de la gestion administrative des congés annuels, notamment pour garantir que les périodes de report et les indemnités compensatrices soient correctement appliquées et calculées. Il conviendra ainsi d'organiser une mise à jour des procédures internes pour intégrer ces nouveaux dispositifs.

## Transmission des avis d'arrêt de travail

Le [décret n° 2025-587 du 28 juin 2025](#) prévoit que lorsque l'arrêt de travail est établi par le professionnel de santé à l'assuré sous format papier, il doit être prescrit au moyen d'un formulaire homologué sur papier sécurisé, fourni par la caisse primaire d'assurance maladie, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Lorsqu'un professionnel de santé (médecin, chirurgien-dentiste ou une sage-femme) prescrit une interruption de travail à un agent du régime général (fonctionnaires dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures et agents contractuels de droit public et de droit privé), pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, les volets 1 et 2 de l'arrêt doivent être transmis à la caisse primaire d'assurance maladie (le volet 3 doit être transmis à l'employeur).

- Cette transmission est réalisée soit directement par le médecin via un téléservice de transmission en ligne des arrêts de travail, soit par l'assuré qui doit envoyer à l'Assurance maladie l'avis d'arrêt de travail papier prescrit par le médecin dans un délai de 2 jours suivant la date d'interruption de travail.
- Fortement préconisé depuis le mois de septembre 2024, le nouveau formulaire devient obligatoire à compter du 1er juillet 2025 pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail sous format papier.
- La transmission des autres formats sera systématiquement rejetée avec le risque pour les agents de ne pas percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, ni pour l'employeur en cas de subrogation.

Cette réforme s'applique à tous les agents territoriaux. Les agents du régime général qui sont susceptibles de percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et les fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL) pour lesquels l'employeur doit également veiller à la conformité du CERFA transmis par l'agent.

## Prise en charge des actions de formation par apprentissage

Le [décret n° 2025-585 du 27 juin 2025](#) révisé les modalités de versement aux centres de formation d'apprentis des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage en prévoyant leur versement au prorata temporis journalier, la mise en place d'une avance supplémentaire et d'un solde de 10 % versé après constatation de service fait.

En outre, il introduit un calendrier de versement spécifique pour les nouveaux centres de formation d'apprentis. Il précise également le montant et les modalités de versement du reste à charge obligatoire pour l'employeur concernant les contrats visant des certifications professionnelles de niveau 6 ou supérieur dans le cadre national des certifications professionnelles.

Enfin, il prévoit que, lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un autre employeur à la suite d'une rupture anticipée du contrat initial, le montant de la participation du nouvel employeur est réduit.

8

## Minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

Le [décret n° 2025-586 du 27 juin 2025](#) introduit une minoration du niveau de prise en charge financière des contrats d'apprentissage en cas de formation dispensée en partie à distance.

L'opérateur de compétences minore le niveau de prise en charge de 20 % lorsque les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis sont réalisés à distance pour au moins à 80 % de leur durée totale.

## Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

La DGAFP a publié le 30 juin 2025 une circulaire ([Circulaire MAPFPS du 30 juin 2025](#)), rappelant aux employeurs publics les bons gestes à adopter en matière d'organisation du travail et d'accueil des agents durant les périodes de fortes chaleurs.

# Jurisprudence

## [Cour administrative d'appel de Versailles, 28 mai 2025, requête n°23VE02114/](#)

### **La protection fonctionnelle n'est due que lorsque les agissements concernés visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public**

Il revient à la charge de la collectivité publique et au profit des agents publics, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis, y compris ceux résultant d'une atteinte portée à ses biens. Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements concernés visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public.

En l'espèce, un sapeur-pompier professionnel a sollicité auprès de son employeur, par courrier du 20 février 2020, le bénéfice de la protection fonctionnelle après avoir porté plainte pour dénonciation calomnieuse contre l'une de ses collègues l'ayant accusé d'agression sexuelle, à la suite d'une soirée alcoolisée à la caserne, avant d'affirmer quelques semaines plus tard que les rapports étaient consentis.

Si les faits à l'origine de la dénonciation litigieuse se sont déroulés sur le lieu de travail du requérant, ces derniers n'ont pas eu lieu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par l'intéressé mais de nuit, à la suite d'une soirée privée et il ne ressort pas des pièces du dossier que cette dénonciation résultait d'une volonté de lui porter atteinte en sa qualité de sapeur-pompier.

Si l'agent indique que ces dénonciations, faites sous la pression de deux autres collègues, avaient pour objectif de l'évincer du service, cette allégation n'est pas corroborée par les pièces du dossier, qui laissent apparaître que la dénonciation a été motivée par le souci de transparence vis-à-vis de la hiérarchie, compte tenu de ce que les faits avaient eu lieu à la caserne et qu'un certain nombre d'agents en avaient été partiellement témoins. La Cour administrative d'appel confirme donc la position du SDIS refusant la protection fonctionnelle à son agent.

## [Cour administrative d'appel de Nancy, 3 juin 2025, requête n°22NC01653/](#)

### **Suspension justifiée pour des agissements fautifs répétés**

La mesure provisoire de suspension prévue par les dispositions législatives précitées ne présente pas, par elle-même, un caractère disciplinaire. Elle est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Dès lors, elle n'est ni au nombre des décisions qui doivent être motivées par application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, ni au nombre des mesures pour lesquelles le fonctionnaire concerné doit être mis à même de consulter son dossier.

En l'espèce, un chef de la police municipale a été suspendu en raison de comportements, répétés dans une période relativement courte, qui ont entravé le bon fonctionnement de la police municipale et nuit à la crédibilité de ses actions. Ils constituent des manquements dont la gravité était de nature à justifier une suspension de fonctions pour une durée de quatre mois. L'agent contestant sa suspension ne pouvait valablement argumenter que cette décision n'était pas suffisamment motivée (a déposé une main courante à l'encontre de deux de ses collègues, en lieu et place d'une personne qu'il a considérée comme " sous tutelle ", alors qu'elle ne l'était pas et que l'intéressée ne souhaitait pas y procéder ; a fait procéder à la mise en fourrière du véhicule d'un administré alors qu'aucune interdiction de stationner n'était édictée à cet endroit et a fait le reproche à plusieurs personnes de ne pas porter de masque, le même jour au même endroit, alors que lui-même n'en portait pas ; s'est rendu à une formation sans en avertir sa hiérarchie ou ses collègues ; s'est abstenu de réaliser la fermeture d'un site, tâche qui lui incombe ; alerte les élus de façon intempestive au moindre problème sur la voie publique au lieu de chercher, d'abord, à faire intervenir les services techniques compétents ; a été absent à plusieurs reprises pour assurer la sécurité de la sortie d'une école alors qu'il était prévu que ce soit lui qui y procède...).

La décision de suspension prononcée par le Maire est donc confirmée.

### **Conseil d'État, 27 juin 2025, requête n°494081/ **Appréciation de l'imputabilité au service d'un accident de trajet****

Un enseignant qui quittait son domicile, situé dans un immeuble d'habitation collectif, pour se rendre sur son lieu de travail, a été heurté par la fermeture soudaine de la porte automatique basculante du garage collectif de l'immeuble où il stationnait sa moto et s'est fracturé le pied droit. Estimant que cet accident, ayant conduit à son placement en congé de maladie, s'était produit alors qu'il se rendait à son lieu de travail, il a demandé au recteur de l'académie la reconnaissance de son imputabilité au service. Cette demande a été rejetée. La cour administrative d'appel reconnaît l'imputabilité au service et le ministère de l'éducation et de la jeunesse se pourvoit en cassation contre cet arrêt.

10

Le Conseil d'État confirme la position de la cour administrative d'appel qui indiquait que l'accident dont l'agent a été victime s'est produit alors qu'il avait quitté son appartement pour se rendre à son lieu de travail. Dans ces conditions, l'enseignant devait être regardé comme ayant commencé le trajet le conduisant vers son lieu de travail et que l'accident subi par cet agent public revêtait ainsi le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que cet accident s'est produit à l'intérieur d'un garage collectif situé dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouvait son appartement. Le pourvoi du ministère est donc rejeté.

### **Cour administrative d'appel de Lyon, 22 mai 2025, requête n°23LY02798 / **L'obligation d'informer l'agent du droit qu'il a de se taire ne s'applique pas dans le cadre d'un audit interne ou d'une enquête administrative****

L'agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire. A ce titre, il doit être avisé, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire. Dans le cas où l'autorité disciplinaire a déjà engagé une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent et que ce dernier est ensuite entendu dans le cadre d'une enquête administrative diligentée à son endroit, il incombe aux enquêteurs de l'informer du droit qu'il a de se taire. En revanche, sauf détournement de procédure, le droit de se taire ne s'applique ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

Dans cette affaire, la requérante, agent public au sein d'une direction départementale des finances publiques se prévaut de ce qu'elle n'a pas été informée, à l'occasion de son audition, de son droit de se taire, conduite dans le cadre d'un audit interne. Rien ne permet de dire que cet audit, qui a été complet et approfondi, n'aurait été conduit que dans la perspective de poursuites disciplinaires. Il a donné lieu à un rapport, remis avant l'engagement de la procédure disciplinaire elle-même. Aucun élément du dossier ne laissant même supposer que cette dernière n'aurait été que de pure forme ou qu'elle aurait été victime d'un détournement de procédure. Par suite, la requérante ne peut utilement se prévaloir de l'absence d'information sur son droit de se taire.

De plus, les stipulations de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatives au droit de toute personne à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, qui ne sont applicables qu'aux procédures contentieuses suivies devant les juridictions lorsqu'elles statuent sur des droits et obligations de caractère civil ou sur des accusations en matière pénale, ne peuvent être invoquées pour critiquer les conditions dans lesquelles une enquête administrative, dépourvue de caractère juridictionnel, a pu se dérouler, alors même qu'elle aurait conduit au prononcé d'une révocation pour motif disciplinaire d'un agent de droit public. Et en tout état de cause, il n'est pas même allégué que le déroulement de cette procédure aurait pu porter atteinte au caractère équitable de la procédure contentieuse ultérieurement engagée devant le juge de l'excès de pouvoir. Il n'apparaît pas, d'autre part, que l'agent n'aurait pas été en mesure, tout au long de la procédure disciplinaire, de faire valoir des éléments de nature à atténuer les fautes susceptibles de lui être reprochées. Dans ces conditions, le moyen tiré de ce que le rapport d'audit aurait porté une atteinte irrémédiable aux droits de la défense et à l'égalité des armes doit, en tout état de cause, être écarté. Sa requête est donc rejetée.

## **Conseil d'État, 23 juin 2025, requête n° 488184 / La mutation doit être regardée comme effective dès lors que le fonctionnaire a pris ses fonctions dans la collectivité d'accueil, alors même que celle-ci n'a pas pris d'arrêté de mutation**

11

La mutation d'un fonctionnaire territorial en dehors de sa collectivité d'origine est subordonnée, premièrement, à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil, deuxièmement, à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine et, troisièmement, à l'écoulement d'un délai maximal de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil de recruter ce fonctionnaire et la prise de fonctions de celui-ci, à moins que les deux collectivités ne parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée. Si ces conditions sont réunies, la mutation doit être regardée comme effective dès lors que le fonctionnaire a pris ses fonctions dans la collectivité d'accueil, alors même que celle-ci n'a pas pris d'arrêté de mutation.

En l'espèce, à la suite d'un courrier du 14 décembre 2011 par lequel la commune de Linas a informé l'agente ayant introduit le recours de son accord pour la recruter à compter du 1er février 2012 en qualité de responsable du service des finances, le maire de la commune de Verneuil-sur-Seine a, par deux courriers des 26 décembre 2011 et 11 janvier 2012 adressés respectivement à la commune de Linas et à son agente, donné son accord à cette mutation à la date proposée.

La requérante avait pris ses fonctions à la commune de Linas, et ce, jusqu'à ce qu'elle reçoive, le 10 février 2012, un courrier de cette commune l'informant qu'en considération de la condamnation à une peine de prison avec sursis pour abus de confiance commis dans l'exercice de fonctions antérieures auprès du comité des œuvres sociales de la commune de Lucé, dont elle avait fait l'objet le 9 janvier 2012, elle ne pouvait pas donner suite à sa " promesse d'embauche et par là même, prendre un arrêté de mutation.

Le Conseil d'État rappelle que l'agente devait être regardée, alors même que la commune de Linas n'avait pas pris d'arrêté de mutation, comme faisant partie des effectifs de cette commune dès le 1<sup>er</sup> février 2012.

Toutefois, la commune de Linas a entendu, par sa décision du 10 février 2012, retirer sa décision du 14 décembre 2011 procédant au recrutement de l'intéressée, et non, comme le soutient la commune de Verneuil-sur-Seine, de licencier l'intéressée pour l'avenir. La circonstance que cette décision de retrait soit illégale, ainsi que l'a jugé le Conseil d'Etat, statuant au contentieux dans sa décision du 30 décembre 2021, dès lors qu'il ne pouvait être retenu à l'encontre de la requérante une fraude au motif qu'elle n'avait pas informé la commune de Linas de la procédure pénale la mettant en cause, est sans incidence sur sa qualification. Cette décision n'ayant été ni retirée ni contestée, elle est par suite devenue définitive.

En conséquence, il est jugé que l'agente devait être regardée comme n'ayant jamais cessé de faire partie des effectifs de la commune de Verneuil-sur-Seine.

## **Conseil d'État, 24 juin 2025, requête n° 476387/ Délai de prescription d'une action disciplinaire**

Le délai entre la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur de faits passibles de sanction imputables à un fonctionnaire et la date où ce dernier est régulièrement avisé de l'engagement à son encontre d'une procédure disciplinaire ne peut excéder trois ans.

Toutefois, quand des poursuites pénales viennent à être exercées à l'encontre du fonctionnaire après que ce délai a commencé à courir, ou quand de telles poursuites sont déjà en cours quand il commence à courir, le délai est interrompu jusqu'à l'intervention d'une décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Doit être regardée comme une décision pénale définitive au sens de ces dispositions une décision devenue irrévocable. Le délai de prescription recommence à courir pour trois ans à compter de la date à laquelle le caractère irrévocable de la décision est acquis, sans qu'ait d'incidence la date à laquelle l'administration prend connaissance de cette décision.

12

En revanche, quand l'administration n'avait aucune connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits jusqu'à ce qu'elle découvre l'existence d'une condamnation définitive, c'est la date à laquelle l'administration est informée de cette condamnation qui constitue le point de départ du délai de trois ans.

D'autre part, lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est applicable aux faits antérieurs à la date de son entrée en vigueur mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de cette date.

Par suite, lorsque, selon le cas, la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits, ou la date à laquelle est devenue irrévocable la décision mettant fin à la procédure pénale engagée à raison de ces faits, est antérieure au 22 avril 2016, date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, le délai de trois ans court à compter du 22 avril 2016.

## **Tribunal administratif de Versailles, 28 mai 2025, requête n° 2303694 / Conditions de la communication du dossier constitué auprès du conseil médical par l'employeur**

Une adjointe territoriale d'animation conteste la décision par laquelle la commune a implicitement rejeté sa demande de communication de son dossier de médecine professionnelle et préventive ainsi que des dossiers constitués à son sujet auprès des secrétariats du comité médical et de la commission de réforme,

Le dossier de médecine professionnelle et préventive et les dossiers constitués au sujet de la requérante auprès des secrétariats du comité médical et de la commission de réforme, devenus le conseil médical, constituent des documents administratifs communicables à l'intéressée, conformément aux dispositions du code des relations entre le public et l'administration et du code de la santé publique, sous réserve d'une part, d'en occulter d'éventuelles mentions dans le respect des dispositions de l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration et d'autre part, de respecter les modalités de communication d'informations à caractère médical. Dès lors, la collectivité est tenue de communiquer les éléments demandés à son agente.

## **Cour administrative d'appel de Lyon, 28 mai 2025, requête n°23LY02788 / L'obligation d'informer l'agent du droit qu'il a de se taire ne s'applique pas dans le cadre d'un audit interne ou d'une enquête administrative**

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

13

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

L'agent en position de congé de maladie n'a pas cessé d'exercer ses fonctions.

Ainsi, une lettre adressée à un agent à une date à laquelle il est dans une telle position ne saurait, en tout état de cause, constituer une mise en demeure à la suite de laquelle l'autorité administrative serait susceptible de prononcer son licenciement pour abandon de poste.

Toutefois, si l'autorité compétente constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée en application des dispositions de l'article 37-10 du décret 87-602 du 30 juillet 1987, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure, respectant les exigences réglementaires et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie. Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En l'espèce, un agent placé en congé de maladie imputable au service a été mis en demeure de justifier son absence à une contre-visite médicale, à défaut de se présenter à son poste, sous peine d'une radiation des cadres pour abandon de poste. L'agent s'étant soustrait sans justification recevable à une contre-visite médicale, a donc été radié pour abandon de poste.

## **Cour administrative d'appel de Paris, 13 juin 2025, requête n°23PA04026 / Confirmation d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire n'ayant pas réalisé sa formation d'intégration**

Dans cette affaire, une attachée territoriale a été licenciée pour insuffisance professionnelle en cours de stage sur la base de deux rapports d'évaluation portant sur son aptitude à exercer les fonctions de directrice des affaires juridiques et de la citoyenneté et, de manière générale, sur sa manière de servir.

L'appréciation portée sur la manière de servir d'un stagiaire, qui est dans une situation probatoire et provisoire, ne vise pas à évaluer l'atteinte d'objectifs qui lui auraient été fixés annuellement par l'autorité hiérarchique mais à apprécier de manière globale son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé. La requérante n'apporte aucun élément de nature à infirmer la matérialité des insuffisances précisément relevées par la DGS dans ces rapports.

Si la requérante n'a pas bénéficié de la formation d'intégration obligatoire, cette circonstance ne saurait à elle seule démontrer l'absence de volonté d'accompagnement de la commune dans sa prise de fonctions.

Au regard de l'ensemble des éléments caractérisant des insuffisances professionnelles dans l'exercice des fonctions qui lui étaient confiées et des conséquences de ces insuffisances sur le fonctionnement de la collectivité, s'agissant notamment de la communication auprès des conseillers municipaux ou de la sécurité juridique des décisions prises en conseil municipal, la maire de la commune n'a pas commis d'erreur dans l'appréciation de son aptitude professionnelle en prononçant son licenciement en cours de stage.

14

## **Cour administrative d'appel de Paris, 20 juin 2025, requête n°24PA01831 / Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un droit à renouvellement d'un CDD établi sur le fondement de l'article L 332-14 du CGFP (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)**

Un agent contractuel conteste le non-renouvellement de son CDD conclut sur le fondement de l'article L.332-14 du CGFP (références actualisées). Les contrats du requérant ont été conclus pour pallier la vacance temporaire d'un emploi, en application des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984. Ces contrats totalisant une durée supérieure à deux ans, le dernier contrat n'était pas susceptible d'être renouvelé en application de ces dispositions. Il s'ensuit que la décision contestée n'avait pas à être précédée d'un entretien préalable, et que le moyen tiré de ce qu'elle serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation au regard de sa manière de servir et de ce que le poste sur lequel il était affecté serait toujours vacant ne peut être utilement invoqué à son encontre.

La requête de l'agent est rejetée.

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 3 juin 2025 à la question n° 2365 de Mme. Florence Joubert **/ Hausse des cotisations des employeurs territoriaux à la CNRACL**

La mesure de hausse du taux de contribution employeur à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) vise à engager le rétablissement de la situation financière de cette caisse de retraite dont le déficit est estimé à 3,8 milliards d'euros fin 2024. Dans ce contexte, et à la suite des recommandations formulées par les inspections générales des finances, de l'administration et des affaires sociales dans leur rapport conjoint de 2024, il a été décidé d'ajuster progressivement le taux de cotisation employeur pour assurer la soutenabilité du régime à moyen terme. Cette mesure budgétaire s'avère nécessaire pour éviter une dégradation plus importante de son déficit. Conscient de l'impact de cette mesure pour les employeurs territoriaux, le Gouvernement a décidé d'aménager la trajectoire de montée en charge initialement prévue sur trois ans en l'échelonnant sur quatre ans. Cette décision permettra aux collectivités d'intégrer plus progressivement cette évolution dans leur programmation budgétaire et financière pluriannuelle. Par ailleurs, la loi de 1974 qui instaure le mécanisme de compensation démographique précise que son objectif est de « remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités de capacités contributives entre les différents régimes d'assurance vieillesse ». La CNRACL a en effet contribué à ce mécanisme et il est intéressant de noter qu'elle pourrait en devenir bénéficiaire dans les prochaines années. L'augmentation des cotisations ne suffira pas à elle seule à résorber le déficit de la CNRACL. Aussi, des réflexions complémentaires sont en cours pour répondre aux enjeux de l'évolution du régime à plus long terme. Ces travaux sont menés dans une logique de concertation approfondie, avec l'ensemble des parties prenantes, y compris les employeurs territoriaux, les partenaires sociaux et les associations d'élus, et vont d'ailleurs bénéficier de l'appui d'une nouvelle mission des inspections.

15

## Réponse en date du 3 juin 2025 à la question n° 3644 de M. Stéphane Buchou **Prise en charge ARE par les collectivités territoriales - faute grave**

Les dispositions du I de l'article L. 5422-1 du code du travail prévoient qu'ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont notamment la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. En application de l'article 2 du décret no 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi les agents publics licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels licenciés pour abandon de poste. Dans ces conditions, un agent territorial licencié pour faute grave et condamné pénalement est considéré comme ayant perdu involontairement son emploi au sens du code du travail, l'employeur étant à l'initiative de la rupture. Par conséquent, il peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve de remplir les autres conditions prévues à l'article L. 5422-1 de ce code. En application des articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, l'employeur qui aura la charge de supporter le versement de cette indemnisation sera déterminé en fonction des durées d'emploi de l'agent auprès de ses différents employeurs publics et privés. L'employeur qui aura employé l'agent pendant la plus longue période supporte la charge du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

En cas d'égalité de durées d'emploi, cette allocation sera supportée par le dernier employeur. Enfin, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics assument, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires. Mais ils peuvent choisir d'adhérer, pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelables par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic. Dans l'hypothèse d'une telle adhésion, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations qu'il verse.

S'il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime assurantiel d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est involontaire, une réflexion au niveau du Gouvernement et des associations représentatives d'élus pourrait néanmoins être engagée prochainement pour questionner la pertinence d'une disposition en vigueur

## **Réponse en date du 3 juin 2025 à la question n° 3907 de M. Olivier Falorni / Attentes des ATSEM en matière de conditions de travail**

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a porté des mesures ambitieuses pour favoriser la réussite de tous les élèves et améliorer la qualité et l'efficacité du service public de l'éducation. Cette loi traduit la concrétisation de l'ambition républicaine du Gouvernement pour l'école, l'élévation du niveau général des élèves et la justice sociale. L'ensemble de la communauté éducative peut ainsi s'appuyer sur l'appareil législatif renforcé pour rendre effectif le droit de chaque enfant à accéder à l'école. Depuis la rentrée scolaire 2019, chaque enfant de 3 à 16 ans présent sur notre territoire est concerné par l'instruction obligatoire, sans exception. En abaissant à 3 ans l'âge du début de l'instruction obligatoire, la loi garantit un égal droit d'accès à l'école à tous les enfants, sans aucune distinction, en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers. Aucune autre disposition législative ne conditionne l'accès à l'école à la maturité physiologique des enfants. Tout enfant de plus de 3 ans doit donc pouvoir être inscrit dans une école maternelle. Cependant, il est prévu que les enfants scolarisés en petite section d'école maternelle puissent bénéficier, à l'initiative de leur famille, d'un aménagement de leur temps de présence à l'école.

16

La loi du 26 juillet 2019 précitée n'emporte pas nécessité de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel, a revalorisé le statut des ATSEM, notamment en renforçant les perspectives d'évolution de carrière et en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B).

Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement avec notamment le passage de la règle de 1 promotion pour 3 recrutements externes à la règle de 1 pour 2, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

S'agissant du classement dans la catégorie hiérarchique B, les ATSEM, qui relèvent d'un cadre d'emplois de la filière sociale, n'ont pas relevé du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

## **Réponse en date du 3 juin 2025 à la question n° 6282 de M. Olivier Falorni / Indemnité de résidence versée aux fonctionnaires**

Pris pour l'application des articles L. 712-1 et L. 712-7 du code général de la fonction publique, l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié fixe les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence, commune aux trois versants de la fonction publique. Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Les communes sont ainsi classées en trois zones : la 1ère zone correspond au pourcentage 3 %, la 2ème zone à celui de 1 % et la 3ème zone à celui de 0 %. La commune de La Rochelle, à l'instar de toutes les communes de Charente-Maritime, est classée dans la 3ème zone. Elle n'ouvre donc pas droit à une indemnité de résidence. Le Gouvernement reste très attentif aux préoccupations exprimées sur les dispositifs indemnitaires dont bénéficient les agents publics, notamment s'agissant des enjeux d'attractivité de la fonction publique et en particulier d'accès au logement. Il n'est pas envisagé à court terme de faire évoluer le dispositif de l'indemnité de résidence. L'amélioration de l'accès des fonctionnaires au logement est un sujet au cœur de l'agenda social et qui va connaître des avancées avec la création récente, au sein de la DGAFP, d'une mission dédiée.

## **Réponse en date du 3 juin 2025 à la question n°2650 de Mme. Anaïs Sabatini / Renforcement des moyens d'action et de protection des ASVP**

17

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, qu'il convient de distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Ils peuvent être agents titulaires ou agents contractuels. 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. En l'état des dispositions législatives et réglementaires applicables, les ASVP ne peuvent porter aucun armement professionnel défensif, quelle que soit la catégorie de l'arme, compte tenu des missions qui leur sont confiées. 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. 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. Ce recueil de l'identité du contrevenant apparaît suffisant, eu égard à leurs missions. 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.

Ce cadre juridique pourra faire l'objet de discussions dans le cadre du « Beauvau des polices municipales » lancé par le Gouvernement afin de soutenir l'action des polices municipales. Il pourra par ailleurs, le cas échéant, faire l'objet d'évolutions en fonction des besoins exprimés.

## **Réponse en date du 5 juin 2025 à la question n°04355 de M. Hugues Saury / Accès des gendarmes réservistes à la police municipale**

Les conditions et la détermination des viviers de recrutement dans les polices municipales relèvent des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, pilotés par la direction générale des collectivités locales (DGCL). La gendarmerie nationale souhaite valoriser les personnels et offrir les meilleures perspectives à ses réservistes. Les réservistes opérationnels de la gendarmerie nationale ne sont néanmoins pas éligibles aux dispositions des articles L.4139-1 à L.4139-3 du code de la défense, car ces dernières reposent sur la position statutaire du détachement, laquelle n'est applicable qu'aux militaires d'active.

A ce stade, ces dispositions du statut militaire ne font pas l'objet de travaux de modification pour y intégrer les réservistes. Pour autant, à l'instar de ce qui a été mis en place pour le deuxième concours interne d'admission au cadre d'emplois des agents de police municipale, qui prévoit un recrutement possible de gendarmes adjoints volontaires à hauteur de 20% au plus du nombre des postes à pourvoir (en vertu du 3° de l'article 4 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale), une facilité d'accès pourrait éventuellement être étudiée au profit des réservistes opérationnels. Elle semblerait devoir être conditionnée à une durée minimale d'engagement dans la réserve opérationnelle de la gendarmerie ainsi qu'à un nombre minimum de jours effectifs pour lesquels le réserviste fait l'objet d'une convocation au titre de son engagement à servir.

A cette fin, la création d'un concours ad hoc ou un élargissement du périmètre du deuxième concours interne précité pourrait être utilement recherché par la DGCL.

## **Réponse en date du 5 juin 2025 à la question n°02645 de Mme. Marion Canalès / Conditions de mise en œuvre de l'obligation d'emploi de 6 % de personnes atteintes d'un handicap au sein des SDIS**

18

Les modalités de calcul de la contribution due par les services d'incendie et de secours au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, qui sont communes à tous les employeurs publics, sont fixées par les dispositions des articles L. 351-12 à L. 351-15 du code général de la fonction publique (ancien article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) et précisées par les dispositions du titre II du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. La situation particulière dans laquelle sont placés les services d'incendie et de secours, eu égard aux conditions d'aptitude médicale particulièrement exigeantes pour exercer les fonctions de sapeur-pompier professionnel, a déjà conduit le ministre chargé de la fonction publique, sous l'impulsion du ministre chargé de la sécurité civile, à procéder à deux assouplissements des modalités d'application du dispositif.

En effet, les services d'incendie et de secours peuvent comptabiliser, au titre de cette obligation, les sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'une affectation non-opérationnelle, ainsi que ceux faisant l'objet d'un reclassement dans un autre corps, cadre d'emploi ou emploi de la fonction publique.

Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier le dispositif de droit commun actuellement en vigueur.

## Réponse en date du 6 juin 2025 à la question n° 01428 de M. Laurent Burgoa / Responsabilité financière des gestionnaires publics locaux

Le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, instauré depuis le 1er janvier 2023, est un régime unifié de responsabilité dont sont justiciables tous les acteurs de la chaîne financière qu'ils exercent des fonctions d'ordonnateur ou de comptable.

La réforme a mis fin au régime de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) auquel étaient soumis les comptables publics et a conforté, en le modernisant, le régime de responsabilité financière auquel étaient soumis tant les ordonnateurs que les comptables devant la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF). Le RPP reposait sur une logique réparatrice qui permettait de combler les déficits par la mise en débet des comptables, ce qui conduisait à des écritures comptables d'apurement sans impact sur le budget des organismes concernés. La suppression du RPP a mis fin à cette logique réparatrice au profit d'une logique de responsabilisation selon laquelle la prise en charge des déficits est désormais supportée par le budget de l'organisme concerné. L'article 32 de l'ordonnance du 23 mars 2022 et son décret d'application du 22 décembre 2022 prévoient une prise en charge par l'État uniquement pour les déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'État. En dehors de ces cas, les déficits sont pris en charge par le budget de l'organisme concerné.

## Réponse en date du 10 juin 2025 à la question n° 6113 de M. Jean-Pierre Taite / Conditions de rémunération du temps partiel dans la fonction publique

19

Le régime du temps partiel est fixé actuellement à l'article L. 612-1 du code général de la fonction publique, et ses conditions de rémunération sont prévues à l'article L. 612-5 du même code. Aux termes de ces dispositions, les fonctionnaires peuvent, sur leur demande, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. La rémunération correspond, dans cette situation, à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Elle est calculée au prorata de la durée effective de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %.

Toutefois, dans le cas de services représentant 80 ou 90 % du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente-cinquièmes du traitement, des primes et indemnités. Ainsi, dans un service qui fonctionne 5 jours sur 7, un temps partiel de 80 % correspond à une absence d'un jour de travail par semaine, soit à 1/7e de semaine. La rémunération s'élève aux 6/7e (6 jours sur 7) d'un temps plein, ce qui donne un traitement à hauteur de 85,71 % du temps plein, au lieu de 80 % pour une rémunération calculée selon le prorata de présence.

Le législateur a en effet jugé souhaitable d'introduire, dans le droit de la fonction publique, une incitation financière au profit des seules quotités de 80 et 90 % avec pour objectif de limiter l'impact financier d'un choix de l'agent de réduire temporairement son temps de travail en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Une telle majoration de la rémunération permet par ailleurs de limiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique. Il n'est donc pas envisagé, à ce stade, de modifier ce dispositif.

## Réponse en date du 10 juin 2025 à la question n° 1970 de M. Thierry Benoit / Cumul emploi/retraite - agents publics - activité d'assistant familial

Le dispositif du cumul emploi-retraite, ouvert aux fonctionnaires en application des articles L. 84 à L. 86 du code des pensions civiles et militaires de retraite et de l'alinéa 1er de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale, permet, sous certaines conditions d'âge et de durée d'assurance, de cumuler une pension de retraite avec des revenus d'activité. Le cumul intégral des revenus d'activité et des pensions de retraite est ouvert aux assurés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite de leur génération, qui justifient de la durée d'assurance requise et qui ont liquidé l'ensemble de leurs pensions de base et complémentaires à taux plein. La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a rendu le cumul intégral créateur de droits, en ouvrant la possibilité d'une nouvelle pension sous certaines conditions. Si l'assuré ne remplit pas les conditions du cumul emploi-retraite intégral, ce dernier, après avoir obtenu une retraite au titre du régime général, du régime des salariés agricoles ou d'un des régimes spéciaux au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale, peut reprendre une activité salariée relevant de l'un de ces régimes, dans une certaine limite de revenus. En effet, dans cette hypothèse, le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée. Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti. Si cet excédent est supérieur au montant de votre pension, son paiement est alors suspendu en totalité.

L'objectif de ce dispositif est de permettre à une personne ayant liquidé sa pension de retraite de maintenir une activité lui permettant de conserver le niveau de revenus qui était le sien avant sa liquidation. En revanche, l'équilibre de notre système de retraite suppose que les assurés ne soient pas incités à liquider leur pension sans avoir cotisé suffisamment de trimestres. C'est pourquoi la condition de taux plein pour entrer dans le cadre du cumul emploi-retraite intégral vise à favoriser la poursuite d'activité jusqu'à l'atteinte de la durée d'assurance requise pour percevoir une pension complète, plutôt qu'un départ trop précoce visant le cumul d'une petite pension avec des revenus d'activité.

20

## Réponse en date du 17 juin 2025 à la question n°6792 de M. Jonathan Gery / Versement de l'IFSE au proche aidant exerçant dans la fonction publique

Les modalités d'attribution et de fonctionnement du congé de proche aidant sont décrites aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 634-3 indique que ce congé n'est pas rémunéré. Toutefois l'agent peut, sous certaines conditions, percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) mentionnée à l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale. En l'absence de toute rémunération, l'agent ne perçoit donc aucun des éléments de rémunération prévus à l'article L. 712-1 du CGFP lequel précise qu'après service fait, l'agent a droit à son traitement, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Le traitement indiciaire brut constitue la rémunération de base de tout fonctionnaire.

Par conséquent, il n'est pas possible de maintenir à un fonctionnaire le versement d'une prime ou indemnité telle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en l'absence de versement du traitement. De façon générale, les congés qui permettent à un fonctionnaire de s'absenter de son travail pour rester aux côtés d'un proche atteint d'une affection de longue durée ou souffrant d'un handicap grave ne sont pas rémunérés. Tel est le cas, donc, du congé proche aidant mais aussi du congé de présence parentale (article L. 632-3 du CGFP) et du congé de solidarité familiale (article L. 633-3 du CGFP).

## Réponse en date du 24 juin 2025 à la question n°5804 de M. Julien Gokel / Reconnaissance tardive de la qualité de travailleur handicapé et rétroactivité

Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la loi (article L. 323-10 du code du travail), toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), après l'instruction d'une demande déposée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Cette demande relève du choix de la personne que nul peut contraindre. En outre, la décision rendue par la CDAPH produit ses effets à compter du dépôt du dossier auprès de la MDPH. S'agissant du bénéfice de la retraite anticipée, un dispositif spécifique a été prévu en faveur des personnes qui peuvent justifier des durées d'assurance requises mais ne pouvant pas attester, sur la totalité de cette durée, de la reconnaissance administrative de leur incapacité (taux d'incapacité au moins de 50%) ou d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015.

En effet, la loi (article L. 161-21-1 du code de la sécurité sociale) prévoit que les assurés de l'ensemble des régimes obligatoires de base dans lesquels existe une retraite anticipée pour les travailleurs handicapés peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de l'examen de leur situation par une commission nationale placée auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés. Ce dispositif permet aux travailleurs handicapés qui auraient saisi la MDPH tardivement de bénéficier de la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés. Elles ont vocation à éviter les procédures contentieuses lourdes et longues. L'examen de la situation de la personne sollicitant cette commission est fondé sur un dossier à caractère médical, les données transmises par l'assuré permettant à la commission d'établir l'ampleur de l'incapacité, de la déficience ou du désavantage pour les périodes considérées. A l'issue de l'examen du dossier, l'avis motivé de la commission est notifié à l'organisme débiteur de la pension, auquel il s'impose. Par ailleurs, diverses mesures ont été adoptées en 2018 en vue de simplifier et d'alléger les démarches des travailleurs handicapés. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit, depuis 2020, la possibilité pour les MDPH d'attribuer la RQTH à titre permanent lorsque le handicap est irréversible. De même, dans l'objectif de prévenir les ruptures de droits au moment des renouvellements et plus généralement de ne pas imputer les délais de traitement, qui sont variables d'une MDPH à l'autre, aux usagers, le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévoit que toute demande de renouvellement de RQTH proroge les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction. Enfin, plus récemment, la loi pour le plein emploi de 2023 a amélioré les droits des personnes reconnues handicapées par l'extension des droits applicables aux personnes titulaires de la RQTH aux catégories bénéficiant de l'obligation d'emploi en dehors des ayants-droits (veufs et veuves de guerre, pupilles de la nation, enfants de harkis).

Le Gouvernement poursuit de manière volontariste les chantiers de simplification qui permettront de générer, à terme, une réduction des délais de traitement des demandes par les MDPH et de faciliter sensiblement les démarches des personnes handicapées. Cependant, la demande de RQTH reste une démarche individuelle et personnelle. Une personne peut choisir de ne pas faire reconnaître sa situation de handicap pour diverses raisons et l'administration ne peut l'y contraindre.

## Réponse en date du 24 juin 2025 à la question n°7025 de Mme. Graziella Melchior / Égalité d'accès au CTI pour les agents des ESMS publics autonomes

L'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social est au premier rang de la feuille de route du Gouvernement qui entend agir sur l'ensemble des leviers d'attractivité (accès à la formation continue, amélioration des conditions de travail et lutte contre la sinistralité). La question spécifique de la revalorisation de ces métiers constitue une priorité. L'Etat, aux côtés des départements, a pris d'ores et déjà des décisions historiques en augmentant de 4 milliards d'euros les rémunérations des professionnels du secteur social et médico-social.

Au total, ce sont près de 700 000 salariés qui ont bénéficié d'une revalorisation de 183 € net mensuels (192 euros net mensuels pour le secteur public), dont 500 000 environ au titre du Ségur et de la mission dite Laforcade. Il convient de souligner que, par l'article 48 de la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 créant le Complément de traitement indiciaire (CTI), le Parlement a souhaité que tous les personnels relevant des établissements sanitaires et des Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière, en lien avec leur engagement dans la crise sanitaire, bénéficient de la prime Ségur (CTI). A la suite des accords « Laforcade », la LFSS pour 2022 a ensuite élargi le CTI aux personnels soignants, notamment des Etablissements sociaux et médicaux-sociaux (ESMS) de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif a également été étendu par la LFSS 2022 à tous les personnels, y compris administratifs et techniques, des ESMS rattachés à un établissement sanitaire. Cette dernière disposition n'a pas été retenue pour les personnels administratifs et techniques des ESMS sous statut de la fonction publique hospitalière mais pouvant être rattachés juridiquement à des établissements publics départementaux ou communaux. Il s'agissait de garantir l'unicité des statuts des personnels relevant d'un même établissement hospitalier tout en prenant en compte les spécificités des métiers. Le Conseil constitutionnel, par sa décision n° 2023-1084 QPC en date du 21 mars 2024, a considéré que cette distinction opérée par l'article 48 de la LFSS pour 2021 est conforme à la Constitution, la différence de traitement étant justifiée par une différence de situation.

Le Gouvernement reste sensible aux questions d'attractivité des professionnels des ESMS publics, conscient que chacun et chacune contribue à la qualité de l'accompagnement. Des actions ont déjà été portées en faveur de l'attractivité : la revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet 2022 et au 1er juillet 2023, qui concerne l'ensemble des fonctionnaires, notamment ceux exerçant au sein des ESSMS, a constitué une première réponse afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat de ces professionnels engagés dans l'accompagnement des personnes accueillies. Ces mesures générales ont été complétées de mesures ciblées sur les bas salaires (distribution de points supplémentaires, prime pouvoir d'achat). D'autres mesures ont également été annoncées : extension de la prise en charge des transports collectifs, revalorisation des frais de mission et des montants forfaitaires de compte épargne temps, attribution de 5 points supplémentaires au 1er janvier 2024. Enfin, les questions d'attractivité et de trajectoires professionnelles des métiers du social et du médico-social sont définies comme des actions prioritaires de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles pour l'année 2025.

# 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.

23

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [l'attestation d'honorabilité](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [le CIIS – congé pour invalidité imputable au service pour les fonctionnaires IRCANTEC](#)

# Focus

## Préparer les défis de demain – Interventions et tables rondes sur les enjeux des élections municipales de 2026

Vous êtes maire ou président(e) d'une Collectivité ou d'un Établissement public ? Vous êtes adjoint(e) ou conseiller(e) municipal ? DGS, Directeur ou Directrice de service, Secrétaire général(e) de mairie ?

Nous vous invitons à participer au colloque organisé par le CDG30, l'AMF30, l'AMR30 et l'ATD du Gard : PRÉPARER ENSEMBLE LES DÉFIS DE DEMAIN.

Des interventions et tables rondes permettront de faire le point sur l'organisation et les enjeux des prochaines élections municipales, prévues en 2026.

**Date à retenir** : mercredi 10 septembre 2025 de 8h30 à 13h (le lieu sera précisé ultérieurement).

24

Inscriptions seront ouvertes à partir de mi-juillet.

Pour tout besoin d'informations : [communication@cdg30.fr](mailto:communication@cdg30.fr)

PRENEZ DATE

# COLLOQUE

Mercredi 10 septembre 2025

de 8h30 à 13h

# Préparer ensemble les défis de demain

Interventions et tables rondes  
sur les enjeux des élections municipales de 2026



# Foire Aux Questions

**Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de juin.**

**1/ Est-il possible de proratiser la durée de travail de la journée de solidarité d'un agent arrivé en cours d'année ?**

Non. L'agent qui est recruté en cours d'année avant la journée de solidarité fixée par la collectivité devra l'effectuer dans sa totalité sans proratisation sur l'année civile.

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 ne prévoit de proratisation qu'au regard de la quotité de travail hebdomadaire et non de la durée de service annuelle.

**2/ Quelles sont les conditions dans lesquelles un agent peut bénéficier d'un congé pour obtenir une VAE ?**

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'actions de VAE (art. 27 décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007) ; dans ce cadre, ils peuvent être placés en congé ou être partiellement déchargés de service (art. L. 422-35 code général de la fonction publique).

Le congé accordé par validation ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables (art. 28 décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007).

**3/ Dans quelle limite le montant du régime indemnitaire d'un collaborateur de cabinet est-il déterminé ?**

Lorsque cela est prévu par une délibération de l'assemblée délibérante, les collaborateurs de cabinet peuvent percevoir des primes. Toutefois, le régime indemnitaire du collaborateur de cabinet doit respecter un plafonnement.

Le montant des indemnités du collaborateur ne peut excéder 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé ou du grade administratif le plus élevé – art. 7 et 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

**4/ Comment sont calculés les jours de congés annuels acquis par un agent servant à temps partiel thérapeutique ?**

Conformément à l'article 13-11 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilables à ceux d'un fonctionnaire effectuant un service à temps partiel sur autorisation. Dans le cas particulier d'un fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, ils sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation pour chaque emploi.

Il conviendra donc recalculer les droits à congés annuels acquis durant le TPT sur la base des nouvelles obligations hebdomadaires de service :

$$[(\text{Nombre de jour/demi-journées effectivement travaillées} \times 5) / 12] \times \text{nombre de mois à TPT}$$