



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°65

Novembre
2025

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Aide unique aux employeurs d'apprentis et aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

La formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers

Suppression du seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Modification des conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la FPT

Modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la FPT

Modification des conditions de promotion interne des SGM de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Plafonnement du nombre de jours indemnifiables épargnés sur le compte épargne-temps dans la FPT

...

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.24

Le complément de traitement indiciaire (CTI)

L'indemnité compensatrice de hausse de CSG

Focus

p.25

Actualités statutaires : le diaporama du CDG30 désormais disponible

Foire aux questions

p.26

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Comme chaque mois, nous vous invitons à retrouver un condensé des dernières actualités réglementaires qui impactent la gestion RH dans les collectivités (apprentissage, CET, carrière et avancement, indemnisation des SPV, formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers ...) et de la documentation et des guides pratiques qui vous permettront d'approfondir vos pratiques managériales.

Cette édition marque également un moment important pour notre service, qui a eu la joie d'accueillir de nombreuses collectivités à l'occasion des dernières matinées d'actualités de l'année 2025. Ces rencontres, toujours riches d'échanges et de retours de terrain, nourrissent notre volonté de vous accompagner au plus près de vos besoins. Le diaporama de ces matinées est à votre disposition (Focus, p.25)

Nous espérons que cette publication vous aidera à appréhender sereinement ces évolutions et à accompagner au mieux vos équipes. Le Conseil statutaire du CDG30 reste pleinement mobilisé pour vous apporter un appui clair, fiable et opérationnel.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

FAQ – Retraite progressive dans la fonction publique

La DGAFP a mis en ligne le 1^{er} septembre 2025 une [FAQ](#) relative à la retraite progressive dans la fonction publique afin de faciliter la compréhension et le fonctionnement de ce dispositif.

Aide unique aux employeurs d'apprentis et aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Le [décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025](#) révisé les modalités de versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis ainsi que de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis.

Il prévoit que pour les contrats dont la durée est inférieure à un an, ainsi que pour ceux faisant l'objet d'une rupture anticipée avant la date anniversaire du contrat, le montant de l'aide est calculé au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Le présent décret s'applique à compter du 1^{er} novembre 2025 aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date, ainsi qu'aux contrats en cours à cette date. Pour les contrats en cours au 1^{er} novembre 2025, la proratisation n'est pas appliquée au premier mois du contrat.

2

La formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers

L'[arrêté du 20 octobre 2025](#) définit les modalités de la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers prévue à l'article 3 du décret du 3 décembre 2021 relatif à la formation et au brevet national de jeune sapeur-pompier et de jeune marin-pompier.

Cette formation a pour objet de qualifier les personnes majeures composant l'équipe pédagogique des sections de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers, plus particulièrement en matière de pédagogie des enfants et des adolescents.

Elle porte sur :

1. L'encadrement des enfants et des adolescents ;
2. Les aspects juridiques de la formation et de l'organisation du brevet national des jeunes sapeurs-pompiers et des jeunes marins-pompiers ;
3. Le développement des compétences chez les jeunes sapeurs-pompiers et les jeunes marins-pompiers ;
4. La préparation physique générale et la conduite des activités sportives dans les sections de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers ;
5. La réglementation et l'organisation des accueils collectifs de mineurs.

La formation fait l'objet d'un référentiel national d'activités et de compétences qui définit les blocs de compétences nécessaires pour réaliser les activités précitées, la durée, l'organisation et le contenu de la formation et d'un référentiel national d'évaluation qui fixe les modalités de l'évaluation des compétences. Ces référentiels sont publiés sur le site internet de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

La validation de l'ensemble des blocs de compétences donne lieu à la délivrance d'un diplôme d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers ou jeunes marins-pompiers de portée nationale, dont le modèle est défini dans le référentiel national d'évaluation.

Il est délivré par le directeur départemental des services d'incendie et de secours, ou par le général commandant la brigade de sapeurs-pompiers de Paris ou par l'amiral commandant le bataillon de marins-pompiers de Marseille.

La validation des activités 1, 2, 3 et 5 donne lieu à la délivrance d'une attestation de compétences « formateur de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers ».

La validation des activités 1, 2, 4 et 5 donne lieu à la délivrance d'une attestation de compétences « animateur des activités physiques et sportives de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers ».

Ces attestations de compétences sont délivrées dans les mêmes conditions que le diplôme.

Les personnes ayant validé une formation leur permettant d'assurer l'activité d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers, de formateur de jeunes sapeurs-pompiers ou d'animateur des activités physiques et sportives de jeunes sapeurs-pompiers sont réputés titulaires du diplôme ou des attestations de compétences correspondantes.

L'arrêté du 18 juillet 2014 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers est abrogé.

3

Guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics

Une nouvelle version du [guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics](#) a été mise en ligne par la DGAFP le 6 novembre 2025 afin de regrouper au sein d'un document unique l'ensemble des règles applicables et actualisées en matière de temps partiel afin de mieux accompagner les administrations et les agents des trois versants de la fonction publique dans leur appropriation du dispositif.

La boussole du manager : Handicap au travail et management

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a 20 ans. Le 11 février 2005 a marqué un tournant majeur dans l'évolution des droits des personnes en situation de handicap notamment en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi.

La DGAFP propose aux encadrants de proximité un éclairage sur la question du handicap au travail ainsi que des leviers opérationnels leur permettant de renforcer le caractère inclusif de leur management dans un guide publié le 18 novembre : [accéder à la publication](#).

Suppression du seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Le [décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025](#) modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal.

Ce seuil démographique est supprimé à compter du 21 novembre 2025. Cela signifie que toutes les collectivités territoriales peuvent procéder à la création des grades d'attaché principal, d'ingénieur principal et de conseiller principal des activités physiques et sportives sans tenir compte de leur population.

Modification des conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale

Le décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025 modifie l'article R. 313-18 du [code général de la fonction publique](#) en simplifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de ce texte, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont assimilés à des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

4

Désormais tout CCAS et CIAS est assimilé de droit à leur collectivité ou établissement de rattachement.

Modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025](#) modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel).

Ce texte met fin aux ratios de nomination (un quart et trois quarts) entre les voies au choix et par examen professionnel.

Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2026 avant l'entrée en vigueur du présent décret demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2026. Dans le cas où ces tableaux d'avancement seraient épuisés en cours d'année, il peut être procédé dans les conditions du présent décret à l'établissement de tableaux d'avancement complémentaires au titre de la même année.

Modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Le [décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025](#) instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Peuvent désormais prétendre à la promotion interne les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

L'[arrêté du 17 novembre 2025](#) fixe les nouveaux montants de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires, comme suit (applicables au 1^{er} décembre 2025) :

Grades	Indemnité horaire
Officiers	13,11 €
Sous-officiers	10,55 €
Caporaux	9,35 €
Sapeurs	8,71 €

5

Plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025](#) ouvre la possibilité de recourir au plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés dans un compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

Après consultation du comité social territorial (CST), un plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation dans les conditions définies à l'article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un compte épargne-temps.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Lyon, 29 octobre 2025, requête n°24LY00141 / Une promesse de revalorisation du régime indemnitaire avant une prise de fonctions doit être ferme

Une agente d'accueil au sein d'une Mairie a formé auprès des autorités communales une demande d'indemnisation des préjudices matériels et moraux qu'elle estimait avoir subis en raison d'une faute constituée par une promesse non tenue de revalorisation de sa rémunération, notamment de son IFSE – qu'elle conteste devant la juridiction administrative.

Toutefois, il ressort d'un échange de courriels qu'avant même la prise de fonctions de l'intéressée sur de nouvelles mission, la DGS de la commune l'a informée que s'agissant de l'IFSE un groupe de travail avait été constitué pour réviser les grilles et qu'elle ne pouvait l'" *assurer de la revalorisation de [son] régime indemnitaire à la hauteur de ce qu'elle demandait*". Dans ces conditions, la requérante n'est pas fondée à se prévaloir d'un engagement ferme de la commune s'agissant de la revalorisation de sa rémunération. Aucune faute ne saurait en conséquence être retenue à l'encontre de la commune à ce titre.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 octobre 2025, requête n°23BX01583 / Retrait de fonctions d'un chef de service justifié par les difficultés qu'il a exprimé

6

En l'espèce un agent technique soutient que le retrait de certaines de ses missions a été effectué dans des conditions inacceptables, sans aucune explication ni justification alors qu'il n'éprouvait pas de difficultés dans le cadre du poste de responsable mutualisé avec une autre commune qu'il occupait. Il considère ces agissements constituent un harcèlement moral.

Le juge rappelle ici qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Dans cette affaire, il ressort de diverses notes de service que l'agent rencontrait des difficultés dans l'exercice de ses missions. Il est notamment relevé dans des documents internes que le travail du requérant ne correspondait pas à ce qui lui était demandé malgré plusieurs rappels sur le rendu souhaité, que ses supérieurs ont été présents pour l'épauler dans cette prise de poste au regard des difficultés rencontrées mais que les conseils et consignes données n'ont pas été pris en compte par l'agent. Ce dernier a également indiqué lors d'un entretien avec sa supérieure hiérarchique ne pas être à l'aise dans ses fonctions et souhaiter être soulagé. Une proposition de retrait des attributions relatives à la manutention lui a été faite et il a accepté en remerciant sa hiérarchie de cette initiative.

Dans ces circonstances, et alors que le requérant ne produit aucun élément susceptible de remettre en cause les informations contenues dans ces documents, le retrait de certaines de ses fonctions était justifié par les difficultés qu'il rencontrait dans l'exercice de ses missions et cette décision concertée entre lui et sa hiérarchie a été prise pour satisfaire son souhait comme les besoins des services. Le requête de l'agent est rejetée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 octobre 2025, requête n° 23BX02371 / Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu de travail et sa résidence, et pendant la durée normale pour l'effectuer

Constitue un accident tout événement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel accident, cet accident, est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. Il en va en particulier ainsi pour un accident cardio-neurovasculaire, l'état de santé antérieur du fonctionnaire n'étant alors de nature à constituer une circonstance particulière que s'il est la cause exclusive de l'accident.

Par ailleurs, est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

En l'espèce, une adjointe administrative principale a été victime d'une dissection de l'aorte, alors qu'elle se rendait au restaurant municipal pendant sa pause méridienne. Cet accident s'est produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et le lieu de sa pause déjeuner et pendant la durée normale pour l'effectuer. La commune a refusé la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet accident.

Si l'agente présentait une tension artérielle élevée, le médecin précise que " l'hypertension artérielle non contrôlée est l'un des principaux facteurs de risque " d'une dissection aortique mais que cet événement n'est toutefois survenu que trois jours seulement avant l'accident, délai très court faisant obstacle à la mise en place d'un traitement efficace avant l'accident. De plus, l'agente ne présentait pas de facteurs de risque prédisposant à la dissection de l'aorte. Dans ces conditions, alors même que le jour de l'accident, la requérante n'a fourni aucun effort physique violent et inhabituel, aucune circonstance particulière ne détache l'accident du service. Par suite, le maire a entaché la décision contestée, portant refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident, d'une erreur d'appréciation. Son arrêté est annulé portant refus de reconnaissance d'imputabilité est annulé.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 28 octobre 2025, requête n° 23BX02540 / La déception résultant du rejet d'une candidature à un emploi vacant n'est pas un accident imputable au service

En l'espèce, une auxiliaire de puériculture territoriale ppl de 2° classe a présenté sa candidature à un poste d'éducatrice de jeunes enfants, relevant du cadre d'emplois de catégorie A, déclaré vacant au service protection maternelle et infantile, au sein duquel elle était affectée.

Apprenant que sa candidature n'était pas retenue, l'agente a déclaré un accident de service. La requérante a fait l'objet d'un suivi psychothérapeutique pour " syndrome post-traumatique sévère à type de choc émotionnel sévère au travail selon ses dires ", qui aurait été provoqué par l'annonce de cette nouvelle. Or, la requérante ne pouvait ignorer qu'elle ne remplissait pas les conditions statutaires requises pour être recrutée sur le poste en cause. Il ne ressort pas des pièces du dossier et n'est pas allégué, que l'entretien avec le service RH, au cours duquel elle a appris qu'elle n'était pas présélectionnée, aurait excédé le cadre normal des relations professionnelles, ni qu'il se serait déroulé dans des conditions telles qu'il serait directement à l'origine des conséquences psychologiques de sa déception.

Le refus de reconnaissance de l'imputabilité est donc conforme à la réglementation.

Cour administrative d'appel de Versailles, 6 novembre 2025, requête n° 24VE01330 / Une lettre informant l'agent de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre ne constitue pas un acte de harcèlement moral

Un adjoint technique territorial a formé un recours gracieux contre ce changement d'affectation et a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle en raison notamment de faits de harcèlement moral dont il s'estimait victime ; il a également demandé à la commune d'indemniser ses préjudices. Ces demandes ont été implicitement rejetées. Le requérant relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif a condamné la commune à lui verser la somme de 2 000 euros et a rejeté le surplus de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision l'affectant au poste d'agent polyvalent des services techniques, de la décision implicite née le 8 septembre 2021 rejetant son recours gracieux contre cette décision, du rejet de sa demande de protection fonctionnelle, et à la condamnation de la commune à lui verser la somme totale de 19 500 euros en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis.

8

Pour soutenir qu'il a été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle, l'agent fait valoir que des membres de sa nouvelle hiérarchie, mise en place après les élections municipales de juin 2020, le dénigrent, le menacent et lui envoient des courriers recommandés lui reprochant son comportement ; il indique être victime d'une " chasse aux sorcières " et de " maccarthysme ", et soutient qu'une procédure disciplinaire a été engagée dans le but de lui nuire.

Le juge constate que les divers courriers par la hiérarchie à l'intéressé ne comportaient pas d'éléments excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. À cet égard, l'intéressé ne produit au dossier aucun courrier menaçant ou dénigrant.

S'agissant plus particulièrement de la lettre informant l'agent de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, il y est indiqué que des manquements sont reprochés à ce dernier quant à son comportement verbal, insultant et menaçant, lors d'échanges avec son supérieur hiérarchique, qu'il a filmé sur son lieu de travail sans son consentement, et quant à son comportement irrespectueux vis-à-vis de certains élus. Or, ces manquements résultent notamment du témoignage précis établi par le responsable de l'agent, dans un rapport d'incident adressé au maire de la commune. Dans ces conditions, si la procédure disciplinaire a ensuite été abandonnée, ni son engagement, ni les faits allégués par l'agent, relatifs à des menaces ou intimidations de sa hiérarchie par le biais de courriers recommandés, ne sauraient être regardés comme établissant la réalité d'agissements de harcèlement moral à son égard. De même, le requérant n'établit par aucune pièce les faits de violence physique qu'il soutient avoir subis.

Les requêtes de l'agent sont donc rejetées.

Conseil d'État, 26 septembre 2025, requête n°488350 / La suspension d'un régime indemnitaire dont la base réglementaire a été abrogée doit être actée par une délibération

Il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

Lorsque l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale a défini le régime indemnitaire bénéficiant à ses fonctionnaires par référence à celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents, la modification apportée au régime indemnitaire de ces fonctionnaires de l'Etat n'a pas pour effet, par elle-même, de modifier ou de rendre inapplicables les règles qu'a instituées l'assemblée délibérante. Il appartient en revanche à cette dernière de tirer, le cas échéant, les conséquences de cette modification en abrogeant ou modifiant expressément les règles régissant les indemnités versées à ses propres fonctionnaires qui ne seraient plus conformes aux exigences énoncées la loi.

Une rédactrice territoriale a demandé au tribunal administratif de Montpellier de condamner sa commune à lui verser une somme représentant le montant d'une prime dont le versement avait cessé depuis le mois de mai 2015.

Le conseil municipal a instauré pour les agents de la commune un régime indemnitaire faisant référence à celui créé, pour les agents de l'Etat, par le décret du 26 décembre 1997 portant création d'une indemnité d'exercice de missions des préfectures et l'a attribué à la requérante et que, d'autre part, après que l'indemnité d'exercice de missions des préfectures ait été abrogée, à compter du 1er janvier 2017, pour les agents de l'Etat, par le décret du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil, la commune n'a adopté aucune délibération abrogeant ou modifiant expressément le bénéfice de l'indemnité qu'elle avait elle-même instaurée pour ses propres agents, ni institué un nouveau régime indemnitaire.

Dès lors, en jugeant que la commune avait pu, du seul fait de la modification apportée au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat qu'elle avait pris pour référence, légalement cesser de procéder au versement à l'agent de l'indemnité qu'elle avait instituée par les délibérations mentionnées plus haut, la cour d'appel a entaché son arrêt d'une erreur de droit.

9

Cour administrative d'appel de Nancy, 12 novembre 2025, requête n°23NC01228 / Illégalité d'une délibération accordant des jours de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté

Une commune 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 vingt à trente-neuf ans de service dans la fonction publique territoriale et deux jours chaque année à ceux comptant au moins quarante ans de service dans ladite fonction publique. Le préfet a demandé à la maire d'inviter le conseil municipal à retirer ce point de cette délibération, en ce qu'une telle dérogation repose sur un critère d'ancienneté propre à chaque agent et est sans lien avec les contraintes ou les caractéristiques de leurs missions, méconnaissant ainsi la réglementation relative au temps de travail.

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.

Conseil d'État, 25 novembre 2025, requête n°495929 / Possibilité pour le conseil de discipline de proposer une sanction plus sévère que celle pour laquelle la collectivité demande un avis

Les membres du conseil de discipline, délibérant hors de la présence du fonctionnaire ou de ses représentants, peuvent proposer toute sanction, sans être tenus par celle envisagée par l'employeur. Il ne ressort d'aucune de ces dispositions, ni d'aucun principe général du droit, que le fonctionnaire devrait, d'une part, être avisé, lors de sa convocation ou pendant la séance du conseil de discipline, de cette possibilité, ou, d'autre part, être mis à même, si le conseil de discipline adopte et propose à l'autorité compétente une sanction plus sévère que celle initialement envisagée par celle-ci, de présenter à cette autorité, avant qu'elle ne statue, des observations sur cette proposition.

Un adjoint technique territorial ayant fait l'objet d'une révocation invoque une méconnaissance des droits de la défense devant le conseil de discipline qui s'est prononcé en faveur d'une sanction de révocation, plus sévère que la sanction d'exclusion temporaire de 6 mois envisagée initialement par la commune. Il évoque le fait qu'il n'a, ni été informé de la possibilité de voir prononcer une sanction plus sévère que celle initialement envisagée, que ce soit lors de sa convocation ou lors de son audition devant le conseil de discipline, ni invité à présenter ses observations sur la proposition de sanction adoptée par le conseil de discipline avant que le maire prononce la sanction d'exclusion temporaire de 18 mois qu'il a finalement retenue.

Il résulte de la réglementation qu'en jugeant que ce moyen était propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de cet arrêté, le juge des référés a commis, eu égard à son office, une erreur de droit. Par suite, la commune est fondée à demander l'annulation de l'ordonnance qu'elle attaque.

La sanction prononcée par le Maire est donc confirmée.

10

Conseil d'État, 24 novembre 2025, requête n°495075 / Le bénéfice d'une rente viagère d'invalidité subordonnée à la condition que l'agent ait été admis à la retraite pour une invalidité imputable au service

Le droit pour un fonctionnaire de bénéficier de la rente viagère d'invalidité prévue par l'article L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite est subordonné à la condition soit qu'il ait été admis à la retraite pour invalidité imputable au service sur le fondement des dispositions de l'article L. 27 du même code, soit qu'il soit atteint d'une maladie professionnelle apparue ou diagnostiquée postérieurement à la date de sa radiation des cadres et reconnue comme imputable au service.

Un gardien de la paix admis à la retraite, après avis de la commission de réforme, pour invalidité non imputable au service, se prévalait, au soutien de sa demande d'attribution d'une rente viagère d'invalidité, d'une maladie diagnostiquée pour la première fois antérieurement à sa radiation des cadres et dont au demeurant la commission de réforme avait déjà écarté l'imputabilité au service. En jugeant que l'administration n'était pas tenue de consulter la commission de réforme préalablement au rejet de sa demande dès lors que l'intéressé ne se trouvait dans aucun des cas prévus par l'article L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour l'attribution d'une rente viagère d'invalidité, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit. Le pourvoi de l'agent est donc rejeté.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 4 novembre 2025 à la question n° 6995 de Mme. Dominique Voynet / Financement des AESH sur la pause méridienne

Membres à part entière de la communauté éducative, les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) sont des professionnels qui jouent un rôle essentiel dans l'accueil des élèves en situation de handicap à l'école. Les AESH constituent désormais le deuxième métier de l'éducation nationale. Le système scolaire français accueille près de 520 000 élèves en situation de handicap. Leur prise en charge connaît une croissance très élevée de 6 % à 10 % par an.

À la rentrée scolaire 2025, 2 000 créations de postes d'AESH en équivalent temps plein sont prévues en complément des 11 000 postes d'AESH supplémentaires qui ont été créés depuis la rentrée scolaire 2022 afin de répondre au mieux à l'augmentation des besoins d'accompagnement humain pour les élèves en situation de handicap. Il s'agit là d'une mobilisation très forte et durable de l'État pour faire de l'inclusion une réalité. La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 a marqué une étape nouvelle dans la prise en charge des AESH. En effet, cette loi a transféré à l'État la rémunération des AESH qui accompagnent des élèves en situation de handicap pendant la pause méridienne, rémunération jusque-là assurée par certaines collectivités territoriales ayant décidé de proposer cet accompagnement. Cette loi précise que « les accompagnants des élèves en situation de handicap sont rémunérés par l'État durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne ».

Il convient toutefois de rappeler que tous les enfants en situation de handicap ne relèvent pas d'un besoin d'accompagnement sur le temps de pause méridienne au titre de la compensation. La mise en accessibilité des lieux de restauration reste de la compétence des collectivités, tandis que l'Éducation nationale prend en charge uniquement l'accompagnement humain lorsque l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH a préconisé un accompagnement spécifique, notamment au regard de l'incapacité de l'élève à déjeuner seul. La circulaire FP/4 n° 1931 et 2B n° 256 du 15 juin 1998 relative aux prestations d'action sociale à réglementation commune indique que « l'administration participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs », ce qui n'est pas le cas des repas servis dans les écoles, collèges et lycées. Certaines académies ont mis en place une action sociale d'initiative académique « aide aux frais de repas des AESH » afin d'apporter une aide destinée à couvrir une partie des frais de restauration des AESH intervenant dans le cadre de la pause méridienne. À ce stade et compte tenu du contexte budgétaire, l'État ne prévoit pas d'étendre sur tout le territoire français la prise en charge des frais engagés par les AESH qui participent à l'accompagnement d'élèves en situation de handicap sur la pause méridienne, au titre de leur repas, ni de rembourser les collectivités des frais engagés de manière rétroactive au 1er septembre 2024.

Enfin, les accompagnants des élèves en situation de handicap qui interviennent dans plusieurs écoles ou établissements hors des communes de leur résidence administrative ou familiale sont indemnisés de leurs frais de transport et de repas pour les journées considérées dans les conditions prévues à l'article 14 de l'arrêté du 20 décembre 2013 pris pour l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et portant politique des voyages des personnels civils des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le ministère chargé de l'éducation nationale est particulièrement attentif à l'amélioration de la rémunération de cette population qui est essentielle au bon fonctionnement du service public de l'éducation.

Réponse en date du 11 novembre 2025 à la question n° 6995 de Mme. Clémence Guetté / Précarité persistante du métier d'animateur périscolaire

Le comité de filière animation porte la feuille de route du plan « pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs » du 22 février 2022, qui poursuit un triple objectif : pour les enfants et les familles, garantir une qualité optimale des accueils collectifs de mineurs (ACM) ; pour les animateurs, améliorer les conditions de formation et d'emploi ; pour les opérateurs publics et privés d'ACM, solidifier les modèles économiques et soutenir l'ambition éducative. Concrètement, sa mission est de proposer les conditions de mise en œuvre opérationnelle de chaque mesure en vue notamment de soutenir les collectivités dans leur gestion des ACM, d'enrichir le dialogue entre l'école et les accueils de loisirs périscolaires, de renforcer l'accès à la formation, d'améliorer la qualité de l'emploi et de créer des passerelles entre les secteurs proches. Ainsi, en matière d'emploi, le comité de filière étudie des orientations possibles pour le cumul d'emploi à temps partiel dans la perspective de lutter contre le temps de travail partiel subi. Le groupe de travail dédié a fait le constat que les expériences tentées en matière de cumul d'emploi se sont souvent heurtées à des contraintes empêchant leur généralisation. Il rappelle que c'est bien à l'échelle locale que les initiatives doivent être portées et que des mutualisations doivent pouvoir être envisagées entre acteurs locaux de filières métiers différentes mais aussi au sein de la filière, publique et privée. Parmi ces contraintes figure notamment la question des horaires de travail (le cumul ne pouvant se faire qu'entre activités aux temps strictement complémentaires). À cet égard, le groupe de travail identifie des possibilités de passerelles évidentes entre l'animation et les métiers d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) et d'assistant d'éducation (AED).

Réponse en date du 20 novembre 2025 à la question n°02430 de M. Michaël Weber / Missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

12

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. L'intérêt de l'enfant étant une préoccupation constante au sein du système éducatif, l'institution scolaire, dès l'école maternelle, fait preuve de souplesse pour adapter le cadre de scolarité des élèves à leurs possibilités cognitives et à leurs besoins physiologiques. C'est la raison pour laquelle 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. Par la stimulation cognitive et développementale qu'elle apporte aux enfants, l'école maternelle joue un rôle déterminant dans leur épanouissement et la réussite de leur parcours scolaire ultérieur. En cas de besoins particuliers, un dialogue renforcé doit être engagé avec les responsables de l'enfant par l'équipe pédagogique et éducative, afin de trouver avec eux le dispositif qui convienne le mieux.

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. L'éducation à la « propreté » se fait conjointement à l'école et dans la famille. Son acquisition ne peut en aucun cas conditionner l'inscription et la fréquentation de l'enfant à l'école. L'ATSEM et l'enseignant sont appelés à effectuer les gestes d'hygiène nécessaires pour accompagner l'enfant à franchir cette étape, dans le respect de sa maturation et de son intimité. Les dispositions de l'article R. 412-127 du code des communes précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines. Sur le temps scolaire, le directeur d'école organise le service des agents territoriaux qui sont mis à la disposition de son école pour répondre aux besoins spécifiques des élèves qui y sont scolarisés. Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à la charge des communes. Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

Enfin, le Gouvernement, attentif aux conditions de travail et à l'attractivité de la fonction publique, s'est mobilisé pour la rédaction d'une charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM. Cette charte multipartite, regroupant l'Etat, l'Association des maires de France et les présidents du Centre national de la fonction publique territoriale et de la Fédération nationale des centres de gestion, a été signée le 21 novembre 2023. Elle a pour objectif de favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM au sein des écoles maternelles pendant le temps scolaire, de faciliter la relation avec les personnels enseignants et plus globalement d'améliorer la qualité de vie au travail de ces agents.

13

Réponse en date du 20 novembre 2025 à la question n°02467 de Mme. Alexandra Borchio Fontimp / Sur la création d'un fonds d'amorçage pour accompagner la revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Les secrétaires généraux de mairies constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces agents y garantissent notamment la permanence du lien entre le maire et les administrés et assurent des fonctions très polyvalentes.

Face aux difficultés de ce métier et d'un défaut d'attractivité, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, contient plusieurs mesures destinées à promouvoir, revaloriser, renforcer la formation et faciliter le recrutement d'agents territoriaux dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Dans cet objectif, la promotion interne est facilitée par la mise en place, jusqu'au 31 décembre 2027, d'un "plan de requalification" permettant de promouvoir en catégorie B sans contingentement des fonctionnaires exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie. De plus, afin d'attirer durablement de nouveaux agents sur cet emploi, une nouvelle voie de promotion interne pérenne, dite "formation-promotion", permet aux agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante de préparation à ce métier et validé un examen professionnel. L'emploi et la promotion des fonctionnaires territoriaux relèvent de la libre administration des collectivités territoriales. Il n'appartient donc pas à l'État de co-financer le recrutement ou la promotion interne de leurs agents en général et des secrétaires généraux de mairie en particulier.

Par ailleurs, s'agissant de la formation des secrétaires généraux de mairie, enjeu majeur pour l'attractivité et la fidélisation de ces emplois, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise des formations permettant de cibler des compétences au regard des besoins spécifiques des participants. La cotisation obligatoire prélevée sur la masse salariale par emploi permanent assure aux agents territoriaux, sans charge supplémentaire pour les employeurs, l'accès et le bénéfice des formations du CNFPT, tant la formation obligatoire au premier emploi de secrétaire général de mairie que la formation qualifiante du nouveau dispositif dit de "formation-promotion" créée par la loi.

De plus, des experts du CNFPT animent des e-communautés, fil d'actualité permettant de s'informer, partager et se former entre pairs, à destination des secrétaires généraux de mairie, créant ainsi de véritables réseaux d'apprentissage. Le CNFPT propose aussi des journées, intitulées « Rencontres professionnelles des secrétaires de mairie des communes rurales », notamment pour développer une culture professionnelle commune au travers d'un réseau mais également communiquer sur l'offre de services proposée par le CNFPT aux petites collectivités. Toutefois, des dispositifs locaux dédiés aux secrétaires généraux de mairie ont également été mis en place afin de répondre tant à des besoins d'acquisition de compétences spécifiques, clairement identifiées en vue d'une montée en compétences, que de savoirs théoriques et pratiques permettant d'assurer une formation complète à visée opérationnelle. Ces initiatives locales adaptées aux territoires concernés ont fait leurs preuves et doivent être encouragées. Un dispositif de financement spécifique permet le plus souvent à la collectivité territoriale, employeur, de ne pas supporter le coût réel des formations dont bénéficie son agent.

Par conséquent, il n'est pas souhaitable de créer un fonds d'amorçage au profit des communes qui ont promu leur secrétaire de mairie.

Réponse en date du 20 novembre 2025 à la question n°03042 de M. Laurent Burgoa / Participation prévoyance employeur

14

Depuis le 1er janvier 2025, les contrats/règlements garantissant les risques visés à l'article L.827-11 du code général de la fonction publique (ci-après « prévoyance ») doivent couvrir a minima les risques « incapacité temporaire de travail » et « invalidité » dans les conditions définies par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire. Sur ce fondement, les employeurs territoriaux doivent participer a minima à hauteur de 20 % du montant de référence de 35 euros, soit 7 euros. En raison des évolutions juridiques, économiques et sociales intervenues depuis la publication de ce décret, l'équilibre économique entre le niveau des garanties minimales en prévoyance et le montant de participation obligatoire des collectivités territoriales est questionné.

Une proposition de loi visant à réformer la couverture prévoyance des agents publics territoriaux a été adoptée par le Sénat le 2 juillet 2025 afin de tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et d'intégrer à la loi les résultats du dialogue social et de la négociation collective, au profit de la protection sociale des 1,9 million d'agents publics territoriaux qui œuvrent au service de l'intérêt général. Par ailleurs, le Gouvernement rappelle que les employeurs territoriaux peuvent se saisir de cette question au niveau local dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives et, le cas échéant, conclure un accord collectif prévoyant une meilleure prise en charge de la couverture des agents au titre de la prévoyance. Ces négociations locales constituent un levier d'action efficace. En effet, selon les données du rapport social unique, en 2022, soit antérieurement à l'obligation qui leur a été faite, 18 600 collectivités participaient à la prévoyance de leurs agents pour un montant annuel de 17 euros par mois.

Réponse en date du 20 novembre 2025 à la question n°05665 de M. Hervé Maurey / Recrudescence d'agressions d'agents municipaux

Les articles L.134-1 à L.134-12 du code général de la fonction publique (CGFP) organisent les modalités de la protection dont bénéficient les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Aux termes de l'article L.134-5 du CGFP « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

L'ensemble de ces dispositions établit à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, 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. Aux termes de l'article L.134-7 du CGFP, la protection peut être également accordée aux proches de l'agent à raison des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent public, ou contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie de l'agent public du fait des fonctions exercées par celui-ci. La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a créé une nouvelle infraction pénale sanctionnant les menaces, les violences ou tout acte d'intimidation exercés à l'encontre des agents chargés du service public, dans le but de se soustraire aux règles régissant le fonctionnement d'un service public (article 9), ainsi qu'un nouveau délit de mise en danger de la vie d'autrui par diffusion d'informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne, permettant de l'identifier ou de la localiser, dans le but d'exposer elle-même ou les membres de sa famille à un risque direct d'atteinte à la personne ou aux biens. Les peines sont aggravées lorsque la personne visée est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public (article 36). Ces deux nouvelles infractions permettent d'assurer une meilleure protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs ayants droits.

Le Gouvernement prépare par ailleurs un projet de loi renforçant la protection des agents publics, destiné à améliorer encore celle-ci pour les trois versants de la fonction publique, par exemple en ouvrant davantage les possibilités pour l'employeur public d'intervenir en justice aux côtés de son agent.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°4733 de Mme. Christelle D'Intorni / Protection et indemnisation des policiers municipaux

L'engagement des policiers municipaux et gardes champêtres les expose quotidiennement. Garantir leur protection fonctionnelle est un des thèmes débattus dans le cadre du Beauvau des polices municipales. Les articles L. 134-1 et suivants du Code général de la fonction publique posent le principe et déterminent les modalités de la protection fonctionnelle due par la collectivité publique aux agents publics et à leurs proches. Il en résulte en particulier que « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». L'article L. 134-11 du même code vient expressément rappeler que cette protection est également accordée aux policiers municipaux.

Les articles R. 134-1 et suivants du Code général de la fonction publique précisent quant à eux les conditions et les limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit au titre de la protection fonctionnelle. Ces dispositions établissent à la charge de la collectivité une obligation de protection de ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, mais aussi d'assurer à celui-ci une réparation adéquate des torts qu'il a subis. La mise en œuvre de cette obligation peut notamment conduire la collectivité à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprendrait pour se défendre. Il appartient dans chaque cas à l'autorité territoriale de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce (Conseil d'État, 14 février 2023, n° 461247).

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par sa collectivité ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque (Conseil d'État, 18 mars 1994, n° 92410), et qu'il ait ou non l'intention d'engager une telle action. Ce principe a pour prolongement l'obligation faite à la collectivité d'indemniser l'agent lorsque l'auteur des attaques ne règle pas le montant des dommages et intérêts auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable, soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice (Conseil d'État, 9 juin 2010, n° 318894). Sans se substituer à l'auteur du préjudice, la collectivité, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait des attaques (Conseil d'État, 8 juillet 2009, n° 317291).

Cette réparation doit être intégrale (Conseil d'État, 30 juin 2017, n° 396908) en ce sens qu'elle doit porter sur chaque chef de préjudice (économique, personnel, matériel, corporel, moral) pouvant en résulter pour l'agent ou ses ayants droit. La collectivité n'est pas liée par le montant des dommages et intérêts accordés par le juge (Conseil d'État, 17 décembre 2004, n° 265165) et doit en conséquence procéder à sa propre appréciation du préjudice subi par l'agent. Elle sera en droit de réclamer à l'auteur dudit préjudice le remboursement des sommes versées à l'agent, conformément à l'article L. 134-8 du Code général de la fonction publique. Si la collectivité refuse d'assurer la réparation du préjudice subi par l'agent résultant de l'insolvabilité ou de l'inexécution de la décision de justice par l'auteur des faits, l'agent a la possibilité de former un recours administratif ou contentieux contre cette décision dans les conditions de droit commun. Un refus de protection illégal engage la responsabilité de la collectivité (Conseil d'État, 17 mai 1995, n° 141635).

16

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°4874 de Mme. Tiffany Joncour / Clause de sauvegarde et mise en œuvre de l'ISFE pour la police municipale

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 a réformé l'architecture du dispositif indemnitaire des policiers municipaux et revalorisé substantiellement ses plafonds. Ce décret a institué une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être appliquée à l'ensemble de ces fonctionnaires. L'ISFE est composée de deux parts : une part « fonction » calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un pourcentage fixé par l'organe délibérant, et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'article 7 du décret n° 2024-614 prévoit une clause de sauvegarde afin de garantir à l'ensemble des fonctionnaires bénéficiaires le maintien a minima du montant du régime indemnitaire mensuel antérieur. Plus précisément, cette disposition prévoit, lors de la première application des dispositions du décret, la possibilité pour les fonctionnaires concernés de conserver le montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur lorsque celui-ci demeure plus avantageux.

Le maintien de ce montant indemnitaire mensuel s'effectue au titre de la part variable dans la limite des montants plafonds prévus pour cette dernière à l'article 5 du décret n° 2024-614. Par ailleurs, il convient de préciser que la première application des dispositions du décret correspond au jour où la délibération votée par l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale instaure l'ISFE. Dès lors, la clause de sauvegarde n'est applicable qu'aux agents en poste à cette date au sein de la collectivité. En tout état de cause, la mise en œuvre de la clause de sauvegarde n'est liée par aucun délai particulier tant que le montant indemnitaire perçu au titre du régime antérieur demeure plus favorable.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°5748 de M. Antoine Golliot / Cumul d'emplois des policiers municipaux

L'article L. 123-1 du code général de la fonction publique (CGFP) a posé le principe selon lequel un agent public ne peut exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Ce principe vaut pour l'ensemble des agents publics, indépendamment de leur appartenance aux cadres d'emplois de la police municipale. Plusieurs règles tempèrent néanmoins cette interdiction, permettant à un agent, et notamment à un policier municipal, de cumuler des activités : certains cumuls peuvent s'exercer sans autorisation préalable (art. L. 123-2 et L. 123-3 CGFP), d'autres sont soumis à une simple déclaration (art. L. 123-4 à L. 123-6 CGFP) et certains à une autorisation (art. L. 123-7 et L. 123-8 CGFP).

Indépendamment de ces règles de cumuls d'activité, un agent public peut exercer son activité à temps partiel. Si certains temps partiels sont de droit (art. L. 612-3 CGFP), d'autres sont octroyés sur autorisation, sous réserve des nécessités de service (art. L. 612-1 CGP).

Les policiers municipaux s'inscrivent, au même titre que les autres agents publics, dans ce cadre juridique et peuvent solliciter un temps partiel de droit ou sur autorisation. Il résulte de la lecture combinée de ces textes, qu'un policier municipal occupant un emploi à temps complet peut, à sa demande, exercer ses fonctions à temps partiel afin de cumuler une activité privée lucrative, dans le cadre des dérogations légalement prévues. L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses (article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale). Cette autorisation peut dans ces conditions être renouvelée. Elle n'est donc pas limitée à quatre ans.

17

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°7023 de Mme. Christelle D'Intorni / Nouveau congé pour les agents contractuels en cas de grave maladie

Conformément à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale « L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. ». Le dernier alinéa de ce même article, précise que « L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. »

Toutefois, à l'issue de ce congé, lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité à temps plein, il peut être autorisé, sur présentation d'un certificat médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale d'un an (article 9-1 du décret n° 88-145). Ainsi, l'article 8 précité ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour raison de santé. Par conséquent, les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie. Pour conclure, la circulaire du 15 mai 2018 (NOR : CPAF1807455C) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie » (point n° 5.2). Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°7763 de Mme. Fatiha Keloua Hachi / Bilan des expérimentations du congé menstruel

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Les motifs d'ASA mobilisables par les agents publics sont limitativement prévus par la loi et le règlement. Aucun cas autre que ceux expressément prévus par le cadre légal n'a vocation à permettre le bénéfice général d'une ASA. En effet, il appartient au législateur d'instituer les motifs d'autorisations d'absence, qui peuvent, le cas échéant, être déclinés par le pouvoir réglementaire, dans le respect du principe de parité avec les ASA de la fonction publique d'Etat (QE n° 22676, JO Sénat, 7/07/2016, p. 2963). Ainsi, l'autorité territoriale ne peut créer un motif d'ASA non prévu par la loi.

Le juge administratif a récemment confirmé cette analyse en suspendant des décisions visant la création d'un nouveau motif d'ASA « congé menstruel », non prévu par le cadre juridique national (TA de Toulouse, 20 novembre 2024, n° 2406364, 2406581 et 2406584). La création de motifs d'ASA déterminés par le cadre juridique national permet, non seulement d'harmoniser les pratiques au sein des trois versants de la fonction publique, mais également de s'assurer du respect des règles relatives à la durée annuelle du temps de travail dans la fonction publique, dans la mesure où ces congés exceptionnels ne sont pas décomptés des droits à congés annuels. La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail a précisé les autorisations d'absence liées à la parentalité en renvoyant vers les ASA définies par le code du travail (article L. 622-1 du code général de la fonction publique). Les ASA liées à la parentalité des agents publics comprennent désormais et de manière obligatoire celles listées à l'article L. 1225-16 du code du travail. Si cette liste n'est pas exclusive, elle ne comprend pas le motif d'ASA « congé menstruel ».

A ce jour, et en l'état actuel du droit tel qu'il vient d'être rappelé, le dispositif des congés de maladie apparaît comme l'outil statutaire le plus adapté à la situation des femmes souffrant de douleurs gynécologiques, et notamment le recours au congé de maladie ordinaire (CMO) fractionné.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°9078 de M. Jean-Luc Bourdeaux / Médecine du travail pour les agents territoriaux

L'article L. 812-4 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les services de médecine préventive ont pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents territoriaux du fait de leur

travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion.

Afin de mener à bien cette mission, l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, prévoit que les agents des collectivités et des établissements mentionnés à l'article L. 4 du CGFP bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans. Cette fréquence de visites, plus importante que dans la fonction publique d'État, se justifie par les risques particuliers auxquels peuvent être exposés certains agents de la fonction publique territoriale, notamment dans les filières techniques. Pour faire face à la diminution du nombre de médecins, plusieurs mesures ont été prises afin de garantir aux fonctionnaires l'accès à des professionnels de santé, et ainsi protéger la santé des agents territoriaux. Plusieurs dispositifs permettent de prolonger la carrière des médecins territoriaux au-delà de la limite d'âge fixée à soixante-sept ans, et ainsi limiter le phénomène de désertification médicale.

L'article L. 556-11-1 du CGCP fixe par dérogation à soixante-treize ans la limite d'âge pour les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics. De plus, en vertu de l'article 138 de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, les médecins peuvent demander à effectuer des vacations dans des établissements publics de santé, auquel cas la limite d'âge est portée à titre transitoire à soixante-quinze ans jusqu'au 31 décembre 2035.

Outre ces mesures, le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale vise à optimiser le fonctionnement des services de médecine préventive, et ainsi améliorer la prise en charge des agents territoriaux. Ce décret instaure la mutualisation des services de médecine préventive entre les trois versants de la fonction publique, permet la télémedecine et institue, en lieu et place des visites périodiques, des visites d'information et de prévention réalisables par des infirmiers.

19

Le Gouvernement reste attentif à cette problématique et réfléchit à d'autres pistes permettant de protéger la santé des agents territoriaux. En outre, il envisage l'alignement de la fréquence des visites médicales pour les catégories A et B de la filière administrative sur l'État (tous les 5 ans), permettant de libérer du temps pour les médecins territoriaux afin de se consacrer à la prévention du collectif et aux actes prioritaires, tels que le suivi renforcé des agents occupant des postes à risques, la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation et l'accompagnement individualisé des situations de vulnérabilité.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°9111 de M. Bérenger Cernon / Prise en compte de l'ISFE dans le calcul des pensions des policiers municipaux

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, et les récentes réformes montrent l'attention particulière que les Gouvernements successifs lui portent. Ainsi, le régime indemnitaire de la police municipale a fait l'objet d'une importante refonte, se traduisant par la publication du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres. Ce décret institue une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être octroyée à l'ensemble de ces fonctionnaires. L'ISFE est composée de deux parts : une part « fonction » calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un pourcentage fixé par l'organe délibérant, et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Les plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ont bénéficié, par ailleurs, d'une revalorisation substantielle de leur montant.

Ce régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale, et notamment l'ISFE, est pris en compte dans le calcul des retraites par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut (article 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique). Les policiers municipaux étant affiliés à ce régime, ces dispositions leur sont donc applicables.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°1466 de M. Florent Boudié / Inclusion des enseignants artistiques territoriaux au RIFSEEP

En vertu du principe de parité défini aux articles L.714-4 et L.714-5 du code général de la fonction publique (CGFP) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Pris en application de cet article, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre les corps de l'État et les cadres d'emplois territoriaux. Les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et des assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA) ont comme corps équivalent celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale.

Les PEA et AEA ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la mesure où les professeurs certifiés de l'Éducation nationale sont exclus de ce dispositif à ce jour et par ailleurs aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ce cadre d'emplois par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Les PEA et AEA peuvent par conséquent bénéficier actuellement du régime indemnitaire servi aux professeurs certifiés composé de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves revalorisée dans le cadre du « Pacte enseignant » de 2023, des indemnités horaires d'enseignement pour service supplémentaire et de la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Les PEA et AEA peuvent également se voir accorder des mesures mises en œuvre par le ministère de l'éducation nationale dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement aux personnels en fonction au 1er janvier (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et arrêté du même jour) et d'une prime d'attractivité versée mensuellement à terme échu d'un montant annuel brut défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération détenu par les bénéficiaires (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du même jour). Cette dernière a également fait l'objet d'une revalorisation dans le cadre du « Pacte enseignant » de 2023. En vertu des principes de légalité et de parité, les PEA et AEA peuvent bénéficier de ces primes dès leur transposition par délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

20

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°04927 de M. Mathieu Darnaud / Nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

Le régime de responsabilité financière publique, en vigueur depuis le 1er janvier 2023, est commun à l'ensemble des gestionnaires publics qu'ils soient ordonnateurs ou comptables.

Il vise d'une part, à moderniser la gestion publique en promouvant une gestion par les enjeux et par les risques et, d'autre part, dans son volet juridictionnel, à réserver l'intervention du juge financier pour les fautes les plus graves et les plus attentatoires à l'ordre public financier.

Ce régime de responsabilité financière des gestionnaires publics a fait évoluer le régime de responsabilité précédemment sanctionné par la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF), auquel étaient déjà soumis tant les ordonnateurs que les comptables (ces derniers étant de surcroît soumis à une responsabilité personnelle et pécuniaire). Il ne s'agit donc pas d'une responsabilité nouvelle : le périmètre des justiciables reste identique (tous les gestionnaires, ordonnateurs et comptables) mais le contentieux est confié à une nouvelle juridiction, la chambre du contentieux de la Cour des comptes et la Cour d'appel financière. Les infractions ont été revues : certaines ont été reprises à l'identique et d'autres ont été resserrées. C'est notamment le cas de l'infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens qui, pour être caractérisée, doit être constitutive d'une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif (art. L. 131-9 du Code des juridictions financières - CJF). C'est aussi le cas de l'infraction relative à l'octroi d'un avantage injustifié à autrui (étendue à l'avantage à soi-même), qui n'est désormais constituée que si le justiciable ayant accordé l'avantage a agi par intérêt personnel direct ou indirect (art. L. 131-12 du CJF). Les sanctions sont de même nature que celles qui étaient prononcées par la CDBF. Il s'agit d'amendes dont le montant est proportionné à la gravité de la faute, mais avec un plafond désormais limité à six mois (voire un mois pour certaines infractions) de rémunération de l'agent concerné (contre un an devant la CDBF).

Les gestionnaires publics qui agissent conformément aux instructions préalables de leurs supérieurs hiérarchiques ou d'une autorité habilitée ne sont passibles d'aucune sanction (art. L. 131-5 du CJF). Il en est de même pour ceux qui peuvent exciper d'un ordre écrit d'un exécutif local ou d'une délibération préalable de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale, d'un de ses établissement ou groupement (art. L. 131-6 CJF). En outre, pour déterminer le montant de la sanction, le juge financier prend en compte l'existence de circonstances aggravantes ou atténuantes, telles que le comportement du justiciable (bonne ou mauvaise foi), la répétition des irrégularités, la persistance dans l'irrégularité malgré des avertissements, le montant du préjudice et les moyens dont dispose le gestionnaire incriminé.

21

Les premiers bilans chiffrés de l'activité juridictionnelle de la Cour montrent un nombre restreint d'affaires portées devant la chambre du contentieux. Deux ans et demi après l'entrée en vigueur de ce régime rénové de responsabilité financière, la Cour des comptes a prononcé près d'une trentaine d'arrêts et la Cour d'appel financière s'est prononcée à quatre reprises. Le parquet général indique au demeurant que près de la moitié des déférés sont classés sans suite, et que deux tiers des affaires donnant lieu à un réquisitoire initial sont classées sans suite ou font uniquement l'objet d'un rappel à la loi.

La jurisprudence se construit donc progressivement.

Certes, la notion de faute grave n'a pas été définie dans ce nouveau cadre juridique. Mais il ne s'agit pas d'une notion inconnue, elle est présente dans d'autres contentieux, et elle l'était dans la jurisprudence de la CDBF. Les critères retenus par la Cour des comptes sont, à ce titre, de même nature que ceux mis en oeuvre par d'autres juridictions ou par la CDBF. Les premiers arrêts exposent les critères retenus par le juge financier pour caractériser les infractions. Pour l'ensemble de ces raisons, il ne peut être considéré que ce régime rénové de responsabilité financière crée une « insécurité juridique majeure ». Il rappelle surtout la responsabilité éminente, et préexistante, des gestionnaires publics dans le respect de l'ordre public financier auquel nos concitoyens aspirent largement, et la nécessité de développer ou de renforcer des dispositifs de maîtrise des risques et de contrôle interne adaptés aux enjeux de l'entité concernée.

La sécurisation de la gestion publique, dont le maniement et l'utilisation des fonds publics, passe indéniablement par la maîtrise des procédures. A cet égard, la direction générale des finances publiques notamment met à la disposition des acteurs, dont les collectivités territoriales, des outils permettant de renforcer leur maîtrise des risques. En ce qui concerne l'octroi de la protection fonctionnelle, le Conseil d'État a confirmé, par une décision du 29 janvier 2025, que les dispositions en vigueur du Code général de la fonction publique n'ouvraient pas droit au bénéfice de la protection fonctionnelle pour les gestionnaires publics mis en cause. Cette interprétation stricte de la loi suscite, il est vrai, des interrogations parmi les agents publics qui exercent des fonctions financières (agents des services de l'État, du secteur hospitalier et des collectivités locales).

Dans ce contexte, une disposition législative pourrait étendre le bénéfice de la protection fonctionnelle aux personnes mises en cause devant la Cour des comptes, sauf naturellement en cas de faute détachable du service, et dans les conditions d'application générales de cette protection.

Réponse en date du 25 novembre 2025 à la question n°3926 de M. Frank Giletti / Échelons de catégorie C pour les policiers municipaux et les gardes-champêtres

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, dont l'organisation et le fonctionnement ont été renforcés par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. L'élargissement des compétences des fonctionnaires de police municipale qui en a résulté a justifié la revalorisation de leur carrière et de leur rémunération. Le Gouvernement a mené une réforme en ce sens.

Ainsi, au plan statutaire, le cadre d'emplois d'agent de police municipale est constitué de deux grades. Le premier grade de gardien-brigadier dispose d'une grille « C2 » permettant un début de carrière mieux valorisé que pour les cadres d'emplois à trois grades. Le second grade de brigadier-chef principal bénéficiait d'une grille de rémunération propre dite « C+ » équivalente au premier grade de la catégorie B mais dont le dernier échelon était soumis à un accès spécial conditionné par l'exercice de fonction de responsable d'équipe. Depuis le 1er décembre 2023, cet accès est facilité, l'échelon spécial étant devenu un échelon de droit commun dont l'accès est automatique dès lors que la condition d'ancienneté dans l'échelon précédent (9ème) est satisfaite.

22

Par ailleurs, depuis le 1er avril 2024, les gardes champêtres ont été alignés sur les agents de police municipale en matière de carrière et de traitement. Les deux cadres d'emplois de catégorie C de la filière "polices municipales" comportent donc aujourd'hui deux grades avec les mêmes indices et rythmes de carrières. Le deuxième grade bénéficie ainsi d'une grille de rémunération propre la plus élevée de l'ensemble de la fonction publique territoriale parmi les cadres d'emplois de catégorie C d'entrée dans la fonction publique. Le cadre d'emplois d'agents de police municipale comporte en outre des possibilités d'avancement de grade particulières, qui ne sont pas soumises à la mise en place d'un taux d'avancement en application de l'article L. 522-27 du code général de la fonction publique.

La création d'un troisième grade conduirait soit à un niveau de rémunération en inadéquation avec la catégorie et le niveau de recrutement de ces cadres d'emplois, soit à un abaissement de la rémunération du deuxième grade. Cela pourrait aussi entraîner pour les agents de police municipale de catégorie C des conditions moins favorables de recrutement et de reclassement dans le cadre d'emplois de catégorie B des chefs de service de police municipale. Enfin, cela pourrait représenter dans la première hypothèse un coût non négligeable imposé aux collectivités territoriales dans un contexte budgétaire contraint. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé la création d'un troisième grade dans les cadres d'emplois d'agent de police municipale ou de celui des gardes champêtres.

Sur le plan indemnitaire, le Gouvernement a engagé un projet de revalorisation du régime indemnitaire des policiers municipaux. A la suite de nombreuses réunions de concertations menées avec les organisations syndicales fin 2023, le Gouvernement a élaboré un projet de décret réformant l'architecture du dispositif indemnitaire et revalorisant substantiellement ses plafonds. Ce texte a été soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le 27 mars 2024, et du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN), le 4 avril 2024, qui ont tous deux émis un avis favorable. Cette démarche volontariste entreprise dans le cadre d'un dialogue mené avec les organisations syndicales et les employeurs territoriaux a permis la publication le 28 juin 2024 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres. Ce décret institue une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être octroyée à l'ensemble de ces fonctionnaires. Celle-ci est composée de deux parts : une part « fonction » calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un pourcentage fixé par l'organe délibérant, et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Les plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ont bénéficié, par ailleurs, d'une revalorisation substantielle de leur montant. Le décret précité prévoit également une « clause de sauvegarde » afin de garantir à l'ensemble des agents bénéficiaires le maintien à minima du montant du régime indemnitaire mensuel antérieur. Cette réforme a été saluée, notamment par les représentants syndicaux, comme constituant une réelle avancée pour les policiers municipaux lors du Congrès des maires de 2024. Cette réforme est désormais achevée auprès des collectivités, puisque ces dernières avaient jusqu'au 31 décembre 2024 pour prendre de nouvelles délibérations instaurant, au plus tard le 1er janvier 2025, le nouveau régime indemnitaire.

Concernant le volet retraite de la police municipale, il convient de rappeler que les agents de catégorie C des polices municipales bénéficient déjà du classement dans la catégorie active, leur permettant un départ anticipé de cinq années à la retraite par rapport aux agents de la catégorie sédentaire.

Toutefois dans le cadre du « Beauvau des polices municipales » initié au cours du premier semestre 2024, une réflexion globale a été engagée, en concertation avec l'ensemble des acteurs de la sécurité, des employeurs et des organisations syndicales représentées au sein de la Commission consultative des polices municipales (CCPM), en vue d'adapter le champ de compétences et les moyens d'action des policiers municipaux aux nouveaux défis que représente l'accroissement de la violence sur le territoire.

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.

24

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Les incollables » sur [le complément de traitement indiciaire \(CTI\)](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [l'indemnité compensatrice de hausse de CSG](#)

Actualités statutaires : le diaporama du CDG30 désormais disponible

Le CDG30 a eu l'immense plaisir d'accueillir les collectivités lors de ses deux matinées d'actualités statutaires, organisées les **27 novembre et 4 décembre 2025**. Ces rendez-vous, désormais incontournables, ont une nouvelle fois rassemblé de nombreux participants venus s'informer, échanger et faire le point sur les évolutions impactant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.

Pour prolonger ces moments d'échange, le diaporama présenté lors des rencontres est désormais disponible !

Durant ces sessions, plusieurs sujets d'actualité ont été explorés :

► Versement des IJSS dans la FPT

Les évolutions récentes relatives aux indemnités journalières de Sécurité sociale ont été clarifiées, notamment leurs modalités de versement, d'articulation avec le maintien de traitement et les impacts pratiques pour les collectivités.

25

► Attestation d'honorabilité

Ce nouveau dispositif, qui renforce le contrôle éthique dans certains métiers en contact avec les mineurs, a suscité beaucoup d'intérêt. Les obligations des employeurs et les modalités de délivrance ont été détaillées.

► Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) pour les agents territoriaux

Un point complet a été réalisé sur le régime d'assurance chômage applicable aux agents contractuels et fonctionnaires dans différentes situations, les conditions de l'éligibilité et le mode de calcul.

► Dernières actualités réglementaires

Comme toujours, un tour d'horizon des textes récents et à venir a permis aux participants de repartir avec une vision claire et actualisée du cadre réglementaire : report et indemnisation des congés annuels, le harcèlement moral institutionnel, entrée en vigueur du Livre III du CGFP, promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants, avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, suppression du seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ...

Le diaporama présenté lors des deux matinées est disponible afin de permettre à chacun de retrouver les principaux points abordés, de les partager en interne ou de les réutiliser pour approfondir certains sujets : [téléchargez le document](#).

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de novembre.

1/ Est-ce qu'un agent se rendant au travail en fauteuil roulant peut bénéficier du forfait mobilité durable ?

Le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale précise que les agents territoriaux (publics et privés) peuvent bénéficier, du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé, tel que défini aux 6.14 et 6.15 de l'article R. 311-1 du code de la route, ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ou en tant qu'utilisateur des services de mobilité partagée mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du travail, sous forme d'un forfait mobilités durables .

Cet article du code de la route cite les engins de déplacements personnels : engins de déplacements personnels motorisés ou non motorisés.

Un fauteuil roulant, qu'il soit motorisé ou non constitue bien un engin de déplacement au sens du code de la route.

Par conséquent, l'agent se déplaçant en fauteuil roulant pourra prétendre au versement de ce FMD.

2/ Est-ce qu'un agent faisant valoir ses droits à la retraite peut solliciter la monétisation de son compte personnel de formation ?

Conformément à l'art. 10-1 décret n°2017-928 du 6 mai 2017, lorsque le titulaire du compte a fait valoir ses droits à la retraite le CPF cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés, sauf lorsqu'il a été radié des cadres par anticipation pour invalidité.

Aucune disposition réglementaire ne permet la monétisation de ce compte de formation.

3/ Les agents contractuels de droit public sont-ils concernés par la limitation à 15% de la quotité d'un emploi à temps complet pour le cumul d'emplois permanents auprès de différents employeurs ?

La règle limitant le cumul de deux emplois permanents dans la limite de 40h15 hebdomadaire ne s'applique qu'aux fonctionnaires – article 8 et 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

La réglementation ne fixe pas de cadre clair pour les agents contractuels en terme de cumul de deux emplois publics. Dans ce contexte, il faudra simplement veiller à ce que les garanties minimales de travail soient respectées, à savoir (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) : « **La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.** »