



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Baromètre HoRHizons 2025 : Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités : Une fonction publique territoriale à l'heure des défis !



TEXTES OFFICIELS

- Les modalités de délivrance d'un nouvel agrément pour l'exercice de la profession d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait d'agrément ;
- L'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne.



JURISPRUDENCES

- Il n'est pas possible de cumuler la retraite progressive et le bénéfice de l'avantage de préretraite ;
- L'entretien professionnel est à la charge du supérieur hiérarchique direct même pour la période où il ne l'était pas encore ;
- La prolongation d'activité peut être accordée même si la décision intervient postérieurement ;
- Un agent envoyant un mail à plusieurs collègues dénigrant la hiérarchie ne peut pas être qualifié de lanceur d'alerte ;
- L'absence de priorité de recrutement d'un candidat reconnu en qualité de travailleur handicapé ;
- La constitution des droits en matière de rechute, aux conditions de forme et de délai des déclarations de rechute.



DANS CE NUMÉRO...



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Protection des agents publics victimes d'atteintes en lien avec leur fonction ;
- Réforme de la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique ;
- Conditions de recrutement des centres intercommunaux d'action sociale ;
- Règles relatives au cumul d'activités applicables aux territoriaux ;
- Application de la réglementation relative aux congés bonifiés ;
- Accès à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie ;
- Non reconduction des contrats aidés, parcours emploi compétences, et son impact sur les collectivités ;
- Reconnaissance des règles incapacitantes ;
- Différence de statut entre temps complet ou équivalent temps complet pour les secrétaires de mairie ;
- Situation des secrétaires de mairie sous statut contractuel ;
- Don de congés entre agents publics ;
- Congés maladie des agents de la fonction publique.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHizons 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

Le « Baromètre HoRHizons » est une enquête annuelle, depuis 2015, qui vise à collecter des données et à éclairer les employeurs territoriaux sur les enjeux et les grandes tendances de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale.

Cette neuvième édition a été réalisée en collaboration avec de nombreux acteurs de la fonction publique territoriale (AMF, Départements de France, Régions de France, Intercommunalités de France, France urbaine, Villes de France, APVF, AMRF, CNFPT, FNCDG, CSFPT).

Cette enquête a été réalisée du 07/10/2024 au 03/12/2024 auprès de 1 000 collectivités territoriales (4 régions, 17 départements, 2 métropoles, 2 communautés urbaines, 40 communautés d'agglomération, 173 communautés de communes, 8 communes de 20 000 habitants et plus, 61 communes de 3 500 à 19 000 habitants, 693 communes de moins de 3 500 habitants). Ce choix a été fait afin d'établir un échantillon pondéré et le plus représentatif du versant territorial, en fonction des types et tailles de collectivités.

Cette neuvième édition porte sur quatre thèmes principaux :

1. La stratégie RH des employeurs territoriaux : une permanence des enjeux sur la formation, la santé et la masse salariale ;
2. Des employeurs territoriaux davantage mobilisés en faveur de l'attractivité ;
3. Des perspectives de recrutement en berne ;
4. Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH vues par les employeurs territoriaux.

Le document vient également refaire un point sur les actualités et principaux textes législatifs et réglementaires et rapports publiés en 2024 relatifs à la fonction publique territoriale. Il effectue aussi un recueil sur des données utiles relatives à la fonction publique.

[I-La stratégie RH des employeurs territoriaux : une permanence des enjeux sur la formation, la santé et la masse salariale :](#)

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la protection sociale complémentaire sont en nette progression. Les principaux axes de stratégie RH relevés par l'enquête sont :

- Le développement de la formation et des compétences des agents ; toutefois, ce point apparaît comme reculant chaque année (83,2% en 2024, 85,7% en 2023 et 88% en 2022) ;
- L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail ; point qui connaît une nouvelle hausse en 2024 (83,2% en 2024, 75,5% en 2023 et 84,7% en 2022) ;
- La gestion de la masse salariale et des coûts RH ; point qui connaît une nouvelle hausse en 2024 (80,6% en 2024, 75,4 % en 2023 et 79,4% en 2022).

Il est également mis en avant des axes qui sont considérés comme des leviers de recherche d'attractivité pour les administrations interrogées qui connaissent une nouvelle hausse en 2024 :

- L'adaptation du temps de travail (67,1% en 2024, 63,6% en 2023 et 71,2% en 2022) ;
- L'évolution du régime indemnitaire (65,9% en 2024, 62,8% en 2023 et 71,5% en 2022) ;
- La définition d'une politique d'action sociale (46,8% en 2024 contre 43,1% en 2023).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHIZONS 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

Face à ces axes prioritaires, les administrations ayant répondu à l'enquête considèrent comme moins prioritaire :

- La mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des départs à la retraite ;



PRÉCISIONS UTILES ...

Depuis 2020, le Centre de gestion propose aux actifs à moins de cinq ans de l'âge légal de départ à la retraite relevant de la CNRACL, un Accompagnement Personnalisé Retraite (APR). Sans aucun surcoût pour la collectivité, cet accompagnement limité à un par agent, permet quel que soit le motif de départ, d'anticiper et de faciliter la liquidation de la pension en aidant l'agent à déterminer ses droits futurs à pension CNRACL. A réception du courrier de l'agent demandant sa liquidation de pension et s'il n'a pas effectué une demande unique pour l'ensemble de ses régimes d'affiliation, l'employeur effectue la demande du dossier de liquidation. Au titre de la « retraite à façon » portée par le Centre de Gestion, l'autorité territoriale formule sa demande par lettre de commande, accompagnée du courrier de l'agent et des pièces justificatives, dans un délai de 6 mois minimum précédent le départ de l'agent. Conformément à la délibération prise par le Conseil d'administration du Centre de Gestion le 11 décembre 2024, le coût horaire de la mission de « retraite à façon » est fixé à 66€/heure, sous réserve d'avoir conventionné.



- Le développement d'une politique de lutte contre les discriminations et les inégalités ;



PRÉCISIONS UTILES ...

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs collectivités et établissements publics, ou confié au Centre de Gestion, sous réserve d'avoir conventionné, sur demande de la collectivité ou de l'établissement.



- Le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité ;



PRÉCISIONS UTILES ...

Le Centre de Gestion propose une mission, sous réserve d'avoir conventionné, de conseil en recrutement permettant d'accompagner les employeurs territoriaux dans le recrutement de leurs nouveaux collaborateurs sur tout ou une partie du processus, adapté aux besoins et spécificités de chacun.



- La définition d'une politique en matière de déprécarisation des agents ;



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HORHIZONS 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

- Le développement des transitions professionnelles et l'accompagnement des mobilités contraintes.



PRÉCISIONS UTILES ...

À tout moment de sa vie professionnelle, chacun peut ressentir le besoin d'être accompagné dans un projet d'évolution de carrière, de mobilité externe ou interne, ou encore un reclassement professionnel. Afin d'accompagner les agents dans cette évolution, le Centre de Gestion propose cinq types de bilan professionnel définis sous forme de modules.



II-Des employeurs territoriaux davantage mobilisés en faveur de l'attractivité :

A- Un phénomène de turn-over qui persiste

En 2024, 22,7% des administrations questionnées ont constaté une évolution à la hausse du turn-over des agents. Néanmoins, il semble apparaître que ce constat soit en baisse (32,4% en 2023 et 28,3% en 2022).

Ce phénomène semble plus marqué au sein :

- Des régions et des départements : 55,5% de ces derniers qui constatent cette augmentation ;
- Des intercommunalités : 57,9% dans les métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération ;
- Des communes :
 - Entre 3 500 habitants et 20 000 habitants à hauteur de 46,7% ;
 - De plus de 20 000 à hauteur de 66%.

Les communes de moins de 3 500 habitants semblent être préservées de ce phénomène car seulement 12,8% d'entre elles le constatent.

B- Des difficultés à recruter qui se généralisent à l'ensemble des types de collectivités

Les difficultés de recrutement sont également une problématique qui perdure dans le temps. Nonobstant une baisse par rapport à 2023 (57,4%), 52,7% des administrations répondantes ont indiqué avoir des difficultés de recrutement et de fidélisation de leurs agents, à hauteur de :

- 33,4% à recruter sans difficulté de fidélisation ;
- 16% à recruter et à fidéliser ;
- 3,3% à fidéliser sans problématique de recrutement.

Les administrations les plus impactées sont identiquement les mêmes que celles qui rencontrent un problème de turn-over. Par conséquent, les communes de moins de 3 500 habitants demeurent épargnées de cette difficulté.

L'attractivité et les difficultés de recrutement, qui sont des sujets continuellement d'actualité, avaient fait l'objet de plusieurs dossiers d'actualité de l'ACTUS RH (notamment ceux de mai 2024, n°89, et de janvier 2024, n°97).

C- Le régime indemnitaire comme principal levier d'attractivité

Le régime indemnitaire est considéré par 59,7% des sondés comme le principal levier visant à favoriser l'attractivité. Celui-ci connaît une nette augmentation au sein des communes de moins de 3 500 habitants qui étaient les entités qui le mobilisaient le moins à la lecture des derniers rapports sociaux uniques ;

Le régime indemnitaire, qui a fêté ses 10 ans en 2024, avait fait l'objet du dossier d'actualité de l'ACTUS RH de juin 2024, n°90.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHizons 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

D- La participation à la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire a été mise en œuvre par, environ, 50% des administrations en 2024. Résultant de l'obligation à compter du 1er janvier 2025, cette dernière a connu une progression de plus de 20 points en 2024.

Les communes de moins de 3 500 habitants, à hauteur de 54,4%, se saisissent de ce dispositif, souvent par le biais de conventions de participation mises en place par les Centres de gestion.

Ce volet constitue la thématique principale des accords négociés par les répondants (75%). De manière plus globale, 27,5% ont signé un ou plusieurs accords négociés.



PRÉCISIONS UTILES ...

En effet, le Centre de Gestion de la Marne a choisi de construire la consultation relative à la protection sociale complémentaire en deux temps, la Prévoyance en 2024 et de traiter du risque Santé dans un deuxième temps, permettant ainsi le respect des échéances obligatoires



E- La marque employeur : un levier encore méconnu

Les réponses apportées à cette édition amènent à ce que 20,8% de ces dernières affirment déployer une stratégie de marque employeur :

- 73% des régions et départements ;
- 36,9% des métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération ;
- 2,8% des communes de moins de 3 500 habitants.

Le rapport d'information, n°484 (2023-24), déposé le 28 mars 2024 au Sénat, concernant « L'attractivité de la fonction publique territoriale, un enjeu de marque ? » s'attardait également sur la question de la marque employeur. La synthèse de ce rapport permet d'en comprendre les tenants et les aboutissants.

F- Les autres moyens d'action

Les interrogés relèvent également que la qualité de vie au travail (38,7%), l'action sociale (26,7%) et le télétravail (23,5%) sont des moyens d'action favorables au renforcement de l'attractivité.

En ce sens, 38,7 % des collectivités interrogées ont engagé une politique en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. Dans ce cadre, les trois principales actions de ces politiques sont :

- La sécurité et l'hygiène au travail (90 %) ;



PRÉCISIONS UTILES ...

Depuis le 1er juillet 2019, le Centre de gestion propose aux collectivités d'adhérer à une convention globale en santé et prévention pour permettre aux employeurs territoriaux de répondre à leurs obligations et être accompagnés dans des démarches d'amélioration en santé au travail





DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHizons 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

- L'amélioration de la qualité des locaux au travail (79,1 %) ;
- L'aménagement du temps de travail (79 %).



PRÉCISIONS UTILES ...

Depuis le 1er juillet 2019, le Centre de gestion propose aux collectivités d'adhérer à une convention globale en santé et prévention pour permettre aux employeurs territoriaux de répondre à leurs obligations et être accompagnés dans des démarches d'amélioration en santé au travail



Néanmoins, les collectivités affirment avoir un dialogue social constant (79,5 % contre 77,6 % en 2023 contre 69,9 % en 2020) et moins de la moitié d'entre-elles visualisent une amélioration (47,9% en 2024).

III-Des perspectives de recrutement en berne :

A- Un revirement des tendances dans les intentions de recrutement

Alors que les administrations envisageant de certainement recruter connaissaient un taux d'augmentation sans interruption depuis 2015, il décroît de 3 points en 2024. En ce sens, seulement 43,4% des répondants (contre 51% en 2023) envisagent de recruter prochainement.

B- Des recrutements dans la fonction publique territoriale essentiellement motivés par le remplacement des départs

65,2 % des interrogés affirment que la première raison de recrutement est justifiée par le départ des agents. Celle-ci progresse du fait de l'évolution du nombre d'agents dans la fonction publique et de l'augmentation du nombre de départs à la retraite.

C'est l'un des motifs qui avait motivé la réforme du métier de secrétaire général de mairie. Cette loi avait fait l'objet de l'ACTUS RH de janvier, n°84, où il était rappelé que plus d'un tiers des agents sur le poste de secrétaire général de mairie actuellement partirait à la retraite avant 2023.

C- Une baisse des créations de postes qui se confirme

Une baisse continue et sans interruption des créations de postes depuis 2022 confirmée en 2024 avec uniquement 8,7% des questionnés qui déclarent avoir l'intention de créer des postes. 25,1% des recrutements envisagés visent à répondre à un remplacement et à une création de poste.

D- Une intention de recrutement qui porte principalement sur les fonctionnaires mais l'absence de candidats titulaires explique un recours accru aux contractuels

Pour rappel, les emplois civils permanents des collectivités territoriales sont prioritairement occupés par des fonctionnaires (art. L311-1 du Code général de la fonction publique). Néanmoins, en cas de carence de recrutement de fonctionnaire, un agent contractuel peut être recruté sur un emploi permanent (art. L332-8 du Code général de la fonction publique).

L'enquête rapporte que 57,4% des recrutements envisagés concernent des postes de titulaires. Néanmoins, près d'un tiers des réponses indiquent souhaiter recruter prioritairement un contractuel.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHizons 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

E- Des contrats de projet peu utilisés et sur des démarches très ciblées

Pour rappel, les collectivités et établissements publics peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée, pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans, dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération, après un délai de prévenance (art. L332-24 à L332-26 du Code général de la fonction publique).

Les contrats de projet connaissent un recul face à « l'engouement » (bien que déjà fragile, 5,9% en 2023) qu'il aurait pu rencontrer par le passé. En 2024, seul 1,9% des sondés envisagent d'y recourir et 16,7% y ont eu recours sur la même année.

Ces contrats visent essentiellement à répondre à des dispositifs tels que France service, Petites villes de demain, etc. ou des projets de développement durable et de transition écologique, d'action sociale, d'insertion et de numérique. Les agents contractuels sont répartis par catégorie comme suit : A : 48,8% ; B : 29,5 ; C 21,7%..

F- De moins en moins de recours aux emplois aidés et aux apprentis : une corrélation avec l'extinction des cofinancements

Seul 1,2% des intéressés indique vouloir recourir aux « parcours emploi compétences » comme recrutement privilégié.

En ce qui concerne l'apprentissage, 0,4% indique y recourir comme mode de recrutement prioritaire. Ces intentions sont en baisse résultant de la volonté de réduire les coûts de masse salariale et la non-garantie du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

En effet, cela se confirme avec le communiqué de presse du CNFPT en date du 12 janvier 2025 dénommé « Recrutement des apprentis : une campagne de recensement dans un contexte de diminution des financements ». Le CNFPT indique que sa campagne de financement dans l'apprentissage, lancée le 20 janvier 2025, était marquée par le désengagement unilatéral de l'État et de France compétences.

IV-Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH vues par les employeurs territoriaux :

A- Des enjeux de rémunération toujours prépondérants subordonnés au respect de l'autonomie financière des collectivités

Il apparaît une corrélation entre le niveau de masse salariale des administrations et l'augmentation des dépenses de personnel de ces dernières. Cette augmentation de dépense découle majoritairement des nouvelles mesures statutaires (61,5% en 2024). Néanmoins, 92,3 % des interrogés considèrent qu'il est nécessaire de revaloriser la rémunération des agents territoriaux.

Le principal levier, selon les interrogés, pour permettre la revalorisation des rémunérations est l'augmentation des recettes (66,8% en 2024), suivi, logiquement, de la baisse des cotisations et des charges (65,9% en 2024). Malgré cela, 69,8 % des collectivités répondantes ont versé à leurs agents la prime en faveur du pouvoir d'achat, qui devait être versée avant le 30 juin 2024. Cette dernière avait fait l'objet du dossier d'actualité de l'ACTUS RH de novembre 2023, n°83.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHIZONS 2025 : TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET POLITIQUES RH DES COLLECTIVITÉS ET DES INTERCOMMUNALITÉS : UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE À L'HEURE DES DÉFIS !

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2025, 9^{ème} édition, le 29 janvier 2025

B- Un absentéisme qui impacte la masse salariale

En 2024, 20,7 % des sondés indiquent constater une augmentation du taux d'absentéisme ; les plus impactées étant les communautés de communes et les communes de plus de 3 500 habitants. Ainsi, l'enquête avance que les collectivités étant en auto-assurance, cet absentéisme croissant vient impacter leur masse salariale.

C- Une politique de formation recentrée sur les formations obligatoires et statutaires

Pour rappel, un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public (art. L421-1 du Code général de la fonction publique).

Cependant, l'enquête relève que les politiques de formation des interrogés reposent principalement sur les formations obligatoires (78,2 % en 2024, 67,8 % en 2023 et 73,5 % en 2022), et statutaire (61,6 % en 2024, 60,4 % en 2023 et 55,8 % en 2022).

Dans sa conclusion, la neuvième édition du Baromètre HoRHizon indique que « Les élus répondants mettent en avant la recherche de conscience professionnelle, d'engagement, d'implication et de qualité dans le travail (47,1 %). Ces élus souhaitent également que les agents soient au service des administrés (23,6 %), disponibles (14,8 %) et respectueux (14,1 %) ».



TEXTES OFFICIELS : LES MODALITÉS DE DÉLIVRANCE D'UN NOUVEL AGRÉMENT POUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'ASSISTANT FAMILIAL OU D'ASSISTANT MATERNEL APRÈS UN RETRAIT D'AGRÉMENT

Décret n°2025-207 du 3 mars 2025 relatif aux modalités de délivrance d'un nouvel agrément pour l'exercice de la profession d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait d'agrément

Le décret précise, en créant l'article R421-26-1 du Code de l'action sociale et des familles, qu'en cas de retrait d'agrément motivé par des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis, la personne dont l'agrément a été retiré ne peut déposer une nouvelle demande d'agrément avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date de notification de la décision de retrait, quel que soit le département dans lequel la nouvelle demande est présentée.

Si ces faits donnent lieu à des poursuites pénales, la personne dont l'agrément a été retiré ne peut déposer une nouvelle demande d'agrément avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de notification de la décision de retrait, quel que soit le département dans lequel la nouvelle demande est présentée. Toutefois, elle peut déposer sa nouvelle demande d'agrément avant l'expiration de ce délai en cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquiescement



TEXTES OFFICIELS : L'INTERVENTION DES ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LA PAUSE MÉRIDIANNE

Décret n°2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne

Le décret précise que lorsqu'ils exercent pendant le temps de pause méridienne, les accompagnants des élèves en situation de handicap se conforment aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service. L'Etat continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur.



JURISPRUDENCES : IL N'EST PAS POSSIBLE DE CUMULER LA RETRAITE PROGRESSIVE ET LE BÉNÉFICIE DE L'AVANTAGE DE PRÉRETRAITE

Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 10/03/2025, [n°499889](#)

En prévoyant que les dispositions ouvrant aux fonctionnaires la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive n'étaient pas applicables à ceux qui bénéficient un avantage de préretraite, le législateur a entendu empêcher le cumul de deux dispositifs distincts mais ayant pour même objet de compenser la perte de revenu liée à une réduction d'activité en vue du départ à la retraite et ainsi éviter une double compensation. Au regard de cet objet, aucune distinction n'est opérée entre les deux dispositifs concernés et la circonstance que les fonctionnaires exerçant leur activité à temps partiel puissent bénéficier du dispositif de retraite progressive alors que ceux bénéficiant d'un avantage de préretraite comportant une activité à temps réduit ne le pourraient pas, ne saurait faire regarder la disposition législative critiquée comme méconnaissant, par elle-même et en tout état de cause, le principe d'égalité.



JURISPRUDENCES : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EST À LA CHARGE DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT MÊME POUR LA PÉRIODE OÙ IL NE L'ÉTAIT PAS ENCORE

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/03/2025, [n°493924](#)

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire en fonction à la date de l'entretien, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que, pour la période évaluée, il n'était pas encore son supérieur hiérarchique.



JURISPRUDENCES : LA PROLONGATION D'ACTIVITÉ PEUT ÊTRE ACCORDÉE MÊME SI LA DÉCISION INTERVIENT POSTÉRIEUREMENT

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/03/2025, [n°492596](#)

L'agent a présenté une demande de nouvelle prolongation d'activité le 29 août 2019, reçue le 18 septembre 2019, soit plus de six mois avant la date limite de fin de service fixée, par erreur de son employeur, au 29 avril 2020 par la décision du 11 juillet 2018 qui l'avait maintenue en activité jusqu'à cette date sur le fondement de l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984, et que son employeur lui a accordé cette nouvelle prolongation sur le fondement de l'article 1-3 de la même loi à compter du 30 avril 2020 pour une durée de quatre ans, sept mois et onze jours par une décision du 17 mars 2020, remplacée ultérieurement par une décision du 4 décembre 2020 ayant la même portée. En déduisant de ces motifs non argués de dénaturation que l'agent remplissait les conditions pour se voir légalement accorder une nouvelle prolongation d'activité sur le fondement de l'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 dans le prolongement de la précédente, quand bien même cette prolongation aurait été accordée postérieurement à la date à laquelle elle avait effectivement atteint la durée des services liquidables.



JURISPRUDENCES : UN AGENT ENVOYANT UN MAIL À PLUSIEURS COLLÈGUES DÉNIGRANT LA HIÉRARCHIE NE PEUT PAS ÊTRE QUALIFIÉ DE LANCEUR D'ALERTE

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/03/2025, [n°491833](#)

L'agent avait, par un courriel, communiqué en copie à la cheffe du service et à la directrice générale des services, accusé le vice-président et son adjoint de " complicité " avec les actes irréguliers et qu'il a, par un autre courriel envoyé à de nombreux membres de l'administration, mis en cause la probité de la présidente et des deux vice-présidents, accusant la première de protéger ses plus proches collaborateurs et les seconds d'être " au-dessus des lois ". En jugeant, en l'état de ses constatations souveraines, exemptes de dénaturation, que l'envoi de ces courriels n'avait pas consisté à rendre publique une alerte au sens des dispositions de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique mais à dénigrer les membres de la hiérarchie.



JURISPRUDENCES : L'ABSENCE DE PRIORITÉ DE RECRUTEMENT D'UN CANDIDAT RECONNU EN QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Conseil d'État, 7ème chambre, 25/02/2025, n°482618

La circonstance que la qualité de travailleur handicapé avait été reconnue à l'intéressé n'était pas de nature à lui conférer un droit à être affecté sur le poste auquel il s'était porté candidat, que ce poste n'était pas réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap mais était ouvert à tous et que les éléments produits par l'intéressé n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination à raison de son handicap. De plus, il ressortait des pièces du dossier que sa manière de servir ne permettait pas de lui confier les nouvelles responsabilités ainsi sollicitées.



JURISPRUDENCES : LA CONSTITUTION DES DROITS EN MATIÈRE DE RECHUTE. AUX CONDITIONS DE FORME ET DE DÉLAI DES DÉCLARATIONS DE RECHUTE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/02/2025, n°495725

Le droit des agents publics à bénéficier d'une prise en charge par l'administration à raison d'un accident ou d'une maladie reconnus imputables au service est constitué à la date à laquelle l'accident est intervenu ou la maladie a été diagnostiquée. Ce droit inclut celui de bénéficier à nouveau d'une telle prise en charge en cas de rechute, c'est-à-dire d'une modification de l'état de l'agent constatée médicalement postérieurement à la date de consolidation de la blessure ou de guérison apparente et constituant une conséquence exclusive de l'accident ou de la maladie d'origine. Ainsi, quand un accident survenu avant l'entrée en vigueur de l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 ou une maladie diagnostiquée avant cette date est reconnu imputable au service selon les critères prévalant avant cette même date, il convient, si de nouveaux troubles affectent le même agent après cette date, de rechercher si ces troubles proviennent de l'évolution spontanée des séquelles de l'accident ou de la maladie d'origine, en dehors de tout événement extérieur, et constituent ainsi une conséquence exclusive de cet accident ou de cette maladie. Si tel est le cas, ces troubles ouvrent droit, sans autre condition, au bénéfice du congé pour invalidité temporaire imputable au service. Dans toute autre hypothèse, il convient d'apprécier leur imputabilité au service dans les conditions prévues depuis l'entrée en vigueur de l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

Les dispositions fixant des règles de forme et de délai sont immédiatement applicables aux situations en cours, sous réserve des mesures transitoires qui les accompagnent le cas échéant. Il en va ainsi des conditions de forme et de délai prévues aux articles 37-2 à 37-7 du décret du 30 juillet 1987 mentionné au point 3, sous réserve des mesures transitoires prévues à l'article 15 du décret du 10 avril 2019 cité au point 4. Il en résulte que ces conditions de forme et de délai sont applicables aux demandes initiales de congé pour invalidité temporaire imputable au service motivées par un accident ou une maladie dont la déclaration a été déposée après le 13 avril 2019, date d'entrée en vigueur du décret du 10 avril 2019, les délais impartis par l'article 37-3 du décret du 30 juillet 1987 pour déposer cette déclaration ne commençant toutefois à courir, en application de l'article 15 du premier de ces décrets, qu'à compter du 1er juin 2019. Dès lors que l'article 37-17 du décret du 30 juillet 1987 prévoit que les déclarations de rechute sont transmises dans les formes prévues à l'article 37-2 et examinées dans les mêmes conditions que les demandes initiales de congé pour invalidité temporaire imputable au service, les mêmes conditions de forme trouvent également à s'appliquer aux déclarations de rechute transmises à compter du 13 avril 2019, le délai d'un mois impartit par l'article 37-17 ne commençant toutefois à courir qu'à compter du 1er juin 2019. Pour les mêmes raisons, sont applicables aux demandes présentées au titre d'une rechute à compter du 13 avril 2019 les dispositions du IV de l'article 37-3 du décret du 30 juillet 1987, de sorte que si l'agent ne se prévaut pas de sa qualité de victime d'un acte de terrorisme au sens de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ou ne justifie pas d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, l'administration est tenue de rejeter sa demande de rattachement au service lorsque celle-ci ne lui est pas remise dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale, ce délai ne commençant toutefois à courir, ainsi qu'il a été dit, qu'à compter du 1er juin 2019.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PROTECTION DES AGENTS PUBLICS VICTIMES D'ATTEINTES EN LIEN AVEC LEUR FONCTION

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/03/2025, n°02746, page 1267

En application des articles L. 134-1 à L. 134-12 du code général de la fonction publique, les agents publics bénéficient, quel que soit le mode d'accès à leur fonction, d'une protection organisée par leur employeur lorsqu'ils font l'objet de condamnations civiles, de poursuites pénales, ou lorsqu'ils sont victimes d'attaques. Cette protection a fait l'objet d'un élargissement tant du point de vue de ses bénéficiaires que de son champ d'application notamment par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a, par exemple, étendu cette protection aux agents placés en garde à vue. Toute autorité constituée est par ailleurs tenue de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale. La substitution de la collectivité publique à l'agent public pour un dépôt de plainte a pour finalité de compenser la situation de faiblesse de certaines victimes directes qui ne peuvent ou n'osent agir, notamment par crainte de représailles. Cet accompagnement de la collectivité publique constitue un soutien actif de cette dernière. L'article L. 433-3-1 du code pénal, issu de la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, prévoit ainsi le dépôt de plainte de l'administration en cas de délit de « séparatisme ». Cette disposition présentant un caractère restrictif, le Gouvernement étudie actuellement la possibilité de prévoir un cadre juridique plus large au dépôt de plainte de l'administration à la place de l'agent.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/03/2025, n°02136, page 1265

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a pour objectif de favoriser et d'améliorer la couverture sociale complémentaire des agents de la fonction publique en définissant un nouveau cadre. Elle prévoit également le recours à la négociation collective dans un esprit de dialogue et de responsabilité de l'ensemble des parties. Prenant appui sur ce nouveau cadre, les employeurs publics des trois versants se sont saisis de cet objet de négociation collective. Dans la fonction publique de l'État, l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État a été signé le 26 janvier 2022 entre l'État et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il permet de définir le régime de protection sociale complémentaire « santé ». Il facilite l'accès des agents aux soins, en leur assurant une couverture des risques adaptée aux besoins et à un coût maîtrisé. À cet effet, il instaure un socle interministériel de garanties en santé identiques pour tous, une couverture large et solidaire des bénéficiaires actifs et retraités ainsi que de leurs familles et, le cas échéant, des veufs et orphelins. En outre, la cotisation « santé » comprend une part solidaire, définie en considération de la situation financière individuelle de chaque agent. La conclusion de cet accord interministériel transposé par décret et arrêté au printemps 2022 constitue une avancée majeure pour le secteur public. Un accord interministériel majoritaire relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État a ensuite été signé le 20 octobre 2023. Résultat de négociations avec les partenaires sociaux, cet accord vise à améliorer la protection des agents et de leurs familles contre les risques les plus lourds (incapacité de travail, invalidité, décès) : en premier lieu, par le déploiement progressif (depuis le 1er janvier 2024) de nouvelles garanties « employeur » dont la charge financière est intégralement assumée par l'État, en second lieu par une offre de couverture complémentaire (à compter du 1er janvier 2025) à laquelle les employeurs publics participent à hauteur de 7 euros par mois par agent bénéficiaire. Enfin, dans la fonction publique territoriale, l'obligation de participation des employeurs s'agissant du volet prévoyance de la réforme de la protection sociale complémentaire est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2025. En effet, selon les dispositions de l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique (CGFP) et du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, les employeurs territoriaux ont désormais l'obligation de participer à hauteur de 20 % d'un montant de référence fixé à 35 euros, soit 7 euros par agent. Concernant le volet santé de la protection sociale complémentaire, conformément à l'article L. 827-10 du même code et du décret n° 2022-581 précité, les employeurs territoriaux auront l'obligation de participer à hauteur de 50 % d'un montant de référence fixé à 30 euros soit 15 euros par agent, à compter du 1er janvier 2026. Une proposition de loi déposée au Sénat sera bientôt examinée pour sécuriser la transposition de cet accord et tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES CENTRES INTERCOMMUNAUX D'ACTION SOCIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/03/2025, n°00678, page 1263

La loi de transformation de la fonction publique a reconnu aux communes de moins de 1 000 habitants et aux regroupements de communes de moins de 15 000 habitants la possibilité de recruter des agents contractuels pour tous les types d'emplois (3° de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique -CGFP-). S'agissant d'établissements publics locaux comme les centres communaux d'action sociale (CCAS) et centres intercommunaux d'action sociale (CIAS), les modalités de recrutement de leurs agents ne sont pas fixées par la loi mais dépendent de leur assimilation, par délibération, à une commune dans les conditions fixées par l'article 4-1 du décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000, à savoir en fonction de l'importance du budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer. Cette question a bien été identifiée. Une réflexion a été engagée dans le cadre des mesures de simplification à apporter dans la gestion des ressources humaines et les travaux sont en cours.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÈGLES RELATIVES AU CUMUL D'ACTIVITÉS APPLICABLES AUX TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 18/03/2025, n°2303, page 1796

Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents publics des trois versants de la fonction publique sont désormais fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 121-3 de ce code pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire soient limitativement énumérées. Cette liste, qui figurait jusqu'à présent à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, est reprise à l'identique dans la partie réglementaire du CGFP, à l'article R. 123-8, qui est entré en vigueur le 1er février 2025. Le 8° de cet article prévoit la possibilité d'effectuer une « activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ». Les fonctions d'assistant parlementaire ne peuvent toutefois relever de ces dispositions, dans la mesure où un assistant parlementaire n'exerce pas ses fonctions auprès d'une personne publique mais auprès du parlementaire qui l'a recruté et dont il est le salarié. En revanche, des dispositions particulières, prévues à l'article 15 du décret du 30 janvier 2020 précité, codifiées à l'article R. 123-13 du CGFP qui est entré en vigueur lui aussi le 1er février 2025, prévoient que les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer, au titre d'une activité accessoire, les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AUX CONGÉS BONIFIÉS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 18/03/2025, n°899, page 1794

Le régime des congés bonifiés prévu par l'article L. 651-1 du code général de la fonction publique (CGFP) permet aux agents publics concernés de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage pour se rendre sur le lieu du centre de leurs intérêts moraux et matériels au titre de leurs congés pour une durée maximale de trente-et-un jours consécutifs. Lorsqu'un agent bénéficie d'un congé bonifié, ce congé est pris dans la collectivité où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels (CIMM). L'agent qui demande à bénéficier d'un congé bonifié doit donc justifier de la localisation du CIMM.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AUX CONGÉS BONIFIÉS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 18/03/2025, n°899, page 1794

La preuve de cette déclaration peut être apportée par tous moyens. Depuis la publication de la circulaire du 3 août 2023, est reconnu le caractère « irréversible » de certains des critères composant le faisceau d'indices analysé par l'administration pour décider de l'octroi d'un congé bonifié : lieu de naissance de l'agent, de ses enfants et lieu de la résidence de l'agent avant son entrée dans l'administration par exemple. À des fins de simplification dans l'examen des demandes de congés bonifiés, la circulaire précitée instaure les principes de portabilité entre administration et de conservation sans limitation de durée du bénéfice de la reconnaissance du CIMM lorsque celui-ci a déjà été attribué sur la base d'au moins trois critères « irréversibles » pour le même territoire. Cette reconnaissance sans limite de durée autorise l'employeur à ne pas répéter la vérification du CIMM pour de nouvelles demandes de l'agent au cours de sa carrière. Toutefois, cette circulaire ne prive pas l'administration de son pouvoir d'appréciation au titre d'une demande initiale de reconnaissance de la localisation des CIMM sur un territoire donné. Cette appréciation se fonde sur un faisceau d'indices (avis du Conseil d'État du 7 avril 1981, confirmé par plusieurs décisions récentes du juge administratif) analysé au regard de plusieurs critères dont certains sont identifiés par la circulaire. S'assurer de la bonne application par l'administration de la réglementation relative aux congés bonifiés est l'un des objectifs visés par la publication du « Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique » paru le 4 octobre 2021. Le ministère chargé de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification, apporte son concours à la juste application du droit à l'occasion d'échanges réguliers avec les employeurs publics. En cas de désaccord persistant avec l'administration, s'agissant d'une décision individuelle, l'agent peut contester celle-ci par l'ensemble des voies de recours qui lui sont ouvertes par les articles L. 410-1 et suivant du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ACCÈS À LA PROMOTION INTERNE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 13/03/2025, n°02529, page 1115

L'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a déterminé le vivier des fonctionnaires éligibles à la promotion interne spécifique, hors quota, prévue pour les secrétaires de mairie en catégorie C. Le premier alinéa de cet article réserve cette voie aux "fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement". Le législateur a ainsi fait le choix de confirmer les textes réglementaires en la matière. Cependant, comme il s'avère que des agents en C1 exercent, de fait, cette fonction, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 a permis la prise en compte de l'ancienneté de service en C1 pour bénéficier du dispositif de promotion interne, dès lors qu'ils sont promus en C2. La circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 ne pouvait aller plus loin que les termes de la loi et ses décrets d'application. Toutefois, elle a rappelé qu'il appartient aux employeurs de promouvoir les agents concernés, qui remplissent les conditions d'avancement, en C2 afin qu'ils puissent ensuite bénéficier du plan de requalification dont le terme est prévu au 31 décembre 2027. Par ailleurs, il convient de rappeler que la promotion interne hors quota prévue au profit des secrétaires de mairie est inédite dans la fonction publique territoriale et très favorable. En outre, le fait que le décret du 16 juillet précité ne proratisse pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les 4 années de services effectifs exigées, également par dérogation au droit commun pour les agents à temps non complet, est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail. Ainsi, le Gouvernement invite les employeurs territoriaux à se saisir des dispositions législatives et réglementaires disponibles pour faire bénéficier de la réforme les secrétaires généraux de mairie aux agents actuellement en C1.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : NON RECONDUCTION DES CONTRATS AIDÉS. PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES. ET SON IMPACT SUR LES COLLECTIVITÉS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 13/03/2025, n°01963, page 1181

Les associations sont éligibles aux Parcours emploi compétences (PEC) - Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) au titre du 3ème alinéa de l'article L. 5134-21 du code du travail. La loi du 14 février 2025 de finances pour 2025 prévoit une diminution des crédits du ministère du Travail et de l'emploi et conduira, par rapport à 2024, à une réduction du nombre des contrats aidés et une révision à la baisse de leurs paramètres de prise en charge. La réduction programmée du nombre de contrats devra conduire à concentrer les efforts sur ce public prioritaire, tout en renforçant la sélectivité des employeurs admissibles, sous la supervision des prescripteurs que sont France Travail, les missions locales, les Cap emploi et les Conseils départementaux. Cette trajectoire de baisse du nombre de contrats aidés est à mettre en parallèle de l'augmentation importante de l'investissement depuis 2017 dans d'autres dispositifs d'insertion, en particulier l'insertion par l'activité économique, avec une hausse de financements renforcée par le Pacte d'ambition pour l'insertion adopté en 2021, et le contrat d'engagement jeune mis en œuvre par les missions locales et France Travail.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ÉCHELONS DE LA MÉDAILLE DU TRAVAIL

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 11/03/2025, n°1637, page 1590

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale, créée par décret le 22 juillet 1987, est destinée à récompenser les services rendus aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, y compris les offices publics d'habitation à loyer modéré et les caisses de crédit municipal. Cette médaille comporte trois échelons : l'échelon argent, décerné après vingt ans de services, l'échelon vermeil, décerné après trente ans de service, et l'échelon or, décerné après 35 ans de services. A ce jour, il n'est pas envisagé de créer un quatrième échelon.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RECONNAISSANCE DES RÈGLES INCAPACITANTES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 06/03/2025, n°02620, page 976

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. La loi détermine une liste limitative d'ASA pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à des motifs médicaux tels que les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées ne relèvent pas du champ des ASA. Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre juridique national (par exemple : TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584). Le Gouvernement demeure néanmoins attentif aux questions relatives à la santé des femmes au travail. Ainsi, le quatrième plan santé au travail 2021-2025 fixe un objectif de renforcement de la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) comporte un axe prioritaire dédié à la santé des femmes. Dans ce cadre, des actions dédiées à la poursuite de la stratégie nationale de l'endométriose, à la prévention des risques spécifiques pour la santé des femmes ou au renforcement de l'accompagnement des femmes par les services de santé au travail sont mises en place en lien avec les employeurs publics.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DIFFÉRENCE DE STATUT ENTRE TEMPS COMPLET OU ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET POUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 27/02/2025, n°02728, page 884

Le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique a modifié le champ d'application du temps partiel ainsi que ses conditions pour le solliciter, définis par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. La situation des agents à temps non complet a été alignée sur celle des agents à temps complet. Désormais, fonctionnaires et contractuels à temps non complet ont accès au temps partiel sur autorisation (articles 1 et 10 du décret du 29 juillet 2004), et les agents contractuels à temps non complet peuvent bénéficier de temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'à ses trois ans (article 13 du décret du 29 juillet 2004). En outre, le décret supprime toute condition d'ancienneté pour accéder au temps partiel pour les contractuels, que ce soit sur autorisation ou de droit. En assouplissant et en uniformisant pour l'ensemble des agents publics les modalités d'accès au temps partiel de droit ou sur autorisation, le Gouvernement a souhaité prendre en compte les besoins des agents publics et notamment ceux des secrétaires de mairie. Cette modification réglementaire s'inscrit dans le cadre de la réforme plus générale des secrétaires de mairie tendant à une meilleure reconnaissance de cette fonction et à en accroître.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SITUATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE SOUS STATUT CONTRACTUEL

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/02/2025, n°00565, page 726

Avec la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, le Parlement a souhaité conforter le rôle et les missions des secrétaires de mairie et renforcer l'attractivité de ce métier en tension, essentiel au bon fonctionnement des services publics locaux. Les diverses mesures de revalorisation portées par cette loi sont en effet majoritairement à destination des agents titulaires, à l'instar du « plan de requalification », du dispositif de « promotion-formation » ou des accélérateurs de carrière. Les agents contractuels n'appartenant à aucun cadre d'emplois, ils ne peuvent bénéficier des possibilités d'avancement et de promotion propres au schéma de carrière dans lequel s'inscrivent les fonctionnaires. Il n'est pas non plus prévu un plan de titularisation des agents territoriaux contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, qui ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter les concours internes d'accès à la fonction publique. Toutefois, il est toujours loisible aux employeurs territoriaux de revaloriser leurs agents contractuels en usant des voies de droit commun. Il ressort en particulier de l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique et de l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et être réévaluée au vu des résultats des entretiens professionnels ou à la suite d'une évolution des fonctions.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DON DE CONGÉS ENTRE AGENTS PUBLICS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 18/02/2025, n°2752, page 991

L'article 1er du décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public définit la notion d'employeur comme un département ministériel, une collectivité territoriale, un établissement public (quel que soit son statut juridique), une autorité administrative indépendante, toute autre personne morale de droit public ou toute personne morale de droit privé à laquelle sont rattachés des corps de fonctionnaires. La définition de la notion d'employeur n'emporte pas de conséquence sur le périmètre de gestion des jours donnés, qui peut être déconcentré au gré des ministères, collectivités ou établissements publics de santé. Ces derniers peuvent, par arrêté, définir les autorités comprises dans leur périmètre auprès desquelles les jours ainsi cédés sont déposés : service déconcentré régional ou départemental, service à compétence nationale, direction centrale, etc. La fongibilité est alors assurée par les services RH centraux pour l'ensemble du périmètre ministériel, hors opérateurs qui conservent une autonomie en la matière. La possibilité de transferts de jours entre employeurs publics n'est pas ouverte, notamment en raison d'évidentes difficultés opérationnelles de mise en œuvre. Il n'existe en effet pas de système d'information en ressources humaines unifié commun au sein de chaque fonction publique, ni au sein des trois versants de la fonction publique, qui permettrait le transfert effectif et anonymisé des jours cédés à un agent relevant d'un autre employeur public. Le dispositif actuel semble toutefois répondre aux besoins des bénéficiaires. En effet, les statistiques disponibles dans le champ de l'Etat montrent que le dispositif « don de jours » est largement mobilisé par les agents « donateurs ». Les stocks de dons ainsi générés permettent de répondre aux besoins exprimés voire de bénéficier de stocks excédentaires.



Chaque année, dans le cadre du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, le service statistique ministériel de la fonction publique mobilise l'enquête Emploi de l'Insee pour produire des indicateurs en lien avec les absences pour raison de santé sur la base des données suivantes : proportion d'agents absents au moins un jour pour raison de santé sur une semaine donnée ; nombre moyen de jours d'absences pour raison de santé dans l'année ; ainsi que ces mêmes indicateurs déclinés par sexe et tranche d'âge. Selon cette enquête, la part des agents absents au moins un jour en 2023 pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la fonction publique territoriale (7 %) et la fonction publique hospitalière (6 %) que dans la fonction publique d'Etat (4 %). Les agents de la fonction publique se sont absentés 12,0 jours en moyenne en 2023, et cette moyenne recouvre des réalités de terrain très hétérogènes. Ainsi, par exemple, les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 8,4 jours en moyenne pour raison de santé, contre 9,3 jours pour les enseignants, 14,0 jours dans la FPH et 14,7 jours dans la FPT. Ces absences peuvent être liées à différentes causes telles que les maladies ou les accidents du travail ; elles n'incluent pas les congés maternité ou paternité ni, depuis 2021, les absences pour garde d'enfant malade. Ces statistiques s'appuient sur les déclarations des personnes enquêtées par l'INSEE. Dans son rapport, la Cour des Comptes évaluait le nombre moyen de jours d'absences en 2018, à 7,4 jours dans la FPE, 13,7 jours dans la FPT et 14,4 jours dans la FPH ; soit un nombre de jours ouvrés de congés de maladie de 56,89 millions correspondant à l'activité de 252 000 ETP (4,9 % des ETP des trois versants). L'application des salaires moyens bruts chargés des trois versants de la fonction publique permettait ainsi d'établir un coût « brut » approximatif pour les employeurs publics des journées non travaillées de l'ordre de 12,4 Md€. De son côté, le rapport IGAS-IGF publié en juillet 2024 estime que le coût lié à la rémunération des jours d'absences pour raison de santé des agents publics "s'élève à 4,8 Md€ dans la FPE (hors compte d'affectation spécial« Pensions »), 5,3 Md€ dans la FPT et 4,3 Md€ dans la FPH, soit un total pour les trois versants de la fonction publique de 14,4 Md€". Pour obtenir des résultats consolidés, la DGAFP travaille à obtenir des données plus précises relatives aux CMO, CLM et CLD dans le cadre de la base de données sociales (BDS) de la fonction publique d'État conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique (FPE), en parallèle des travaux conduits par la DGCL et la DGOS respectivement pour les versants territorial et hospitalier. Jusqu'à présent, les remontées ministérielles sont parcellaires en ce qui concerne la FPE et devraient progresser dans le cadre des travaux en cours de refonte de l'arrêté pris en application du décret précité.