



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- La semaine en 4 jours : outil de la qualité de vie au travail ?



TEXTES OFFICIELS

- L'amélioration de la prise en compte de l'état de grossesse des fonctionnaires stagiaires ;
- Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations.



JURISPRUDENCES

- La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Obligation de rembourser le coût lauréat par certaines collectivités et établissements publics refusant de s'exécuter ;
- Prime de départ à la retraite au sein de la fonction publique territoriale ;
- Conditions d'ouverture des droits à congés soumis à condition d'ancienneté ;
- Colis de fin d'année aux agents communaux ;
- Temps partiel des agents de la fonction publique territoriale ;
- Concours de la fonction publique et personnes en situation de handicap ;
- Faciliter l'accès à la formation de secrétaire de mairie ;
- Revalorisation des secrétaires de syndicats mixtes et adjoints administratifs ;
- Congés de longue durée pour les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- Champ d'application de l'attestation d'honorabilité ;
- Protection fonctionnelle des agents des collectivités locales ;
- Remboursement de frais exposés par un agent en lien avec une maladie professionnelle – Activité physique.



LA SEMAINE EN 4 JOURS : OUTIL DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT), Note de réflexion
: La semaine en 4 jours, le 9 février 2025

La qualité de vie au travail, mais également fondé sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (qui reste très dépendant des situations individuelles), amène à intégrer une nouvelle adaptation du temps de travail au sein de la fonction publique ; la semaine de quatre jours. Elle apparaît au sein du droit du travail avec loi n° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail. Cette pratique s'avère extrêmement bénéfique en termes de qualité de vie au travail. En effet, cela permet de favoriser la répartition de la vie professionnelle et de la vie privée et d'accroître le bien-être en général, mais surtout au travail. Il convient de préciser que cette modalité de travail est un atout à la productivité. Ce système étant déjà appliqué à l'étranger, les salariés travaillant quatre jours connaissent un taux de bien-être bien plus élevé que ceux qui en travail cinq, voire six.

Ainsi, dans la recherche d'introduire la notion d'efficacité au sein du service public, en parallèle de la recherche de la qualité de vie au travail, cette pratique a amené à être expérimentée au sein de la fonction publique. Dès lors, au début de l'année 2023, l'ancien ministre délégué chargé des Comptes publics, Gabriel ATTAL, a annoncé l'introduction de l'expérimentation de la semaine de quatre jours au sein de l'Urssaf de Picardie. Cependant, cette expérimentation se déroule au volontariat et elle n'a pas été exponentielle. En effet, sur 200 agents potentiels, seuls quatre se sont saisis de cette opportunité.

La principale raison de la faible quantité d'intéressé résulte de l'impossibilité de tenir les 8 heures 45 minutes de travail par jours. En parallèle, issue de la même expérimentation, la Caisse nationale d'assurance-vieillesse a tenté la semaine de quatre jours. L'une des participantes affirme que neuf heures quinze par jour, c'est effectivement intense, mais cela apporte un réel bénéfice sur la qualité de vie. Ainsi, dans la même logique de ce qui est fait à l'étranger, et dans la logique de recherche d'attractivité et de qualité de vie au travail, le directeur des relations humaines et de la transformation de la Caisse nationale d'assurance vieillesse soutient que le service public a besoin d'être attractif mais que cela ne peut pas être fait sur la rémunération. Alors, « il faut donc au moins l'être sur les conditions de travail et dans cette perspective, la semaine de 4 jours peut être une bonne solution ».

Au sein de la fonction publique territoriale, plusieurs collectivités ont pris l'initiative d'expérimenter cette nouvelle méthode de management. Tel est le cas de la métropole de Lyon qui depuis septembre 2023 autorise ses agents volontaires à opter pour des semaines de 4 jours ou de 4,5 jours. Le président de la métropole estime que cette expérimentation a pour « enjeu fort, celui d'améliorer les conditions de travail et de mieux articuler l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour redonner de l'attractivité à nos métiers ».

Cet outil reste encore à appréhender. C'est en ce sens que le Sénat a fait une proposition de loi, le 29 mars 2023, visant à ce que le Gouvernement établisse un rapport au Parlement sur « la Q.V.T. au regard de la pénibilité et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, [...] l'opportunité d'expérimenter une organisation du travail de quatre jours par semaine dans le secteur public et propose une liste des fonctions pour lesquelles cela est possible [...] étudie l'apport d'une durée minimum légale de travail des salariés à temps complet fixée à trente-six heures par semaine sur l'équilibre financier de la branche vieillesse de la sécurité sociale ». Il est donc possible d'en conclure que cette nouvelle méthode de management et d'organisation du temps de travail va connaître des évolutions dans les années à venir.

Cependant, comme le souligne le SNDGCT, l'expression « semaine de quatre jours dans la fonction publique » est un peu utopique dans sa vision de réaliser 32 heures hebdomadaires.



LA SEMAINE EN 4 JOURS : OUTIL DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT), Note de réflexion
: La semaine en 4 jours, le 9 février 2025

En effet, au sein de la fonction publique, la réglementation impose de réaliser 1 607 heures annuelles. Par conséquent, un agent à temps complet souhaitant passer sous un système de quatre jours ne fera pas 32 heures. Mais il devra faire sa semaine en quatre jours ; soit 8 heures 45 de travail journalier.

Malgré tout, en 2023, 12% des collectivités avaient lancé une expérimentation, 9% l'envisageait pour 2024 et 17% y réfléchissaient. Il convient de noter le caractère expérimental de cette organisation du temps de travail et sur tout qu'à la même date 61% des collectivités locales ne l'envisageaient pas.

Nonobstant cette difficulté, cette note de réflexion avance que cette nouvelle organisation du temps de travail est un levier d'attractivité à plusieurs égards :

- Lors du recrutement, c'est un vecteur fort pour attirer de nouveaux talents ;
- Favorise la fidélisation, il réduit le turnover venant donc réduire les coûts associés au recrutement et à la formation ;
- Améliore les conditions de travail, il permet aux agents de mieux gérer leur temps et de réduire le stress lié au travail par l'accroissement du jours de repos et en réduisant les trajets domicile-travail ;

Néanmoins, il convient de rappeler que les congés annuels sont calculés en multipliant par 5 les obligations hebdomadaires de service. Par conséquent, un agent travaillant 4 jours par semaine aura le droit à 20 jours de congés annuels.

- Modernise et innove l'organisation du travail, en offrant une image dynamique et attractive.

Les agents publics étant la garantie de l'efficacité du service public, la modulation du temps de travail est également fondée pour répondre à ce besoin. En ce sens, elle peut permettre d'assurer la continuité du service public en proposant des plages horaires plus étendues. Ce constat repose également sur les situations individuelles de chaque collectivité.

Cette étude vient également mettre en avant plusieurs points de vigilance concernant cette pratique :

- L'impact sur la santé au travail, découlant des plages horaires étendues ;
- Une difficulté quant à l'égalité femmes/hommes dans sa mise en place ;
- Un danger pour le maintien des collectifs de travail et de gestion pour les managers.

Ainsi, la conclusion avance que « La semaine en 4 jours résulte d'une demande de flexibilisation accrue du temps de travail, qui doit se concilier avec les objectifs de services publics et l'organisation des collectifs. Même si l'on constate qu'en règle générale, peu d'agents sont concernés à ce stade dans les collectivités qui l'ont mise en place comme un des cycles hebdomadaires possibles du temps de travail, la semaine en 4 jours offre une nouvelle modalité d'organisation du travail qui améliore l'attractivité des collectivités territoriales dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi. A ce titre, les modalités de mise en œuvre sont larges, il s'agit plutôt d'une semaine modulée que d'une semaine en 4 jours ».



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour rappel, la mise en place de cycle de travail, comme le passage sous la semaine de quatre jours, doit faire l'objet d'une proposition de projet de délibération au comité social territorial.



TEXTES OFFICIELS : L'AMÉLIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉTAT DE GROSSESSE DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Décret n°2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires

Le décret vise à améliorer la prise en compte de l'état de grossesse des fonctionnaires stagiaires qui suivent une formation en école de service public en proposant divers dispositifs d'accompagnement et une systématisation des épreuves ou évaluations de remplacement en cas d'absence pour un motif sérieux. Il modifie, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques, les conditions de prise en compte de la période de congé parental pour l'avancement et porte à douze ans, au lieu de huit, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever. Ainsi, la période passée par le stagiaire en congé parental entre en compte pour l'intégralité (avant modification : la moitié) de sa durée, dans la limite des dispositions de l'article L. 515-8 du code général de la fonction publique. De plus, le fonctionnaire territorial stagiaire bénéficie, sous réserve des nécessités du service, d'un congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois [...] pour élever un enfant de moins de douze ans (avant modification : 8 ans).



TEXTES OFFICIELS : LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS AINSI QU'À L'AUTORISATION DE CONDUITE ET AUX HABILITATIONS À EFFECTUER CERTAINES OPÉRATIONS

Décret n°2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail

Ce décret, qui entrera en vigueur le 1er octobre 2025, vise à optimiser les ressources médicales et à les redéployer sur le suivi des salariés affectés à des postes présentant un risque particulier ainsi que sur les actions de prévention primaire vers lesquelles les missions des services de prévention et de santé au travail ont été orientées par la réforme de ces services introduite par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Il écarte de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite ou une habilitation électrique en application des articles R. 4323-56 et R. 4544-10 du code du travail. En place du suivi individuel renforcé, il subordonne l'autorisation de conduite de certains équipements et l'habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indications médicales.



JURISPRUDENCES : LA PÉRIODE DE CONGÉ PARENTAL EST ASSIMILÉE À DES SERVICES EFFECTIFS DANS LE CADRE D'EMPLOIS

Conseil d'État, 6ème chambre, 02/05/2025, n°489628

En mentionnant au b) du 4) du paragraphe III de son titre 3, que le temps passé en congé parental n'est pas assimilé à une durée d'affectation sur le poste précédent et qu'il ne peut donc être comptabilisé au titre du calcul de la période, d'au plus quatre ans, au terme de laquelle l'agent peut prétendre au réexamen du montant de son IFSE, la note attaquée a méconnu les dispositions de l'article L. 515-7 du Code général de la fonction publique.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : OBLIGATION DE REMBOURSER LE COÛT LAURÉAT PAR CERTAINES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS REFUSANT DE S'EXÉCUTER

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 22/05/2025, n°03271, page 2560

En application de l'article L. 452-46 du code général de la fonction publique, la collectivité qui recrute des lauréats de concours ou d'examens professionnels inscrits sur une liste d'aptitude tenue par le centre départemental de gestion territorialement compétent doit rembourser les frais liés à l'organisation du concours ou de l'examen professionnel dès lors qu'elle n'est pas liée par une convention avec ce centre de gestion. Les frais d'organisation de concours et d'examens professionnels constituant ainsi une dépense locale exigible pour la collectivité concernée, le comptable public doit mettre en œuvre toutes les diligences nécessaires pour recouvrer ces sommes auprès de cette collectivité débitrice. Si en l'absence de recouvrement amiable, les personnes morales de droit public ne peuvent faire l'objet de voies d'exécution forcée, les biens des personnes publiques étant insaisissables en application de l'article L. 2311-1 du code général de la propriété des personnes publiques, le comptable doit mettre en œuvre des procédures de recouvrement en fonction de la nature du débiteur public (État, établissement public national ou local, collectivité territoriale, établissement public de santé). Lorsque le débiteur est une collectivité territoriale, le comptable doit en premier lieu lui adresser une lettre de relance. Si la lettre de relance n'est pas suivie d'effet, le comptable doit adresser à la collectivité débitrice une mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception notamment pour interrompre le cours de la prescription quadriennale. Cette mise en demeure doit faire expressément état de la possibilité de recours à la procédure d'inscription ou de mandatement d'office respectivement prévue par les articles L. 1612-15 et L. 1612-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT). En cas d'échec de cette mise en demeure, le comptable saisit par écrit l'ordonnateur de l'organisme public créancier pour l'informer de l'échec du recouvrement amiable et lui indiquer qu'il envisage, sauf opposition écrite de sa part, de demander, suivant le cas, soit à la chambre régionale des comptes, soit au représentant de l'État, la mise en œuvre de la procédure de l'inscription d'office (CGCT, art. L. 1612-15) ou du mandatement d'office (CGCT, art. L. 1612-16). Ainsi pour recouvrer la créance du centre départemental de gestion le comptable devra mettre en œuvre les procédures précitées.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRIME DE DÉPART À LA RETRAITE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 22/05/2025, n°01222, page 2556

Les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative et réglementaire en vertu de l'article L.712-1 du code général de la fonction publique. Par dérogation, seuls les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent s'ajouter à la rémunération perçue par leurs agents publics en application de l'article L. 714-11 du même code. Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. Les employeurs territoriaux disposent toutefois de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA) constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). En tout état de cause, le Gouvernement n'envisage pas à ce stade de créer une prime de départ à la retraite au sein de la fonction publique territoriale.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS À CONGÉS SOUMIS À CONDITION D'ANCIENNETÉ

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 22/05/2025, n°01191, page 2556

L'article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise les modalités de calcul de la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Concernant plus spécifiquement la durée de service requise pour l'ouverture de droits à congés de maladie visés par l'article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent (y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois) est pris en compte. Par conséquent, si seuls les services effectués au sein d'une même collectivité ou établissement public sont pris en compte, les périodes travaillées accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours peuvent être comptabilisées pour calculer la durée de service.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : COLIS DE FIN D'ANNÉE AUX AGENTS COMMUNAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 22/05/2025, n°00898, page 2555

Des précisions ont été demandées s'agissant de la légalité de l'attribution de colis attribués par certaines collectivités territoriales à leurs agents en fin d'année. Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent, au regard des articles L. 731-1 et suivants du code général de la fonction publique, allouer à leurs agents et leurs familles des prestations d'action sociale visant à "améliorer les conditions de vie des agents publics et leurs familles". Pour être qualifiée d'action sociale, la prestation doit être allouée indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir de l'agent public. Elle est octroyée en tenant compte des revenus de ce dernier et le cas échéant, de sa situation familiale. Enfin, l'agent doit participer à la dépense engagée, sous réserve des dispositions propres à chaque prestation. Dans son avis n° 369315 du 23 octobre 2003, le Conseil d'Etat a précisé que relèvent de " l'action sociale toutes les prestations à caractère individuel versées, au cas par cas, après examen de la situation particulière des agents et qui sont, au demeurant, d'un montant souvent modeste, ainsi que les prestations à caractère collectif tournées vers les catégories de personnel les moins favorisées, comme les séjours linguistiques, les séjours dits de découverte, les séjours réservés aux enfants handicapés. Il en est de même de la gestion des crèches et des restaurants administratifs ou de l'arbre de Noël qui constituent les éléments les plus traditionnels de l'action sociale de l'Etat ". Ainsi, l'attribution de colis en fin d'année est possible à la condition que soient prises en compte la situation sociale, économique et familiale de l'agent. A défaut, ces colis pourront être requalifiés de complément de rémunération par le juge administratif soumis, à ce titre, au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, au sens de l'article L.714-4 du CGFP. La collectivité ne saurait donc les instaurer en l'absence de tout cadre législatif ou réglementaire existant pour la fonction publique de l'Etat. Ces précisions sont de nature à clarifier la nature juridique des colis attribués par certaines collectivités à leurs agents notamment en fin d'année.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : TEMPS PARTIEL DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/05/2025, n°4464, page 3616

Les articles L. 123-2 ainsi que les articles R. 123-1 et suivants du code général de la fonction publique CGFP fixent les conditions dans lesquelles un agent public peut être autorisé à cumuler ses fonctions avec une activité privée lucrative à titre professionnel, une activité accessoire ou bien à créer ou reprendre une entreprise. La production des œuvres de l'esprit par un agent public s'exerce librement dans les conditions prévues par l'article L. 123-2 du CGFP. De même l'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions en application de l'article L. 123-3 du CGFP.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : TEMPS PARTIEL DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/05/2025, n°4464, page 3616

L'agent public occupant un emploi permanent à temps non complet peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel si la durée de son temps de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail, sous réserve d'en faire la déclaration à l'autorité hiérarchique, conformément aux articles L. 123-5 et L. 123-6 du CGFP. Cette possibilité est ouverte aux agents à temps partiel dans les conditions prévues par les articles 1 et 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. L'agent public peut en outre être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions prévues par l'article L. 123-7 et les articles R. 123-7 et suivants du CGFP. Cette possibilité est également ouverte aux agents à temps partiel. De plus, un agent public occupant un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (article L. 123-8 du CGFP), le cas échéant après avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Cette autorisation de 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. Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ne peut pas être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir (article 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 précité). La limitation à trois ans de la durée pendant laquelle un agent public peut accomplir un service à temps partiel vise à préserver l'intérêt général, la qualité du service public et à favoriser la confiance des citoyens tout en permettant d'encourager l'initiative individuelle avec souplesse mais de façon temporaire et encadrée. Enfin, concernant la rémunération des agents, la plupart des fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier, sur délibération, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Compte tenu de sa structuration en deux parts modulables (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et complément indemnitaire annuel) et de ses plafonds élevés, ce régime indemnitaire offre dès à présent d'importantes marges de manœuvre aux employeurs territoriaux pour répondre aux besoins de leurs fonctionnaires en matière de rémunération.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/05/2025, n°4253, page 3615

Sur le fondement de l'article L. 352-1 du code général de la fonction publique, les personnes en situation de handicap qui souhaitent accéder à la fonction publique peuvent bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens. L'article 2 du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap prévoit que, sous réserve de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves, les candidats en situation de handicap bénéficient d'aides humaines et techniques ainsi que d'aménagements nécessaires pour leur permettre, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Concernant les frais de visite de la médecine agréée engagés par les candidats en situation de handicap, aucune disposition réglementaire ne prévoit qu'ils puissent être pris en charge par l'administration. Le Gouvernement est pleinement engagé pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap notamment dans la fonction publique. C'est pourquoi, le ministre en charge de la fonction publique a engagé les travaux nécessaires à la modification du décret du 4 mai 2020 précité afin de permettre l'allongement de la durée de validité du certificat médical.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/05/2025, n°3510, page 3612

Le Gouvernement a soutenu l'initiative parlementaire tendant à revaloriser l'emploi de secrétaire de mairie et renforcer son attractivité par une meilleure reconnaissance de ces agents. La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et ses décrets d'application du 16 juillet 2024 a ainsi inscrit l'obligation de recruter à compter du 1er janvier 2028 à minima des agents de catégorie B et prévu des dispositifs de requalification et de promotion dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial pour les fonctionnaires des grades d'avancement de la catégorie C occupant ces fonctions. La loi du 30 décembre 2023 a également introduit une nouvelle obligation de formation pour tout agent, fonctionnaire ou contractuel, occupant un premier emploi de secrétaire général de mairie, quel que soient les diplômes détenus. Le cas échéant, l'agent peut être dispensé, à sa demande, de tout ou partie de ses obligations de formation au regard de son parcours et des titres et diplômes qu'il détient. L'emploi de secrétaire général de mairie a vocation à être exercé par des fonctionnaires des cadres d'emplois d'adjoint administratif territorial (grades d'avancement de ce cadre d'emplois de catégorie C pouvant être recrutés sur cet emploi jusqu'au 31 décembre 2027), de rédacteur territorial (catégorie B) jusqu'à 2 000 habitants et d'attaché territorial (catégorie A). Ces cadres d'emplois sont accessibles par la voie du concours ou de l'examen professionnel. Des conditions minimales de diplôme sont prévues pour présenter les concours par la voie externe (niveau 5 pour rédacteur territorial ou niveau 6 pour attaché territorial), mais aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe un niveau maximal de qualification des candidats. Peuvent également être recrutés des agents contractuels. Dès lors que leur contrat à durée déterminée est d'une durée au moins égale à un an, ils sont soumis aux mêmes obligations de formation statutaire que les fonctionnaires. Il n'existe pas non plus de conditions maximales de diplôme pour accéder à ces dispositifs. Enfin, il existe des initiatives locales, notamment des centres de gestion de la fonction publique territoriale à destination des demandeurs d'emploi inscrits à France travail, sur financement des régions et du Centre national de la fonction publique territoriale. Il s'agit de délivrer une formation certifiante à ces publics les préparant à l'emploi de secrétaire général de mairie (présentation du concours ou recrutement contractuel par le centre de gestion ou une collectivité territoriale). Ne peuvent y accéder que les détenteurs d'un diplôme de niveau 5 ou justifiant d'une expérience significative en lien avec les aptitudes prioritaires attendues. Compte tenu des financements disponibles, des critères d'éligibilité peuvent être fixés pour cette formation : s'agissant par exemple du centre de gestion du Calvados, le dispositif est à destination des titulaires d'un diplôme de niveau 5 dans certaines filières, les titulaires d'un diplôme de niveau 6 n'étant admis que sur dérogation. Cette prérogative ressort de la seule compétence des organisateurs de ces dispositifs.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REVALORISATION DES SECRÉTAIRES DE SYNDICATS MIXTES ET ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/05/2025, n°1686, page 3609

Le métier de secrétaire de mairie, exercé par 23 000 agents publics, est essentiel à la bonne administration des communes et des services publics locaux. Le secrétaire de mairie apporte au maire un appui administratif, technique et juridique dans des domaines aussi spécialisés que variés, comme les ressources humaines, le budget, l'urbanisme, les marchés publics ou encore l'état civil. En vue de favoriser la reconnaissance des agents exerçant le métier de secrétaire de mairie et des compétences qu'il requiert, et afin d'en améliorer l'attractivité, une réforme revalorisant ce métier est mise en œuvre par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023. Le législateur a souhaité spécifiquement revaloriser ce métier au regard des responsabilités endossées et des compétences requises pour en remplir les missions. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la loi prévoit que ces fonctions devront, à terme, être exercées par des agents de catégorie A ou B uniquement. Pour cela, l'article 1er de cette loi prévoit l'impossibilité, à compter du 1er janvier 2028, de recruter des agents de catégorie C sur ces emplois. La spécificité des missions des secrétaires généraux de mairie, leur rôle auprès des maires et leur positionnement en qualité de direction des services communaux expliquent que le législateur ait visé exclusivement ces fonctions dans la réforme. Les missions des secrétaires de syndicat mixte divergent de celles de secrétaire général de mairie. De ce fait, ces agents n'ont pas été intégrés dans la réforme.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONGÉS DE LONGUE DURÉE POUR LES PERSONNES ATTEINTES DE MUCOVISCIDOSE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/05/2025, n°372, page 3608

En application des articles L. 822-2 à L. 822-17 du code général de la fonction publique (CGFP), le fonctionnaire en activité a droit à plusieurs types de congés de maladie, à savoir : - un congé de maladie ordinaire (CMO) d'un an maximum pour les pathologies les plus courantes, indemnisé à hauteur de 90 % du traitement pendant trois mois, hors jour de carence, et de neuf mois à demi-traitement ; - un congé de longue maladie (CLM) en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés, de trois ans maximum, indemnisé à plein traitement pendant un an et deux ans à demi-traitement dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière et à 60 % dans la fonction publique de l'État. Une part du régime indemnitaire est maintenue pendant ces périodes. Le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an ; - un congé de longue durée (CLD) de cinq ans au maximum si le fonctionnaire est atteint par l'une des maladies graves listées au niveau législatif et qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ce congé est indemnisé à hauteur de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement sans maintien de primes. Le droit à congé de longue durée n'est pas reconstituable. Si la durée du CLD est supérieure à celle du CLM, l'absence de droits reconstituables du CLD, la perte de la part indemnitaire et l'épuisement total des droits à congé maladie au terme des cinq ans du CLD ne garantissent pas nécessairement une protection sociale supérieure à celle du CLM. Par ailleurs, il convient de souligner que l'arrêté du 14 mars 1986 établit une liste de maladies ayant vocation à donner droit au CLM mais que cette liste ne revêt qu'un caractère indicatif, l'octroi d'un CLM reposant légalement sur les seuls critères fixés à l'article L 822-1 du CGFP, à savoir une affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Dans tous les cas, au terme de ses droits à congés pour raison de santé, le fonctionnaire inapte provisoirement à reprendre le travail peut être placé en disponibilité pour raison de santé (DRS) et, s'il est atteint d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail, il peut percevoir une allocation d'invalidité temporaire (AIT). Le montant de cette allocation correspond, selon le degré d'invalidité, de 30 à 50 % de son traitement et de ses primes, dans la limite de 50 % du plafond de la sécurité sociale, éventuellement majoré de 40 % pour assistance d'une tierce personne. En cas d'inaptitude définitive, le fonctionnaire est placé en retraite pour invalidité et perçoit une pension de retraite. Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires malades peuvent être confrontés, le Gouvernement a renforcé la couverture des agents confrontés à des situations de maladies longues. Depuis le 1er septembre 2024, la rémunération des fonctionnaires de l'État en CLM a ainsi été portée à 60 % pendant les deuxième et troisième années et l'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation de ce congé a été élargie. Elle comprend désormais le dernier traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent. En outre, la protection sociale complémentaire en prévoyance, que les employeurs de l'État mettent progressivement en place au profit de leurs agents depuis le 1er janvier 2025, met l'accent sur la couverture des maladies longues, en prévoyant notamment une couverture complémentaire du CLM à hauteur de 100 % de la rémunération la première année puis de 80 % les deux années suivantes. Enfin, la fonction publique territoriale, des évolutions sont en cours afin d'adapter les niveaux de prise en charge complémentaire de la longue maladie.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CHAMP D'APPLICATION DE L'ATTESTATION D'HONORABILITÉ

Courriel de la Direction Générale De La Cohésion Sociale du 5 mai 2025

Les agents périscolaires ne sont pas concernés par le déploiement du système d'information (SI) Honorabilité.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a réalisé une [FAQ](#) pour indiquer qui est concerné par l'attestation d'honorabilité.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 01/05/2025, n°02537, page 2138

Aucune disposition législative ne permet pour l'instant à l'employeur public de déposer plainte en lieu et place de ses agents victimes. Il peut cependant se constituer partie civile devant les juridictions de jugement si la collectivité a, elle-même, subi un préjudice directement causé par l'infraction poursuivie (C. cassation 2 sept. 2014 n° 13-84663). Toutefois, afin d'améliorer la protection des agents publics, une proposition de loi a été enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 décembre 2024 et renvoyée à la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République. Cette proposition de loi vise à renforcer la protection des agents publics en donnant la possibilité à l'employeur de déposer plainte au nom de l'agent avec son consentement, en lieu et place de celui-ci, à faciliter les démarches pour les ayants droits d'un agent victime de violences et à octroyer la protection fonctionnelle pour les agents publics entendus sous le régime de l'audition libre. Le Gouvernement est favorable à cette initiative, de la même manière qu'il avait soutenu un dispositif de même nature pour les élus.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REMBOURSEMENT DE FRAIS EXPOSÉS PAR UN AGENT EN LIEN AVEC UNE MALADIE PROFESSIONNELLE – ACTIVITÉ PHYSIQUE

La Lettre d'information juridique n°235 – mai 2025 : Note DAJ A4 n° 2025-001133 du 6 février 2025

La direction des affaires juridiques a été saisie afin de savoir si un agent pouvait demander le remboursement de frais déboursés pour l'exercice d'une activité physique dans le cadre d'une maladie reconnue comme imputable au service

Il résulte de l'article L. 822-24 du code général de la fonction publique (CGFP) et d'une jurisprudence constante que le fonctionnaire qui bénéficie d'une reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit au remboursement réel des frais directement entraînés par sa maladie ou son accident à condition de justifier tant du montant des frais exposés que de leur caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de l'accident ou de la maladie (cf. CE, 19 octobre 1966, n° 66222 au recueil Lebon ; CE, 16 février 2011, n° 331746, aux tables du recueil Lebon), et ce, indépendamment du montant du remboursement ou de la prise en charge aux tarifs conventionnés de la sécurité sociale.

Il appartient donc à l'administration d'apprécier, au cas par cas et au regard des éléments transmis par l'agent, le bien-fondé de sa demande de remboursement.

La lettre de l'article L. 822-24 du CGFP distingue le remboursement des frais médicaux de celui des frais "directement entraînés par la maladie ou l'accident", ce qui suppose donc que lesdits frais ne soient pas nécessairement d'ordre médical. En outre, ces dispositions ne limitent pas le remboursement des frais directement entraînés par la maladie aux seuls frais prescrits par un praticien (cf. CAA Nantes, 20 avril 2021, n° 20NT00747).

Cependant, la DAJ a recommandé, au cas particulier, le rejet de la demande de remboursement de séances de "MunzFloor" – méthode présentée comme une activité physique de nature à soulager et faire disparaître les douleurs en renforçant les muscles profonds et en relâchant les muscles superficiels – pratiquées par l'agent dès lors que ni le lien direct entre cette pratique et sa pathologie ni son utilité n'étaient démontrés en l'espèce.