



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Bilan de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle



### TEXTES OFFICIELS

- La protection des personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail ;
- Les régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique ;
- L'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours ;
- Les sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours ;
- L'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers ;
- La protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur ;
- Le contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la « santé menstruelle ou gynécologique ».



### JURISPRUDENCES

- Les conditions d'accord et de délai pour considérer la mutation comme effective ;
- L'indemnisation des préjudices d'une maladie reconnue imputable au service implique seulement une appréciation du caractère certain des préjudices ;
- La décision de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique n'est pas soumise à une procédure contradictoire ;
- La conservation des droits à l'avancement par le fonctionnaire en disponibilité concerne uniquement les activités professionnelles dans le secteur privé.



## DANS CE NUMÉRO...



### RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Augmentation du taux de cotisation patronale des employeurs territoriaux ;
- Versement de l'IFSE au proche aidant exerçant dans la fonction publique ;
- Remise de médailles communales pour les agents à mi-temps ;
- Nécessité d'un accès direct au fichier du système d'immatriculation des véhicules pour la police municipale ;
- Conditions de rémunération du temps partiel dans la fonction publique ;
- Formation équestre à destination des agents de police municipale ;
- Restrictions des missions des brigades cynophiles des polices municipales ;
- Diabète et sapeurs-pompiers ;
- Responsabilité financière des gestionnaires publics locaux.



# BILAN DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

La Gazette des communes, « Prime pouvoir d'achat dans les collectivités : qui a gagné combien ? », Publié le 18/02/2025

Banque des territoires, « Prime de pouvoir d'achat : six collectivités sur dix l'auraient versée », Publié le 17/02/2025

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale est le corolaire du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Cette prime avait fait l'objet du dossier d'actualité de l'actus RH n°83 de novembre 2023.

Cette dernière ne concernait que certains agents de la fonction publique territoriale et devait être versée avant le 30 juin 2024.

L'article 9 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 indiquait qu'un suivi de la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale sera présenté, en 2025, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) sur la base d'un échantillon représentatif des collectivités.

Ce bilan a été présenté par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) lors de la séance plénière du CSFPT du 12 février 2025.

## 1-Les administrations l'ayant mis en place

La DGCL a effectué son étude sur un échantillon de 7 725 collectivités et établissements publics. Sur cet échantillon, 4 633 ont délibéré en faveur de l'instauration de ladite prime ; soit 60% de l'échantillon étudié comme suit :

	Nombre	Pourcentage	Favorable	Pourcentage
Communes	5 105	15%	3 336	65%
Etablissements publics	2 540	26%	1 250	49%
Départements	69	68%	37	54%
Régions	11	61%	10	91%

258 collectivités marnaises relevant du comité social territorial (CST) du Centre de gestion de la Marne ont saisi l'instance sur ce motif.



# BILAN DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

La Gazette des communes, « Prime pouvoir d'achat dans les collectivités : qui a gagné combien ? »,  
Publié le 18/02/2025

Banque des territoires, « Prime de pouvoir d'achat : six collectivités sur dix l'auraient versée », Publié  
le 17/02/2025

## 2-Le montant de la prime

### a-Le montant moyen au niveau national

		≤ à 23 700 €	> à 23 700 € et ≤ à 27 300 €	> 27 300 € et ≤ à 29 160 €	> à 29 160 € et ≤ à 30 840 €	> à 30 840 € et ≤ à 32 280 €	> à 32 280 € et ≤ à 33 600 €	> à 33 600 € et ≤ à 39 000 €
Types de collectivités	Montant	800€	700€	600€	500€	400€	350€	300€
Communes		641,5	559,5	480,2	404,6	328,3	287,1	247,8
Etablissements publics		622,8	543,4	467,6	393,6	319	280,9	242,6
Départements		664,4	584,3	501,3	422,5	342,2	304,2	265
Régions		695,6	577	497	414,4	347,5	301,3	255

### b-a-Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CST du Centre de gestion de la Marne

Les saisines du CST placé auprès du Centre de gestion de la Marne sont intervenues dans les conditions suivantes :

Types de collectivités	Montant	800€	700€	600€	500€	400€	350€	300€
Communes		174	133	128	124	135	125	140
Etablissements publics		15	15	16	15	17	17	34
Total		189	148	144	139	152	142	174

### 3-Pourquoi certaines administrations ne l'ont pas versée ?

Le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat au bénéfice de leurs agents publics et des assistants maternels et assistants familiaux. Le versement de cette prime relève de la libre administration et n'est donc pas obligatoire dans la fonction publique territoriale (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 02/05/2024, page 1996, n°09644)

Par conséquent, la mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'était pas obligatoire.



# BILAN DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

La Gazette des communes, « Prime pouvoir d'achat dans les collectivités : qui a gagné combien ? »,  
Publié le 18/02/2025

Banque des territoires, « Prime de pouvoir d'achat : six collectivités sur dix l'auraient versée », Publié  
le 17/02/2025

Fondée sur la libre administration des collectivités territoriales, l'instauration de la prime imposait la prise d'une délibération.

Le Baromètre HoRHizons 2025, dossier d'actualité de l'actus RH n°99 de mars 2025, , détaille les raisons pour lesquelles les administrations ne l'ont pas versée.

Ce dernier indique que 69,8 % des collectivités répondantes ont versé à leurs agents la prime en faveur du pouvoir d'achat.

Les collectivités répondantes n'ayant pas versé cette prime (30,2 %) évoquent comme raisons principale principalement le manque de ressources financières (37,4 %), le déploiement d'autres actions de compensation (23 %), la non-nécessité de cette prime au regard des dispositifs existants (18,2 %) ou sa non-pertinence (19,6 %).



## TEXTES OFFICIELS : LA PROTECTION DES PERSONNES ENGAGÉES DANS UN PROJET PARENTAL DES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

**LOI n°2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail**

A la première phrase de l'article L. 622-1 du Code général de la fonction publique, après le mot : « parentalité », sont insérés les mots : « , notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, » (qui renvoie aux autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, d'une assistance médicale à la procréation et dans le cadre d'une procédure d'adoption).



## TEXTES OFFICIELS : LES RÉGIMES DÉROGATOIRES DE REPORT ET D'INDEMNISATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique**

**Arrêté n°ATDB2513853A du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale**

### 1-Le report

Le décret fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental. Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail. Ce décret concerne les fonctionnaires et les agents contractuels.

Ainsi, ce décret ajoute deux nouveaux articles au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, comme suit :

- Article 5-1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 : Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 5 (qui précise qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice), lorsque l'agent est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. A l'exclusion du cas où l'agent bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.



### PRÉCISIONS UTILES ...

Autrement dit, un agent qui est en congé pour raisons de santé ou congé lié aux responsabilités parentales ou familiales et qui se retrouve dans l'impossibilité de pouvoir prendre ses congés annuels, acquis avant lesdits congés, au titre de l'année N, bénéficie d'une période de report de quinze mois, qui peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale, à compter de la date de reprise des fonctions.



# TEXTES OFFICIELS : LES RÉGIMES DÉROGATOIRES DE REPORT ET D'INDEMNISATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Arrêté n°ATDB2513853A du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

Pour ce qui est des congés annuels acquis durant lesdits congés, la période de report de 15 mois débute, au plus tard, à la fin de l'année N, soit à compter du 31 décembre de l'année N et jusqu'au 31 mars de l'année N+2 (soit 15 mois).

## II-L'indemnisation en cas de fin de relation de travail **UNIQUEMENT**

- Article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 : Par dérogation aux dispositions du second alinéa de l'article 5 (qui précise qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice), lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence. Les modalités de calcul sont précisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget.



### PRÉCISIONS UTILES ...

L'agent qui n'a pas pu consommer ses droits à congés annuels avant la fin de la relation de travail a le droit d'être indemnisé des quatre premières semaines de congé annuel, soit 20 jours de congés annuels, par période de référence, à proratiser si les agents n'exercent pas à temps complet et/ou sur une partie de l'année de référence seulement.

Dans tous les cas, pour le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, les dispositions du présent décret sont applicables aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, soit le 24 avril 2024.



### PRÉCISIONS IMPORTANTES...

Pour les agents contractuels, l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail, indépendamment du motif, est désormais calculée dans les conditions suivantes :

**(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250 = Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris**

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



## TEXTES OFFICIELS : L'EMPLOI DE SOUS-DIRECTEUR DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS ET DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SAPEURS-POMPIERS

Décret n°[2025-523](#) du 11 juin 2025 relatif à l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers

Le décret créé l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours, précise le contenu des missions ainsi que les conditions requises pour occuper cet emploi. Le texte tire les conséquences de la création de cet emploi dans le code général des collectivités territoriales ainsi que dans les décrets statutaires des cadres d'emplois des officiers concernés. Il définit les mesures indemnitaires applicables aux agents exerçant cet emploi. Enfin, il tire les conséquences des modifications de l'article 6-2 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels et de l'article 6 du décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique pour les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours.



## TEXTES OFFICIELS : LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES LIÉS À LA CHALEUR

Décret n°[2025-482](#) du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Arrêté n°[TSST2503467A](#) du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense

[Circulaire](#) vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

Le décret détermine les modalités concernant les obligations de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur est activé.

Le texte précise l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur. En cas d'évaluation d'un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur doit définir les mesures et les actions de prévention. Ainsi, une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'impose.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la publication du décret, soit le 27 juin 2025, pour se mettre en conformité avec ses dispositions.

La circulaire rappelle les mesures à prendre en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule.



## TEXTES OFFICIELS : LE CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DES DÉLIBÉRATIONS INSTAURANT DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR DES CONGÉS RELATIFS À LA « SANTÉ MENSTRUELLE OU GYNÉCOLOGIQUE »

Circulaire n°[25-004414-D](#) du 21 mai 2025 relative au contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la « santé menstruelle ou gynécologique »

La circulaire rappelle l'interdiction pour les collectivités territoriales et leurs établissements de créer des ASA « congé menstruel » en se fondant sur les jurisprudences récentes et sur les textes en vigueur qui viendraient se substituer aux autres solutions légalement déjà prévues pour aménager le temps et l'organisation du travail ou des droits à congés.



## JURISPRUDENCES : LES CONDITIONS D'ACCORD ET DE DÉLAI POUR CONSIDÉRER LA MUTATION COMME EFFECTIVE

Conseil d'État, 6ème chambre, 23/06/2025, n°488184

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



## JURISPRUDENCES : L'INDEMNISATION DES PRÉJUDICES D'UNE MALADIE RECONNUE IMPUTABLE AU SERVICE IMPLIQUE SEULEMENT UNE APPRÉCIATION DU CARACTÈRE CERTAIN DES PRÉJUDICES

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 05/06/2025, n°472198

L'indemnisation, sur le fondement de la responsabilité sans faute des préjudices subis du fait d'une maladie reconnue imputable au service, n'implique pas de nouvelle appréciation du lien entre la maladie et le service, mais seulement celle du caractère certain des préjudices invoqués et du lien direct entre ceux-ci et la maladie reconnue imputable au service.



## JURISPRUDENCES : LA DÉCISION DE LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE N'EST PAS SOUMISE À UNE PROCÉDURE CONTRADICTOIRE

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

La délibération par laquelle la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis en application de l'article L. 124-10 du Code général de la fonction publique, qui doit être regardée comme prise sur la demande de l'intéressé, n'est pas soumise à une procédure contradictoire préalable. Au demeurant, il ressort des pièces du dossier que l'agent a été néanmoins informé, le 30 juin 2023, que le collège de la Haute Autorité pourrait formuler un avis d'incompatibilité sur son projet en raison du risque que celui-ci le mette en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts et a été invité à présenter des observations. Par suite, le moyen tiré de ce que la délibération litigieuse a été prise sans procédure contradictoire ne peut qu'être écarté. Doit, de même et en tout état de cause, être écarté le moyen tiré de la méconnaissance des stipulations du paragraphe 1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.



## JURISPRUDENCES : LA CONSERVATION DES DROITS À L'AVANCEMENT PAR LE FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ CONCERNE UNIQUEMENT LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Tribunal Administratif de Lyon, 7ème chambre du 25 octobre 2024, n°2300045

Pour refuser à l'agent la conservation de ses droits à avancement, le maire s'est fondé sur la circonstance que, durant sa mise en disponibilité, la requérante a été employée en qualité d'agent contractuel de droit public par un établissement public administratif, et qu'elle a ainsi exercé une activité professionnelle rémunérée dans le secteur public en tant qu'agent public, ce qui l'exclut du champ d'application du décret du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Le juge rappelle les objectifs de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant conduit à la parution du décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique et permettant notamment la conservation des droits à l'avancement, sous conditions, pour les fonctionnaires placés en disponibilité et exerçant une activité professionnelle.

Il est rappelé que le placement en disponibilité doit « favoriser et valoriser les mobilités des fonctionnaires, afin de faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises lors d'une période de mobilité en dehors du secteur public ».



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION PATRONALE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 19/06/2025, n°01872, page 3472

Une mission inter-inspections a rendu un rapport public le 27 septembre 2024 sur la trajectoire financière de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), qui est particulièrement dégradée : son déficit cumulé devait atteindre 14 milliards d'euros dès 2025 et la projection à l'horizon 2030 de ce déficit cumulé aurait atteint près de 60 milliards d'euros. Afin de répondre à cette situation, la mission estimait qu'une augmentation de la cotisation patronale du régime chaque année entre 2025 et 2030, atteignant ainsi 50,34 points en 2030, avec une hausse de 10,2 points dès 2025 serait nécessaire pour redresser la trajectoire financière. Conscient de l'effort significatif demandé aux collectivités territoriales, une augmentation de cotisations de 3 points par an pendant 4 ans a finalement été décidée par le Premier ministre, afin de rendre cette mesure plus soutenable. Cette trajectoire de taux moins ambitieuse que la hausse proposée par la mission d'inspection, constitue un compromis qui permettra à la fois de réduire de manière significative le déficit de la CNRACL à horizon 2028, tout en procédant à une augmentation mieux répartie dans le temps des coûts supplémentaires induits par la mesure pour les employeurs territoriaux et hospitaliers. Outre cette première mesure de redressement de la trajectoire financière du régime, le Premier ministre a souhaité qu'une nouvelle mission d'inspection soit lancée afin de disposer d'une vision consolidée de la situation des régimes auxquels cotisent les employeurs territoriaux et hospitaliers, d'évaluer l'effet de l'augmentation des cotisations sur l'emploi public et d'identifier de nouvelles mesures permettant de rétablir la situation financière de la CNRACL. Les conclusions de cette nouvelle mission auront vocation à nourrir de nouvelles concertations.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : VERSEMENT DE L'IFSE AU PROCHE AIDANT EXERÇANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 17/06/2025, n°6792, page 5133

Les modalités d'attribution et de fonctionnement du congé de proche aidant sont décrites aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 634-3 indique que ce congé n'est pas rémunéré. Toutefois l'agent peut, sous certaines conditions, percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) mentionnée à l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale. En l'absence de toute rémunération, l'agent ne perçoit donc aucun des éléments de rémunération prévus à l'article L. 712-1 du CGFP lequel précise qu'après service fait, l'agent a droit à son traitement, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Le traitement indiciaire brut constitue la rémunération de base de tout fonctionnaire. Par conséquent, il n'est pas possible de maintenir à un fonctionnaire le versement d'une prime ou indemnité telle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en l'absence de versement du traitement. De façon générale, les congés qui permettent à un fonctionnaire de s'absenter de son travail pour rester aux côtés d'un proche atteint d'une affection de longue durée ou souffrant d'un handicap grave ne sont pas rémunérés. Tel est le cas, donc, du congé de proche aidant mais aussi du congé de présence parentale (article L. 632-3 du CGFP) et du congé de solidarité familiale (article L. 633-3 du CGFP).



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REMISE DE MÉDAILLES COMMUNALES POUR LES AGENTS À MI- TEMPS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 12/06/2025, n°04046, page 3340

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. Conformément à l'article R. 411-45 du code des communes, la médaille d'honneur régionale, départementale et communale comporte trois échelons, argent, vermeil et or, susceptibles d'être décernés respectivement après vingt, trente et trente-cinq ans de services. Pour décerner cette médaille, la qualité du service rendu et des mérites sont également prise en compte. L'article R. 411-48 précise que les services rendus à temps partiel sont pris en compte au prorata du temps de travail accompli. La circulaire du 6 décembre 2006 prise en application du décret du 22 juillet 1987 précité rappelle que les fonctions exercées à mi-temps sont prises en compte pour une demi-annuité par année civile de travail. Ainsi, quarante années de service exercées par un agent à mi-temps peuvent être distinguées par la médaille d'honneur régionale, départementale et communale échelon argent. Ces dispositions sont de nature à récompenser les agents exerçant à temps partiel, tout en octroyant un échelon supplémentaire aux agents ayant exercé leurs fonctions à temps plein. À ce jour, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation applicable à cette médaille.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : NÉCESSITÉ D'UN ACCÈS DIRECT AU FICHIER DU SYSTÈME D'IMMATRICULATION DES VÉHICULES POUR LA POLICE MUNICIPALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 12/06/2025, n°00472, page 3345

Auparavant, les policiers municipaux pouvaient dresser deux types de contraventions en matière d'assurance automobile : soit contre les conducteurs ne disposant pas de leur attestation d'assurance, soit contre ceux n'ayant pas apposé de certificat d'assurance valable sur leur pare-brise. La suppression de la carte verte pour les véhicules immatriculés depuis le 1er avril 2024 a entraîné la disparition de ces infractions si bien que seule l'infraction de défaut d'assurance, de nature délictuelle, subsiste. La matérialisation de ce délit suppose effectivement une consultation du fichier des véhicules assurés (FVA) avec une recherche active et préalable par l'agent. L'accès des policiers municipaux au FVA, qui est encadré par les articles L. 451-1-1 et L. 451-1-2 du code des assurances, avait été prévu à l'article 1er de la proposition de loi pour une sécurité globale préservant les libertés, mais il a été censuré par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021. Selon le Conseil, la mesure envisagée aurait en effet confié à ces agents des prérogatives judiciaires étendues sans que ces derniers ne soient placés sous l'autorité et le contrôle d'officiers de police judiciaire ou de personnes présentant des garanties équivalentes, et aurait ainsi méconnu l'article 66 de la Constitution. Le Beauvau des polices municipales, lancé en avril 2024, a offert un cadre de concertation privilégié pour examiner des mesures pragmatiques et ciblées en vue de moderniser et renforcer les moyens d'action des policiers municipaux. En présence de tous les acteurs directement concernés (ministères de l'intérieur et des outre-mer et de la justice, maires, parlementaires, représentants des policiers municipaux et gardes champêtres, associations d'élus, Centre national de la fonction publique territoriale), la réflexion a été approfondie autour de deux grandes thématiques : l'agent (son recrutement, sa formation, la reconnaissance de leur travail et la valorisation de sa carrière) et les missions (les doctrines d'emploi, le fonctionnement, les prérogatives et les moyens). Plusieurs pistes sont explorées aux fins d'élargir, dans le cadre d'un projet de loi, leurs prérogatives en permettant l'exercice optionnel de missions à caractère judiciaire, en leur offrant les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions et en adaptant leur formation à ces nouvelles prérogatives. Enfin, conformément aux dispositions de l'article R. 225-5 du code de la route, les agents de police municipale disposent d'un accès direct au système national des permis de conduire (SNPC) aux seules fins d'identifier les auteurs des infractions au code de la route qu'ils sont habilités à constater.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DU TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/06/2025, n°6113, page 4755

Le régime du temps partiel est fixé actuellement à l'article L. 612-1 du code général de la fonction publique, et ses conditions de rémunération sont prévues à l'article L. 612-5 du même code. Aux termes de ces dispositions, les fonctionnaires peuvent, sur leur demande, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. La rémunération correspond, dans cette situation, à une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Elle est calculée au prorata de la durée effective de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %. Toutefois, dans le cas de services représentant 80 ou 90 % du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente-cinquièmes du traitement, des primes et indemnités. Ainsi, dans un service qui fonctionne 5 jours sur 7, un temps partiel de 80 % correspond à une absence d'un jour de travail par semaine, soit à 1/7e de semaine. La rémunération s'élève aux 6/7e (6 jours sur 7) d'un temps plein, ce qui donne un traitement à hauteur de 85,71 % du temps plein, au lieu de 80 % pour une rémunération calculée selon le prorata de présence. Le législateur a en effet jugé souhaitable d'introduire, dans le droit de la fonction publique, une incitation financière au profit des seules quotités de 80 et 90 % avec pour objectif de limiter l'impact financier d'un choix de l'agent de réduire temporairement son temps de travail en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Une telle majoration de la rémunération permet par ailleurs de limiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique. Il n'est donc pas envisagé, à ce stade, de modifier ce dispositif.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FORMATION ÉQUESTRE À DESTINATION DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/06/2025, n°4730, page 4917

L'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure dispose que le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ne peut conventionner qu'avec les administrations et établissements publics de l'État chargés de la formation des fonctionnaires de la police nationale et de la gendarmerie nationale pour organiser et assurer la formation des agents de police municipale. Dans le cadre du « Beauvau des polices municipales » lancé par le Gouvernement, une réflexion globale est menée sur le cadre juridique d'exercice des missions des polices municipales et de formation continue, s'agissant notamment des modalités de mise en œuvre de l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure. Des évolutions sont ainsi susceptibles d'être apportées afin de simplifier l'organisation de la formation des policiers municipaux et des gardes champêtres par le CNFPT. En outre, la formation de brigades spécialisées (équestre, nautique, motocycliste, cycliste, etc.) n'est pas réglementée. Les maires sont donc d'ores et déjà libres de fixer l'organisation et les modalités de mise en œuvre des brigades équestres, notamment de la formation de leurs agents de police municipale qui y sont affectés, sans qu'ils soient dans l'obligation de recourir au CNFPT.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RESTRICTIONS DES MISSIONS DES BRIGADES CYNOPHILES DES POLICES MUNICIPALES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/06/2025, n°3345, page 4915

Le rapport des députés Alice Thourot et Jean-Michel Fauvergue, intitulé « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale », dresse le constat d'une absence de cadre juridique au développement des brigades cynophiles de police municipale depuis les années 1990. Ce rapport, tout en constatant l'intérêt de ces équipes pour l'exercice des missions de police de proximité, recommandait d'élaborer un cadre juridique et une doctrine générale pour leur emploi. Le décret n° 2022-210 du 18 février 2022, pris pour l'application de l'article L. 511-5-2 du code de la sécurité intérieure créé par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés, a précisément créé ce cadre. Au plan de leur emploi, les brigades cynophiles de police municipale ne peuvent toutefois être créées que dans le cadre de l'accomplissement des missions des agents de police municipale mentionnées à l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure. Il s'agit des missions de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. L'utilisation d'un chien de patrouille aux fins de détecter la présence de stupéfiants ne se rattache à aucune de ces missions, car elles ne relèvent pas des compétences des policiers municipaux. Ils ne peuvent donc être utilisés par des agents de police municipale à cette fin, hormis lorsque ces derniers sont requis par l'autorité judiciaire en application de l'article 23 du code de procédure pénale.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DIABÈTE ET SAPEURS- POMPIERS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/06/2025, n°1499, page 4868

L'exercice des fonctions de sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, implique de répondre à des conditions de santé particulières, comme le prévoient l'article 4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 et l'article R. 723-7 du code de la sécurité intérieure. L'évaluation de ces conditions de santé particulières est actuellement définie par l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours. Cette réglementation a pour objectif de préserver la santé et la sécurité, non seulement des sapeurs-pompiers, mais aussi des tiers concernés, de limiter les risques, ainsi que de permettre la bonne réalisation des missions qui incombent aux services d'incendie et de secours. Pour autant, une réforme des textes est actuellement envisagée et devrait permettre aux médecins chargés de contrôler l'aptitude de tenir compte des situations individuelles de chaque candidat. S'agissant plus particulièrement des personnes atteintes de diabète, une aptitude aux fonctions de sapeur-pompier pourrait être autorisée dans certains domaines opérationnels dès lors, notamment, que le traitement de l'intéressé reste compatible avec les conditions d'activité des sapeurs-pompiers.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS LOCAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 05/06/2025, n°01428, page 3016

Le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, instauré depuis le 1er janvier 2023, est un régime unifié de responsabilité dont sont justiciables tous les acteurs de la chaîne financière qu'ils exercent des fonctions d'ordonnateur ou de comptable. La réforme a mis fin au régime de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) auquel étaient soumis les comptables publics et a conforté, en le modernisant, le régime de responsabilité financière auquel étaient soumis tant les ordonnateurs que les comptables devant la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF). Le RPP reposait sur une logique réparatrice qui permettait de combler les déficits par la mise en débet des comptables, ce qui conduisait à des écritures comptables d'apurement sans impact sur le budget des organismes concernés. La suppression du RPP a mis fin à cette logique réparatrice au profit d'une logique de responsabilisation selon laquelle la prise en charge des déficits est désormais supportée par le budget de l'organisme concerné. L'article 32 de l'ordonnance du 23 mars 2022 et son décret d'application du 22 décembre 2022 prévoient une prise en charge par l'État uniquement pour les déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'État. En dehors de ces cas, les déficits sont pris en charge par le budget de l'organisme concerné.