



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Le risque pénal des fonctionnaires territoriaux



TEXTES OFFICIELS

- Modification des livres Ier et II du code général de la fonction publique et codifications des dispositions réglementaires du livre III du même code ;
- L'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est fixé à soixante ans ;
- Le renforcement de la protection fonctionnelle ;
- La date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique ;
- La transmission des avis d'arrêt de travail.



JURISPRUDENCES

- La qualification d'accident imputable au service ;
- Entrer nu la nuit dans la chambre d'une subordonnée justifie une sanction disciplinaire ;
- Dans le cadre d'un recours gracieux, c'est la date d'envoi qui est prise en compte ;
- L'accident qui se produit à l'intérieur d'un garage collectif de l'immeuble d'habitation de l'agent peut revêtir le caractère d'accident de trajet ;
- Le Président du SDIS n'a pas compétence pour signer seul un arrêté de détachement sur emploi fonctionnel de directeur du SDIS ;
- Prescription de l'action disciplinaire en cas de procédure pénale ;
- Le fonctionnaire stagiaire doit être affecté dans un emploi permanent du cadre d'emplois dans lequel il pourra être titularisé
- Les agents publics ne peuvent pas percevoir de prime de fin d'année fondée sur aucune base légale ;
- La modification de traitement des fonctionnaires durant les congés de maladie ordinaire ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi.



DANS CE NUMÉRO...



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Conditions d'application de l'obligation d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap au sein des services départementaux d'incendie et de secours ;
- Instauration d'une journée de carence et retenue de 10 % du salaire ;
- Compatibilité statutaire des secrétaires de mairie et des secrétaires scolaires ;
- Pour une reconnaissance légale du congé menstruel et de ménopause ;
- Circulaire 18 octobre 2024 sur les fonctions de secrétaire général de mairie ;
- Lenteur des procédures de mise en retraite pour invalidité auprès de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;
- Autorisations d'absence ALD des agents publics ;
- Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités ;
- Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires ;
- Indemnisation des congés maladie ordinaire des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Statut des gardes champêtres et utilisation des véhicules de la police municipale ;
- Réforme du régime de rémunération en congés maladie ordinaire ;
- Renforcement des moyens d'action et de protection des agents de surveillance ;
- Révision de l'âge limite d'exercice des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Impossibilité pour un fonctionnaire en disponibilité de se présenter à un concours interne ;
- Conséquences de la réduction de l'indemnisation durant les congés maladie des fonctionnaires ;
- Obligation de versement des allocations pour recherche d'emploi par les collectivités territoriales en faveur d'un agent licencié pour faute grave ;
- Fonctionnaires inaptes définitivement aux fonctions de leur grade ;
- Modification du décret du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales à leur financement ;
- Modalités de recrutement des infirmiers de la fonction publique territoriale ;
- Décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie ;
- Formation Handicap.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE RISQUE PÉNAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

SMACL, Rapport 2024-2025 : Le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux, Publié le 27 mai 2025

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels (art. L530-1 du Code général de la fonction publique).

Ainsi, les agents publics, fonctionnaires comme contractuels, peuvent voir leur responsabilité pénale être engagée en se fondant sur des fautes commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Depuis 1995, l'Observatoire SMACL analyse, afin de pouvoir comprendre et prévenir, l'impact et l'accroissement constant des procédures pénales engagées contre les fonctionnaires territoriaux.

L'édition de 2025 de ce rapport avance trois points principaux concernant ces derniers :

1. Ils sont exposés à une pression pénale toujours plus forte

En effet, d'avril 1995 à juillet 2024, selon eux, 3 532 poursuites ont été dirigées contre des fonctionnaires territoriaux.

Pour ce qui est de la dernière mandature échuë, 2014-2020, la SMACL avance que ce sont 1 073 fonctionnaires territoriaux qui ont été poursuivis dans l'exercice de leurs fonctions, soit une moyenne de 179 par an. Autrement dit, cela amène à ce qu'un peu plus de 3 fonctionnaires soient poursuivis pénalement chaque semaine. Cependant, le rapport soulève le point d'alerte suivant « Comme nos statistiques sont aussi le fruit des échos des affaires dans les médias, il n'est pas exclu que nos chiffres soient plus sensibles aux angles morts s'agissant des fonctionnaires territoriaux qui sont moins exposés médiatiquement que ne le sont les élus locaux (il est en revanche très exceptionnel qu'une mise en cause pénale d'un élu ne fasse pas l'objet au moins d'un article de presse) ».

La mandature en cours ne fait pas exception à la règle de cet accroissement. En effet, au cours de l'année 2021, après la pandémie de la COVID-19, le nombre de poursuites contre les fonctionnaires territoriaux s'élève à (environ, le rapport indique que « nos chiffres ne sont pas encore consolidés ») 202 procédures enregistrées sur cette seule année. C'est la deuxième année, la première étant 2016, que la barre des 200 fonctionnaires territoriaux poursuivis est franchie.

Sur la totalité de la période étudiée, entre avril 1995 et juillet 2024, environ 1 168 condamnations prononcées contre des fonctionnaires ; avec un taux moyen de condamnation de 36,6 %.

Ainsi, à partir de leur analyse et en prévision de la mandature 2020-2026, la SMACL avance que 1 300 fonctionnaires territoriaux pourraient faire l'objet de poursuites. Cela représenterait une hausse de 19% par rapport à la mandature précédente.

Il est important de rappeler, de manière non exhaustive, que l'agent public :

- Exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité (art. L121-1 du Code général de la fonction publique) ;
- Traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité (art. L121-2 du Code général de la fonction publique) ;
- Veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 du Code général de la fonction publique dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver (art. L121-4 du Code général de la fonction publique).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE RISQUE PÉNAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

SMACL, Rapport 2024-2025 : Le risque pénal des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux, Publié le 27 mai 2025

Or, le rapport relève les motifs de poursuites contre les fonctionnaires territoriaux depuis 1995 comme suit :

- Manquements à la probité : 1613, dont 481 sur la mandature 2014-2020 ;
- Atteintes à l'honneur : 204, dont 47 sur la mandature 2014-2020 ;
- Atteintes à la dignité : 418, dont 164 sur la mandature 2014-2020 ;
- Atteintes à la confiance : 487, dont 93 sur la mandature 2014-2020 ;
- Violences involontaires : 345, dont 75 sur la mandature 2014-2020 ;
- Violences volontaires : 256, dont 93 sur la mandature 2014-2020 ;
- Atteintes à l'environnement : 53, dont 18 sur la mandature 2014-2020 ;
- Atteintes aux libertés : 105, dont 35 sur la mandature 2014-2020 ;
- Violences sexuelles : 285, dont 125 sur la mandature 2014-2020 ;
- Autres atteintes : 236, dont 70 sur la mandature 2014-2020.



PRÉCISIONS UTILES ...

L'autorité territoriale a la charge d'assurer la santé mentale et physique et la sécurité des agents dont il a charge et de faire cesser les faits que les agents pourraient subir ; cela peut passer par le biais de la mise en place obligatoire du dispositif de signalement et de l'octroi de la protection fonctionnelle.



2. Les manquements au devoir de probité, toujours plus de non-respect :

Le premier motif de poursuites et de condamnations repose sur le manquement au devoir de probité, toutes mandatures confondues. En effet, ce dernier représente 45,7 % des motifs de poursuites contre les fonctionnaires territoriaux et 52,8 % des motifs de condamnations.

Ainsi, à partir de leur analyse et en prévision de la mandature 2020-2026, la SMACL prévoit une hausse de 5 % chez les fonctionnaires, représentant plus de 500 agents. Néanmoins, plus de 800 devraient bénéficier d'une décision favorable. Par exemple, concernant la prise illégale d'intérêts, qui couvre des situations très diverses, il est courant que les agents, devant servir le seul intérêt général, se retrouvent poursuivis et, le cas échéant, condamnés.

3. La présomption d'innocence : un principe fondamental à respecter

Néanmoins, néanmoins la SMACL avance que 63,4 % des affaires auront une issue favorable concernant les poursuites à l'encontre des fonctionnaires. Ainsi, plus de six fonctionnaires territoriaux sur dix bénéficient d'une décision favorable.

De manière prospective, en se fondant sur ces estimations, sur les 1 073 fonctionnaires potentiellement poursuivis au cours de la mandature 2014-2020, 680 devraient, à l'achèvement des procédures, bénéficier d'une décision favorable.

Il est donc nécessaire de respecter le principe fondamental de la présomption d'innocence mentionné par les articles suivants :

- Article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;
- Article 6.2 de la Convention européenne des Droits de l'Homme ;
- Article préliminaire III du Code de procédure pénale ;
- Article 9-1 du Code civil.



TEXTES OFFICIELS : MODIFICATION DES LIVRES IER ET II DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE ET CODIFICATIONS DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DU LIVRE III DU MÊME CODE

Décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du Code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

La partie réglementaire du livre III (Recrutement) du CGFP (articles en D et R) créée par le présent décret est constituée du code annexé.

En outre, le décret procède à :

- L'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, au livre III du CGFP ;
- L'actualisation des termes de dispositions réglementaires non codifiées au CGFP par le présent décret en ce qu'ils réfèrent à des dispositions réglementaires qui sont transférées au livre III du CGFP ;
- L'actualisation de décrets dont certaines dispositions, qui sont relatives au recrutement par concours, sont codifiées au titre II du livre III du CGFP alors que d'autres dispositions de ces mêmes décrets, qui sont relatives à la promotion interne et à l'avancement, seront codifiées ultérieurement au titre II du livre V de ce code ;
- L'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret.

Par ailleurs, le présent décret permet, d'une part, l'actualisation de références à des textes mentionnées aux livres Ier et II de la partie réglementaire du CGFP, dès lors que ces mêmes textes sont codifiés au livre III par le présent décret et, d'autre part, la correction d'erreurs matérielles de codification portant sur ces mêmes livres Ier et II et résultant du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique.

Ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication du présent décret, soit le 1^{er} octobre 2025.



TEXTES OFFICIELS : L'ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE EST FIXÉ À SOIXANTE ANS

Décret n°2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

Décret n°2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat

Les textes abaissent l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans, auparavant fixé à deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, pour l'ensemble des agents. Ces dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025.



TEXTES OFFICIELS : LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

LOI n°2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé

La loi prévoit que lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ou mis en cause pénalement en raison de tels faits qui ne fait pas l'objet des poursuites pénales ou qui fait l'objet de mesures alternatives à ces poursuites, la collectivité publique doit lui accorder sa protection dans tous les cas où le code de procédure pénale lui reconnaît le droit à l'assistance d'un avocat.



TEXTES OFFICIELS : LA DATE DES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté n°APFF2513659A du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des agents de la fonction publique territoriale est fixée au 10 décembre 2026.

Lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à soixante-douze heures et supérieure à huit jours, et qui doit s'achever le 10 décembre 2026.



TEXTES OFFICIELS : LA TRANSMISSION DES AVIS D'ARRÊT DE TRAVAIL

Décret n°2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail

Le texte prévoit que lorsque l'arrêt de travail est établi par le professionnel de santé à l'assuré sous format papier, il doit être prescrit au moyen d'un formulaire homologué sur papier sécurisé, fourni par la caisse primaire d'assurance maladie.

Il est applicable aux prescriptions des arrêts de travail débutant ou prolongés à compter du 1er juillet 2025.



JURISPRUDENCES : LA QUALIFICATION D'ACCIDENT IMPUTABLE AU SERVICE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/07/2025, n°476311

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



JURISPRUDENCES : ENTRER NU. LA NUIT. DANS LA CHAMBRE D'UNE SUBORDONNÉE JUSTIFIE UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 5ème chambre, 03/07/2025, n°499082

Pour prononcer la sanction contestée d'exclusion du service pendant un an dont trois mois avec sursis, l'autorité disciplinaire s'est fondée sur la circonstance, résultant notamment du rapport d'enquête établi par l'administration que l'agent, tandis qu'il était en déplacement professionnel avec une partie de son équipe de direction, s'est présenté nu au cours de la nuit dans la chambre de l'une de ses subordonnées. L'autorité disciplinaire a également relevé que l'intéressé avait alors refusé de contacter les collaborateurs dont sa subordonnée détenait le numéro de téléphone et avait prononcé des mots dénigrants à l'encontre de celle-ci et qu'il était resté dans la chambre jusqu'au matin, même après que sa subordonnée en était partie. Enfin, elle a relevé que l'agent s'était borné, le lendemain, à lui demander, malgré le choc dont elle faisait état, de ne pas ébruiter ces faits, qu'il prétendait expliquer par la simple perte du badge de sa chambre et de ses lunettes, sans lui-même en informer sa hiérarchie. L'autorité disciplinaire a estimé que de tels faits caractérisaient un grave manque de discernement et un manquement de la part de l'intéressé à ses obligations de protection de ses subordonnés, d'exemplarité, de dignité et de loyauté.

Les faits analysés ci-dessus constituent, de la part d'un directeur, sur qui pèse une exigence toute particulière d'exemplarité, une grave faute dans ses relations avec une subordonnée, tant en raison de la situation dans laquelle il a placé celle-ci au cours de la nuit qu'en raison de la manière dont il s'est comporté le lendemain, sans se préoccuper du retentissement psychologique dont elle faisait état et en cherchant à échapper à ses responsabilités. Par suite, l'autorité disciplinaire, qui n'a pas inexactement qualifié les faits en estimant qu'ils présentaient le caractère de fautes de nature à justifier une sanction, n'a pas prononcé une sanction disproportionnée.



JURISPRUDENCES : DANS LE CADRE D'UN RECOURS GRACIEUX. C'EST LA DATE D'ENVOI QUI EST PRISE EN COMPTE

Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 30/06/2025, n°494573

Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, telles les dispositions relatives à la contestation des élections politiques ou celles prévoyant des délais exprimés en heures ou expirant à un horaire qu'elles précisent, la date à prendre en considération pour apprécier si un recours contentieux adressé à une juridiction administrative par voie postale a été formé dans le délai de recours contentieux est celle de l'expédition du recours, le cachet de la poste faisant foi. Il en va de même pour apprécier si un recours administratif, gracieux ou hiérarchique, a pour effet de conserver ce délai.



JURISPRUDENCES : L'ACCIDENT QUI SE PRODUIT À L'INTÉRIEUR D'UN GARAGE COLLECTIF DE L'IMMEUBLE D'HABITATION DE L'AGENT PEUT REVÊTIR LE CARACTÈRE D'ACCIDENT DE TRAJET

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 27/06/2025, n°494081

L'accident dont l'agent a été victime s'est produit alors que l'agent avait quitté son appartement situé dans un immeuble d'habitation collectif pour se rendre à son lieu de travail. En jugeant que, dans ces conditions, l'agent devait être regardé comme ayant commencé le trajet le conduisant vers son lieu de travail et que l'accident subi par cet agent public revêtait ainsi le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que cet accident s'est produit à l'intérieur d'un garage collectif situé dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouvait son appartement, la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit.



JURISPRUDENCES : LE PRÉSIDENT DU SDIS N'A PAS COMPÉTENCE POUR SIGNER SEUL UN ARRÊTÉ DE DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL DE DIRECTEUR DU SDIS

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 24/06/2025, n°500605

Il ressort des pièces du dossier soumis au juge des référés qu'après que le ministre de l'intérieur avait formellement refusé de signer le projet d'arrêté détachant l'agent sur l'emploi fonctionnel de directeur du SDIS, le président du conseil d'administration du SDIS a signé seul cet arrêté. L'illégalité entachant cette décision, par laquelle le président du conseil d'administration du SDIS a délibérément empiété sur les compétences de l'Etat telles que prévues par les dispositions des articles L1424-9 et R1424-21 du Code général des collectivités territoriales, est de nature à la faire regarder comme inexistante, et donc insusceptible de créer des droits, imposant à son auteur d'en prononcer le retrait, à tout moment, s'il est demandé, et imposant au juge d'en relever, au besoin d'office, l'inexistence.



JURISPRUDENCES : PRESCRIPTION DE L'ACTION DISCIPLINAIRE EN CAS DE PROCÉDURE PÉNALE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 24/06/2025, n°476387

Il résulte des dispositions de l'article L532-2 du Code général de la fonction publique que le délai entre la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur de faits passibles de sanction imputables à un fonctionnaire et la date où ce dernier est régulièrement avisé de l'engagement à son encontre d'une procédure disciplinaire ne peut excéder trois ans. Toutefois, quand des poursuites pénales viennent à être exercées à l'encontre du fonctionnaire après que ce délai a commencé à courir, ou quand de telles poursuites sont déjà en cours quand il commence à courir, le délai est interrompu jusqu'à l'intervention d'une décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Doit être regardée comme une décision pénale définitive au sens de ces dispositions une décision devenue irrévocable. Le délai de prescription recommence à courir pour trois ans à compter de la date à laquelle le caractère irrévocable de la décision est acquis, sans qu'ait d'incidence la date à laquelle l'administration prend connaissance de cette décision. En revanche, quand l'administration n'avait aucune connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits jusqu'à ce qu'elle découvre l'existence d'une condamnation définitive, c'est la date à laquelle l'administration est informée de cette condamnation qui constitue le point de départ du délai de trois ans.

D'autre part, lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est applicable aux faits antérieurs à la date de son entrée en vigueur mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de cette date. Par suite, lorsque, selon le cas, la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits, ou la date à laquelle est devenue irrévocable la décision mettant fin à la procédure pénale engagée à raison de ces faits, est antérieure au 22 avril 2016, date d'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le délai de trois ans court à compter du 22 avril 2016.



JURISPRUDENCES : LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE DOIT ÊTRE AFFECTÉ DANS UN EMPLOI PERMANENT DU CADRE D'EMPLOIS DANS LEQUEL IL POURRA ÊTRE TITULARISÉ

Conseil d'État, 3ème chambre, 20/06/2025, n°497330

Un fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé, pour effectuer son stage, que dans un emploi permanent du cadre d'emplois dans lequel, à l'issue de ce stage, sa titularisation pourra, éventuellement, être prononcée.

Ainsi, l'agent a été affecté, à son retour de congé de longue durée, et à l'occasion du renouvellement de sa période de stage probatoire, sur un poste de cantinière et d'agent d'entretien. Une telle affectation, qui, ainsi que le soutient la requérante sans être sérieusement contredite sur ce point par la commune, ne la faisait intervenir dans aucun des domaines mentionnés à l'article 3 du décret n°2006-1693 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation et ne lui permettait pas de participer " à la mise en œuvre des activités d'animation", ne correspond donc manifestement pas à un emploi relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation. L'agent n'était donc pas placé, pendant cette période probatoire, dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles elle était destinée. Il s'ensuit qu'en ne retenant pas qu'une telle circonstance était de nature à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision de refus de titularisation de l'agent, le juge des référés du tribunal administratif a commis une erreur de droit.



JURISPRUDENCES : LES AGENTS PUBLICS NE PEUVENT PAS PERCEVOIR DE PRIME DE FIN D'ANNÉE FONDÉE SUR AUCUNE BASE LÉGALE

Cour d'appel financière - Arrêt d'appel - 20/06/2025 - Commune de Richwiller (Haut-Rhin) - Affaire n° CAF-2024-03 - n° 2025-04

La Cour des comptes a relevé qu'en méconnaissance des dispositions des articles L714-4 et L714-11 du Code général des collectivités territoriales, de l'annexe I de l'article D. 1617-19 du Code général des collectivités territoriales, et du principe selon lequel le maintien dérogatoire de primes et indemnités versées aux agents d'une collectivité territoriale avant le 28 janvier 1984 est conditionné, d'une part, à l'inscription des montants correspondants dans le budget de la collectivité et, d'autre part, à l'existence d'une délibération de l'assemblée de la collectivité, antérieure au 28 janvier 1984, fixant les conditions d'attribution et le taux moyen de ces primes et indemnités, l'ordre de réquisition du 22 novembre 2022 n'était pas accompagné de la pièce justificative nécessaire et que si l'ordre de réquisition du 23 novembre 2023 était appuyé d'une délibération du 24 septembre 1997 prévoyant l'inscription directement dans le budget de la commune d'une prime de fin d'année précédemment versée par une association du personnel communal, cette délibération, en tout état de cause postérieure au 28 janvier 1984, ne prévoyait pas les conditions d'attribution et le taux moyen de cette prime. Si cette délibération a été complétée, à la demande du comptable public de l'époque, d'une mention au procès-verbal du conseil municipal du 3 décembre 1997 précisant les conditions de versement et de liquidation de cette prime, les premiers juges ont considéré que cette mention, au demeurant également postérieure au 28 janvier 1984, ne pouvait satisfaire aux exigences posées par l'annexe I précitée de l'article D. 1617-19 du Code général des collectivités territoriales, faute de revêtir le caractère d'une décision exécutoire de l'assemblée délibérante. La Cour des comptes a relevé, dans ces conditions, qu'en refusant à deux reprises de se mettre en conformité avec les dispositions mentionnées ci-dessus et en préférant requérir la comptable publique de payer la prime de fin d'année, le Maire avait méconnu ses obligations d'ordonnateur.



JURISPRUDENCES : LA MODIFICATION DE TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES DURANT LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE NE MÉCONNAÎT PAS LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI

Conseil d'État, Juge des référés, 26/05/2025, n°504298

Le syndicat requérant soutient que les dispositions critiquées sont contraires au principe d'égalité, notamment faute de prévoir la possibilité du versement d'une indemnité complémentaire pour les agents publics permettant, comme c'est possible pour les salariés du privé, de maintenir la rémunération durant le congé de maladie. Toutefois, les fonctionnaires sont dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé et, en particulier, se voient appliquer des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés de maladie. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi et du principe de non-discrimination doit être écarté.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONDITIONS D'APPLICATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE 6 % DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES SERVICES DÉPARTEMENTAUX D'INCENDIE ET DE SECOURS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 17/07/2025, n°05148, page 4156

Les modalités de calcul de la contribution due par les services d'incendie et de secours au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique sont communes à tous les employeurs publics. La situation particulière dans laquelle sont placés les services d'incendie et de secours, eu égard aux conditions d'aptitude médicale particulièrement exigeantes pour l'exercice des fonctions de sapeur-pompier professionnel, a déjà conduit le ministre chargé de la fonction publique, sous l'impulsion du ministère chargé de la sécurité civile, à procéder à deux assouplissements des modalités d'application du dispositif. En effet, les services d'incendie et de secours peuvent comptabiliser, au titre de cette obligation, les sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'une affectation non opérationnelle, ainsi que ceux faisant l'objet d'un reclassement dans un autre corps, cadre d'emploi ou emploi de la fonction publique. Compte tenu de l'exigence d'inclusivité partagée par tous, il n'apparaît pas envisageable de modifier le dispositif de droit commun actuellement en vigueur, d'autant que d'autres professions requérant également des conditions de santé y sont soumises.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INSTAURATION D'UNE JOURNÉE DE CARENCE ET RETENUE DE 10 % DU SALAIRE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°7027, page 6305

Dans le cadre de la loi de finances pour 2025, le Gouvernement a décidé de diminuer le taux de la rémunération maintenue lors d'un congé de maladie ordinaire (CMO) des agents des trois versants de la fonction publique. Depuis le 1er mars 2025, le taux de la rémunération maintenue durant les trois premiers mois pendant lesquels un agent est en CMO est donc de 90 %. La période des neuf mois suivants est toujours rémunérée à hauteur de 50 %. L'abattement de 10 % appliqué à la rémunération des agents publics ne concerne donc que les arrêts de maladie de courte durée. Dans ce cadre, les fonctionnaires atteints de maladies graves relèvent essentiellement des congés de longue maladie (CLM) ou des congés de longue durée (CLD). Il convient de souligner que ces congés ont un effet rétroactif sur les CMO attribués antérieurement pour une même pathologie qui sont requalifiés en CLM ou CLD. Le traitement de l'agent concerné est alors rétabli rétroactivement à 100 %, les primes et indemnités étant quant à elles maintenues selon les régimes propres au CLM et au CLD. La notion d'affection de longue durée (ALD) concerne, en premier lieu, la prise en charge des frais de santé par la sécurité sociale et notamment, le cas échéant, l'exonération du ticket modérateur. Pour les assurés du régime général, elle peut, en second lieu, leur garantir un versement jusqu'à 3 ans des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Les maladies graves ne sont pas appréhendées de la même façon entre le secteur public et le secteur privé. L'appréciation des droits à congé de longue maladie (ou congé de grave maladie, pour les contractuels) repose sur la réunion de trois critères prévus par les textes : la maladie doit empêcher l'agent d'exercer ses fonctions, rendre nécessaires un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée. Concernant le CLD, seuls cinq types d'affections, énumérées à l'article L. 822-12 du code général de la fonction publique (CGFP), ouvrent droit à ce congé. Quant au jour de carence, il ne s'applique pas aux congés liés à des maladies graves. En effet, l'article 115 de la loi n° 2017-837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 énumère les nombreux congés auxquels le jour de carence ne s'applique pas. On y trouve, notamment, le congé de longue maladie, le congé de longue durée et le congé de grave maladie mais également le congé pour invalidité temporaire imputable au service, le congé pour accident de service ou le congé pour accident du travail et la maladie professionnelle. Ce même article y ajoute les congés de maladie qui ont été accordés après un premier congé de maladie au titre d'une affection de longue durée (ALD). Lorsqu'un assuré social est atteint d'une ALD, le délai de carence ne s'applique qu'au premier arrêt de travail lié à cette ALD au cours d'une période de 3 ans maximum. Enfin, un agent atteint d'une maladie grave peut également solliciter auprès de son employeur l'accord de ce dernier pour la mise en place d'un temps partiel pour raison thérapeutique (TPT). Ce dispositif permet à l'agent d'opérer un retour progressif sur son poste ou bien de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : COMPATIBILITÉ STATUTAIRE DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE ET DES SECRÉTAIRES SCOLAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°6551, page 6304

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a reconnu un niveau de compétence et de responsabilité au moins égal à la catégorie B et met fin à la possibilité de recruter des agents de catégorie C sur cette fonction à partir du 1er janvier 2028. Elle a dans le même temps entendu favoriser la promotion interne en catégorie B des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Elle prévoit notamment un dispositif dit de « plan de requalification », temporaire et dérogatoire, de promotion interne des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie jusqu'au 31 décembre 2027. Ce plan de requalification ne suppose aucun parcours de préparation. Les conditions statutaires requises pour en bénéficier sont définies à l'article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 qui prévoit une condition d'ancienneté d'au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette condition d'ancienneté réduite tient compte du caractère temporaire du plan de requalification, afin que ce dernier permette la promotion d'un maximum de secrétaires généraux de mairie en catégorie B, conformément à l'esprit de la loi. Dans le même but, l'article 2 du décret du 16 juillet précité ne proratise pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les quatre années de services effectifs exigées. Cette 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. Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie à temps non complet peuvent donc bénéficier d'une promotion en catégorie B, qu'ils exercent cette fonction sur un ou plusieurs emplois, que toutes les fonctions correspondantes soient celles de secrétaire général de mairie ou non. Le dispositif permet donc à des agents de catégorie C exerçant plusieurs fonctions à temps non complet auprès de plusieurs employeurs, dont au moins une de ces fonctions est secrétaire général de mairie, de bénéficier d'une promotion dérogatoire en catégorie B avant le 1er janvier 2028. Par ailleurs, les agents de catégorie C qui, au 1er janvier 2028, n'auront pu bénéficier du plan de requalification, pourront continuer d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans leur catégorie. En effet, si le recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C est proscrit à compter du 1er janvier 2028, cette mesure n'affecte pas les agents nommés antérieurement et en fonction à cette date. De plus, en application du droit commun, en cas d'inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B suite à cette promotion dérogatoire, le ou les employeurs qui le souhaiteront, pourront créer le ou les emplois correspondants en catégorie B pour nommer leur agent. Le principe de libre administration permet une flexibilité de création et de nomination dans les emplois. Si la commune veut nommer son secrétaire général de mairie promu sur un emploi de catégorie B mais que le syndicat de communes, employeur sur d'autres fonctions ne souhaite pas transformer ce deuxième emploi en catégorie B pour y promouvoir l'agent, rien ne s'y oppose. L'agent aura alors une double carrière, une pour chacun des cadres d'emplois correspondant à ces deux emplois. Les secrétaires généraux de mairie exerçant par ailleurs d'autres fonctions à temps non complet auprès d'autres employeurs disposent donc bien d'un cadre législatif et réglementaire relatif à leur situation statutaire, tout en leur permettant de bénéficier de la réforme revalorisant les fonctions de secrétaire général de mairie.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : POUR UNE RECONNAISSANCE LÉGALE DU CONGÉ MENSTRUEL ET DE MÉNopause

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°5938, page 6303

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°4803, page 6299

Il convient tout d'abord de rappeler que les autorisations spéciales d'absence (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Les motifs d'ASA mobilisables par les agents publics sont limitativement prévus par la loi et le règlement. Aucun cas autre que ceux expressément prévus par le cadre légal n'a vocation à permettre le bénéfice général d'une ASA.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : POUR UNE RECONNAISSANCE LÉGALE DU CONGÉ MENSTRUEL ET DE MÉNopause

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°5938, page 6303

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°4803, page 6299

En effet, il appartient au législateur d'instituer les motifs d'autorisations d'absence, qui peuvent, le cas échéant, être déclinés par le pouvoir réglementaire, dans le respect du principe de parité avec les ASA de la fonction publique d'Etat (QE n° 22676, JO Sénat, 7/07/2016, p. 2963). Ainsi, l'autorité territoriale ne peut créer un motif d'ASA non prévu par la loi. Le juge administratif a récemment confirmé cette analyse en suspendant des décisions visant la création d'un nouveau motif d'ASA « congé menstruel », non prévu par le cadre juridique national (TA de Toulouse, 20 novembre 2024, n° 2406364, 2406581 et 2406584). La création de motifs d'ASA déterminés par le cadre juridique national permet, non seulement d'harmoniser les pratiques au sein des trois versants de la fonction publique, mais également de s'assurer du respect des règles relatives à la durée annuelle du temps de travail dans la fonction publique, dans la mesure où ces congés exceptionnels ne sont pas décomptés des droits à congés annuels. Il apparaît donc que le pouvoir réglementaire, y compris à l'échelon local, est juridiquement incompétent pour créer un tel motif d'absence. Par conséquent, la création par les collectivités d'une nouvelle catégorie d'autorisation spéciale d'absence pour accorder un « congé menstruel » est donc irrégulière. Afin de limiter les risques juridiques et garantir l'égalité de traitement des agents de la fonction publique, une circulaire 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 a été publiée pour clarifier le régime d'octroi des ASA et ainsi uniformiser les règles relatives à l'utilisation de ces autorisations d'absence.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CIRCULAIRE 18 OCTOBRE 2024 SUR LES FONCTIONS DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 15/07/2025, n°4808, page 6300

La loi du 30 décembre 2023 consacre le principe du caractère unique des fonctions de secrétaire de mairie. Son article 1er, qui est d'application immédiate, prévoit que les maires ne peuvent nommer qu'un seul agent à temps plein sur cet emploi. Avant la loi du 30 décembre 2023, aucune disposition n'explicitait clairement l'unicité du poste de secrétaire de mairie. Cependant la jurisprudence du Conseil d'Etat relative à l'unicité de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) oblige à clarifier l'organisation des missions des secrétaires de mairie. Le juge est en effet venu préciser que la NBI ne pouvait être attribuée qu'à un fonctionnaire affecté de manière permanente. Ainsi, un agent qui effectue un remplacement temporaire ou chargé de l'intérim de fonction ouvrant à la NBI n'y a pas droit (Conseil d'Etat, 13 juillet 2012, n° 350182 ; Conseil d'Etat, 14 juin 2000, n° 203680). De même, un fonctionnaire qui exerce une fonction que son grade ne lui permet pas en principe d'occuper ne saurait bénéficier de la NBI attachée à ce poste (Conseil d'Etat, 26 mai 2008, n° 281913). Dans les communes de moins de 2 000 habitants, les secrétaires de mairie sont éligibles à 30 points de NBI au regard de la nature de leurs missions, en application du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006. Tirant toutes les conséquences de cette jurisprudence, l'article 1er de la loi du 30 décembre 2023 pose désormais clairement le principe d'unicité des missions de secrétaire de mairie. Cela n'interdit pas cependant que deux secrétaires de mairie, recrutés à temps non complet, exercent alternativement la fonction. Dans ce cas, elles perçoivent chacune la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail. Si la commune a besoin d'un deuxième secrétaire général de mairie pour compléter le temps non complet du premier, cela est donc possible. Au demeurant, la commune reste libre de recruter des agents administratifs sur des fonctions distinctes et en appui du secrétaire général de mairie. L'unicité de fonction permet ainsi de reconnaître pleinement les responsabilités des secrétaires généraux de mairie et de mettre fin aux situations des agents faisant fonctions de secrétaire de mairie afin que ces derniers puissent bénéficier des revalorisations spécifiques à ce métier.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : LENTEUR DES PROCÉDURES DE MISE EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ AUPRÈS DE LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 10/07/2025, n°02359, page 3960

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, une importante réforme des instances médicales a été menée afin de les alléger et d'accélérer le traitement des demandes des agents, tout en veillant à garantir la protection des agents dans les situations où ils sont les plus fragiles. Ainsi, le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 a créé les conseils médicaux qui se substituent au comité médical et à la commission de réforme. Le conseil médical se réunit selon deux modalités : soit en formation restreinte composée exclusivement de médecins agréés, essentiellement compétente en matière de maladies non-professionnelles, soit en formation plénière, composée de médecins agréés, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, et qui intervient en matière d'accident du travail, de maladies professionnelles et d'invalidité. Lorsque la formation plénière du conseil médical est saisie, le fonctionnaire dispose du droit à consulter son dossier et à être entendu par le conseil. Par ailleurs, l'avis du conseil doit être motivé. En effet, la formation plénière demeure compétente dans les cas les plus complexes et pour lesquels les droits du fonctionnaire doivent être renforcés. C'est la raison pour laquelle elle est notamment compétente pour rendre des avis dans le cas de la mise à retraite du fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions. Compte tenu du caractère récent de la réforme et des effets qu'elle est amenée à produire sur les délais de procédure, il n'est pas envisagé à ce stade de modifier les cas de saisine des formations du conseil médical.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : AUTORISATIONS D'ABSENCE ALD DES AGENTS PUBLICS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 08/07/2025, n°5750, page 6077

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences 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. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi qui détermine une liste limitée d'autorisations spéciales d'absence accordées 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 autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable. À ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'autorisations spéciales d'absence pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à une affection de longue durée ne relèvent pas du champ évoqué. Le juge administratif a par ailleurs récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des nouveaux motifs d'autorisations spéciales d'absence non prévus par le cadre législatif. Les seuls cas où le chef de service, l'autorité territoriale ou le chef d'établissement disposent d'un pouvoir réglementaire autonome en la matière sont limités aux situations visant à assurer la continuité du service dont il assure la direction. Toutefois, des dispositifs existent afin de permettre aux agents publics souffrant d'une affection de longue durée de suivre leurs traitements et soins tout en exerçant leur activité professionnelle. Ainsi, l'agent peut être placé en congé de maladie ordinaire, étant précisé que le jour de carence ne s'applique pas en cas de congés de maladie accordés après un premier congé de maladie pour une même ALD, pendant une période de 3 ans. En cas d'arrêts de travail successifs liés à une même affection de longue durée, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans à partir du premier arrêt de travail lié à cette dernière. Comme dans le secteur privé, les agents publics ont également la possibilité de reprendre leur service à temps partiel pour raison thérapeutique. Ce dispositif permet aux agents de continuer de travailler, mais dans un volume horaire plus faible, de manière à dégager du temps personnel pour effectuer les traitements et les soins nécessaires. Enfin, des facilités horaires peuvent être mises en place, sous réserve de l'accord du chef de service, de l'autorité territoriale ou du chef d'établissement, pour effectuer des soins ou honorer des rendez-vous médicaux, qu'ils soient ponctuels ou plus réguliers.



Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 08/07/2025, n°5341, page 6076

L'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP) 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 l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents. L'autorité hiérarchique est tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est limitativement énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP. Elle doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le code général de la fonction publique, en particulier les devoirs de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité. En outre, selon l'article R. 123-2 du CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal. Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne doit, en l'état actuel du droit, exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service. Cette obligation est accompagnée de sanctions qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit l'article L. 123-9 du CGFP. Attentif à la situation des agents publics, le ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification mène actuellement une réflexion sur les évolutions possibles du cumul d'activités, dans le respect de l'intérêt du service et des principes déontologiques rappelés ci-dessus.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INDEMNISATION DES CONGÉS MALADIE ORDINAIRE DES SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/06/2025, n°7022, page 4913

En application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et son employeur et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. De plus, en application du 2° de l'article 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le ou les entretiens organisés dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle portent notamment sur la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions. Par conséquent, il en résulte que la date de la cessation définitive des fonctions d'un fonctionnaire ayant conclu une rupture conventionnelle, quelle que soit sa situation, constitue l'un des éléments négociés et déterminés librement par les parties prenantes. S'agissant des heures supplémentaires, un fonctionnaire en ayant réalisé au cours de sa relation de travail peut bénéficier d'une compensation de ces heures sous différentes formes.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 08/07/2025, n°5119, page 6075

Elles doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service si les nécessités du service le justifient et ouvrent droit, en priorité, à des repos compensateurs à consommer le plus rapidement après le fait générateur. En effet, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail – dont les règles relevant du niveau réglementaire ont été transposées dans les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatifs au temps de travail – pose le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires, avant la fin de relation de travail. En outre, ces heures supplémentaires peuvent alternativement donner lieu à un mécanisme d'indemnisation obéissant à des règles de calcul spécifique au cours de la relation de travail lorsque cela est prévu réglementairement. Dans certains cas, les repos compensateurs liés à des heures supplémentaires peuvent être inscrits sur un compte épargne-temps (CET), dans des conditions strictement définies par la réglementation. Dès lors, les modalités ordinaires d'utilisation des jours de CET s'appliquent jusqu'à la fin de la relation de travail : prise de congés, indemnisation sur une base forfaitaire ou prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. A défaut d'en bénéficier avant la fin de la relation de travail, les jours sont définitivement perdus et n'ouvrent pas droit à indemnisation à la fin de la relation de travail (CAA Paris, 30 janvier 2024, n° 22PA02784). S'agissant des congés annuels, l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée prévoit un droit à indemnisation des congés annuels lorsque ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin de la relation de travail, notamment en raison de nécessités liées au service. Cette indemnisation ne couvre que les droits relevant des quatre premières semaines de congés annuels garanties par le droit de l'Union européenne. L'ensemble de ces mécanismes ont vocation à être mobilisés au cours de la relation de travail et les calculs afférents doivent en principe être réalisés selon une logique indépendante des discussions relatives à l'indemnisation dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Comme indiqué, c'est lors de la rupture que sera déterminée la date de fin de la relation de travail, en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés. Ces règles et ces principes s'appliquent également aux agents contractuels [...]. Enfin, l'évaluation de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, prévue au II de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susmentionnée, a été remise au Parlement le 14 mars dernier.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INDEMNISATION DES CONGÉS MALADIE ORDINAIRE DES SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/06/2025, n°7022, page 4913

Les dispositions de l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ont modifié l'article L. 822-3 du CGFP qui prévoit, désormais, la perception de 90 % du traitement pendant les trois premiers mois de la maladie ordinaire. Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels est défini, par dérogation au principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, en l'absence de corps de la fonction publique de l'État exerçant des fonctions équivalentes, aux articles 6-1 à 6-9 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels. Si les dispositions du premier alinéa de l'article 1 du décret 2010-97 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, qui prévoient que le régime indemnitaire est établi dans les mêmes proportions que le traitement, ne sont donc pas applicables aux sapeurs-pompiers professionnels, il n'en demeure pas moins que la très grande majorité des indemnités composant leur régime indemnitaire est calculée en pourcentage du traitement. Dès lors, à l'exception des indemnités fondées sur des montants ou expressément maintenues, celles basées sur un pourcentage de traitement sont mécaniquement maintenues à 90%.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : STATUT DES GARDES CHAMPÊTRES ET UTILISATION DES VÉHICULES DE LA POLICE MUNICIPALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 05/06/2025, n°01882, page 3203

Les gardes champêtres ont un statut distinct de celui des policiers municipaux, même s'ils ont un régime indemnitaire commun. Les prérogatives et les moyens des policiers municipaux et des gardes champêtres ne sont pas non plus identiques. S'agissant des véhicules de police municipale, l'article D. 511-9 du code de la sécurité intérieure (CSI) pris en application de l'article L. 511-4 du même code, renvoie à l'arrêté du 5 mai 2014 relatif à la signalisation des véhicules de police municipale. D'après l'article D. 511-10 du CSI les véhicules de police municipale sont reconnus d'intérêt général prioritaire. Le fait que le pouvoir réglementaire ait prévu une signalisation des véhicules de service spécifique qui soit aisément identifiable est indissociable de leur utilisation par les agents de police municipale. Cette prescription se justifie pour les questions de mise en jeu de la responsabilité administrative de la commune en cas d'accident. Le ministère de l'intérieur a rappelé régulièrement qu'il est notamment interdit de faire conduire des véhicules sérigraphiés de police municipale par des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), il en est de même pour les gardes champêtres. Ainsi les gardes champêtres ne sont pas autorisés à conduire un véhicule de la police municipale. Par ailleurs, s'agissant des gardes champêtres, aucune disposition réglementaire n'encadrerait la signalisation de leurs véhicules, jusqu'à l'arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres pris en application de l'article L. 522-5 du CSI. Afin de laisser aux collectivités le temps de se mettre en conformité en ce qui concerne la sérigraphie et l'équipement de ces véhicules, cet arrêté entrera en vigueur en 2026. Il peut en outre être précisé que ces véhicules ne sont pas reconnus d'intérêt général prioritaire par le paragraphe 6.5 de l'article R. 311-1 du code de la route. Il y a donc lieu de réserver la conduite des véhicules des gardes champêtres à ces agents. Le Beauvau des polices municipales associant les employeurs territoriaux, les organisations syndicales et le Gouvernement constitue un cadre adapté pour aborder ces questions opérationnelles intéressant les gardes champêtres.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÉFORME DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION EN CONGÉS MALADIE ORDINAIRE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 03/06/2025, n°6590, page 4570

Les dispositions de l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ont modifié l'article L. 822-3 du CGFP qui prévoit, désormais, la perception de 90 % du traitement pendant les trois premiers mois de la maladie ordinaire. Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels est défini, par dérogation au principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, en l'absence de corps de la fonction publique de l'État exerçant des fonctions équivalentes, aux articles 6-1 à 6-9 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels. Si les dispositions du premier alinéa de l'article 1 du décret n°2010-97 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, qui prévoient que le régime indemnitaire est établi dans les mêmes proportions que le traitement, ne sont donc pas applicables aux sapeurs-pompiers professionnels, il n'en demeure pas moins que la très grande majorité des indemnités composant leur régime indemnitaire est calculée en pourcentage du traitement. Dès lors, à l'exception des indemnités fondées sur des montants ou expressément maintenues, celles basées sur un pourcentage de traitement sont mécaniquement maintenues à 90%.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RENFORCEMENT DES MOYENS D'ACTION ET DE PROTECTION DES AGENTS DE SURVEILLANCE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 03/06/2025, n°2650, page 4508

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, qu'il convient de distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Ils peuvent être agents titulaires ou agents contractuels. Ils ne possèdent pas la qualité d'agent de police judiciaire adjoint définie par l'article 21 du code de procédure pénale. La loi leur confie néanmoins certaines fonctions de police judiciaire, en application des dispositions des articles 15 et 28 du code de procédure pénale. En l'état des dispositions législatives et réglementaires applicables, les ASVP ne peuvent porter aucun armement professionnel défensif, quelle que soit la catégorie de l'arme, compte tenu des missions qui leur sont confiées. Si, a contrario, un dispositif facultatif d'armement existe pour les agents de police municipale, ce régime est fondé et proportionné au regard des missions de police administrative et de police judiciaire qui leurs sont confiées. Par ailleurs, les ASVP peuvent procéder, à l'occasion de l'exercice de leurs missions de verbalisation, à un recueil de l'identité du contrevenant, c'est-à-dire demander à celui-ci de décliner son identité, sans pouvoir le contraindre, ni exiger de lui qu'il présente un document justifiant de son identité. Ce recueil de l'identité du contrevenant apparaît suffisant, eu égard à leurs missions. De plus, en application de l'article 73 du code de procédure pénale, les ASVP ont qualité, comme toute personne, en cas de crime flagrant ou de délit flagrant, d'appréhender son auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche. Ce cadre juridique pourra faire l'objet de discussions dans le cadre du « Beauvau des polices municipales » lancé par le Gouvernement afin de soutenir l'action des polices municipales. Il pourra par ailleurs, le cas échéant, faire l'objet d'évolutions en fonction des besoins exprimés.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÉVISION DE L'ÂGE LIMITE D'EXERCICE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°02722, page 2817

Les dispositions relatives à l'âge de cessation d'activité pour les sapeurs-pompiers volontaires sont régies par les articles R. 723-7 et R. 723-52 du code de la sécurité intérieure. Les changements sociétaux récents touchant à la fin d'activité et les demandes des différents acteurs visant à modifier ces âges de cessation d'activité ont conduit les services du ministère de l'intérieur à travailler sur une évolution de ces dispositions, en concertation avec les représentants des sapeurs-pompiers volontaires et des services d'incendie et de secours. À la suite de cette concertation, le décret n° 2024-1093 du 3 décembre 2024 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires a porté, toujours sous condition d'aptitude médicale, l'âge de cessation d'activité à soixante-douze ans pour les médecins, pharmaciens et vétérinaires de sapeurs-pompiers volontaires, à soixante-dix ans pour les infirmiers, les psychothérapeutes et les experts psychologues de sapeurs-pompiers volontaires et à soixante-sept ans pour les autres sapeurs-pompiers volontaires. Il peut également être signalé que ces modifications n'ont pas d'incidence sur les prestations de fin d'activité des sapeurs-pompiers volontaires, notamment en matière de durée d'engagement nécessaire pour y prétendre.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : IMPOSSIBILITÉ POUR UN FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ DE SE PRÉSENTER À UN CONCOURS INTERNE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03894, page 2714

Le dernier alinéa de l'article L. 325-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que les candidats au concours interne doivent être en position d'activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national. C'est le cas des candidats bénéficiant d'un congé pour formation professionnelle ou en position de détachement qui maintiennent le fonctionnaire en position d'activité. L'impossibilité de concourir à un concours interne pour un fonctionnaire en disponibilité trouve sa justification dans la définition même de cette position statutaire définie à l'article L. 514-1 du CGFP comme plaçant le fonctionnaire « hors son administration d'origine ».



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : IMPOSSIBILITÉ POUR UN FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ DE SE PRÉSENTER À UN CONCOURS INTERNE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03894, page 2714

Cette position emporte que certains droits des fonctionnaires en activité ne sont plus ouverts au fonctionnaire dont le lien avec son corps ou cadre d'emplois d'origine est suspendu. C'est le cas du droit à se présenter à un concours interne, ce que le Conseil d'Etat a jugé par un arrêt du 18 novembre 1991, Commune de Vénissieux, n° 101209, publiée au recueil Lebon p. 397. En revanche, il reste loisible aux fonctionnaires en position de disponibilité de présenter un concours externe sous réserve de détenir, en application de l'article L. 325-2 du CGFP, les titres ou diplômes requis par les statuts particuliers du corps ou cadre d'emplois auxquels le concours donne accès.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONSÉQUENCES DE LA RÉDUCTION DE L'INDEMNISATION DURANT LES CONGÉS MALADIE DES FONCTIONNAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03835, page 2713

Le congé de maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires est régi par les articles L. 822-1 à L. 822-5 du code général de la fonction publique (CGFP). D'une durée maximale d'un an, il peut concerner tout type de maladie dès lors qu'il met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Les contractuels sont régis par des dispositions analogues. Dans le cadre de la loi de finances pour 2025, il a été estimé qu'il n'était pas souhaitable, afin de ne pas enfreindre le principe d'égalité de traitement entre agents publics, de distinguer, parmi les maladies pouvant donner lieu à un CMO, celles qui conduiraient à un abattement de 10 % de la rémunération de l'agent malade, de celles qui en seraient exonérées. Il convient toutefois de préciser que la prise en charge des pathologies oncologiques telles que le cancer du sein relève en principe du congé de longue maladie (CLM) ou du congé de longue durée (CLD). En effet, lorsqu'une maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et requiert, conformément à l'article L. 822-6 du CGFP, un traitement et des soins prolongés, elle peut donner droit à un CLM qui peut durer jusqu'à 3 ans et n'est pas soumis à l'abattement des 10 %, l'agent malade pouvant bénéficier d'un an à plein traitement et, dans la fonction publique de l'État, de 33 % de ses primes et indemnités. De plus, lorsque ce congé est attribué alors qu'un CMO avait initialement été accordé à l'agent pour cette même pathologie, le CLM est alors réputé avoir démarré à la constatation initiale de la maladie. L'agent se voit alors reverser les 10 % de sa rémunération qui avaient été retenus. Un agent atteint d'un cancer peut aussi être placé en CLD, ainsi que le prévoit expressément l'article L. 822-12 du CGFP. Ce congé, d'une durée maximale de 5 ans, permet également à l'agent de conserver son plein traitement pendant trois ans, toutefois sans ses primes. Enfin, le CLM comme le CLD peuvent être fractionnés par périodes de trois à six mois, lorsque l'agent doit suivre, à échéance régulière, des traitements médicaux et nécessite des périodes de repos. L'ensemble de ces dispositifs permet donc une prise en charge appropriée des agents atteints d'affection cancéreuse.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : OBLIGATION DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS POUR RECHERCHE D'EMPLOI PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN FAVEUR D'UN AGENT LICENCIÉ POUR FAUTE GRAVE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03348, page 2710

Les dispositions du I de l'article L. 5422-1 du code du travail prévoient qu'ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont notamment la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. En application de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi les agents publics licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels licenciés pour abandon de poste. Dans ces conditions, un agent territorial licencié pour faute grave et condamné pénalement est considéré comme ayant perdu involontairement son emploi au sens du code du travail, l'employeur étant à l'initiative de la rupture.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : OBLIGATION DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS POUR RECHERCHE D'EMPLOI PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN FAVEUR D'UN AGENT LICENCIÉ POUR FAUTE GRAVE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03348, page 2710

Par conséquent, il peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve de remplir les autres conditions prévues à l'article L. 5422-1 de ce code. En application des articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, l'employeur qui aura la charge de supporter le versement de cette indemnisation sera déterminé en fonction des durées d'emploi de l'agent auprès de ses différents employeurs publics et privés. L'employeur qui aura employé l'agent pendant la plus longue période supporte la charge du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. En cas d'égalité de durées d'emploi, cette allocation sera supportée par le dernier employeur. Enfin, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics assument, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires. Mais ils peuvent choisir d'adhérer, pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic. Dans l'hypothèse d'une telle adhésion, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations qu'il verse. S'il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime assurantiel d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est involontaire, une réflexion au niveau du Gouvernement et des associations représentatives d'élus pourrait néanmoins être engagée prochainement pour questionner la pertinence des dispositions en vigueur.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FONCTIONNAIRES INAPTES DÉFINITIVEMENT AUX FONCTIONS DE LEUR GRADE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03270, page 2709

Le fonctionnaire territorial en activité bénéficie des congés de maladie prévus aux articles L. 822-1 à L. 822-17 du code général de la fonction publique (CGFP). Il bénéficie à ce titre d'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 ; d'un congé de longue maladie (CLM) en cas d'une 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. Le droit à CLM se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an ; d'un congé de longue durée (CLD) de cinq ans maximum si le fonctionnaire est atteint d'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. Le droit à CLD n'est pas reconstituable. Hors imputabilité au service, 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'incapacité définitive, le fonctionnaire est placé en retraite pour invalidité et perçoit une pension de retraite. Le fonctionnaire territorial en congé de maladie peut également se voir proposer une période de préparation au reclassement (PPR) en application de l'article L. 826-2 du CGFP. Le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit, à son article 2, que lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial « sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade », son employeur, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le président du centre de gestion (CDG), lui propose une PPR après avis du conseil médical. Ce même article précise que lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent. Par conséquent, un agent ne peut demander le renouvellement d'un congé de maladie et entamer, au même moment une PPR.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FONCTIONNAIRES INAPTES DÉFINITIVEMENT AUX FONCTIONS DE LEUR GRADE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°03270, page 2709

L'article 2 précité précise également que si l'agent bénéficie d'un congé de maladie alors qu'il a entamé une PPR, le terme de cette PPR est reporté de la durée de ce congé. La circonstance que la PPR débute alors que l'agent dispose encore de droits théoriques à congé de maladie ou alors qu'il les a épuisés est sans incidence sur sa rémunération. L'article 2-1 du décret du 30 septembre 1985 indique que pendant sa PPR, l'agent reste en position d'activité dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et qu'il perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, éventuellement, le complément de traitement indiciaire pour les agents territoriaux travaillant, notamment, dans des établissements sociaux ou médico-sociaux tel que le prévoit le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics. Cette rémunération est versée par la collectivité employeur. Il n'existe donc pas de revenu de substitution, c'est-à-dire de prise en charge de la rémunération de l'agent par des indemnités versées par le régime général.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MODIFICATION DU DÉCRET DU 20 AVRIL 2022 RELATIF AUX GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ET À LA PARTICIPATION OBLIGATOIRE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES À LEUR FINANCEMENT

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°02542, page 2707

Depuis le 1er janvier 2025, les contrats/règlements garantissant les risques visés à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique (ci-après « prévoyance ») doivent couvrir a minima les risques « incapacité temporaire de travail et invalidité » définies par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire. Sur ce fondement, les employeurs territoriaux doivent participer a minima à hauteur de 20 % du montant de référence de 35 euros, soit 7 euros. Des évolutions juridiques, économiques et sociales sont intervenues depuis la publication de ce décret, et modifient l'équilibre économique entre le niveau des garanties minimales en prévoyance et le montant de participation obligatoire des collectivités territoriales. Une proposition de loi visant à réformer la couverture prévoyance des agents publics territoriaux a été déposée au Sénat par la sénatrice Isabelle Florennes pour transposer l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023. Cette proposition de loi prévoit de renforcer la participation des employeurs territoriaux à hauteur de 50% de la cotisation ou de la prime individuelle. Par ailleurs, le Gouvernement rappelle que les employeurs territoriaux peuvent se saisir de cette question au niveau local dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives et, le cas échéant, conclure un accord collectif prévoyant une meilleure prise en charge de la couverture des agents au titre de la prévoyance. Ces négociations locales constituent un levier d'action efficace. En effet, selon les données du rapport social unique, en 2022, soit antérieurement à l'obligation qui leur a été faite, 18 600 collectivités participaient à la prévoyance de leurs agents pour un montant annuel de 17 euros par mois. L'approbation de la proposition de loi permettra donc le moment venu de répondre à l'attente des employeurs territoriaux et des syndicats signataires de l'accord de 2023 et ainsi assurer une meilleure protection sociale complémentaires pour les agents territoriaux.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES INFIRMIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°00877, page 2706

L'article L. 325-9 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les concours d'accès à la fonction publique peuvent être organisés soit sur épreuves, soit au moyen d'une sélection opérée par le jury au vu des titres des candidats ou de leurs titres et travaux, cette sélection pouvant être complétée d'épreuves. Le maintien d'un concours, y compris pour les cadres d'emplois pour lesquels l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre spécifique, permet à la fois de garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux emplois publics et d'opérer une sélection entre les candidats titulaires de titres ou diplômes identiques.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES INFIRMIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°00877, page 2706

L'article L. 325-28 du même code précise par ailleurs que les concours sur titres de la fonction publique territoriale comportent obligatoirement un entretien oral avec le jury. Au regard des difficultés de recrutement au sein des filières sociale, médico-sociale et médico-technique auxquelles étaient confrontées certaines collectivités territoriales, l'article 67 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ouvert la sélection dans ces filières au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats et prévu une unique épreuve obligatoire, un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, des épreuves complémentaires. Ces dispositions ont été généralisées à l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les dispositions du décret n° 2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux prévoient une unique épreuve d'entretien oral qui vise à permettre au jury d'apprécier la capacité du candidat « à s'intégrer dans l'environnement professionnel et territorial au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ». Le ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification et le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation poursuivent un double objectif de simplification des procédures de gestion des ressources humaines et de renforcement de l'attractivité de la fonction publique territoriale. Dans ce cadre, une réflexion est en cours afin de rendre homogènes au sein des trois versants de la fonction publique les conditions d'accès des fonctionnaires sur des métiers similaires, en supprimant l'obligation légale d'organiser une épreuve orale pour les concours sur titre.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DÉCRET RELATIF AU RECRUTEMENT, À LA FORMATION ET À LA PROMOTION INTERNE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°00335, page 2704

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Le législateur a créé un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, qui permet aux agents de catégorie C relevant des grades d'avancement et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. Aux termes du statut particulier des adjoints administratifs territoriaux, les fonctions de secrétaire de mairie sont réservées aux seuls agents relevant des grades d'avancement, à savoir les grades C2 et C3, à l'exclusion donc des adjoints administratifs territoriaux du premier grade (C1). Inclure les agents relevant du grade C1 dans le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie aurait été contraire à la lettre de la loi du 30 décembre 2023 qui, en son article 2, réserve expressément le bénéfice du plan de requalification aux seuls « fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement ». Toutefois, ce décret a permis la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie en catégorie C1 pour le calcul de l'ancienneté requise au titre du plan de requalification dès lors qu'ils ont promus en C2. Le décret prévoit par ailleurs de ne pas proratiser la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet pour déterminer les quatre années de services effectifs exigées. Ce dispositif inédit qui déroge au droit commun pour les agents à temps non complet est de nature à favoriser l'application de ce plan de requalification aux agents de catégorie C. Concernant les possibilités d'emploi de plusieurs secrétaires généraux de mairie au sein d'une même commune, le législateur a souhaité consacrer l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie. La fonction de secrétaire général de mairie ne peut donc être exercée conjointement et à plein temps par plusieurs agents. Il n'est toutefois pas interdit que plusieurs secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction dans la limite d'un temps plein. S'agissant des agents mis à disposition (par un EPCI, un syndicat de communes ayant pour objet le recrutement d'agents des communes membres, par une commune ou par un centre départemental de gestion dans le cadre d'un service de remplacement), ils sont réputés occuper leur emploi d'origine.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DÉCRET RELATIF AU RECRUTEMENT, À LA FORMATION ET À LA PROMOTION INTERNE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 29/05/2025, n°00335, page 2704

Aussi, les agents recrutés comme secrétaires généraux de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes peuvent bénéficier des dispositions du plan de requalification. Une instruction interministérielle du 18 octobre 2024 adressée aux préfets détaille les mesures de la réforme à destination des communes de moins de 3500 habitants et des centres départementaux de gestion pour les aider dans la mise en œuvre. À cette occasion, il est notamment rappelé aux communes concernées l'interdiction statutaire de recruter des agents en C1 sur les postes de secrétaire de mairie. Par ailleurs, les maires y sont invités à promouvoir lorsque c'est possible, les agents concernés de C1 en C2 pour que ceux-ci puissent notamment bénéficier du plan de requalification, leurs années de services en C1 pouvant être prises en compte. L'instruction prend donc en considération la situation des secrétaires de mairie actuellement en C1. Ce sont donc aux employeurs de se saisir de ce dispositif, avec l'aide des centres de gestion, pour les promouvoir avant le 31 décembre 2027.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FORMATION HANDICAP

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/05/2025, n°5392, page 3879

Le Gouvernement est pleinement engagé en faveur de l'effectivité des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap particulièrement s'agissant des agents publics. Le code général de la fonction publique (CGFP) prévoit la protection des agents publics ou des candidats à un emploi public contre les discriminations liées à une situation de handicap. L'article L. 131-8 du CGFP énonce ainsi qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics prennent les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle. S'agissant de la fonction publique territoriale, la loi confie au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) la mission de définir et assurer les programmes des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique (L. 451-6 du CGFP). Dans ce cadre, le CNFPT est en mesure de procéder à des aménagements ou proposer des prestations de compensation, après le recueil et l'analyse de leurs besoins avec les personnes concernées, afin de garantir l'égalité d'accès de ses formations aux personnes en situation de handicap. En complément, l'article L. 422-3 du même code prévoit des actions de formation renforcées au bénéfice notamment des agents publics en situation de handicap. Enfin, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut assurer le financement des surcoûts pédagogiques liés à la compensation du handicap dans le cadre des actions de formation (objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques). Ces mesures permettent ainsi d'adapter le suivi des formations professionnelles pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.