



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Les ressources humaines à l'épreuve de l'intelligence artificielle générative



TEXTES OFFICIELS

- Le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire et ses exceptions.



JURISPRUDENCES

- Pas de rupture de principe d'égalité devant la loi issue de la réduction de la rémunération durant les congés de maladie ordinaire ;
- Le comportement d'un représentant syndical ayant également la qualité d'agent public peut constituer une faute commise dans l'exercice de ses fonctions ;
- Le délai de communication à la CAP des éléments pour l'examen de la proposition de refus de titularisation d'un agent est sans incidence sur l'avis de l'instance ;
- La détermination de la rémunération durant le congé spécial est déterminée en considération de la situation du fonctionnaire à la date de sa mise en congé spécial ;
- Retraite et date de radiation des cadres en cas de mise en disponibilité après détachement ;
- Le bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité est subordonné au constat d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- Pas de démission ni de radiation des cadres d'un contractuel physiquement apte à reprendre son service sans information de ses obligations par son administration.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Potentielle pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires ;
- Pas de reconduction de la GIPA pour 2025 ;
- Statut juridique des gardes postées assurées par les sapeurs-pompiers volontaires ;
- Report de l'âge de la retraite des médecins territoriaux ;
- Prévention des risques psychosociaux chez les sapeurs-pompiers ;
- Renforcement des prérogatives de la police municipale ;
- Hospitalisation en établissement de santé mentale d'un agent, report du conseil de discipline et droits de la défense ;
- Volontaires en service civique et protection fonctionnelle.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

Depuis ces dernières années, il ne semble plus possible de pouvoir passer outre les multiples publications concernant l'intelligence artificielle générative et l'impact que cette dernière a sur le service public, notamment dans la gestion des ressources humaines.

Alors, il convient de se questionner, et à terme de se positionner, quant à l'utilisation et à l'apport de cette dernière en matière de ressources humaines. En effet, les intitulés de certains rapports semblent nuancer le bénéfice que les collectivités territoriales pourraient tirer de son usage :

- Le service public à l'épreuve de l'intelligence artificielle ;
- L'intelligence artificielle générative et les métiers du droit : agir plutôt que subir ;
- IA : quel potentiel et quels risques dans les services publics ? ;
- IA et valeurs humaines : un problème d'alignement ;
- L'IA, une révolution pour nos collectivités ? ;
- etc.

Épreuve, subir, risques, problème, révolution, autant de qualificatifs qui pourraient amener à être réfractaire quant à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative dans la gestion des ressources humaines.

Malgré cela, cet outil gagne du terrain et il convient de s'en saisir, d'en comprendre la portée, pour éviter de le subir.

Ce dossier d'actualité vise à apporter quelques pistes de réflexion quant aux apports, limites, enjeux et risques de l'intelligence artificielle générative dans la gestion des ressources humaines.

1-Un enjeu humain

A-Une nécessité de préserver l'expertise humaine

L'enjeu pour les collectivités territoriales, quand l'intelligence artificielle générative est abordée, il n'est pas uniquement technologique. Il semble que l'enjeu le plus important soit avant tout humain.

L'un des fondements importants qui a été rappelé dans de nombreuses publications est que le service public est avant tout un service humain. En effet, par définition l'intelligence artificielle générative est dénuée de sens, de valeur, de code moral, d'appréciation, de ressenti et de sentiment ; c'est artificiel.

Il est attendu de l'intelligence artificielle générative qu'elle vienne en complément et en appui de cette expertise humaine. En effet, l'intelligence artificielle générative offre des opportunités en termes de gain de temps et de productivité, d'assistance à la rédaction et amélioration de la qualité des documents produits et à l'amélioration du travail au quotidien. Cependant, elle nécessite une adaptation des professionnels, sans pour autant remplacer l'expertise humaine.

L'enjeu étant humain, il est nécessaire d'anticiper son introduction afin de repenser l'organisation, de s'équiper, de former les agents et d'éviter une fracture numérique en interne et/ou en externe.

B- La nécessité de se réorganiser

Dès lors, l'intelligence artificielle générative peut améliorer la productivité, libérer du temps pour de nouvelles missions, mais ne doit pas être un prétexte pour supprimer des postes.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

Cela résulte du simple fait que les professionnels pourront déléguer des tâches chronophages à l'intelligence artificielle générative, leur permettant de se concentrer sur des aspects plus stratégiques et complexes de leur travail.

Le service public doit rester un service pleinement humain, qui peut être aidé et assisté de l'intelligence artificielle générative. Il a été rappelé que l'interaction humaine est centrale dans le service public.

Le document du ministère de la Fonction publique daté du 15 mai 2025, intitulé « La fonction RH à l'ère de l'intelligence artificielle », explore les implications de l'intégration de l'intelligence artificielle générative dans la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique d'État. Il vise à encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle générative en gestion des ressources humaines, en mettant l'accent sur une approche éthique et centrée sur l'humain. Les principes directeurs incluent la protection des agents et de l'administration, le contrôle humain sur les décisions assistées par intelligence artificielle, et le respect de la déontologie.

Plusieurs études démontrent encore des difficultés des intelligences artificielles génératives dans les données générées ; comme des difficultés à obtenir des retours cohérents et représentatifs.

Il y a également des problématiques sur le service public :

- Baisse de qualité du service public : La question de l'acceptabilité sociale de l'intelligence artificielle générative a été posée, par exemple au sujet des chatbot en réponse directe aux usagers entraînant une diminution du contact humain et un risque de dégradation de la qualité et de l'image du service public ;
- Intensification du travail et risques pour l'emploi : En matière de conditions de travail, différents aspects ont été pointés comme pouvant contribuer à une intensification du travail et de la charge mentale. Les risques d'erreurs liés à la qualité des données et réponses approximatives voire fausses des intelligences artificielles génératives posent la question de la responsabilité et des conséquences pour les agents ;
- La pénibilité liée à « l'effet bout de chaîne » : notamment dans les métiers d'accueil a été mentionnées à plusieurs reprises. Il existe, par exemple, quand les chatbot répondent plus ou moins bien et que les agents ne finissent par traiter que des situations complexes et des usagers exaspérés.

Ces limites interrogent la nécessité d'une supervision humaine pour garantir la qualité et la fiabilité du service rendu en utilisant l'intelligence artificielle générative.

En ce sens, il est possible d'envisager les usages suivants :

- Usages souhaitables : analyse des résultats des enquêtes internes, recommandations contextuelles de formation, apprentissage personnalisé, rédaction de fiches de poste, identification des compétences émergentes ;
- Usages envisageables sous conditions : évaluation des compétences des candidats ; feedback en temps réel des formations suivies ; formation des équipes interdisciplinaires ; analyse des données de mesure du bien-être des agents ; planification des successions sur les postes ; identification des compétences cachées ; lutte contre les biais cognitifs lors du recrutement ; suivi et évaluation des progrès des agents ; personnalisation des avantages sociaux ; suivi et amélioration de la culture des organisations ; mentorat et développement de carrière ; analyse des objectifs et des résultats ; analyse des retours d'information des collègues et des usagers ; programme personnalisé d'actions en faveur du bien-être des agents ; mesure du retour sur investissement des actions de bien-être ;
- Usages à proscrire : détection précoce des problèmes de santé mentale, analyse des relations entre collègues, entretiens vidéo automatisés, systèmes de reconnaissance et de récompense.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

Il est donc possible de tirer de ses usages le principe suivant : l'intelligence artificielle générative est conçue pour simplifier le quotidien des agents sans les remplacer en leur permettant de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

Ainsi, l'introduction de ce nouvel outil nécessite de s'interroger sur l'obligation de se réorganiser. En effet, certains métiers, tels que les assistants administratifs ou les gestionnaires de paie, pourraient voir une partie significative de leurs tâches automatisées, nécessitant une redéfinition des rôles et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, le CNFPT avance dans une étude que :

- Les filières administrative et culturelle sortent comme les plus concernées, suivies par les fonctions Ressources humaines, secrétariat et gestion usagers ;
- Les métiers de bureau (assistant, gestionnaire, agent d'accueil) sont particulièrement touchés : jusqu'à 82 % des tâches automatisables ;
- Les catégories A/B sont affectées, mais la majorité des postes « très concernés » appartiennent à la catégorie C ; Il est important de rappeler que dans la fonction publique territoriale 72% des agents appartiennent cette catégorie.

C- La nécessité de s'équiper

Le Comité interministériel de l'intelligence artificielle a présenté, le 6 février 2025, un rapport intitulé « Faire de la France une puissance de l'IA », dans le cadre du Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle. Ce document stratégique propose 25 recommandations, dont 7 prioritaires, dont le soutien aux agents publics.

Lors de ce dernier, le gouvernement français a annoncé son intention de fournir à l'ensemble des 5,7 millions d'agents publics un agent conversationnel basé sur l'intelligence artificielle générative, similaire à ChatGPT. Cet outil vise à assister les agents dans des tâches telles que la rédaction de courriers, la synthèse de documents ou la recherche d'informations, tout en garantissant la sécurité et la souveraineté des données.

Cette proposition pourrait permettre d'éviter une fracture entre les structures d'un point de vue technologique mais aussi budgétaire.

D- La nécessité de se former

Cette expertise humaine est nécessaire en considération du problème de l'alignement de l'intelligence artificielle générative. Celle-ci consiste à s'assurer que les objectifs, comportements et décisions d'une intelligence artificielle générative correspondent bien aux valeurs, intentions et intérêts humains.

En d'autres termes, il s'agit de faire en sorte que les systèmes d'intelligence artificielle générative avancés agissent de manière sûre, éthique, et bénéfique pour l'humanité, même dans des situations complexes ou imprévues.

Les principaux défis sont de :

- Comprendre précisément ce que veulent les humains ;
- Faire en sorte que l'intelligence artificielle générative interprète et respecte ces objectifs sans les déformer ou les contourner ;
- Prévenir les comportements indésirables ou dangereux, notamment lorsque l'intelligence artificielle générative devient très puissante ou autonome ;
- Gérer les incertitudes et les situations nouvelles où les règles explicites ne suffisent pas.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

Les outils d'intelligence artificielle générative actuels peuvent produire des résultats erronés ou biaisés, notamment en raison de « hallucinations » ou d'un manque de transparence algorithmique.

Il est possible de citer des exemples d'« hallucination » récents ayant fait l'objet de décision de justice :

- Une avocate en Colombie-Britannique, en décembre 2023, a été condamnée à payer les frais de la partie adverse pour avoir cité deux affaires inexistantes générées par l'intelligence artificielle dans une requête déposée au tribunal ;
- La Cour d'appel de l'Utah, le 22 avril 2025, a sanctionné un avocat pour avoir déposé un document judiciaire écrit avec ChatGPT. Le document, généré par l'un de ses assistants, contenait une référence à une affaire inexistante. L'avocat a reconnu ne pas avoir vérifié le document avant de le signer.

De plus, les systèmes d'intelligence artificielle générative peuvent reproduire ou amplifier des discriminations existantes, affectant l'équité des décisions administratives. Ils peuvent également produire des réponses qui semblent logiques en surface mais qui manquent de rigueur lorsqu'elles sont examinées en détail.

Force est de constater que l'ensemble de ces éléments permettent d'asseoir la nécessité de se former à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative.

En effet, une multitude de missions et rapports affirme l'importance et la nécessité de renforcer la formation initiale et continue tout au long de la vie professionnelle des agents aux enjeux de l'intelligence artificielle générative, ainsi que de moderniser les équipements informatiques. Cela passe également par une sensibilisation des élus et des usagers.

Le CNFPT a identifié quatre axes prioritaires de formation et d'accompagnement des agents dont :

- Un socle commun pour tous les agents : des indications en matière et contenu et de méthode de formation ont été proposés ;
- Des formations pour des métiers ciblés comme prioritaires, car particulièrement concernés (communication, sécurité, accueil...);
- Former les managers et RH pour accompagner les changements ;
- Des formations et de l'accompagnement des transitions professionnelles et des reconversions.

En ce sens, l'établissement propose des formations courtes, ciblées sur les métiers, dans tous les champs des politiques publiques locales, qui ont pour but de développer les compétences des agents dans la compréhension de l'intelligence artificielle.

Il convient également d'être vigilant sur ce point de sorte que l'utilisation de l'intelligence artificielle générative ne devienne pas une surcharge pour les agents avec la constante nécessité de vérifier les réponses, corriger les erreurs, ce qui peut être chronophage.

2- Un enjeu de sécurité juridique

Ainsi, dans le cadre de l'utilisation de l'intelligence artificielle générative, en cas d'erreur, se pose la question de la responsabilité. Il est crucial que les décisions prises par l'intelligence artificielle générative soient compréhensibles et que les usagers puissent contester les décisions automatisées.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

L'utilisation de ces outils soulève des préoccupations concernant la protection des données sensibles et le respect des principes déontologiques. En ce sens, l'utilisation de l'intelligence artificielle générative nécessite une vigilance accrue pour garantir la confidentialité et la sécurité des informations des usagers. Dans ce cadre, il est conseillé de mettre en place une charte éthique et sécurité des données afin d'assurer le respect des obligations en termes de RGPD et d'intelligence artificielle générative et s'assurer que les prestataires respectent ces mêmes obligations.

Parmi l'ensemble des propositions et recommandations, certaines ont été identifiées prioritaires, comme l'encadrement éthique et déontologique. Il est essentiel d'établir des règles claires et transparentes pour l'utilisation de l'intelligence artificielle générative, afin de garantir la qualité du service public aux usagers et de préserver la confidentialité des données.

À travers une série de fiches thématiques d'avril 2025, le CNFPT livre un panorama des usages et questionnements suscités par l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les collectivités territoriales. Ainsi, ce dernier indique que : « Partant du constat qu'il est devenu impossible, voire contre-productif d'interdire les usages en interne, le choix est fait de cadrer ces usages. Le risque principal pour les collectivités est celui de la confidentialité et de la fuite des données. Pour les agents, le risque réside dans leur responsabilité ou leur mise en cause. On a pu observer deux approches : choisir et mettre à disposition une application d'IA « fermée » de type Délib'IA, ou bien édicter une règle de base de respect du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) et de « ne pas mettre autre chose que ce qui est déjà sur Internet ». Il est aussi rappelé que les précautions d'usage en sécurité du numérique s'appliquent toujours, notamment celles relatives à la cybersécurité ».



PRÉCISIONS UTILES ...

Afin de répondre aux obligations en la matière des collectivités territoriales et des établissements publics marnais qui le souhaitent, le CDG 51 déploie une mission RGPD depuis le 1er janvier 2022. L'adhésion permet de nommer le CDG en tant que délégué à la protection des données et de recevoir un accompagnement pour être en conformité avec la RGPD. Le coût est calculé en fonction du nombre d'habitants ou de membres adhérents.

3- Une nécessité d'évolution

Plusieurs recommandations et propositions d'évolution ont été avancées, parmi lesquelles :

- L'inscription dans la loi d'une définition de la consultation juridique ;
- L'établissement de règles d'usage de l'intelligence artificielle générative au sein de chaque profession ;
- La mise à niveau des juridictions en matière d'équipement informatique et d'outils de recherche jurisprudentielle ;
- L'adaptation des formations en droit aux enjeux de l'intelligence artificielle générative ;
- Organiser des programmes de formation continue pour les professionnels ;
- Mettre en place des normes de certification pour les outils d'intelligence artificielle générative ;
- Renforcer la protection des données sensibles utilisées par ces systèmes ;
- Soutenir la reconversion professionnelle des collaborateurs dont les tâches pourraient être automatisées ;
- Rendre les outils d'intelligence artificielle générative accessibles aux petites structures juridiques ;
- Mettre en place une gouvernance européenne pour harmoniser les règles et pratiques autour de l'IA générative ;
- Désigner un référent « intelligence artificielle », similaire au référent RGPD.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

Il est essentiel d'établir des règles claires et transparentes pour l'utilisation de l'intelligence artificielle générative afin de garantir la qualité du service rendu aux usagers.

Afin de faire un état des lieux de l'utilisation de l'usage de cette dernière dans les collectivités, l'Observatoire Data Publica a invité, du 10 juin 2025 au 31 juillet 2025, les acteurs publics locaux à répondre à une enquête afin de déterminer la maturité des organisations en matière de données, les pratiques concrètes en matière de souveraineté technologique et l'encadrement des usages de l'intelligence artificielle générative par les agents.

Pour conclure, l'intelligence artificielle générative engage une transformation profonde des ressources humaines des collectivités territoriales. Elle représente une opportunité d'efficacité, de recentrage et d'enrichissement professionnel, à condition d'être encadrée. Les collectivités doivent porter une stratégie humaine et responsable, articulée autour de la formation, de la transparence, de la gouvernance et de l'implication des agents pour en maîtriser les bénéfices tout en limitant les risques.



SOURCES

Microsoft Research, [Sparks of Artificial General Intelligence : Early Experiments with GPT-4](#), Publiée le 22 mars 2023 ;
[Open Problems and Fundamental Limitations of Reinforcement Learning from Human Feedback](#), Publiée le 11 septembre 2023 ;
Le Monde du Droit, [Sanction pour une avocate ayant cité des cas fictifs générés par ChatGPT](#), Publié le 11 mars 2024 ;
CNFPT, [Un outil de cartographie des métiers concernés par l'intelligence artificielle dans les collectivités](#), Une étude des élèves de l'INET 2023-2024, avril 2024 ;
Vie publique, [IA : quel potentiel et quels risques dans les services publics ?](#), Publié le 5 avril 2024 ;
Actualité Juridique Fonction Publique, « Réhumaniser le service public » grâce à l'IA, n°5, mai 2024 ;
Le ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification, La DGAFP, [Stratégie d'usage de l'intelligence artificielle en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'État](#), juin 2024 ;
IBM, [Qu'est-ce que l'alignement des IA ?](#), Publiée le 18 octobre 2024 ;
DGAFP, [Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024](#), du 15 novembre 2024 ;
Académie de Poitiers, [\[Vidéo de sensibilisation\] L'horreur existentielle de l'usine à trombones](#), publié le 29/11/2024 ;
Centre national de la recherche scientifique, [IA et valeurs humaines : un problème d'alignement](#), 11.12.2024 ;
Sénat, [L'intelligence artificielle générative et les métiers du droit : agir plutôt que subir](#), Rapport d'information n° 216 (2024-2025), déposé le 18 décembre 2024 ;
Comité interministériel de l'intelligence artificielle, [Rapport « Faire de la France une puissance de l'IA »](#), 6 février 2025 ;
Banque des territoires, [Le gouvernement prévoit de proposer une IA générative à 5,7 millions d'agents publics](#), Publié le 6 février 2025 ;
CNFPT, [Une offre nationale pour accompagner les collectivités et leurs agents dans l'usage de l'IA](#), 26/02/2025 ;
Sénat, Rapport d'information, [« L'IA, une révolution pour nos collectivités ? »](#), adopté à l'unanimité le 13 mars 2025 ;
CNFPT, [mission IA VP-CNFPT](#), publiée en avril 2025 ;
Weka, [Quels usages de l'IA par les agents des collectivités territoriales ? État des lieux, retours d'expérience et bonnes pratiques](#), 29 avril 2025 ;
Le ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification, [La fonction RH à l'ère de l'intelligence artificielle](#), Publiée le 15 mai 2025 ;
Ouest France, [Un avocat américain condamné pour un document judiciaire écrit par ChatGPT](#), Publiée le 03/06/2025 ;
La Gazette des Communes, [Quels usages de l'IA et des données dans les collectivités ? Participez au baromètre 2025 !](#), le 16 juin 2025 ;
Sens du service public, [Rapport « Le service public à l'épreuve de l'intelligence artificielle »](#), juillet 2025 ;
Direction générale des finances publiques, [Schéma directeur du numérique](#), 08 juillet 2025 ;
La Gazette des communes, [Faut-il désigner un référent IA dans les collectivités ?](#), Publié le 20/08/2025 ;
La Gazette des Communes, [Dans les collectivités locales, comment cartographier ses systèmes d'IA](#), Publié le 27/08/2025.



TEXTES OFFICIELS : LE MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE ET SES EXCEPTIONS

Direction générale des collectivités territoriales, Fiche n°[DGCL/SDELFP3](#) publiée le 25/06/2025 relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire

La loi de finances pour 2025 prévoit que durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90 % du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur. Cette mesure est transposée par décret aux agents contractuels de droit public.

En revanche, aucune diminution de même nature n'affecte les périodes du CMO rémunérées à demi-traitement. Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR) restent également maintenus en intégralité pendant toute la période de CMO.

Les conséquences de la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois de CMO sur le maintien du régime indemnitaire diffèrent selon que le principe de parité s'applique ou non aux fonctionnaires territoriaux.

Concernant les fonctionnaires territoriaux pour lesquels le principe de parité est applicable, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont liés par le décret du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congé au sein de la fonction publique d'État. L'alinéa 1 de l'article 1 du décret prévoit que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Ce dernier peut donc être maintenu à hauteur de 90 % au maximum pendant les trois premiers mois du CMO si une délibération est prise en ce sens. L'organe délibérant peut également prévoir un régime plus strict, dégressif.

Concernant ensuite des fonctionnaires territoriaux pour lesquels le principe de parité n'est pas applicable (notamment les policiers municipaux, les gardes champêtres et les sapeurs-pompiers professionnels), les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ne sont pas liés par la règle prévue à l'alinéa 1 de l'article 1 du décret du 26 août 2010 précité. Le maintien intégral du régime indemnitaire reste donc possible pour ces fonctionnaires territoriaux. Dès lors, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics n'ont pas besoin de voter une nouvelle délibération.

Le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux non soumis au principe de parité n'est donc pas impacté par la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois du CMO.



JURISPRUDENCES : PAS DE RUPTURE DE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI ISSUE DE LA RÉDUCTION DE LA RÉMUNÉRATION DURANT LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE

Conseil d'État, 9ème chambre, 28/07/2025, n°[503771](#)

L'article 189 de la loi du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique pour prévoir que le fonctionnaire en congé de maladie perçoit désormais, pendant les trois premiers mois de son congé, 90 % de son traitement au lieu de l'intégralité de ce dernier. [...] Les fonctionnaires, qui se voient appliquer des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés de maladie, sont à cet égard dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé. Si le syndicat requérant soutient que les dispositions qu'il conteste portent également atteinte au principe d'égalité devant la loi en tant qu'elles réduiraient l'indemnisation des femmes placées en congé de maladie pendant tout ou partie de leur grossesse, il n'assortit pas son grief des précisions suffisantes permettant d'en apprécier le sérieux. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance, par les dispositions contestées, du principe constitutionnel d'égalité devant la loi et d'un " principe de non-discrimination ", doit être écarté.



JURISPRUDENCES : LE COMPORTEMENT D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL AYANT ÉGALEMENT LA QUALITÉ D'AGENT PUBLIC PEUT CONSTITUER UNE FAUTE COMMISE DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

Conseil d'État, 5ème chambre, 21/07/2025, n°[497775](#)

L'agent a assisté, en qualité de représentante syndicale, à l'entretien par lequel le directeur des ressources humaines, a remis à un agent une décision de suspension de fonctions dans l'attente de la réunion du conseil de discipline, que la réunion s'est déroulée dans une ambiance tendue et que la contusion à la main gauche dont a souffert la représentante syndicale a fait suite à une tentative de sa part de s'emparer d'un document retenu par le directeur des ressources humaines, dans des circonstances d'ailleurs mal élucidées eu égard aux contradictions entre les témoignages recueillis. En jugeant que cet incident a constitué une faute de la part de la représentante syndicale, mais que cette faute a été commise dans l'exercice de ses fonctions et a revêtu une gravité relative, de sorte qu'elle n'est pas détachable du service, la cour administrative d'appel n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis, qu'elle n'a pas dénaturés. En retenant, d'autre part, que ces faits caractérisaient un accident de service, la cour administrative d'appel leur a donné, sans les dénaturer, une exacte qualification juridique.



JURISPRUDENCES : LE DÉLAI DE COMMUNICATION À LA CAP DES ÉLÉMENTS POUR L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE REFUS DE TITULARISATION D'UN AGENT EST SANS INCIDENCE SUR L'AVIS DE L'INSTANCE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/07/2025, n°[487910](#)

Les éléments d'information concernant le dossier de l'agent n'ont pas été transmis aux membres de la commission administrative paritaire dans les délais avant la séance, au cours de laquelle a été examinée la proposition de refus de titularisation de l'intéressé, en jugeant que les documents pertinents ayant été communiqués, notamment aux membres représentants du personnel, quarante-huit heures avant la réunion de la commission, mettant ainsi à même cette dernière d'émettre son avis en toute connaissance de cause, la méconnaissance du délai n'avait pas, en l'espèce, exercé d'influence sur l'avis rendu par la commission ou privé l'agent d'une garantie, la cour administrative d'appel a ni dénaturé les pièces du dossier ni commis d'erreur de droit. C'est en outre sans méconnaître son office et sans erreur de droit que la cour a estimé qu'elle pouvait statuer sans disposer au dossier du procès-verbal de la séance de la commission, compte tenu de l'ensemble des autres éléments figurant au dossier qui lui était soumis.



JURISPRUDENCES : LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION DURANT LE CONGÉ SPÉCIAL EST DÉTERMINÉE EN CONSIDÉRATION DE LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE À LA DATE DE SA MISE EN CONGÉ SPÉCIAL

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/07/2025, n°487705

La rémunération due pendant le congé spécial, position dans laquelle le fonctionnaire n'exerce plus les fonctions liées à l'emploi fonctionnel qu'il occupait précédemment, est déterminée par rapport au grade et à l'échelon détenus par le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine à la date de sa mise en congé spécial, et non par l'indice obtenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé.



JURISPRUDENCES : RETRAITE ET DATE DE RADIATION DES CADRES EN CAS DE MISE EN DISPONIBILITÉ APRÈS DÉTACHEMENT

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 17/07/2025, n°495966

Il résulte des dispositions du premier alinéa du I de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite que, pour le fonctionnaire ou le militaire détaché, à la date de la cessation des services valables pour la retraite, dans un emploi ouvrant droit à pension de retraite du régime de ce code, la liquidation de la pension est effectuée sur la base des traitement ou solde afférents à l'indice correspondant à l'emploi de détachement occupé depuis six mois au moins jusqu'à cette date ou, à défaut, à celui correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupé d'une manière effective. Les dispositions de l'article R.* 76 du même code ne sauraient avoir pour effet, lorsque la date de radiation des cadres ne correspond pas à la date de la cessation des services valables pour la retraite, notamment en cas de mise en disponibilité après le détachement, de faire obstacle à ce que la liquidation de la pension soit calculée sur la base des traitement ou solde correspondant à l'emploi déterminé conformément à l'article L. 15 du même code.



JURISPRUDENCES : LE BÉNÉFICE D'UNE ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ EST SUBORDONNÉ AU CONSTAT D'UN TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE D'AU MOINS 10 %

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 17/07/2025, n°495253

Le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité, au titre d'une invalidité résultant d'une maladie reconnue imputable au service ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles annexés au code de la sécurité sociale et ayant entraîné, au moment de cette reconnaissance, un taux d'incapacité permanente de 25 %, est subordonné au constat, après consolidation de l'état de santé de l'intéressé, d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10%.



JURISPRUDENCES : PAS DE DÉMISSION NI DE RADIATION DES CADRES D'UN CONTRACTUEL PHYSIQUEMENT APTE À REPRENDRE SON SERVICE SANS INFORMATION DE SES OBLIGATIONS PAR SON ADMINISTRATION

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 16/07/2025, n°494749

Un agent contractuel qui, ayant été placé, à la suite de l'épuisement de ses droits à congé de maladie, en congé sans traitement pour une durée égale ou supérieure à un an, est physiquement apte à reprendre son service à l'issue de ce congé sans traitement, ne peut être réemployé que s'il en formule la demande au plus tard un mois avant l'expiration du congé, l'agent étant considéré comme démissionnaire à défaut d'avoir formulé une telle demande en temps utile, par application de l'article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Toutefois l'agent placé dans une telle situation ne peut être regardé comme démissionnaire et ne peut être légalement radié des cadres que si l'administration l'a préalablement informé des obligations que lui imposent les dispositions réglementaires en vigueur et des conséquences de son éventuelle abstention à demander en temps utile à être réemployé. A défaut d'une telle information préalable, la reprise de son activité reste subordonnée à une demande de sa part dans le délai fixé par l'administration. Par suite, en jugeant qu'il ne résulte d'aucun texte ni d'aucun principe que l'agent aurait dû être mise en demeure de faire connaître son intention d'être réemployée à l'issue de son congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire à défaut de quoi elle pourrait être considérée comme démissionnaire, sans rechercher si l'administration l'avait préalablement informée des conséquences pouvant résulter de l'absence de demande de sa part de reprendre ses fonctions, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : POTENTIELLE PÉRENNISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 05/08/2025, n°8029, page 7001

En application du II de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un bilan portant sur l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, qui prend fin le 31 décembre 2025, a été remis au Parlement le 14 mars 2025. Au terme de ce bilan, il ressort que l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a rencontré un succès limité mais réel. Cette expérimentation a permis d'éprouver le dispositif et d'identifier ses avantages, en particulier sa souplesse et son caractère amiable, en complément des autres modalités de cessation de fonctions existantes et contribue à éviter des situations contentieuses. A la différence de la démission ou de la disponibilité, il ouvre droit pour l'agent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et permet de l'accompagner dans son projet professionnel. Enfin, il est susceptible d'apporter une solution à des situations RH complexes qui ne trouvent pas d'issue et sont lourdes à gérer pour les employeurs publics. Aussi, compte-tenu de l'évaluation remise au Parlement, la pérennisation par voie législative de ce dispositif est à présent envisagée. La mise en œuvre de plusieurs pistes d'amélioration, identifiées dans le rapport, par voie réglementaire ou en gestion, sera également étudiée afin d'améliorer le dispositif.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PAS DE RECONDUCTION DE LA GIPA POUR 2025

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 05/08/2025, n°5563, page 6995

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte de la différence constatée entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (entre le 31 décembre de l'année N-4 et le 31 décembre de l'année N-1) et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Circonscrit à la rémunération indiciaire, le mode de calcul de la GIPA ne tient pas compte de l'évolution de la rémunération indemnitaire. Par conséquent, la GIPA bénéficie principalement aux agents classés à l'échelon sommital de leur grade, un profil qui correspond de fait majoritairement aux agents se situant en fin de carrière. Ce dispositif n'avait en outre pas vocation à être pérennisé à sa création. Au regard d'un contexte budgétaire particulièrement contraint, le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire ce dispositif en 2024 et 2025. Toutefois, la question de la rémunération des agents publics reste une préoccupation du Gouvernement et continue de faire l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social. Concernant la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), il convient de rappeler qu'il s'agit d'un régime de retraite obligatoire, par points, destiné à permettre l'acquisition de droits à retraite assis sur une fraction de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite. Ce dispositif a été mis en place au bénéfice des fonctionnaires, magistrats et militaires. Il permet d'acquérir des droits sur la base d'une fraction de l'ensemble des éléments de rémunération non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires. Au sein de ce régime, les bénéficiaires et leurs employeurs cotisent à parts égales, chacun à hauteur de 5 %, dans la limite d'un plafond fixé à 20 % du traitement indiciaire brut ou de la solde brute. Le RAFP repose sur un système de capitalisation collective. Sa gestion est assurée par l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP), un organisme public, dans le cadre d'une gouvernance paritaire. Ce mode de gestion garantit la transparence, la sécurité des placements, et permet de contribuer utilement au financement de l'économie nationale, notamment par des investissements responsables. Une réforme du régime de RAFP n'est pas envisagée à ce stade.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : STATUT JURIDIQUE DES GARDES POSTÉES ASSURÉES PAR LES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 31/07/2025, n°05125, page 4380

Par leur engagement au service de nos concitoyens, les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) occupent une place centrale dans notre modèle de sécurité civile. Ce dernier repose sur l'engagement quotidien de 254 000 agents civils et militaires et plus particulièrement sur celui de 200 000 sapeurs-pompiers volontaires qui incarnent la richesse et la complémentarité des forces qui chaque jour assurent la protection de nos concitoyens. Outre les mesures destinées à conforter la spécificité du statut des sapeurs-pompiers volontaires, dont l'engagement ne peut être assimilé à celui d'un travailleur, une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration (IGA) en 2023, afin de dresser un diagnostic et proposer des recommandations qui permettent à la fois d'assurer la pérennité du modèle de sécurité civile français et de consolider les modalités d'engagement des SPV dans ce contexte juridique. Ce rapport ouvre des perspectives sur le management des sapeurs-pompiers volontaires et leurs attentes ainsi qu'une analyse objectivée de leur activité. Le rapport conclut que le volontariat n'est pas, en tant que tel, soumis aux règles européennes régissant le temps de travail. Les préconisations portées par le rapport de l'IGA appellent des travaux techniques, qui ont débuté et qui devront ensuite faire l'objet d'une concertation approfondie avec l'ensemble des acteurs, notamment les financeurs des services d'incendie et de secours. Ces travaux devront être adaptés aux réalités et à la diversité des territoires. Par ailleurs, des travaux sont également portés par la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France avec ses homologues européens autour d'une initiative relative à l'engagement dans le domaine de la sécurité et de la protection civile. La France a par ailleurs demandé très récemment aux autorités européennes de soustraire explicitement les sapeurs-pompiers volontaires de l'application de la directive européenne sur le temps de travail. L'ensemble de ces actions vise ainsi à pérenniser le volontariat, pilier de notre modèle de sécurité civile.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REPORT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE DES MÉDECINS TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 31/07/2025, n°01302, page 4362

L'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que le fonctionnaire ne relevant pas de la catégorie active est soumis à une limite d'âge fixée à soixante-sept ans. Par exception à cette limite d'âge, ces fonctionnaires peuvent sur autorisation être maintenus en fonction jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Les médecins territoriaux, qui relèvent de la catégorie sédentaire, sont donc soumis à ce titre aux dispositions de cet article. Dès lors, conformément aux dispositions des articles L. 556-1, L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 du code général de la fonction publique, les médecins territoriaux peuvent poursuivre leur activité au-delà de soixante-sept ans s'ils remplissent les conditions relatives soit au recul de la limite d'âge au titre d'un enfant à charge (dans la limite de trois ans), soit pour les parents d'au moins trois enfants ou si la durée des services est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Afin de répondre à la situation de désertification médicale croissante, l'article 138 modifié de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique prévoit que les médecins en retraite peuvent demander, dans le cadre du dispositif du cumul emploi retraite, à effectuer des vacations au sein des centres de santé gérés par les collectivités territoriales ou leurs groupements. Dans cette hypothèse, la limite d'âge est fixée à titre transitoire à soixante-quinze ans jusqu'au 31 décembre 2035. Ces dispositions sont de nature à répondre à la volonté des médecins en retraite de continuer l'exercice de leurs fonctions et ainsi à la situation de pénurie des médecins, notamment dans les EHPAD.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX CHEZ LES SAPEURS- POMPIERS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 22/07/2025, n°6932, page 6660

Les suicides et tentatives de suicide des sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires) et des militaires de la sécurité civile sont particulièrement suivis par les services d'incendie et secours, avec l'appui de l'inspection générale de la sécurité civile, pleinement mobilisée face à cette problématique. Le ministère de l'intérieur, conscient de l'impact de ces drames pour la communauté des sapeurs-pompiers et de leur famille, s'investit avec force pour développer une politique de prévention au plus près des territoires, et ce naturellement en lien avec les services d'incendie et de secours. Les causes de suicide sont multiples, tant personnelles que professionnelles, et ne peuvent se résumer à quelques exemples, dès lors que chaque situation est différente. De même, le lieu de survenance ne peut être considéré à lui seul comme révélateur d'une cause plus que d'une autre. Quelles que soient les causes et les circonstances, un suicide reste toujours un drame pour la communauté des sapeurs-pompiers. Il convient de rappeler que les services d'incendie et de secours se mobilisent régulièrement et aussi efficacement que possible dans la prévention. Les travaux de l'observatoire national de la santé des agents des services d'incendie et de secours, créé à l'initiative du ministère en 2024, sont entre-autres axés sur les risques psychologiques auxquels sont exposés les sapeurs-pompiers. De plus, les médecins-chefs des sous-directions santé ont récemment pu bénéficier d'une intervention lors de leur rencontre nationale annuelle précisant les modalités de recours au numéro 3114 de prévention du suicide et la mobilisation possible des psychologues et des psychothérapeutes des services d'incendie et de secours lors d'appels de sapeurs-pompiers ou de leur entourage. En outre, un plan d'action visant à protéger les sapeurs-pompiers contre les agressions dont ils sont victimes est en cours de préparation. Enfin, le Beauvau de la sécurité civile, et les nombreux échanges qu'il a permis, a été l'occasion de mettre en évidence la multiplicité des missions des sapeurs-pompiers professionnels, et de dessiner de nouvelles solutions.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RENFORCEMENT DES PRÉROGATIVES DE LA POLICE MUNICIPALE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 12/06/2025, n°00523, page 3346

Les policiers municipaux jouent un rôle fondamental dans la préservation du bon ordre, de la tranquillité, de la salubrité et de la sécurité de proximité. Conformément à l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure, leurs missions relèvent principalement de la police administrative, mais ils disposent également, en qualité d'agents de police judiciaire adjoints, de compétences judiciaires spécifiques définies par l'article 21 du code de procédure pénale. Tout renforcement de ces prérogatives doit respecter les exigences constitutionnelles issues de l'article 66 de la Constitution. Le Conseil constitutionnel a en effet jugé, en particulier dans ses décisions n° 2011-625 DC du 10 mars 2011 et n° 2021-817 DC du 20 mai 2021, qu'il résulte de cet article que l'octroi de pouvoirs généraux d'enquête judiciaire à des agents de police municipale ne peut s'envisager qu'à la condition que ces derniers soient mis à la disposition d'officiers de police judiciaire ou de personnes présentant des garanties équivalentes. 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. Ces évolutions doivent néanmoins préserver le rôle de la police municipale comme police de proximité placée sous l'autorité des maires, en respectant le périmètre des missions confiées à la police nationale et à la gendarmerie nationale. La lutte contre la grande criminalité, les enquêtes judiciaires approfondies et le maintien de l'ordre demeurent sous la responsabilité des forces nationales, en cohérence avec l'organisation constitutionnelle de notre système de sécurité publique.



L'hospitalisation en établissement de santé mentale d'un agent public ne fait pas obstacle, en lui-même, à l'engagement ou à la poursuite d'une procédure disciplinaire, mais le respect des garanties procédurales commande de différer la tenue du conseil de discipline lorsque l'état de santé de l'agent est susceptible de compromettre l'exercice effectif de ses droits de la défense.

La jurisprudence rappelle de manière constante que le placement d'un agent en congé pour motif médical – il n'y pas lieu ici de distinguer l'hospitalisation du placement en congé pour motif médical – ne saurait, par lui-même, faire obstacle à l'engagement ou à la poursuite d'une procédure disciplinaire à son encontre, ni à l'exécution d'une sanction disciplinaire (cf. CE, 6 juillet 2016, n° 392728, aux tables du recueil Lebon ; CE, 3 juillet 2023, n° 459472, aux tables du recueil Lebon).

L'hospitalisation, en raison de troubles mentaux, d'un fonctionnaire à l'encontre duquel il est envisagé de prononcer une sanction disciplinaire peut toutefois s'avérer problématique à plusieurs égards.

S'agissant de la procédure disciplinaire, il résulte des articles [4 et 6 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux] que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires doit être mis à même de consulter son dossier individuel, être convoqué au conseil de discipline au moins quinze jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception et avoir la possibilité de présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Or, ce n'est qu'à la condition que, malgré son hospitalisation, l'intéressé ait bien été avisé de l'ensemble de ses droits et n'ait pas été empêché de présenter les observations utiles à sa défense que le juge administratif considère que les droits de la défense n'ont pas été méconnus (cf. CE, 29 septembre 1982, n° 11097, au recueil Lebon ; CE, 30 juillet 2003, n° 232238, aux tables du recueil Lebon ; CE, 6 janvier 2006, n° 264449 ; CE, 2 août 2011, Chambre de métiers et de l'artisanat de la Guadeloupe, n° 348298).

Par ailleurs, la nature des troubles dont souffre l'intéressé doit être prise en considération dans l'appréciation de sa capacité à consulter son dossier et à assurer sa défense de manière effective (cf. CAA Bordeaux, 26 mai 2014, n° 12BX01815). Toutefois, la circonstance qu'un fonctionnaire soit placé en congé pour motif médical en raison d'un état dépressif au moment du conseil de discipline ne saurait, en elle-même, suffire à établir une incapacité à présenter utilement sa défense (CAA Bordeaux, 10 mai 2012, n° 11BX02308 ; CAA Paris, 6 février 2007, n° 06PA00451).

En revanche, comme l'a jugé le Conseil d'État, "il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'engagement d'une procédure disciplinaire par l'autorité territoriale serait, à peine d'irrégularité, subordonné à une formalité préalable destinée à vérifier l'état de santé mentale du fonctionnaire concerné" (CE, 17 février 2023, n° 450852, aux tables du recueil Lebon ; CE, 15 octobre 1971, n° 75258, au recueil Lebon).

S'il est vrai qu'en principe, en cas de retour à l'expéditeur d'une lettre recommandée avec avis de réception le courrier est réputé avoir été notifié à la date de sa présentation au domicile de l'intéressé s'il est établi que le service postal a, conformément à la réglementation en vigueur, déposé un avis d'instance l'informant que le pli était à sa disposition au bureau de poste durant quinze jours (cf. CE, 23 juin 2000, n° 185477, aux tables du recueil Lebon ; CE, 24 avril 2012, Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, n° 341146, aux tables du recueil Lebon), il reste que l'agent, dans les faits, n'aura pas été effectivement informé de ses droits dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à son encontre.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : HOSPITALISATION EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ MENTALE D'UN AGENT. REPORT DU CONSEIL DE DISCIPLINE ET DROITS DE LA DÉFENSE

Note DAJ A4 n° 2025-003494 du 2 avril 2025

En outre, il conviendrait de pouvoir s'assurer que l'agent ne souffre pas de troubles tels qu'ils le mettraient dans l'incapacité d'exercer ses droits.

Autrement dit, pour ces raisons, il paraît plus prudent, dans un tel cas de figure, de reporter la tenue du conseil de discipline à une date ultérieure.

Enfin, s'agissant de la sanction disciplinaire elle-même, il est nécessaire de tenir compte, le cas échéant, du discernement de l'intéressé au moment des faits. En effet, l'agent dont le discernement aurait été aboli au moment des faits et qui ne pourrait être regardé comme responsable de ses actes ne peut légalement faire l'objet d'une sanction (cf. CE, 2 juillet 1980, Centre hospitalier de Saint-Quentin, n° 14018, au recueil Lebon ; CE, n° 450852, susmentionnée). En cas d'altération du discernement, il convient d'en tenir compte pour déterminer la proportionnalité de la sanction (CE, 15 octobre 2020, n° 438488).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE ET PROTECTION FONCTIONNELLE

Note DAJ A4 n° 2025-002973 du 19 mars 2025

L'absence de contrat de travail et l'absence de lien de subordination entre les volontaires en service civique et leur organisme d'accueil ne sauraient faire obstacle à la reconnaissance du droit, pour les volontaires en service civique de bénéficier de la protection fonctionnelle.

Aussi, au cas présent, si les attaques subies par le volontaire en service civique l'ont été alors qu'il participait à une mission de service public, et en l'absence d'une faute personnelle qui ferait obstacle au bénéfice de la protection fonctionnelle, il conviendra de lui accorder cette protection.