



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- L'évolution des salaires : comparaison public-privé



TEXTES OFFICIELS

- Modification de certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale ;
- FAQ relative à la retraite progressive dans la fonction publique.



JURISPRUDENCES

- Valeur juridique des réponses ministérielles ;
- Valeur juridique d'une enquête administrative dans la procédure disciplinaire ;
- Motivation de l'avis du conseil de discipline ;
- Habilitation pour engager des dépenses ;
- Le délai de départ de la prescription quadriennale.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Situation des ATSEM contractuels ;
- Exclusion des contractuels secrétaires de mairie de la loi du 30 décembre 2023 ;
- Demande de revalorisation statutaire et salariale des ATSEM ;
- Prise en charge des arrêts maladie par les collectivités territoriales ;
- Spécificités territoriales de la fonction publique concernant les emplois de supérieurs direction ;
- Quels critères pour l'application du RIFSEEP ? ;
- Indemnité pour travail dominical des agents territoriaux ;
- Dissolution d'un syndicat mixte et sort des agents contractuels ;
- Difficultés de recrutement d'agent contractuel dans les communes de moins de 40 000 habitants ;
- Règles de légalité applicables à l'élection des adjoints au maire en cas de lien familial avec un agent communal ;



DANS CE NUMÉRO...



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Refus par un agent communal d'exercer des fonctions de régisseur de recettes ;
- Difficultés liées à la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie ;
- Harmonisation de la bonification d'ancienneté pour les secrétaires de mairie ;
- Possible titularisation des secrétaires de mairie contractuels ;
- Passage en catégorie B des syndicats des secrétariats pour les EPCI ;
- Valorisation de l'expérience de secrétaire de mairie dans une mairie déléguée ;
- Champ de responsabilité et responsabilité financière des gestionnaires publics.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉVOLUTION DES SALAIRES : COMPARAISON PUBLIC- PRIVÉ

Insee, Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023, 23/07/2025

Insee, À volume annuel de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé, 20/03/2025

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, 15/11/2024

La rémunération est autant une question de constante actualité qu'un enjeu d'attractivité pour la fonction publique, sans que le versant territorial n'y fasse exception.

En effet, plusieurs dossiers d'actualité de l'ACTUS RH, depuis juin 2024, ont abordé cette question ; notamment :

- Le RIFSEEP et sa décennie (ACTUS RH n°90) ;
- La non reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (ACTUS RH n°95) ;
- La rémunération comme étant un levier incontournable d'attractivité (ACTUS RH n°97) ;
- Les enjeux de rémunération toujours prépondérants subordonnés au respect de l'autonomie financière des collectivités (ACTUS RH n°99).

Néanmoins, l'ensemble de ces dossiers, ainsi que leurs sources, ne reposent que sur des données centrées sur la fonction publique. Ainsi, le dossier d'actualité de cette édition se concentre sur une étude comparée de l'évolution des salaires entre les versants de la fonction publique mais également en comparaison avec le secteur privé.

I- La comparaison inter versant de la fonction publique

A- Focus : La diminution de la rémunération au sein de la fonction publique

Corrigé de la forte inflation (+4,9 % en 2023, après +5,2 % en 2022), le salaire net moyen baisse de 0,9 % en 2023, après déjà une baisse de 1,1 % en 2022. La baisse est proche de celle moyenne pour l'ensemble de la fonction publique (-0,7 % en euros constants).

La baisse du salaire net moyen de l'ensemble des agents en 2023 (-0,9 % en euros constants) résulte des évolutions des salaires et des effectifs de chacun de ces groupes. Elle s'explique principalement par l'écart de salaires entre « entrants » et « sortants » : les jeunes générations entrantes sont moins rémunérées que celles plus âgées, sortantes. De plus, les variations d'effectifs des différents groupes ne contribuent pas à l'évolution du salaire net moyen.

Les agents publics en place toute l'année, chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail sur les années 2022 et 2023, représentent, en équivalent temps plein, 69,3 % des effectifs de la fonction publique territoriale (77,9 % des fonctionnaires et 40 % des non-fonctionnaires).

Le salaire net moyen de ces agents, baisse de 0,2 % en euros constants entre 2022 et 2023, après quatre ans de hausse. Pour les fonctionnaires, la baisse est de 0,4 % en euros constants, alors que pour les contractuels elle augmente de 1,6 %. Ces derniers, occupant principalement des emplois moins rémunérateurs, ont davantage bénéficié des mesures de préservation de pouvoir d'achat.

B- Les disparités de rémunération au sein de la fonction publique

En 2022, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 3 121 euros en équivalent temps plein. Plus précisément, il est de :

- 3 404 euros dans la fonction publique de l'État ;
- 2 640 euros dans la fonction publique territoriale ;
- 3 358 euros dans la fonction publique hospitalière.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉVOLUTION DES SALAIRES : COMPARAISON PUBLIC- PRIVÉ

Insee, Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023, 23/07/2025

Insee, À volume annuel de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé, 20/03/2025

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, 15/11/2024

Concernant le salaire net mensuel, sur la même période, s'élève à 2 527 euros en équivalent temps plein ; plus détaillé :

- 2 743 euros dans la fonction publique de l'État ;
- 2 145 euros dans la fonction publique territoriale ;
- 2 734 euros dans la fonction publique hospitalière.

Il en ressort que les agents territoriaux sont ceux qui disposent de la rémunération la plus basse des différents versants.

En outre, la rémunération des agents publics comprend deux parties :

- Le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent ;
- Le régime indemnitaire, les primes et indemnités, qui diffère selon les employeurs, en lien avec les fonctions exercées, ou les sujétions particulières, soumis à la libre administration des collectivités.

Parmi celles-ci, on trouve par exemple le complément indemnitaire annuel (CIA), introduit par le régime indemnitaire déployé à partir de 2014 et qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit à 24,4 % en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires. Cette part est en moyenne relativement homogène entre les versants :

- 23,8 % dans la fonction publique de l'État ;
- 25,2 % dans la fonction publique territoriale ;
- 24,4 % dans la fonction publique hospitalière.

Ainsi, le régime indemnitaire correspond, en moyenne, à un peu plus d'un quart de la rémunération des agents de la territoriale.

C- Focus sur la fonction publique territoriale

En 2023, la moitié des agents territoriaux en équivalent temps plein perçoivent 2 052 euros nets par mois ou moins. Ainsi, le pouvoir d'achat de ce salaire net médian recule de 0,8 % en 2023. Un agent sur dix perçoit moins de 1 597 euros nets par mois. Ce seuil ayant connu une hausse de 0,3 % en euros constants reposant sur le fait des revalorisations du Smic ainsi que du bas des grilles indiciaires des agents relevant des catégories C et B. Par ailleurs, 10% des agents gagnent plus de 3 126 euros, seuil en baisse de 1,3 % en euros constants.

Ces disparités salariales se resserrent :

- Pour les fonctionnaires, le salaire net médian est de 2 111 euros mensuels, en baisse de 1,0 % en euros constants sur un an ;
- Pour les contractuels, le salaire étant, en moyenne, moins élevé que celui des fonctionnaires, ils ont particulièrement bénéficié des mesures spécifiques aux plus basses rémunérations. Ainsi, parmi les contractuels, leur salaire net médian s'élève à 1 825 euros, en augmentation de 1,1 % en euros constants par rapport à 2022.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉVOLUTION DES SALAIRES : COMPARAISON PUBLIC- PRIVÉ

Insee, Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023, 23/07/2025

Insee, À volume annuel de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé, 20/03/2025

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, 15/11/2024

En équivalent temps plein, en 2023, le salaire net moyen des fonctionnaires de :

- Catégorie A, représentant 13% des effectifs, est de 3 534 euros par mois en 2023, il baisse de 1,3 % en euros constants par rapport à 2022 ;
- Catégorie B, représentant 15% des effectifs, baisse davantage en euros constants (-1,7 %), à 2 493 euros ;
- Catégorie C, représentant 72% des effectifs, perçoivent 2 060 euros par mois, soit une baisse de 1,1 % en euros constants par rapport à 2022, malgré les mesures de préservation du pouvoir d'achat qui ont davantage bénéficié aux plus bas salaires.

Pour les agents contractuels, ils perçoivent en moyenne 2 061 euros nets par mois en 2023, en hausse de 0,5 % en euros constants sur un an. Cette hausse s'explique par le fait que les nouveaux contractuels occupent majoritairement des emplois moins rémunérateurs que les fonctionnaires, et bénéficient donc davantage des différentes mesures de préservation du pouvoir d'achat.

Les principaux employeurs du versant territorial sont :

- Les communes (52 % de l'emploi total en EQTP), avec un salaire net mensuel moyen de 2 121 euros ;
- Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (15 %) où le salaire net moyen baisse en euros constants (-1,2%) ;
- Les départements (14 %) avec un salaire net qui atteint 2 478 euros en moyenne par mois dans les départements, en légère hausse (+0,2 %), du fait de l'élargissement du champ d'application du complément de traitement indiciaire (CTI) aux agents qui exercent dans les filières sociales et médico-sociales.

Plus spécifiquement, les agents des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) perçoivent une rémunération moyenne s'élevant à 3 030 euros pour, en raison des primes spécifiques dont ils bénéficient. Le salaire net moyen baisse en euros constants dans les SDIS (-1,2%). En raison de sujétions particulières, les agents de la filière « Incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des départements d'incendie et de secours (SDIS), sont les mieux rémunérés en moyenne (3 065 euros mensuels).

Elle s'élève à 2 185 euros par mois dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles, qui comptent 45 % d'agents contractuels, et à 2 380 euros dans les régions. En 2023, le salaire net moyen baisse en euros constants dans les communes et les régions (-1,4 %), et plus modérément dans les CCAS et caisses des écoles (-0,2 %). Enfin dans les centres de gestion (CDG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le salaire net atteint 2 560 euros.

II- Les différences de rémunération entre le public et le privé

Il convient tout d'abord de préciser que la comparaison directe des salaires entre les secteurs public et privé est complexe, notamment, sans être exhaustif, pour les raisons suivantes :

- Des pratiques salariales différentes en fonction des employeurs, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes par exemple) et le passage du salaire brut au salaire net diffère en considération du taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.
- Des conditions de travail et d'emploi qui peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein, etc.).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉVOLUTION DES SALAIRES : COMPARAISON PUBLIC- PRIVÉ

Insee, Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023, 23/07/2025

Insee, À volume annuel de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé, 20/03/2025

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, 15/11/2024

En 2022, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 630 euros donc plus élevé en moyenne que dans la fonction publique.

Cependant, selon l'INSEE, en 2021, le revenu salarial moyen dans la fonction publique est supérieur de 9,3 % à celui du secteur privé. En effet, les salariés de la fonction publique ont un volume annuel de travail en moyenne plus élevé. À volume de travail identique, les agents de la fonction publique perçoivent un salaire net moyen inférieur de 3,7 % à celui de leurs homologues du secteur privé, malgré leur âge et leur niveau de diplôme en moyenne plus élevés.

Les salaires dans le secteur privé sont plus dispersés que dans le public, avec à la fois plus de bas salaires et plus de très hauts salaires. Les écarts de salaire entre les plus et les moins diplômés ou entre salariés à temps partiel ou à temps complet sont ainsi plus marqués dans le privé que dans le public, y compris à autres caractéristiques identiques. À l'inverse, l'écart entre emplois à durée déterminée et emplois à durée indéterminée est moindre dans le privé.

Par exemple, les cadres et professions intellectuelles supérieures, qui représentent plus d'un cinquième des salariés des secteurs privé comme public, ont un salaire net mensuel moyen supérieur dans le secteur privé (4 489 euros, contre 3 611 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 57 % des effectifs dans le secteur privé, contre 46 % dans la fonction publique. Ils sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (2 031 euros, contre 1 913 euros dans le privé).

A- L'écart de niveau de salaire reposant sur la quotité de travail annuelle

La différence de rémunération en faveur de la fonction publique provient d'abord des différences de volume annuel de travail en équivalent temps plein. En effet, celui de la fonction publique est en moyenne supérieur de 13,5 % à celui du secteur privé, et même de 15,3 % parmi les seuls salariés à temps complet. Cette différence de volume annuel de travail s'explique surtout par le fait que les fonctionnaires sont plus fréquemment en emploi sans interruption du début à la fin de l'année, alors que les salariés du privé ont davantage d'interruptions de leur temps de travail, du fait par exemple du délai entre deux contrats à durée limitée (CDD, intérim, saisonniers, etc.).

En outre, les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,6 ans contre 40,9 ans). L'entrée des salariés est plus tardive dans la fonction publique, en raison notamment des niveaux de diplôme exigés, mais aussi de l'obtention d'un concours, pour occuper de nombreux emplois. De ce fait, le volume annuel de travail moyen des salariés de la fonction publique est inférieur à celui des salariés du secteur privé pour les moins de 25 ans (de 5,3 %), mais il lui est supérieur dans toutes les autres catégories d'âge.

B- À volume annuel de travail égal, le salaire annuel net est plus élevé dans le secteur privé

Le salaire annuel net en équivalent temps plein dans la fonction publique est en moyenne de 29 450 euros, inférieur de 3,7 % à celui d'un salarié du secteur privé. Cet écart, favorable au public jusqu'en 2013, s'est ensuite inversé. Ainsi, alors qu'en 1995 le salaire net moyen en équivalent temps plein dans la fonction publique était supérieur de 9,1 % à celui du secteur privé, il lui est devenu inférieur de 3,7 % en 2021, avec une inversion en 2013.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉVOLUTION DES SALAIRES : COMPARAISON PUBLIC- PRIVÉ

Insee, Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023, 23/07/2025

Insee, À volume annuel de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé, 20/03/2025

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, 15/11/2024

Du fait des structures par âge des salariés différentes entre le public et le privé, l'écart de salaire net en équivalent temps plein en défaveur de la fonction publique est plus marqué au sein de chacune des tranches d'âge étudiées (compris entre -6,2 % et -8,7 %) que pour l'ensemble des salariés (-3,7 %).

C- Les écarts salariaux entre public et privé ne s'expliquent qu'en partie par la structure de l'emploi

La comparaison des salaires dans la fonction publique entre les deux secteurs est limitée par le fait que de nombreux métiers sont exercés dans un seul des deux secteurs. Ainsi, les différences de salaires sont directement liées à des différences de structure de l'emploi par :

- Diplôme ;
- Processus de détermination du salaire qui diffère entre les deux secteurs ;
- La modalité d'exercice du temps de travail.



TEXTES OFFICIELS : MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÉGIMES INDEMNITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n°2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale

Le décret modifie plusieurs dispositions réglementaires relatives aux régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale. Il actualise ainsi l'intitulé et certaines dispositions du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pour prendre en compte l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique et la création du corps des psychologues du ministère de la justice. Il tire également la conséquence du déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour certains corps équivalents de l'Etat en actualisant le tableau des équivalences provisoires du décret susmentionné.



TEXTES OFFICIELS : FAQ RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DGAFP, FAQ, 1er septembre 2025

La réforme des retraites facilite les transitions entre la vie professionnelle et la retraite, notamment en ouvrant la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023.



JURISPRUDENCES : VALEUR JURIDIQUE DES RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Conseil d'État, 9ème chambre, 16/09/2025, n°505228

Cette jurisprudence rappelle que les réponses faites par les ministres aux questions écrites des parlementaires ne constituent pas des actes susceptibles de faire l'objet d'un recours contentieux. Toutefois, il en va autrement lorsque la réponse comporte une interprétation par l'administration de la loi fiscale pouvant lui être opposée par un contribuable sur le fondement des dispositions de l'article L. 80 A du livre des procédures fiscales.

Les réponses aux questions écrites posées par les députés et les sénateurs ont pour objet d'informer ceux-ci de l'action conduite par le Gouvernement. Cet objet même fait obstacle à ce que ces réponses puissent s'insérer dans la hiérarchie des normes de droit et, dès lors, se substituer aux décisions réglementaires ou individuelles prises par les autorités administratives compétentes. De plus, eu égard au principe d'indépendance des juridictions, l'interprétation des dispositions législatives donnée par le Gouvernement n'engage pas le juge, qui reste maître du sens qu'il entend donner aux textes. Pour ces deux raisons, les réponses ministérielles n'ont pas, en principe, de valeur juridique (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 28/08/1997, n°00441, page 2198).

Les interprétations données par les ministres dans les réponses à des parlementaires ne s'imposent pas aux juridictions administratives (Conseil d'Etat, du 26 février 1969, 72426).

Les réponses des ministres aux questions écrites posées par les parlementaires n'ont qu'une valeur informative (CE, 12 juin 1936, Hitzel ; CE, 20 avril 1956, Sieur Lucard ; CE, 26 février 1969, Sieur Duflocq).



JURISPRUDENCES : VALEUR JURIDIQUE D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE DANS UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 5ème chambre, 19/08/2025, n°497327

La commission d'enquête administrative diligentée a recensé trente-huit témoignages écrits et réalisé quatre-vingt-trois entretiens individuels, dont l'intéressé et huit personnes venues en soutien. Dans son rapport de synthèse, la commission relève que les témoignages et auditions recueillies imputent à l'agent, d'une part, des dysfonctionnements graves et répétés entretenant un climat de stress intense et de peur au quotidien, excédant manifestement les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et ayant pour conséquence un vécu de souffrance au travail et, d'autre part et pour une majorité d'entre eux, des propos dévalorisants et humiliants à l'égard de plusieurs étudiants, ainsi que des critiques virulentes et répétées sur la qualité de leur travail.

Pour juger que n'étaient pas suffisamment précisés ou caractérisés, pour pouvoir entrer sous la qualification de harcèlement ou de manquements aux obligations professionnelles et déontologiques, les faits relatés par les témoignages joints à sa saisine, la juridiction disciplinaire a retenu, d'une part, que beaucoup de ces témoignages étaient indirects et peu circonstanciés et, d'autre part, que d'autres témoignages relevaient en sens contraire que le comportement de l'agent n'était empreint d'aucune malveillance, poursuivait des finalités pédagogiques et relevait de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. En statuant ainsi, alors qu'il ressortait des pièces du dossier qui lui était soumis, notamment les constatations de la commission d'enquête administrative qu'en ayant dénigré de manière répétée plusieurs de ses étudiants et exercé une pression excessive et injustifiée contribuant à une dégradation du climat de travail, le comportement de l'agent est constitutif d'un manquement aux obligations déontologiques, la juridiction disciplinaire a inexactement qualifié les faits de l'espèce.



PRÉCISIONS UTILES ...

Il résulte de cette jurisprudence qu'une enquête administrative peut avoir une valeur probante dans la procédure disciplinaire dès lors qu'elle est matériellement et vraisemblablement circonstanciée.

Ainsi, le Centre de gestion met à votre disposition les guides suivants :





JURISPRUDENCES : MOTIVATION DE L'AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Conseil d'État, 5ème chambre, 19/08/2025, n°495772

L'avis adopté par le conseil de discipline pour examiner la situation de l'agent se réfère à des " manquements graves aux obligations professionnelles et agissements extrêmement graves supposés à l'encontre d'un résident de l'EHPAD : maltraitance physique et verbale ". En estimant que cette motivation était insuffisante, au motif qu'elle n'indique pas les dispositions législatives ou réglementaires méconnues, alors qu'elle permettait à l'agent de connaître précisément les faits qui lui étaient reprochés, qui sont détaillés dans le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline, et que celle-ci, en tant qu'infirmière, ne pouvait ignorer que le fait, pour le personnel soignant, de maltraiter et de brutaliser les patients constitue un manquement grave aux devoirs professionnels les plus élémentaires.



JURISPRUDENCES : HABILITATION POUR ENGAGER DES DÉPENSES

COUR DES COMPTES - CHAMBRE DU CONTENTIEUX - Arrêt - 22/07/2025 - Commune de Provin (Nord)
- Affaire n° 85 - n°S-2025-1041

Les délégations de signature consenties par un maire à un agent de direction, en application de l'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales, cessent de produire effet à la fin du mandat de l'élu, même si l'élection a conduit à la réélection du maire délégant et que le collaborateur délégataire est maintenu dans ses fonctions. Le premier alinéa de l'article L. 2122-8 de ce même code prévoit à cet égard que « la séance au cours de laquelle il est procédé à l'élection du maire est présidée par le plus âgé des membres du conseil municipal ». Le troisième alinéa de l'article L. 2122-15 du même code dispose qu'« en cas de renouvellement intégral, les fonctions de maire et d'adjoint sont, à partir de l'installation du nouveau conseil jusqu'à l'élection du maire, exercées par les conseillers municipaux dans l'ordre du tableau ». Il résulte de ces dispositions que les fonctions du maire, même réélu, cessent à la fin de son ancien mandat. Dès lors, l'article L. 2122-20 du code général des collectivités territoriales, qui dispose, qu'à défaut de retrait, une délégation a une durée égale à celle du mandat, ne saurait avoir ni pour objet ni pour effet d'empêcher la caducité de cette délégation à l'issue de ce mandat.

De plus, tous les actes signés par le directeur général des services comme délégataire, après l'élection municipale de 2020, mais avant l'arrêté de délégation de signature de décembre 2022, sont des marchés publics, dont le maire, délégant, détenait la compétence de passation en vertu d'une délégation du conseil municipal prévue au 4° de l'article L. 2122-22 du code général des collectivités territoriales. La validité de cette délégation est limitée à « la durée de son mandat » selon les termes du premier alinéa de cet article. Le fait que le conseil municipal ait à nouveau donné pouvoir au maire de passer les marchés, après l'élection de 2020, n'a cependant pas eu pour effet de redonner vigueur à une subdélégation, devenue caduque avec la délégation principale.



JURISPRUDENCES : LE DÉLAI DE DÉPART DE LA PRESCRIPTION QUADRIENNALE

Conseil d'État, Section, 11/07/2025, n°466060

Les règles de prescription des créances détenues sur les communes et les établissements publics dotés d'un comptable public sont déterminées par la loi du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics. Aux termes de son article 1er : " Sont prescrites, au profit de l'Etat, des départements et des communes, sans préjudice des déchéances particulières édictées par la loi, et sous réserve des dispositions de la présente loi, toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis. / Sont prescrites, dans le même délai et sous la même réserve, les créances sur les établissements publics dotés d'un comptable public. " Aux termes de son article 3 : " La prescription ne court ni contre le créancier qui ne peut agir, soit par lui-même ou par l'intermédiaire de son représentant légal, soit pour une cause de force majeure, ni contre celui qui peut être légitimement regardé comme ignorant l'existence de sa créance ou de la créance de celui qu'il représente légalement. ".

Pour l'application des règles de prescription, lorsqu'est demandée l'indemnisation du préjudice résultant de l'illégalité d'une décision administrative, le point de départ de la prescription doit être déterminé en se référant à la date à laquelle il est établi que le titulaire du droit a eu connaissance de cette décision, notamment par sa notification. Le délai de la prescription quadriennale régie par la loi du 31 décembre 1968 court à compter du 1er janvier de l'année suivant cette date.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SITUATION DES ATSEM CONTRACTUELS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 16/09/2025, n°9058, page 7983

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), lorsqu'ils sont contractuels, bénéficient des mêmes droits que les autres agents contractuels de la fonction publique territoriale s'agissant du passage en contrat à durée indéterminée (CDI). Les conditions sont fixées à l'article L. 332-10 du code général de la fonction publique : « tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent (...) avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée ». Si tel n'est pas le cas, le juge administratif peut, le cas échéant, remédier à cette situation et enjoindre à l'employeur de conclure un CDI. Par ailleurs, si les intéressés souhaitent devenir fonctionnaire, ils peuvent passer le concours interne d'ATSEM après « au moins deux années de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel » (article 3 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM), dans les mêmes conditions que les autres contractuels pour être fonctionnaire. Il n'est pas envisagé de mesure complémentaire spécifique au profit des ATSEM contractuels.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : EXCLUSION DES CONTRACTUELS SECRÉTAIRES DE MAIRIE DE LA LOI DU 30 DÉCEMBRE 2023

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 16/09/2025, n°9057, page 7982

En application des dispositions de l'article L.332-12 du code général de la fonction publique, une collectivité territoriale peut proposer un nouveau contrat à durée indéterminée à un agent bénéficiant déjà de ce type de contrat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. L'objet de ces dispositions est de permettre la portabilité d'un contrat à durée indéterminée que ce soit sur les mêmes fonctions ou sur des fonctions différentes d'un même niveau hiérarchique. Ainsi, dans le cas de fonctions pouvant être occupées par des agents relevant de plusieurs catégories hiérarchiques, la modification de la catégorie de référence nécessite l'établissement d'un nouveau contrat qui pourra également être un contrat à durée indéterminée. En application de ces dispositions, un employeur peut proposer à un secrétaire général de mairie contractuel en contrat à durée indéterminée, assimilé à un emploi de catégorie C, un nouveau contrat à durée indéterminée de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B. Par ailleurs, les articles L. 332-9 et L. 332-10 du code général de la fonction publique disposent qu'un agent contractuel affecté sur un emploi permanent justifiant de 6 années de services publics dans un emploi de même catégorie hiérarchique doit être recruté sur un contrat à durée indéterminée. L'objet de ces dispositions est de permettre de comptabiliser l'ensemble des contrats concourant à l'occupation de fonctions similaires. Dans le cas de fonctions pouvant être occupées par des agents relevant de différentes catégories hiérarchiques, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doit être prise en compte. Dans ces conditions, un secrétaire général de mairie contractuel assimilé à un emploi de catégorie C sur un contrat à durée déterminée de 3 ans, renouvelé sur un contrat de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B pour un nouveau contrat à durée déterminée de 3 ans, ne pourra être renouvelé ensuite sur un emploi de secrétaire général de mairie que sur un contrat à durée indéterminée. Il semblerait néanmoins que l'échéance du 1^{er} janvier 2028 soit déterminante s'agissant de la portabilité d'un CDI de catégorie C vers la catégorie B par exemple.





RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DEMANDE DE REVALORISATION STATUTAIRE ET SALARIALE DES ATSEM

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 16/09/2025, n°9056, page 7981

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 a fait que, depuis la rentrée scolaire 2019, chaque enfant de 3 à 16 ans présent sur notre territoire est concerné par l'instruction obligatoire, sans exception. En abaissant à 3 ans l'âge du début de l'instruction obligatoire, la loi garantit un égal droit d'accès à l'école à tous les enfants, sans aucune distinction, en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers. Aucune autre disposition ne conditionne l'accès à l'école à la maturité physiologique des enfants. Tout enfant de plus de 3 ans doit donc pouvoir être inscrit dans une école maternelle. Cependant, il est prévu que les enfants scolarisés en petite section d'école maternelle puissent bénéficier, à l'initiative de leur famille, d'un aménagement de leur temps de présence à l'école. La loi du 26 juillet 2019 précitée n'emporte pas nécessité de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel, a revalorisé le statut des ATSEM, notamment en renforçant les perspectives d'évolution de carrière et en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B). Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle de 1 promotion pour 3 recrutements externes à la règle de 1 pour 2, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. S'agissant du classement dans la catégorie hiérarchique B, les ATSEM, qui relèvent d'un cadre d'emplois de la filière sociale, ne font pas partie du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRISE EN CHARGE DES ARRÊTS MALADIE PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 16/09/2025, n°8547, page 7979

L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-198 du 27 février 2025 ont réduit le traitement perçu par les agents publics territoriaux pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO) à hauteur de 90 %. Le traitement pendant les neuf mois suivants du congé de maladie ordinaire reste en revanche inchangé. Les agents publics territoriaux continuent de percevoir 50 % de leur traitement durant cette période. En matière indemnitaire, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent, en application du principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, instituer pour leurs agents un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'État. Ainsi, pendant les trois premiers mois du CMO, le régime indemnitaire peut être maintenu à hauteur de 90 % au maximum, conformément à l'alinéa 1 de l'article 1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, qui prévoit que ce régime est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur cette mesure mais reste néanmoins attentif aux préoccupations exprimées sur la santé et la rémunération des agents publics.



Le projet de réforme des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration de l'attractivité des trois versants de la fonction publique. Engagée en premier en 2023, la réforme de l'encadrement administratif de l'État est une réforme et globale, dont l'objectif est de permettre une plus grande mobilité et une plus grande ouverture des fonctions liées aux emplois supérieurs. A cette fin, elle s'est notamment concrétisée par la création du nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État par la fusion de 16 corps, l'instauration d'une grille indiciaire unique et revalorisée, la suppression du principe de double carrière lors de l'occupation d'un emploi fonctionnel et la mise en place d'un régime indemnitaire réévalué et simplifié, destiné à mieux refléter les responsabilités exercées et faciliter l'évolution de carrière. Pour mieux fluidifier les parcours et déroulés de carrière dans un cadre interministériel, les emplois supérieurs de l'État ont été répartis en 4 niveaux, auxquels sont associés des plafonds indemnitaires et des accélérateurs de carrière. Ainsi, les emplois supérieurs à plus hautes responsabilités, comme le secrétaire général du Gouvernement, les Préfets de région ou certains postes d'ambassadeur, sont classés en niveau 1. Dans cette même logique, les emplois supérieurs sont classés dans les niveaux 2 à 4, le niveau 4 comprenant des emplois supérieurs ayant des responsabilités moins importantes. Cette réforme de l'encadrement supérieur de l'État a vocation à être transposée à la fonction publique territoriale selon les mêmes paramètres, selon un principe d'homologie, tout en tenant compte des spécificités qui lui sont propres. A l'instar des emplois supérieurs de l'État, les emplois de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, qui ne peuvent d'ores et déjà être occupés que par des administrateurs territoriaux ou des agents relevant de cadres d'emplois de ce même niveau, seront ainsi répartis en quatre niveaux. En application des décrets n° 87-1101 et du décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987, les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés sont actuellement classés par catégories de collectivités territoriales et strate de population. A ce classement, sont associées des grilles indiciaires et des durées d'échelon. La répartition future en quatre niveaux des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales nécessite donc de changer de modèle, en dissociant la grille indiciaire du niveau de l'emploi fonctionnel occupé, puisqu'il n'y aura plus qu'une unique grille indiciaire, celle des administrateurs territoriaux. Cette dissociation facilitera les mobilités des fonctionnaires territoriaux entre différents types et tailles de collectivités territoriales. Quel que soit le niveau auquel est classé l'emploi, l'agent bénéficiera de la grille indiciaire des administrateurs territoriaux, fortement revalorisée. Cette répartition a été préparée et concertée dans une logique de comparabilité avec les emplois supérieurs de l'État pour faciliter les mobilités inter-fonctions publiques, faciliter leur prise en compte dans le déroulé de carrières des fonctionnaires et bien sûr respecter le principe d'égalité de traitement des agents publics. Ainsi, une proposition de répartition des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et sa comparaison avec les emplois supérieurs de l'État a été communiquée aux membres du conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans le cadre de l'examen des décrets portant réforme de la haute fonction publique territoriale. Ce classement, qui fait l'objet d'un arrêté, s'appuie sur une proposition partagée une première fois en juin 2024 et amendée après une large concertation avec les associations d'élus et les associations professionnelles citées dans la question. Il a notamment été pris en compte l'objectif de différencier les fonctions et donc les responsabilités en classant les postes des directeurs généraux de service, quelles que soient leurs collectivités employeuses, à minima au niveau 3.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : QUELS CRITÈRES POUR L'APPLICATION DU RIFSEEP ?

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 09/09/2025, n°5746, page 7700

Le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification partage pleinement l'objectif de transparence, d'égalité de traitement et de simplification administrative dans l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Des efforts continus sont menés pour clarifier les critères d'attribution, homogénéiser et améliorer les pratiques entre les services dans l'optique de rendre les dispositifs plus lisibles pour les agents comme pour les gestionnaires. Encadré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dans la fonction publique de l'Etat, le dispositif du RIFSEEP a précisément été institué dans une logique de rationalisation des régimes indemnitaires existants. Il est composé de deux parts : - l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (article 2 du décret du 20 mai 2024) ; - le complément indemnitaire annuel, qui valorise l'engagement professionnel et la manière de servir, dont l'appréciation se fonde sur la base de l'entretien professionnel (article 4 du même décret). L'article 2 du décret n° 2014-513 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions, les emplois pouvant être répartis au sein de groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants : - fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ; - technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; - sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. La structure statutaire reste un repère dans la mesure où le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou cadre d'emplois. Ce dernier et le grade de l'agent sont, des éléments pris en compte dans la détermination des montants versés. Ainsi, le second alinéa de l'article 2 précité précise que le nombre de groupes est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi et que les montants minimaux pouvant être versés sont définis par grade. Cette articulation peut parfois créer un décalage de perception pour les agents, notamment lorsque les règles de gestion internes ne sont pas suffisamment explicitées. C'est pourquoi des circulaires indemnitaires sont systématiquement publiées par les ministères pour définir, de manière transparente, les modalités de classement dans les groupes de fonctions et les montants correspondants.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DOMINICAL DES AGENTS TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 04/09/2025, n°05244, page 4773

L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (IHTDJF), spécifique à la fonction publique territoriale, a été instituée par l'arrêté 19 août 1975 en faveur des agents communaux. Elle a ensuite été étendue à l'ensemble des agents publics territoriaux par un arrêté du 31 décembre 1992. Dans ce cadre, l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut instaurer l'IHTDJF au profit des agents territoriaux appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre six heures et vingt et une heures dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail. Son montant horaire de référence est fixé à 0,74 euro par heure effective de travail, conformément à l'arrêté du 19 août 1975. L'IHTDJF est également cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Par ailleurs, certains agents territoriaux appartenant aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale peuvent également bénéficier de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et des jours fériés. Instituée par le décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 et l'arrêté du 16 novembre 2004 modifié, cette indemnité est initialement prévue pour les agents hospitaliers qui exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié sur la base de huit heures de travail effectif. Son montant de référence, récemment revalorisé par l'arrêté du 22 décembre 2023, est passé de 44,89 à 60 euros. Ce dernier évolue dans les mêmes proportions que la valeur annuelle du traitement des fonctionnaires d'État afférent à l'indice 100 majoré. En application de l'article 1er du décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense, les fonctionnaires de l'État de différents corps paramédicaux du Ministère de la Défense bénéficient de l'ensemble des primes et indemnités attribuées aux personnels homologues des établissements d'hospitalisation publics.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DOMINICAL DES AGENTS TERRITORIAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 04/09/2025, n°05244, page 4773

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, pris en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, établit des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FDT) et les corps de la fonction publique de l'État. Ainsi, plusieurs cadres d'emplois paramédicaux de la FPT sont assimilés aux corps paramédicaux civils du ministère de la défense, selon le tableau C de l'annexe 1 du décret précité. Ces équivalences permettent, sous réserve de délibération, aux cadres d'emplois concernés de percevoir l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et des jours fériés dont le montant est supérieur à l'IHTDJF. En outre, les agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, si une délibération le prévoit, une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié en application du décret n° 2008-797 du 20 août 2008 et de l'arrêté pris le même jour. Son montant plafonné à 46,53 euros évolue également dans les mêmes proportions que la valeur annuelle du traitement des fonctionnaire d'État afférent à l'indice 100 majoré, et demeure dans tous les cas, supérieur au montant de l'IHTDJF. En tout état de cause, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas à ce jour de revaloriser l'IHTDJF mais reste néanmoins attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération des agents publics dans le cadre du dialogue social. Le RIFSEEP, dont bénéficient la plupart des agents territoriaux, offre dès à présent d'importantes marges de manœuvre aux employeurs territoriaux pour valoriser les fonctions et reconnaître les sujétions des agents territoriaux dans la limite des plafonds réglementaires.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DISSOLUTION D'UN SYNDICAT MIXTE ET SORT DES AGENTS CONTRACTUELS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 04/09/2025, n°03657, page 4772

L'article L.5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) fixe les conditions de répartition du personnel en cas de dissolution d'un syndicat de communes. Ces dispositions sont applicables aux syndicats mixtes constitués, soit exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit uniquement d'EPCI, dits « syndicats mixtes fermés » (SMF), conformément à l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales. Par ailleurs, la répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Ceux-ci sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent donc les charges financières correspondantes. La règle de non dégagement des cadres protège et concerne tous les fonctionnaires. Elle implique également la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement (CE, n° 65119, 19 décembre 1986). En revanche, cette règle ne peut pas s'appliquer aux agents contractuels puisque, n'appartenant pas à un cadre d'emplois, ils ne peuvent être dégagés des cadres. La cour administrative d'appel de Bordeaux l'a confirmé dans un arrêt du 13 octobre 2003 (n° 0BX00403). Cependant, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (CAA, n° 14BX02134, 19 mai 2016), notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Une décision du Conseil d'État du 26 avril 2024 (n° 471833) conduit toutefois à nuancer cette position. Devant se prononcer sur les conditions de dissolution d'un syndicat mixte fermé, le Conseil d'État a établi un lien entre la dissolution du syndicat et la restitution de ses compétences à ses membres, et par la suite l'application de dispositions spécifiques en matière de répartition des personnels.



Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 04/09/2025, n°03657, page 4772

Le Conseil d'État a ainsi jugé que : « Il résulte de ces dispositions [IV bis de l'article L.5211-4-1 du code général des collectivités territoriales], qui sont applicables aux syndicats mixtes fermés, constitués exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale, en vertu de l'article L. 5711-1 du même code, qu'en cas de restitution d'une compétence aux communes ou établissements publics de coopération intercommunale membres d'un syndicat mixte, y compris dans le cas où, ce syndicat devant être dissous, il leur restitue l'ensemble de ses compétences, les comités sociaux territoriaux placés auprès de ce syndicat et auprès des communes ou établissements publics de coopération intercommunale membres sont obligatoirement consultés sur la convention par laquelle le syndicat et ses membres déterminent, d'un commun accord, la répartition des agents ». Il en ressort donc que, dans le cas où un syndicat mixte fermé doit être dissous et qu'il restitue à ses membres l'ensemble de ses compétences, il y a lieu d'appliquer le IV bis de l'article L.5211-4-1 du CGCT pour la mise en œuvre des modalités de répartition du personnel. Celles-ci s'appliquent à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Dans cette hypothèse, les fonctionnaires et les agents contractuels qui ont été précédemment mis à disposition du syndicat mixte fermé dans le cadre du I de l'article L5211-4-1 précité doivent rejoindre leur administration d'origine et les autres agents être répartis entre les anciens membres du syndicat. S'agissant en revanche des syndicats mixtes régis par les dispositions de l'article L.5721-2 du CGCT, dit « syndicats mixtes ouverts », aucune disposition législative ne règle les modalités de répartition de leur personnel en cas de dissolution. Toutefois, le Conseil d'État a jugé dans une décision du 10 décembre 2015 (n° 361666) qu'en cas de dissolution d'un syndicat mixte ouvert, il appartient aux membres de ce syndicat « en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques, de reprendre les agents employés par le syndicat pour la mise en œuvre du service, en fonction de la nouvelle répartition des personnels employés au sein de ce dernier entre les anciens membres du syndicat ». Cette décision pose le principe selon lequel les agents doivent suivre le service qui est restitué aux membres du syndicat. En outre, elle mentionne les « personnels » au sens large sans faire de distinction entre les fonctionnaires et les agents contractuels. La prise en compte de cet arrêt conduit ainsi à considérer que la dissolution d'un syndicat mixte ouvert emporte reprise de tous les personnels, y compris les agents contractuels.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 40 000 HABITANTS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 28/08/2025, n°04733, page 4670

Le statut de la fonction publique territoriale distingue deux sortes d'emplois susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires titulaires : les emplois de grade relevant de l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique (CGFP) et les emplois relevant de l'article L. 412-6 du même code, qualifiés d'emplois fonctionnels, dont la liste est fixée limitativement. Parmi ces emplois fonctionnels figure celui de directeur général des services (DGS), dont seules les collectivités de plus de 2 000 habitants peuvent bénéficier, s'agissant des communes. Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale sont normalement pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement. A ce titre, les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 fixent les conditions d'accession aux différents emplois administratifs de direction dont fait partie l'emploi de DGS. Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance. L'article L. 343-1 du CGFP prévoit ainsi que l'emploi de DGS d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants. Pour mémoire, ce seuil a été déjà assoupli puisqu'il a été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, le recrutement temporaire d'un agent contractuel sur un tel emploi peut être autorisé. L'article L. 332-14 du CGFP ouvre en effet cette possibilité pour motif de continuité du service et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial. Ce recrutement sur contrat d'un an maximum, prolongeable d'une année supplémentaire, ne peut se faire qu'à l'issue d'un processus ordinaire de recrutement d'un agent titulaire n'aboutissant pas et mettant en péril la continuité du service dans la commune concernée. Une fois le recrutement contractuel effectué, la commune doit poursuivre la démarche de recrutement d'un fonctionnaire afin que cette situation ne perde pas au-delà des conditions posées par l'article L. 332-14 du CGFP. L'éventuelle évolution du cadre de recrutement des contractuels au sein de la fonction publique territoriale n'a pas été abordée récemment dans le cadre des différentes consultations menées par les ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique. C'est une question qui reste ouverte et pourra, le moment venu, faire l'objet de groupes de travail dédiés.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÈGLES DE LÉGALITÉ APPLICABLES À L'ÉLECTION DES ADJOINTS AU MAIRE EN CAS DE LIEN FAMILIAL AVEC UN AGENT COMMUNAL

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 21/08/2025, n°04819, page 4565

Le législateur a entendu prévoir différentes hypothèses d'inéligibilités et d'incompatibilités pour l'exercice des fonctions de conseiller municipal. Les agents salariés communaux ne peuvent ainsi être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie (article L. 231 du code électoral). Les fonctions de conseiller municipal sont, en outre, incompatibles avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre communal d'action sociale, du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), ou au sein des services de ce même EPCI (article L. 237-1 du code électoral). En application de l'article L. 333-2 du code général de la fonction publique, l'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille : son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin. En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche le conseil municipal d'élire comme adjoint au maire un de ses membres dont la conjointe occupe au jour de l'élection des fonctions d'agent communal. Toutefois, à la suite de son élection, l'adjoint au maire, disposant de délégations du maire en ce sens, est susceptible d'être amené à se prononcer sur la carrière de son épouse. Cette situation n'est pas exempte de risque de qualification de prise illégale d'intérêts, définie comme « le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement ». En effet, si la qualification de prise illégale d'intérêts relève, au cas par cas, de la seule appréciation du juge, ce délit peut être caractérisé en cas de liens patrimoniaux (gains, avantages personnels) mais aussi de liens moraux, tels que des liens familiaux ou d'affection. A cet égard, il ressort notamment de la jurisprudence que le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur des emplois de sa collectivité est susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêt (Cour de cassation, chambre criminelle, 8 mars 2006, n° 05-85276 ; 26 novembre 2019, n° 18-87.046 ; 4 mars 2020, n° 19-83.390). En outre, aux termes de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, applicable à toutes les personnes titulaires d'un mandat électif local, « constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». Dès lors, le cas d'un adjoint au maire en charge de la délégation du personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec l'un des employés de la commune, dont il peut être amené à se prononcer sur l'évolution de carrière, est susceptible de caractériser une situation de conflit d'intérêts. Le décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014, portant application de la loi de 2013 précitée, précise les obligations de déport qui s'imposent à un élu local dans une telle hypothèse. Ainsi, son article 6 prévoit que lorsque le conseiller municipal titulaire d'une délégation de signature du maire estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il lui appartient d'informer par écrit le délégant des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Un arrêté du délégant détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences. Le maire peut soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un autre délégué, dans le silence de la loi sur ce dernier point.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REFUS PAR UN AGENT COMMUNAL D'EXERCER DES FONCTIONS DE RÉGISSEUR DE RECETTES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 21/08/2025, n°04202, page 4572

Les articles R. 1617-1 à R. 1617-18 du code général des collectivités territoriales (CGCT) fixent l'organisation et le contrôle des régies de recettes et d'avances, instituées selon les prescriptions du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. Conformément à l'article R. 1617-3 du CGCT, le régisseur est nommé par décision de l'ordonnateur de la collectivité ou de l'établissement, sur avis du comptable public assignataire. Cette nomination relève d'une procédure formelle qui doit être notifiée à l'intéressé. La prise de fonctions du régisseur ne peut intervenir qu'après l'acceptation expresse de sa nomination par l'intéressé. L'instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006 prescrit que l'agent nommé doit signer l'acte de nomination en y apposant de sa main la mention manuscrite « Vu pour acceptation ». Cette formule obligatoire manifeste expressément la volonté du régisseur d'accepter les responsabilités personnelles et pécuniaires inhérentes à la gestion de la régie. Le régisseur est notamment chargé de la garde des fonds publics ainsi que de l'exécution des opérations de trésorerie pour le compte du comptable public, conformément aux dispositions de l'article R. 1617-4 du code général des collectivités territoriales. En contrepartie des responsabilités qui lui incombent, le régisseur peut, sous réserve du respect de certaines conditions, prétendre au bénéfice d'une indemnité de maniement des fonds, conformément aux dispositions de l'article R. 1617-5-2 du code général des collectivités territoriales. Les responsabilités de régisseur constituent une partie substantielle des missions confiées à l'agent territorial, et elles doivent figurer dans sa fiche de poste. Si la modification de celle-ci intervient alors que l'agent est déjà en poste, il a la possibilité de refuser cette responsabilité, auquel cas une mobilité professionnelle ou un aménagement différent des tâches entre agents doit être travaillé. Si la fiche de poste comprend déjà les missions de régisseur lorsque l'agent candidate sur le poste, il n'est pas fondé à refuser de prendre cette responsabilité si sa candidature est retenue. L'agent peut alors seulement refuser de donner suite à sa candidature, ou accepter de prendre le poste avec les missions de régisseur qu'il comporte.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DIFFICULTÉS LIÉES À LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°8025, page 7234

La fonction de secrétaire de mairie, aujourd'hui renommée secrétaire général de mairie, ne peut être exercée, dans les communes de 2 000 habitants et plus que par des agents relevant des cadres d'emplois de catégorie A, soit de secrétaire de mairie, en extinction, soit d'attaché territorial. Les adjoints administratifs territoriaux des grades d'avancement, de catégorie C, et les rédacteurs territoriaux, de catégorie B, ne peuvent exercer les fonctions de secrétaire général de mairie que dans les communes de moins de 2 000 habitants. Il existe une exception pour les agents recrutés dans une commune de moins de 2 000 habitants dont le recensement fait basculer ladite commune dans la strate de population supérieure. Dans ce cas particulier, en application de l'article 28 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 (article R.313-18 du code général de la fonction publique à partir du 1er novembre 2025), l'agent peut rester en poste mais lorsqu'il quittera ses fonctions, la commune devra le remplacer par un agent de catégorie A. Par conséquent, la nomination de catégorie C ou B dans une commune de 2 000 habitants et plus pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie est illégale. 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. A cette fin, le législateur a adopté deux dispositions. D'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà 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. 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 fixe à quatre années d'exercice les fonctions de secrétaire de mairie pour bénéficier de ce « plan de requalification ». D'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », est instaurée de manière pérenne.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : DIFFICULTÉS LIÉES À LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°8025, page 7234

Elle permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promu en catégorie B, également sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel. Ce dispositif de « formation-promotion » n'est pas réservé aux fonctionnaires des communes de moins de 2 000 habitants. Il est conçu, principalement, pour favoriser les vocations de fonctionnaires n'étant pas secrétaire général de mairie mais qui souhaitent le devenir. Toutefois, un agent déjà secrétaire général de mairie peut également en bénéficier dans la mesure où il remplirait les conditions statutaires (8 ans de services effectifs en C et être sur un grade d'avancement). Cependant, les dispositifs de promotions internes de droit commun ou dérogatoires créés par la loi susmentionnée ne permettent pas de promouvoir des agents de catégorie B en vue d'être nommé sur un emploi de secrétaire général de mairie dans une commune de 2 000 habitants et plus.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : HARMONISATION DE LA BONIFICATION D'ANCIENNETÉ POUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°7731, page 7234

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a notamment créé un accélérateur de carrière se traduisant par un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon (article 8 de la loi). Le bénéfice de cet avantage est ouvert à tous les agents territoriaux occupant statutairement les fonctions de secrétaire général de mairie et justifiant d'une ancienneté dans cet emploi. Le décret d'application n° 2024-827 du 16 juillet 2024 de cette disposition, entré en vigueur le 1er août 2024, prévoit un double mécanisme de bonification d'ancienneté. Le premier, tous les 8 ans d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie, est obligatoire et automatique. Le second, au maximum tous les trois ans d'ancienneté dans ces mêmes fonctions, est facultatif et fondé sur la valeur professionnelle de l'agent. Ces dispositifs peuvent être cumulatifs. Contrairement au premier mécanisme de bonification d'ancienneté obligatoire qui est lié au seul exercice des fonctions de secrétaire général de mairie et qui s'applique, le cas échéant, rétroactivement à la date d'entrée en vigueur du 1er août 2024, le second mécanisme de bonification d'ancienneté, facultatif, doit faire l'objet d'une décision d'octroi selon des critères fixés dans les lignes directrices de gestion (LDG). Dès lors, si les services accomplis avant le 1er août 2024 sont pris en compte pour le calcul des trois années nécessaires pour en bénéficier, cette bonification facultative ne pourra s'appliquer qu'à la date de la prise de décision d'octroi, c'est-à-dire à la date de signature de la décision individuelle qui en fait bénéficier l'agent. Cette date ne peut être antérieure à la date d'entrée en vigueur des nouvelles lignes directrices de gestion.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : POSSIBLE TITULARISATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE CONTRACTUELS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°5893, page 7233

En application de l'article L.320-1 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires sont recrutés par concours. Les agents contractuels des collectivités territoriales n'ont donc pas vocation à être titularisés directement en tant que fonctionnaires. Toutefois, la législation et la réglementation applicables en matière de fonction publique comportent plusieurs dispositions facilitant l'évolution de l'agent contractuel en fonctionnaire. Ainsi, les statuts particuliers permettent de prendre en compte la durée des services effectifs des agents contractuels pour l'admission à concourir aux concours internes ainsi que pour la détermination du classement d'échelon. De plus, afin de favoriser le recrutement et le déroulement de carrière des agents contractuels, le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale permet la prise en compte de certaines interruptions de carrière dans la durée des services effectifs, d'une part, et assimile les services à temps partiel comme des services à temps plein, notamment pour l'admission à concourir ainsi que pour la détermination du classement d'échelon, d'autre part.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : POSSIBLE TITULARISATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE CONTRACTUELS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°5893, page 7233

Par ailleurs, l'agent contractuel, recruté pour pourvoir un emploi permanent, qui est inscrit sur une liste d'aptitude après sa réussite à un concours d'accès à un cadre d'emplois, et dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, peut être nommé sur son poste comme fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat (article L.327-5 du code général de la fonction publique). Un agent contractuel exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et inscrit sur une liste d'aptitude à la suite de la réussite à un concours externe ou interne d'accès aux cadres d'emplois englobant l'emploi de secrétaire de mairie, tels qu'adjoint administratif, rédacteur ou attaché territorial, peut donc être nommé fonctionnaire stagiaire, puis titularisé, tout en occupant les mêmes fonctions. Bien que les modalités de rémunération soient différentes de celles des fonctionnaires, les employeurs territoriaux sont incités à veiller à l'équité de rémunération entre les secrétaires généraux de mairie titulaires et les agents contractuels, recrutés pour occuper un emploi de secrétaire général de mairie, en considérant la rémunération globale. Enfin, si la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ne concerne directement que les fonctionnaires titulaires, à l'exception de l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels pour les communes de moins de 2 000 habitants, elle a, en revanche, plusieurs incidences en faveur des contractuels. Ainsi, les décrets d'application prévoient que les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie qui ont été effectuées comme contractuels par des agents devenus fonctionnaires, sont comptabilisées pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B, dit « plan de requalification » (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024). Ces années d'exercice en tant que contractuel entrent aussi de la même manière dans le calcul de l'ancienneté nécessaire au bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024). En obligeant à compter du 1er janvier 2028 le recrutement au moins en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, les agents en contrat à durée déterminée devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B. Malgré le changement de catégorie, cette modification de contrat sera sans impact sur l'ancienneté acquise pour passer en contrat à durée indéterminée, les fonctions exercées restant identiques. De même, tout nouveau contrat à durée indéterminée sur un emploi de secrétaire général de mairie devra être au moins en catégorie B à compter du 1er janvier 2028.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PASSAGE EN CATÉGORIE B DES SYNDICATS DES SECRÉTARIATS POUR LES EPCI

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°1467, page 7232

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 adopté deux dispositions à cette fin : d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà 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. D'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », est instaurée de manière pérenne. Elle permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, également sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel. 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 limite à quatre ans les années d'exercice requises sur des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, pour bénéficier du « plan de requalification ». Ce texte prévoit, par ailleurs, pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet, que la durée de service ne sera pas proratisée. L'activité est donc comptabilisée de la même manière quel que soit le temps de travail. S'agissant du dispositif de promotion interne prévu par la loi, dit la « formation-promotion », s'il est également réservé aux agents d'un grade d'avancement, il n'est en revanche pas limité aux fonctionnaires des communes de moins de 2 000 habitants.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PASSAGE EN CATÉGORIE B DES SYNDICATS DES SECRÉTARIATS POUR LES EPCI

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/08/2025, n°1467, page 7232

Le dispositif est conçu pour favoriser les vocations de fonctionnaires n'étant pas secrétaire général de mairie et souhaitant le devenir, en catégorie B, après avoir suivi la formation et réussi l'examen professionnel idoine. Toutefois, un secrétaire général de mairie peut en bénéficier s'il remplit les conditions statutaires (8 ans de services effectifs en C et être sur un grade d'avancement). Il n'existe aucune règle conditionnant ces dispositifs à un lien juridique direct de subordination avec un maire. Les agents en situation de mise à disposition quelle qu'elle soit (par un établissement public de coopération intercommunale (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), sont réputés occuper leur emploi d'origine. Ainsi, rien ne s'oppose à ce que les agents recrutés sur des emplois de secrétaire général de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes puissent bénéficier des dispositions du plan de requalification, sous réserve du respect des conditions statutaires : être adjoint administratif territorial d'un grade d'avancement et que l'emploi d'origine soit le secrétariat général de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants, exercé depuis au moins quatre ans. En revanche, un agent recruté à l'origine sur un autre emploi qui serait mis ensuite à disposition d'une commune pour assurer des fonctions de secrétaire général de mairie ne saurait bénéficier du plan de requalification, cet agent n'occupant pas un emploi de secrétaire général de mairie. En revanche, un tel agent peut bénéficier du dispositif de formation-promotion pour devenir secrétaire général de mairie. Par ailleurs, un fonctionnaire ne pouvant être à la fois dans les positions administratives de détachement et de mise à disposition, un agent inscrit sur une liste d'aptitude pourra ensuite être nommé, et donc détaché –stagiaire, dans le cadre d'emplois de promotion sous réserve de mettre fin à sa mise à disposition. Dans le cas d'un EPCI assurant une prestation de service, les agents concernés ne sont pas mis à disposition. Ils assurent une prestation de service de secrétariat général de la commune bénéficiaire. Dès lors que l'emploi créé au sein de ce service est expressément un emploi de secrétaire général de mairie au profit de communes bénéficiaires de moins de 2 000 habitants, et que les conditions statutaires susmentionnées sont remplies, rien ne s'oppose au bénéfice du plan de requalification. Dans ce cas, l'agent peut être nommé stagiaire, détaché dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial de catégorie B, sur un emploi du même service assurant cette prestation, toujours uniquement au bénéfice de communes de moins de 2 000 habitants. De même, un agent promu en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans le cadre du dispositif de « formation-promotion » peut être nommé détaché-stagiaire dans un tel service, puisque qu'il n'exerce pas dans le cadre d'une mise à disposition.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE DANS UNE MAIRIE DÉLÉGUÉE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 05/08/2025, n°5700, page 6996

Le regroupement de communes, qui correspond à une réorganisation des services, a pour conséquence la reprise des agents, avec le cas échéant un changement de poste en fonction de la nouvelle organisation par la nouvelle commune constituée. Dans le cas de la mise en place éventuelle de communes déléguées, le maire délégué dispose des prérogatives prévues au L. 2113-13 du code général des collectivités locales. La mairie déléguée peut être une annexe de la mairie regroupant l'état civil de son ressort ainsi que les éventuels services de la commune nouvelle. Toutefois, en vertu de l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie ou de celle de directeur général des services, le maire de la commune nouvelle nomme un seul agent pour un temps complet sur l'une de ces fonctions de direction des services de la commune nouvelle. La réforme issue de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 vise à valoriser les agents occupant les fonctions de secrétaire de mairie et à améliorer l'attractivité d'un métier fortement en tension. L'article 2 de cette loi a prévu un dispositif exceptionnel et dérogoire de promotion interne dit « plan de requalification ». Ce dispositif temporaire de promotion interne en catégorie B est fondé sur l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pendant au moins quatre ans. Par conséquent, les agents administratifs qui travaillent dans les mairies déléguées mais qui n'ont pas la qualité de secrétaire général de mairie ne peuvent en bénéficier. En revanche, les agents administratifs travaillant dans les mairies déléguées peuvent bénéficier du dispositif dérogoire, prévu par l'article 3 de la loi susmentionnée, dit de "formation-promotion", permettant la promotion interne en catégorie B des agents pour devenir secrétaire général de mairie, ainsi que des dispositifs communs de reconnaissance de leur valeur professionnelle (avancement de grade ou promotion interne).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CHAMP DE RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 05/08/2025, n°6072, page 6996

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics unifié entre ordonnateurs et comptables a été mis en place depuis le 1er janvier 2023. Ce nouveau régime vise à favoriser la responsabilisation des gestionnaires publics, en les sanctionnant plus efficacement pour les fautes graves aux règles d'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens publics, ayant causé un préjudice financier significatif pour la collectivité. Ces infractions, applicables aux personnels, fonctionnaires ou contractuels, quel que soit le versant de la fonction publique à laquelle ils appartiennent, sont sanctionnées par des peines d'amendes plafonnées à six mois de rémunération annuelle ou à un mois pour les infractions formelles. La Cour des comptes, juge de première instance, les prononce de manière individualisée et proportionnée à la gravité des faits reprochés, à l'éventuelle réitération des pratiques prohibées ainsi que, le cas échéant, à l'importance du préjudice. L'article L. 131-5 du code des juridictions financières précise que l'agent qui agit conformément aux instructions préalables de son supérieur hiérarchique et d'une personne habilitée n'est passible d'aucune sanction. La responsabilité du supérieur hiérarchique ou de la personne habilitée se substitue, dans ce cas, à la sienne. De plus, conformément à l'article L. 131-6 du même code, l'agent n'est passible d'aucune sanction s'il peut produire un ordre écrit préalable d'une autorité territoriale, dès lors qu'elle a été dûment informée sur l'affaire ou d'une délibération de l'organe délibérant, dès lors que ce dernier a donc été informé sur l'affaire et que cette délibération présente un lien direct avec celle-ci. Par ailleurs, les possibilités de signalement de faits délictueux ont été élargies aux représentants de l'État dans le département ou aux directeurs des finances publiques en région ou en département, pour des faits ne relevant pas des services de l'État. La montée en charge de cette réforme se traduit dans la constitution progressive d'une jurisprudence, qui éclaire les règles à respecter pour les gestionnaires publics. Le déploiement de cette réforme a conduit à s'interroger sur l'application du droit à la protection fonctionnelle, qui se concrétise notamment par une prise en charge des frais d'avocat de l'agent et des condamnations civiles prononcées contre lui en cas de faute de service, sans faute personnelle détachable. Dans sa décision n° 497840 du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a jugé que les agents des trois versants de la fonction publique ne peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle, dont les dispositions relèvent des articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique. En effet, les sanctions financières prononcées par la Cour des comptes ne revêtent pas un caractère pénal mais relèvent d'un régime de responsabilité spécifique aux gestionnaires publics prévu par les articles L. 131-1 et suivants du code des juridictions financières. Le Conseil d'État a néanmoins ajouté que si cette protection est inapplicable à un agent poursuivi devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, il est toujours loisible à l'administration de lui apporter un soutien, notamment sous la forme d'une assistance juridique ou technique, ce soutien relevant de sa seule appréciation et non d'une obligation légale. À la lumière de cette décision, une circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 précise les formes et les modalités du soutien qui peuvent être apportées aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes. Il appartient aux collectivités territoriales de préciser ces éléments au regard de leur propre organisation et également de développer des actions pour prévenir ce risque (mise en place d'un contrôle interne financier, cartographie des risques). La seconde partie de la question porte sur la revalorisation des grilles de rémunération des dirigeants territoriaux. Le gouvernement vient d'engager l'extension aux administrateurs territoriaux de la réforme de la haute fonction publique, ce qui va conduire à une revalorisation (indiciaire et indemnitaire) de leurs fonctions et de leurs parcours.