



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- L'application du principe de laïcité par le juge administratif et l'obligation de s'y former



TEXTES OFFICIELS

- Extension des lieux de réunion des conseils de discipline ;
- Modifications de certaines conditions de la disponibilité ;
- Plafonnement du nombre de jours indemnissables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
- Les conditions de promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants ;
- Les modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- Suppression du seuil de 2 000 habitants pour le recrutement sur certains grades de fonctionnaires territoriaux ;
- Le guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics ;
- Le guide du maire employeur territorial.



JURISPRUDENCES

- Pour retirer des éléments du dossier administratif, il faut qu'ils soient diffamatoires ou inexacts ;
- Un « burn out » peut être reconnu imputable au service.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Réforme des secrétaires généraux de mairie et situation des agents intercommunaux ;
- Recrudescence d'agressions d'agents municipaux ;
- Participation prévoyance employeur ;
- Sur la création d'un fonds d'amorçage pour accompagner la revalorisation du métier de secrétaire de mairie ;
- Missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ;
- Précarité persistante du métier d'animateur périscolaire.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'APPLICATION DU PRINCIPE DE LAÏCITÉ PAR LE JUGE ADMINISTRATIF ET L'OBLIGATION DE S'Y FORMER

Les dossiers thématiques du Conseil d'État, « Le juge administratif et l'application du principe de laïcité », 9 décembre 2024

L'article L121-2 du Code général de la fonction publique dispose que « Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité ».

Les administrations publiques doivent désigner un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service (art. L124-3 du Code général de la fonction publique). Cette mission est exercée par le Centre de gestion pour les collectivités qui lui sont affiliées (art. L452-34 du Code général de la fonction publique).

Le 9 décembre 2024, à l'occasion de la journée nationale de la laïcité, le Conseil d'Etat a publié un dossier thématique dédié à la jurisprudence administrative dans ce domaine entre 2014 et 2024.

Ce dossier rappelle que le principe de laïcité de l'État, qui s'applique aux relations entre les collectivités et établissements publics et les usagers, et le principe de neutralité des services publics, corollaire du principe d'égalité comme fondement des services publics, comme source de la neutralité religieuse de ces services et de l'encadrement de la liberté de religion des agents publics.

Le principe de neutralité des services publics justifie que des restrictions soient apportées à la liberté d'expression religieuse des agents publics dans l'exercice des fonctions. Ces restrictions ne permettent pas pour autant des discriminations à raison de leurs convictions religieuses. En ce sens, le principe de laïcité fait obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses (Conseil d'Etat, Avis 4 / 6 SSR, du 3 mai 2000, 217017).

Cette manifestation peut justifier une sanction disciplinaire. La légalité de la sanction est conditionnée par la proportionnée de cette dernière (Conseil d'État, 2ème chambre, 27/03/2020, 427868) à :

- La nature de l'expression des convictions religieuses,
- Le niveau hiérarchique de l'agent ainsi que des fonctions qu'il exerce,
- Le cas échéant, les avertissements qui auraient déjà pu lui être adressés.

En sens, peut être prononcée une sanction à l'encontre d'un agent public qui faisait apparaître son adresse électronique professionnelle sur le site d'une association culturelle (Conseil d'Etat, 2ème et 1ère sous-sections réunies, du 15 octobre 2003, 244428) ou encore qui avait distribué aux usagers des documents à caractère religieux à l'occasion de son service (Conseil d'État, 2ème et 7ème sous-sections réunies, 19/02/2009, 311633).

Cette interdiction s'étend aussi aux stagiaires des établissements d'enseignement. Il a ainsi jugé que lors des stages réalisés dans un établissement chargé d'une mission de service public, les élèves sont soumis, au même titre que les agents, à l'obligation de neutralité découlant du principe de laïcité (Conseil d'État, 5ème - 4ème chambres réunies, 28/07/2017, 390740).

Cette obligation s'applique au même titre lorsque le service public est confié à une personne privée (Conseil d'Etat, Sect., 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon).





DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'APPLICATION DU PRINCIPE DE LAÏCITÉ PAR LE JUGE ADMINISTRATIF ET L'OBLIGATION DE S'Y FORMER

Les dossiers thématiques du Conseil d'État, « Le juge administratif et l'application du principe de laïcité », 9 décembre 2024

Cependant, ces exigences relatives à la laïcité et à la neutralité ne doivent pas conduire à l'interdiction totale de jouir de la liberté de conscience dont les agents publics peuvent se prévaloir au même titre que les usagers.

Les convictions religieuses ne doivent pas influencer sur le recrutement des agents publics (art. L131-1 et suivants du Code général de la fonction publique). La jurisprudence rappelle et interdit toute discrimination fondée sur la religion dans l'accès aux fonctions et le déroulement de carrière (Conseil d'Etat, Avis 4 / 6 SSR, du 3 mai 2000, 217017). La jurisprudence énonce que les principes de laïcité et de neutralité garantissent que l'accès aux fonctions publiques ; qui se fait sans distinction de croyance et de religion. Le Conseil d'Etat rappelle que dans le cadre de l'exercice de ses missions d'un emploi public, un agent se doit de respecter la neutralité des services publics en n'exprimant pas ses opinions religieuses dans l'exercice de ses fonctions et de faire preuve de réserve en dehors de celles-ci (Conseil d'État, 4ème et 1ère chambres réunies, 27/06/2018, 419595).

De manière générale, la pratique d'une religion ne doit en aucun cas constituer un critère discriminant à l'encontre d'un candidat (Conseil d'Etat, 25 juillet 1939, Demoiselle Beis) ou d'un agent contractuel prétendant à la titularisation (Conseil d'Etat, 3 mai 1950, Demoiselle Jamet). Par exemple, un concours d'officiers de police a fait l'objet d'une annulation en considération des questions que le jury avait posées à un candidat sur son origine et sur ses pratiques confessionnelles ainsi que sur celles de son épouse (Conseil d'État, 5ème et 4ème sous-sections réunies, 10/04/2009, 311888).

Le respect de ces principes s'applique également dans le cadre de la carrière des agents publics. En ce sens, ni l'appartenance à une religion, ni sa pratique à titre privé, même connue par les autres agents du service, ne peut justifier une mesure défavorable à l'encontre d'un agent comme une mauvaise appréciation sur une feuille de notation (Conseil d'Etat, 10/4 SSR, du 16 juin 1982, 23276 23277), une sanction (Conseil d'Etat, 28 avril 1938, Demoiselle Weiss) ou, a fortiori, un licenciement (Conseil d'Etat, 8 décembre 1948, Demoiselle Pasteau).

Certains aménagements du temps de travail des agents publics sont également autorisés au nom de la liberté religieuse dans la mesure où ces aménagements restent compatibles avec le bon fonctionnement du service public. En ce sens, des autorisations spéciales d'absence peuvent être autorisées pour permettre le libre exercice du culte. Cependant, cela n'est possible que sous réserve de ne pas entraver le bon déroulement du service public (Conseil d'Etat, du 16 février 2004, 264314).



Comme précédemment indiqué, l'article L121-2 du Code général de la fonction publique indique que les agents publics doivent d'être formés au principe de laïcité.

Le Guide de la laïcité dans la fonction publique, publié en 2023, indique que seuls 15 % des agents déclaraient avoir reçu une formation sur la laïcité depuis leur entrée dans la fonction publique.

En ce sens, dans le cadre de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, 17 décisions ont été adoptées par le Comité interministériel de la laïcité (CIL) l'obligation de former L'ensemble des agents publics devront avoir été formés à la laïcité d'ici (fin) 2025. Les référents laïcité, les encadrants, les agents en contact avec le public et les services des ressources humaines seront formés en priorité.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous trouverez sur le [catalogue de formation](#) du CNFPT des formations, notamment de sensibilisation, au principe de laïcité





TEXTES OFFICIELS : EXTENSION DES LIEUX DE RÉUNION DES CONSEILS DE DISCIPLINE

Décret n°2025-1189 du 8 décembre 2025 étendant les lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale

Le décret étend les lieux de réunion du conseil de discipline de la fonction publique territoriale, lorsqu'il n'est pas assuré par le centre de gestion, aux sous-préfectures, collectivités territoriales et établissements publics dont ne relève pas l'agent poursuivi. Lorsque le conseil de discipline est assuré par le centre de gestion, le lieu de réunion reste inchangé : centre de gestion ou tribunal administratif. Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil.



TEXTES OFFICIELS : MODIFICATIONS DE CERTAINES CONDITIONS DE LA DISPONIBILITÉ

Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique

Le décret modifie les décrets relatifs notamment à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique en supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans. Cependant, cela n'a pas un effet rétroactif. En effet, ces dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et aux renouvellements de telles disponibilités prenant effet à compter de la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 07/12/2025.

En outre, il simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité (pour études ou recherches présentant un intérêt général ou convenances personnelles ou créer ou reprendre une entreprise ou élever un enfant de moins de douze ans ou donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne) et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité.

Autrement dit, antérieurement à ce décret, la transmission par l'intéressé à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle était annuelle. Désormais, le fonctionnaire transmettra les pièces justificatives lors de sa réintégration.



TEXTES OFFICIELS : PLAFONNEMENT DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISABLES ÉPARGNÉS SUR LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnissables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Le décret ouvre la possibilité de recourir au plafonnement, par délibération après avis du comité social territorial, du nombre de jours indemnissables épargnés dans un compte épargne-temps.

Pour rappel, l'indemnisation n'est possible que pour les jours épargnés au-dessus du quinzième jour, soit à partir du 16ème jour.





TEXTES OFFICIELS : LES CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE EN CATÉGORIE A DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE DE CATÉGORIE B DES COMMUNES DE MOINS DE 2 000 HABITANTS

Décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Le décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants.

En ce sens, au sein de l'article 5 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux, le 2° est remplacé comme suit : [Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne] les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 21 novembre 2025.



TEXTES OFFICIELS : LES MODALITÉS D'AVANCEMENT DE GRADE DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Le décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel). Il supprime les quatrième, cinquième, neuvième et dixième alinéas de l'article 25 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de sa publication et s'appliquent pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026.



PRÉCISIONS UTILES ...

La circulaire rappelant les critères en matière d'avancement de grade au titre de l'année 2026 sera prochainement mise en ligne sur notre site internet.



GUIDES : LE TEMPS PARTIEL ET LE MAIRE EMPLOYEUR

DGAFF, Guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics, Novembre 2025, n°ISBN 978-2-11-179833-5

FNCDG, CNFPT, AMF, Le maire, employeur territorial : Définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité, 01/10/2025



Le guide entend actualiser et rappeler à l'ensemble des employeurs publics et des agents le droit applicable en matière de temps partiel dans la fonction publique.



Pour accompagner les employeurs territoriaux tout au long de leur mandat ainsi que les agents territoriaux, le CNFPT, l'AMF et la FNCDG publient conjointement l'édition 2025 dudit guide.



TEXTES OFFICIELS : SUPPRESSION DU SEUIL DE 2 000 HABITANTS POUR LE RECRUTEMENT SUR CERTAINS GRADES DE FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Le décret modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal.

Jusqu'à maintenant, les collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés de moins de 2 000 habitants ne pouvaient recruter sur certains grades d'avancement. Désormais, cette interdiction est levée, et ces collectivités et établissements peuvent désormais ouvrir leurs emplois aux grades d'avancement aux cadres d'emplois susmentionnés.

Pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux, l'article 2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier dudit cadre d'emplois dispose désormais :

- 2^{ème} alinéa : Ils peuvent, sous réserve du seuil démographique conditionnant, le cas échéant, la création du grade d'avancement dont ils relèvent, occuper l'ensemble des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, dans les conditions prévues par les articles 1er, 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.
- 3^{ème} alinéa : Les attachés principaux ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés aux deux premiers alinéas, correspondent à un niveau d'expertise élevé, acquis par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent à ce titre réaliser des missions impliquant un important degré d'expertise ou d'encadrement.
- 4^{ème} alinéa : Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par la section 2 du chapitre III du titre Ier du livre III du code général de la fonction publique.
- 5^{ème} alinéa : Les titulaires du grade placé en voie d'extinction de directeur territorial exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants dans les conditions fixées par la section 2 du chapitre III du titre Ier du livre III du code général de la fonction publique.

Pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, le dernier alinéa de l'article 2 du décret n°92-364 du 1 avril 1992 portant statut particulier dudit cadre d'emplois, dispose que les conseillers territoriaux principaux des activités physiques et sportives ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au premier alinéa, correspondent à un niveau d'expertise élevé, acquis par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent à ce titre réaliser des missions impliquant un important degré d'expertise ou d'encadrement.

Pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, l'article 4 du décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois :

- 1er alinéa : Les ingénieurs principaux ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés à l'article 2, correspondent à un niveau d'expertise élevé, acquis par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent à ce titre réaliser des missions impliquant un important degré d'expertise ou d'encadrement.
- 2^{ème} alinéa : Dans les collectivités et les établissements mentionnés au premier alinéa de l'article 3, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 21 novembre 2025.



JURISPRUDENCES : POUR RETIRER DES ÉLÉMENTS DU DOSSIER ADMINISTRATIF, IL FAUT QU'ILS SOIENT DIFFAMATOIRES OU INEXACTS

Conseil d'État, 7ème chambre, 29/10/2025, n°497899

En estimant que les indications contenues dans les rapports versés au dossier de l'agent ne revêtaient pas un caractère diffamatoire ni inexact, la cour administrative d'appel, a, en tout état de cause, porté sur les faits de l'espèce une appréciation souveraine exempte de dénaturation.



JURISPRUDENCES : UN « BURN OUT » PEUT ÊTRE RECONNU IMPUTABLE AU SERVICE

CAA de NANCY, 5ème chambre, 12/11/2025, n°22NC01981

Une maladie contractée par un agent, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Il appartient au juge d'apprécier si les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée.

En l'espèce, il ressort du rapport circonstancié du médecin ayant examiné l'agent, le 23 mars 2020, qu'elle est affectée d'un syndrome d'épuisement professionnel, dit " burn out ", imputable au service, cette conclusion ayant, au demeurant, été reprise par [le conseil médical] dans son avis favorable à l'imputabilité au service du 19 octobre 2020.

Il ressort également des pièces du dossier que l'agent, dont les fonctions principales consistent en l'accueil du public, la gestion des dossiers d'urbanisme et de l'état civil au sein de la mairie, a dû, à partir de l'année 2016, gérer un accroissement important du nombre de dossiers d'urbanisme enregistrés, lequel se situait autour de 80 dossiers par an auparavant et a atteint le nombre de 215 en 2016 puis 109 et 189 les années suivantes. Si l'agent n'avait pas en charge l'instruction de ces dossiers, elle en assurait toutefois l'enregistrement ainsi que le " suivi ". Sa charge de travail en a dès lors été significativement alourdie.

De plus, il ressort de plusieurs pièces du dossier que l'accueil téléphonique a constitué, au cours de ces années, une charge croissante et particulièrement chronophage dont l'agent a fait état à plusieurs reprises, notamment dans un courriel adressé à la mairie en date du 8 décembre 2016 qui évoque par ailleurs ses difficultés et son sentiment de ne pas être écoutée.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÉFORME DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE ET SITUATION DES AGENTS INTERCOMMUNAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/11/2025, n°05864, page 5764

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



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RECRUESCENCE D'AGRESSIONS D'AGENTS MUNICIPAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/11/2025, n°05665, page 5763

Les articles L.134-1 à L.134-12 du code général de la fonction publique (CGFP) organisent les modalités de la protection dont bénéficient les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Aux termes de l'article L.134-5 du CGFP « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». L'ensemble de ces dispositions établit à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis. Aux termes de l'article L.134-7 du CGFP, la protection peut être également accordée aux proches de l'agent à raison des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent public, ou contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie de l'agent public du fait des fonctions exercées par celui-ci. La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a créé une nouvelle infraction pénale sanctionnant les menaces, les violences ou tout acte d'intimidation exercés à l'encontre des agents chargés du service public, dans le but de se soustraire aux règles régissant le fonctionnement d'un service public (article 9), ainsi qu'un nouveau délit de mise en danger de la vie d'autrui par diffusion d'informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne, permettant de l'identifier ou de la localiser, dans le but d'exposer elle-même ou les membres de sa famille à un risque direct d'atteinte à la personne ou aux biens. Les peines sont aggravées lorsque la personne visée est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public (article 36). Ces deux nouvelles infractions permettent d'assurer une meilleure protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs ayants droits. Le Gouvernement prépare par ailleurs un projet de loi renforçant la protection des agents publics, destiné à améliorer encore celle-ci pour les trois versants de la fonction publique, par exemple en ouvrant davantage les possibilités pour l'employeur public d'intervenir en justice aux côtés de son agent.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation est également compétent pour recueillir les saisines d'agents qui auraient été victime ou témoin de l'un de ses actes de la part d'administrés.





Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/11/2025, n°03042, page 5756

Depuis le 1er janvier 2025, les contrats/règlements garantissant les risques visés à l'article L.827-11 du code général de la fonction publique (ci-après « prévoyance ») doivent couvrir à minima les risques « incapacité temporaire de travail » et « invalidité » dans les conditions définies par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire. Sur ce fondement, les employeurs territoriaux doivent participer à minima à hauteur de 20 % du montant de référence de 35 euros, soit 7 euros. En raison des évolutions juridiques, économiques et sociales intervenues depuis la publication de ce décret, l'équilibre économique entre le niveau des garanties minimales en prévoyance et le montant de participation obligatoire des collectivités territoriales est questionné. Une proposition de loi visant à réformer la couverture prévoyance des agents publics territoriaux a été adoptée par le Sénat le 2 juillet 2025 afin de tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et d'intégrer à la loi les résultats du dialogue social et de la négociation collective, au profit de la protection sociale des 1,9 million d'agents publics territoriaux qui œuvrent au service de l'intérêt général. Par ailleurs, le Gouvernement rappelle que les employeurs territoriaux peuvent se saisir de cette question au niveau local dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives et, le cas échéant, conclure un accord collectif prévoyant une meilleure prise en charge de la couverture des agents au titre de la prévoyance. Ces négociations locales constituent un levier d'action efficace. En effet, selon les données du rapport social unique, en 2022, soit antérieurement à l'obligation qui leur était faite, 18 600 collectivités participaient à la prévoyance de leurs agents pour un montant annuel de 17 euros par mois.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous retrouverez sur notre site internet toutes les informations utiles concernant [Protection Sociale Complémentaire](#)



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SUR LA CRÉATION D'UN FONDS D'AMORÇAGE POUR ACCOMPAGNER LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/11/2025, n°02467, page 5755

L'emploi et la promotion des fonctionnaires territoriaux relèvent de la libre administration des collectivités territoriales. Il n'appartient donc pas à l'État de co-financer le recrutement ou la promotion interne de leurs agents en général et des secrétaires généraux de mairie en particulier. Par ailleurs, s'agissant de la formation des secrétaires généraux de mairie, enjeu majeur pour l'attractivité et la fidélisation de ces emplois, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise des formations permettant de cibler des compétences au regard des besoins spécifiques des participants. La cotisation obligatoire prélevée sur la masse salariale par emploi permanent assure aux agents territoriaux, sans charge supplémentaire pour les employeurs, l'accès et le bénéfice des formations du CNFPT, tant la formation obligatoire au premier emploi de secrétaire général de mairie que la formation qualifiante du nouveau dispositif dit de "formation-promotion" créée par la loi. De plus, des experts du CNFPT animent des e-communautés, fil d'actualité permettant de s'informer, partager et se former entre pairs, à destination des secrétaires généraux de mairie, créant ainsi de véritables réseaux d'apprentissage. Le CNFPT propose aussi des journées, intitulées « Rencontres professionnelles des secrétaires de mairie des communes rurales », notamment pour développer une culture professionnelle commune au travers d'un réseau mais également communiquer sur l'offre de services proposée par le CNFPT aux petites collectivités. Toutefois, des dispositifs locaux dédiés aux secrétaires généraux de mairie ont également été mis en place afin de répondre tant à des besoins d'acquisition de compétences spécifiques, clairement identifiées en vue d'une montée en compétences, que de savoirs théoriques et pratiques permettant d'assurer une formation complète à visée opérationnelle. Ces initiatives locales adaptées aux territoires concernés ont fait leurs preuves et doivent être encouragées. Un dispositif de financement spécifique permet le plus souvent à la collectivité territoriale, employeur, de ne pas supporter le coût réel des formations dont bénéficie son agent. Par conséquent, il n'est pas souhaitable de créer un fonds d'amorçage au profit des communes qui ont promu leur secrétaire de mairie.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous retrouverez sur notre site internet toutes les informations utiles concernant le [Réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie](#) porté par le Centre de gestion de la Marne



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MISSIONS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES (ATSEM)

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 20/11/2025, n°02430, page 5754

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a porté des mesures ambitieuses pour favoriser la réussite de tous les élèves et améliorer la qualité et l'efficacité du service public de l'éducation. Cette loi traduit la concrétisation de l'ambition républicaine du Gouvernement pour l'école, l'élévation du niveau général des élèves et la justice sociale. L'ensemble de la communauté éducative peut ainsi s'appuyer sur l'appareil législatif renforcé pour rendre effectif le droit de chaque enfant à accéder à l'école. 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 législative 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. L'intérêt de l'enfant étant une préoccupation constante au sein du système éducatif, l'institution scolaire, dès l'école maternelle, fait preuve de souplesse pour adapter le cadre de scolarité des élèves à leurs possibilités cognitives et à leurs besoins physiologiques. C'est la raison pour laquelle 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. Par la stimulation cognitive et développementale qu'elle apporte aux enfants, l'école maternelle joue un rôle déterminant dans leur épanouissement et la réussite de leur parcours scolaire ultérieur. En cas de besoins particuliers, un dialogue renforcé doit être engagé avec les responsables de l'enfant par l'équipe pédagogique et éducative, afin de trouver avec eux le dispositif qui convienne le mieux. 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. L'éducation à la « propreté » se fait conjointement à l'école et dans la famille. Son acquisition ne peut en aucun cas conditionner l'inscription et la fréquentation de l'enfant à l'école. L'ATSEM et l'enseignant sont appelés à effectuer les gestes d'hygiène nécessaires pour accompagner l'enfant à franchir cette étape, dans le respect de sa maturation et de son intimité. Les dispositions de l'article R. 412-127 du code des communes précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines. Sur le temps scolaire, le directeur d'école organise le service des agents territoriaux qui sont mis à la disposition de son école pour répondre aux besoins spécifiques des élèves qui y sont scolarisés. Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à la charge des communes. Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service. Enfin, le Gouvernement, attentif aux conditions de travail et à l'attractivité de la fonction publique, s'est mobilisé pour la rédaction d'une charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM. Cette charte multipartite, regroupant l'Etat, l'Association des maires de France et les présidents du Centre national de la fonction publique territoriale et de la Fédération nationale des centres de gestion, a été signée le 21 novembre 2023. Elle a pour objectif de favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM au sein des écoles maternelles pendant le temps scolaire, de faciliter la relation avec les personnels enseignants et plus globalement d'améliorer la qualité de vie au travail de ces agents.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRÉCARITÉ PERSISTANTE DU MÉTIER D'ANIMATEUR PÉRISCOLAIRE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 11/11/2025, n°7357, page 9178

Le comité de filière animation porte la feuille de route du plan « pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs » du 22 février 2022, qui poursuit un triple objectif : pour les enfants et les familles, garantir une qualité optimale des accueils collectifs de mineurs (ACM) ; pour les animateurs, améliorer les conditions de formation et d'emploi ; pour les opérateurs publics et privés d'ACM, solidifier les modèles économiques et soutenir l'ambition éducative. Concrètement, sa mission est de proposer les conditions de mise en œuvre opérationnelle de chaque mesure en vue notamment de soutenir les collectivités dans leur gestion des ACM, d'enrichir le dialogue entre l'école et les accueils de loisirs périscolaires, de renforcer l'accès à la formation, d'améliorer la qualité de l'emploi et de créer des passerelles entre les secteurs proches. Ainsi, en matière d'emploi, le comité de filière étudie des orientations possibles pour le cumul d'emplois à temps partiel dans la perspective de lutter contre le temps de travail partiel subi. Le groupe de travail dédié a fait le constat que les expériences tentées en matière de cumul d'emplois se sont souvent heurtées à des contraintes empêchant leur généralisation. Il rappelle que c'est bien à l'échelle locale que les initiatives doivent être portées et que des mutualisations doivent pouvoir être envisagées entre acteurs locaux de filières métiers différentes mais aussi au sein de la filière, publique et privée. Parmi ces contraintes figure notamment la question des horaires de travail (le cumul ne pouvant se faire qu'entre activités aux temps strictement complémentaires). À cet égard, le groupe de travail identifie des possibilités de passerelles évidentes entre l'animation et les métiers d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) et d'assistant d'éducation (AED).