



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

- La boussole du manager : un outil nécessaire pour se saisir pleinement de cette fonction



### TEXTES OFFICIELS

- Modifications du congé de solidarité familiale et du congé d'adoption ;
- Suppression de l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude ;
- Loi de finances pour 2026 : impacts pour la fonction publique territoriale.



### JURISPRUDENCES

- Un signalement externe peut être effectué directement sans être précédé d'un signalement interne ;
- Révocation du supérieur hiérarchique en cas de harcèlement moral et sexuel ;
- L'impossibilité pour un agent contractuel avant sa date de licenciement de prendre ses congés et jours de RTT n'entraîne pas d'illégalité de la décision ;
- Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ;
- L'autorité territoriale mise en cause pour des potentiels faits de harcèlement doit prendre un arrêté de déport désignant l'adjoint qui sera chargé de se prononcer en toute indépendance.



### RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Application de la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de Mairie ;
- Inspecteurs de salubrité au sein des collectivités locales ;
- Quelles solutions face au manque de secrétaires [généraux] de mairie ? ;
- Sécurité des agents de surveillance de la voie publique (ASVP).



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA BOUSSELE DU MANAGER : UN OUTIL NÉCESSAIRE POUR SE SAISIR PLEINEMENT DE CETTE FONCTION

ANACT, Semaine pour la QVCT 2026 : Manager, c'est tout un travail !, 11 février 2026  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 1 : Manager par les valeurs  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 2 : Management intergénérationnel  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 3 : La gestion de conflits  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 4 : Valoriser les savoir-être professionnels, mars 2024  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 5 : Devenir manager dans la fonction publique, octobre 2024  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 6 : Nouvelles formes d'organisation du travail et management : éclairages et leviers opérationnels, avril 2025  
DGAFP, La boussole du manager : Volet 7 : Handicap et management, novembre 2025

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et de l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP réalise des publications régulières sous un même intitulé : « La boussole du manager ». Répartis en « volet », ils ont pour ambition de répondre aux attentes des managers, souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité en la matière, en leur proposant des repères pratiques et des illustrations concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration. Cette collection a vocation à compléter le guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique, publié le 21 janvier 2017.

En préambule, la jurisprudence est venue établir que le rôle du manager était, sans être exhaustif, de gérer, motiver et dynamiser le personnel ainsi qu'organiser et optimiser l'activité de son service (Cour administrative d'appel de Versailles, 5ème chambre, 22 janvier 2026, n°23VE01933) et de protéger les agents placés sous son autorité (Conseil d'État, 7ème chambre, 11/12/2025, 501628).

## I- Devenir manager dans la fonction publique

Les managers sont les premiers acteurs des transformations sociales et professionnelles, accrues par la crise sanitaire de la COVID-19 : transformations du travail, transitions écologique et numérique, changements démographiques, la modernisation des pratiques de travail ainsi que les nouvelles aspirations des agents, tant du point de vue de leur évolution professionnelle (diversification des compétences, contenu des missions, etc.) que de leurs conditions de travail individuelles (équilibre de vie, qualité de vie au travail, etc.) ou collectives (relations avec les collègues, management etc.) et la fonction publique n'en fait pas exception.

Avant de devenir manager, il convient donc de s'intéresser de la diversité et de la richesse de cette fonction.

Il est important de rappeler que l'agent public bénéficie d'une formation au management lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement (art. L421-8 du Code général de la fonction publique). Il s'agit d'une formation obligatoire qui s'impose autant à l'employeur qu'à l'agent.

## II- Valoriser les savoir-être professionnels

Les savoirs être professionnels sont des compétences douces (ou soft skills) qui sont une réelle distinction prise en considération par les employeurs publics ; il convient donc de les identifier afin de les appréhender, les développer et capitaliser. Ils façonnent les collectifs de travail, participent à la construction de la culture organisationnelle de chaque service et influent sur la productivité des structures. Les capacités de chaque individu à interagir, à coopérer, à s'adapter et à conserver un sens critique dans des environnements de travail complexes en constante transformation (nouvelles méthodes et pratiques telles que le télétravail, le développement du numérique, de la robotisation et de l'intelligence artificielle, de la transition écologique, ...), ...



## **III- Managers par les valeurs**

L'objectif est de réfléchir aux valeurs, autant individuel que collective, que le manager veut incarner et partager avec son équipe. Les valeurs sont un repère de cohésion et de sens orientant les décisions et les comportements de chaque individu. Ainsi, le manager se doit de travailler, dans une logique de co-construction, sur les valeurs, donner du sens au travail et permettre à chacun de mieux appréhender la manière dont son activité s'inscrit au sein de son organisation.

## **IV- Nouvelles formes d'organisation du travail et management : éclairages et leviers opérationnels**

L'objectif étant, après avoir cerné les enjeux actuels du management, de définir, d'analyser et d'adapter ses pratiques managériales aux évolutions et aux transformations susmentionnées. Ce volet propose donc des leviers opérationnels pour manager dans ces nouveaux contextes.

## **V- Handicap au travail et management**

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fondé un cadre d'action rénové et rappelle le principe d'égalité de traitement notamment pour l'accès à l'emploi public et la non-discrimination au travail.

20 ans après l'adoption de cette loi, les avancées sont indéniables. Cependant, l'objectif d'une fonction publique pleinement inclusive demeure encore d'actualité.

Le handicap, visible ou invisible (dans la plus grande majorité des cas, est divisé en six catégories : sensoriel, mental, moteur, psychique, cognitif ou chronique invalidant. Le manager doit être sensibilisé et s'impliquer dans ce cadre pour l'accès, le maintien à l'emploi et les parcours de vie professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, celui-ci doit appliquer un management inclusif, être sensibilisé et effectuer des sensibilisations.

L'employeur public occupe ainsi une place essentielle en matière de handicap. Porté par un devoir d'exemplarité, il est le garant de la politique interne et de son déploiement opérationnel. Il soutient les managers dans la mise en œuvre d'actions concrètes visant à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Pour rappel, tout employeur public qui compte au moins vingt agents a l'obligation d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % du total des agents sur des emplois permanents (art. L351-1 à L351-6 du Code général de la fonction publique).

En outre, tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions (art. L131-9 du Code général de la fonction publique).

Ce volet apporte des leviers concrets pour accompagner les employeurs et les managers dans cette démarche.



### **PRÉCISIONS UTILES ...**

Vous pouvez vous rapprocher du réfèrent handicap du Centre de gestion pour répondre à vos questions.



## VI- Management intergénérationnel

Le conflit intergénérationnel est présent au sein de la sphère privée autant que professionnelle. En effet, la richesse des quatre générations cohabitant dans la sphère professionnelle peut être une source de difficultés et de challenge. Dès lors, le manager se doit de se saisir de cette question afin de jongler au quotidien avec différentes approches et rapports au travail pour rendre bénéfique les spécificités de chacune des générations.

## VII- La gestion des conflits

Vision souvent réductrice des missions du manager, la gestion des conflits se doit tout de même d'être comprise par ce dernier. Cela signifie qu'il doit identifier, anticiper et résoudre les tensions et conflits au sein de son équipe. Afin de se prémunir contre ces situations inconfortables, il est donc indispensable pour le manager d'être attentif à son équipe et proactif lorsque des tensions apparaissent. Le conflit n'est pas à appréhender que dans sa vision négative. En effet, ce volet vient démontrer qu'il est possible d'en tirer profit.

Pour conclure, pour devenir et être manager, il convient de s'imposer une obligation d'amélioration et d'adaptabilité continue pour répondre aux enjeux et à leurs évolutions.

En parallèle, pour assurer la meilleure qualité de vie et conditions de travail en tant que manager, le sujet sera abordé par l'ANACT lors de la semaine pour la QVCT 2026, qui se déroulera du 15 au 19 juin 2026.



## TEXTES OFFICIELS : VACANCE DU POSTE DE MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DE LA MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS. CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Décret n°HRUX2605372D du 22 février 2026 relatif à la composition du Gouvernement

Après la fin de fonction de Madame Amélie de MONTCHALIN, Monsieur David AMIEL est nommé ministre de l'action et des comptes publics, laissant le poste de ministre délégué auprès de la ministre de l'action et des comptes publics, chargé de la fonction publique et de la réforme de l'Etat vacant. Ce dernier n'a pas encore été remplacé.



## TEXTES OFFICIELS : MODIFICATIONS DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET DU CONGÉ D'ADOPTION

Décret n°2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique

### I- Le congé de solidarité familiale

A compter du 22 février 2026, au cours de la période pendant laquelle il bénéficie du congé de solidarité familiale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi. Toutefois, si son emploi est supprimé, ou transformé en application des dispositions de l'article L. 613-4 du Code général de la fonction publique, le fonctionnaire territorial est, sans préjudice des dispositions des chapitres Ier et II du titre IV du livre V de ce Code, affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile dans les conditions prévues par la section 5 du chapitre II du titre Ier du livre V de ce Code.

Pour rappel, pour les agents contractuels, lorsqu'ils sont aptes à reprendre leur service à l'issue du congé de solidarité familiale, est admis, s'ils remplissent toujours les conditions requises, à reprendre leurs emplois dans la mesure où les nécessités du service le permettent (art. 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

### II- Le congé d'adoption

Pour l'ensemble des agents, le congé d'adoption débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.



## TEXTES OFFICIELS : SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE PUBLICITÉ DES POSTES LORS DES PROCÉDURES DE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE

Décret n°2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

L'article 6 dudit décret supprime, à compter du 22 février 2026, en modifiant l'article D311-4 du Code général de la fonction publique, l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude bénéficiant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique.





Par décision n°2026-901 du 19 février 2026, le Conseil constitutionnel a validé la procédure d'adoption de la loi de finances pour 2026.

### I- La rupture conventionnelle pérennisée pour les fonctionnaires, mais pas sans changement

En intégrant définitivement, à compter du 21 février 2026, les motifs de cessation définitive de la relation de travail, la rupture conventionnelle s'applique de manière pérenne pour les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI. La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Au fonctionnaire :
  - Stagiaire ;
  - Ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein ;
  - Détaché en qualité d'agent contractuel ;
- Aux agents contractuels en CDD.

Le changement significatif concerne le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. En effet, désormais, la personne ayant conclu une convention en qualité de fonctionnaire territorial et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recrutée en tant qu'agent territorial est tenue de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Autrement dit, le fonctionnaire qui réintégrerait la fonction publique territoriale, en tant que fonctionnaire ou contractuel, dans les six années qui suivent la rupture conventionnelle, devra rembourser ladite indemnité.

Avant cette loi, le remboursement était obligatoire uniquement lorsque le fonctionnaire était recruté, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

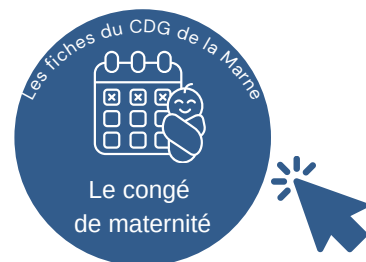
L'article 173 de ladite loi de finance ne vient pas harmoniser les dispositions de remboursement pour les agents en CDI. En ce sens, sous réserve de modifications futures, ces derniers demeurent soumis aux anciennes dispositions susmentionnées.



### II- Modification de la durée du congé de maternité

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Précédemment, la durée du congé de maternité était augmentée de deux semaines en considérant de l'état pathologique de la grossesse.





## JURISPRUDENCES : UN SIGNALEMENT EXTERNE PEUT ÊTRE EFFECTUÉ DIRECTEMENT SANS ÊTRE PRÉCÉDÉ D'UN SIGNALEMENT INTERNE

Conseil d'État, 4ème chambre, 20/02/2026, n°496533

Il ressort des énonciations de la décision attaquée que l'agent, auquel il était notamment reproché les conditions dans lesquelles il avait opéré un signalement auprès de l'autorité judiciaire, s'est prévalu, devant l'instance statuant en formation disciplinaire, du statut de lanceur d'alerte et des mesures de protection qu'il comporte. Pour juger qu'il n'avait pas respecté les conditions prévues par les articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016 et ne pouvait en conséquence se prévaloir des dispositions de l'article L. 135-4 du Code général de la fonction publique, cette instance s'est fondée sur la circonstance qu'il n'avait pas épuisé les moyens à sa disposition pour opérer un signalement en interne et, ainsi, justifier avoir procédé à un signalement externe auprès de l'autorité judiciaire. Il résulte de ce qui a été dit au point précédent qu'en subordonnant, pour une personne qui allègue être un lanceur d'alerte, la possibilité d'effectuer un signalement externe à l'autorité judiciaire à l'épuisement des voies de signalement interne, elle a, en tout état de cause, commis une erreur de droit.



## JURISPRUDENCES : RÉVOCATION DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE EN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Conseil d'État, 7ème chambre, 05/02/2026, n°507692

La sanction attaquée est fondée sur un ensemble de circonstances de fait tenant à ce que l'agent a, d'une part, fait subir à plusieurs jeunes agentes placées sous son autorité dans l'exercice de ses fonctions successives des propos et des agissements déplacés et sexistes qui ont eu pour effet de créer un environnement de travail intimidant et dégradant, d'autre part, fait subir à une jeune agente placée sous son autorité des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ayant eu pour effet, par les pressions exercées et les situations humiliantes qu'ils ont créées, de dégrader les conditions de travail de cette agente et de porter atteinte à sa dignité, et, enfin, fait subir à une autre jeune agente placée sous son autorité alors qu'il était en poste à l'étranger des agissements constitutifs de harcèlement sexuel ayant porté atteinte à sa dignité et créé à son encontre un situation intimidante et offensante. Il ressort des pièces du dossier que ces faits sont, contrairement à ce que soutient l'agent, matériellement établis. Eu égard à la gravité des faits qui lui sont reprochés, qui se sont déroulés une période de plus de dix ans et au niveau de responsabilité de l'agent, à sa position hiérarchique vis-à-vis des victimes de ses agissements fautifs et au fait qu'il exerçait des fonctions impliquant la représentation de la France à l'étranger, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant une sanction de révocation.



## JURISPRUDENCES : L'IMPOSSIBILITÉ POUR UN AGENT CONTRACTUEL AVANT SA DATE DE LICENCIEMENT DE PRENDRE SES CONGÉS ET JOURS DE RTT N'ENTRAÎNE PAS D'ILLÉGALITÉ DE LA DÉCISION

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/02/2026, n°498796

La circonstance que la date de fin de contrat fixée par la décision de licenciement d'un agent contractuel ne permet pas à celui-ci de bénéficier de tous les jours de réduction de temps de travail (RTT) et de congés auxquels il peut prétendre est sans incidence sur la légalité de cette décision, et ouvre seulement à l'intéressé un droit à indemnité.



## JURISPRUDENCES : LE FONCTIONNAIRE QUI, À L'EXPIRATION DE SON CONGÉ DE MALADIE, REFUSE SANS MOTIF VALABLE LIÉ À SON ÉTAT DE SANTÉ LE POSTE QUI LUI EST ASSIGNÉ PEUT ÊTRE LICENCIÉ APRÈS AVIS DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/02/2026, n°495187

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie ordinaire, est déclaré apte à reprendre ses fonctions, doit reprendre celles-ci sur le poste qui lui est assigné. Toutefois, si l'avis du comité médical départemental sur l'aptitude à la reprise de l'agent qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire est contesté devant le comité médical supérieur, il appartient à l'employeur, qui ne peut légalement lui accorder de congé de maladie ordinaire au-delà d'une période d'un an, de prendre une décision provisoire pour le placer dans l'une des positions prévues par son statut, sous réserve de régularisation ultérieure au vu de l'avis du comité médical supérieur. Le fonctionnaire qui a ainsi été placé, à titre provisoire, en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé de maladie et auquel, après examen de la contestation sur son aptitude à la reprise, un poste est assigné en vue de celle-ci, doit être regardé comme se trouvant encore à l'expiration de son congé de maladie.



## JURISPRUDENCES : L'AUTORITÉ TERRITORIALE MISE EN CAUSE POUR DES POTENTIELS FAITS DE HARCÈLEMENT DOIT PRENDRE UN ARRÊTÉ DE DÉPORT DÉSIGNANT L'ADJOINT QUI SERA CHARGÉ DE SE PRONONCER EN TOUTE INDÉPENDANCE

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 20/01/2026, n°24TL00113

Dès lors que cette demande de protection fonctionnelle mettait en cause les agissements du maire, ce dernier ne pouvait, sans méconnaître le principe d'impartialité, statuer sur cette demande de protection fonctionnelle, quand bien même il était en principe l'autorité compétente pour statuer sur ce type de demandes. Le caractère implicite de la décision en litige est sans incidence sur ce point, dès lors que cette décision est réputée avoir été prise par le maire auquel cette demande a été adressée, lequel n'établit, ni même n'allègue avoir transmis la demande présentée par l'agent à l'un de ses adjoints ou, à défaut, à l'un des conseillers municipaux.

Le juge enjoint, d'une part, au maire, en principe seul chargé de l'administration en vertu de l'article L. 2122-18 du Code général des collectivités territoriales, de prendre, dans le délai de huit jours à compter de la notification du présent arrêt, un arrêté désignant l'adjoint qui sera chargé de se prononcer, en toute indépendance, conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, des articles L2122-17 et L2122-18 du Code général des collectivités territoriales et de l'article 5 du décret n°2014-90 du 31 janvier 2014, sur la demande de protection fonctionnelle présentée par l'agent et, d'autre part, à cet adjoint d'examiner cette demande dans le délai de quinze jours à compter de sa désignation.





## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : APPLICATION DE LA LOI VISANT À REVALORISER LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/02/2026, n°4681, page 1149

L'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a déterminé le vivier des fonctionnaires éligibles à la promotion interne spécifique, hors quota, prévue pour les secrétaires de mairie en catégorie C. Le premier alinéa de cet article réserve cette voie aux "fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement". Le législateur a ainsi fait le choix de confirmer les textes réglementaires en la matière. Cependant, comme il s'avère que des agents en C1 exercent, de fait, cette fonction, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 a permis la prise en compte de l'ancienneté de service en C1 pour bénéficier du dispositif de promotion interne, dès lors qu'ils sont promus en C2. La circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 détaillant les modalités de mise en œuvre de la réforme a ainsi rappelé qu'il appartient aux employeurs de promouvoir les agents concernés, qui remplissent les conditions d'avancement, en C2 afin qu'ils puissent ensuite bénéficier du plan de requalification dont le terme est prévu au 31 décembre 2027. Il convient de souligner que la promotion interne hors quota prévue au profit des secrétaires de mairie est inédite dans la fonction publique territoriale et tout à fait favorable aux agents concernés. En outre, le décret du 16 juillet précité ne proratisse 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 qui est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail. Dans ces conditions, le Gouvernement considère que les employeurs territoriaux disposent des outils adéquats pour promouvoir les secrétaires de mairie actuellement en catégorie C1 et leur faire bénéficier de la reconnaissance de leur métier prévue par la loi. S'agissant du dispositif de la « formation-promotion », également hors quota, il ne marginalise aucunement les agents de catégorie C souhaitant devenir secrétaire de mairie à partir de 2028. En effet, ce dispositif n'est pas limité dans le temps et constitue une voie supplémentaire de promotion interne de C en B dont les bénéficiaires sont précisément les agents de catégorie C souhaitant devenir secrétaire de mairie. Ce dispositif permet donc l'élargissement du vivier et la promotion des agents de catégorie C. L'obligation pour le maire de nommer un secrétaire général de mairie ne pose pas de difficultés pour les agents recrutés sur un emploi de secrétaire de mairie à temps non complet dans plusieurs communes. Cette obligation, qui ne fait que rappeler l'unicité de la fonction de secrétaire de mairie, peut toutefois poser question pour les maires employant plusieurs secrétaires de mairie à temps non complet dans la même commune. C'est pourquoi la circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 susmentionnée rappelle le principe préexistant à la loi, en précisant qu'il ne fait pas obstacle à ce qu'une même commune emploie plusieurs secrétaires de mairie, sous réserve que les fonctions ne soient pas exercées au même moment mais alternativement. Enfin, les secrétaires de mairie sous contrat bénéficient également de la réforme puisque, dorénavant, les communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants pourront les recruter à temps complet. En outre, l'obligation de recrutement en catégorie B à compter du 1er janvier 2028 entraînera de facto le passage d'un contrat de catégorie C à la catégorie B en cas de renouvellement d'un CDD. Les secrétaires de mairie en CDI pourront donc se voir proposer un nouveau CDI correspondant à la catégorie B. La circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 susmentionnée précise également ce point.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INSPECTEURS DE SALUBRITÉ AU SEIN DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 03/02/2026, n°4466, page 931

L'article R. 1312-1 du Code de la santé publique (CSP) détermine les agents des collectivités territoriales pouvant être habilités par le préfet à constater des infractions pénales dans le champ de la santé environnementale, notamment en matière de salubrité des habitations. Son premier alinéa liste les corps d'agents titulaires de la fonction publique territoriale concernés, relevant uniquement des filières médico-sociale et technique, tandis que son second alinéa ouvre la possibilité d'habiliter également des agents contractuels disposant d'une expérience professionnelle sur des fonctions analogues.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INSPECTEURS DE SALUBRITÉ AU SEIN DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 03/02/2026, n°4466, page 931

Ce cadre réglementaire, qui vise à garantir la compétence des agents habilités, présente toutefois les limites suivantes. D'une part, ces dispositions excluent la possibilité d'habiliter des agents titulaires de la filière administrative, qui sous réserve de bénéficier d'une formation et d'une expérience professionnelle suffisantes dans le domaine de la santé environnementale et de la salubrité des habitations, pourraient être mobilisés sur ces missions faisant appel à une forte dimension juridique. D'autre part, la condition tenant uniquement à l'exercice « depuis plus de six mois des fonctions administratives et techniques analogues à celles des fonctionnaires mentionnés au premier alinéa », ne paraît pas suffisamment précise pour garantir une compétence adéquate des agents contractuels concernés, en particulier au regard des conditions beaucoup plus strictes de désignation des agents des Agences régionales de santé (ARS) ne relevant pas des corps listés à l'article L. 1421-1 du CSP, également compétents pour contrôler la salubrité des habitations mais devant notamment au préalable avoir « suivi une formation d'au moins 120 heures dispensée conjointement par l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) et par l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale et sanctionnée par un examen organisé par l'EHESP » (article R. 1435-15 du CSP). Depuis 2010 (Décret n° 2010-344 du 31 mars 2010), l'habilitation en la matière a été ouverte aux agents contractuels à la condition qu'ils exercent les mêmes missions que les fonctionnaires des corps et cadres d'emplois exhaustivement énumérés. Ce ne sont donc pas tous les contractuels qui peuvent exercer ces missions spécifiques. Ainsi le contractuel doit avoir été recruté sur des missions autres que celles d'un agent administratif et justifier le cas échéant des qualifications lui permettant d'exercer les mêmes missions que les membres des corps et cadres d'emplois listés. L'article R1312-1 reste néanmoins sujet à interprétations. Même dans cette interprétation stricte qui exigerait une qualification adéquate de l'agent administratif contractuel, mais qui ne pourrait permettre d'habiliter un agent administratif titulaire qui aurait les mêmes qualifications, l'article crée une inégalité d'accès à l'habilitation entre agents contractuels et titulaires de la filière administrative des collectivités territoriales ainsi qu'entre agents des ARS et des collectivités territoriales. Cela accentue les difficultés des services de l'Etat et des collectivités territoriales à mobiliser en nombre suffisant des agents de contrôle compétents pour l'exercice de ces missions essentielles à la protection de la santé publique, en particulier des populations les plus fragiles confrontées à des conditions d'habitation précaires. Face à ces constats et dans un souci d'efficacité et de renforcement de la capacité d'action locale en matière de santé environnementale, le Gouvernement envisage de réviser et harmoniser ce cadre réglementaire, afin de permettre l'habilitation des agents titulaires des collectivités territoriales relevant de la filière administrative et remplissant des conditions de formation et de qualification adaptées, de rappeler les conditions du recours à des agents administratifs contractuels et d'harmoniser ces conditions avec celles applicables aux agents des ARS ne relevant pas des corps listés à l'article L 1421-1 du CSP, en particulier l'allègement et l'adaptation aux sujets santé-environnement de la formation et de l'examen prévus à l'article R.1435-5 du CSP, à dispenser par le centre national de la fonction publique territoriale et l'EHESP.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : QUELLES SOLUTIONS FACE AU MANQUE DE SECRÉTAIRES [ GÉNÉRAUX ] DE MAIRIE ?

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 03/02/2026, n°6082, page 877

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, particulièrement en zone rurale. Les fonctions de secrétaire de mairie peuvent être exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C). Elles relèvent de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en voie d'extinction), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs, chacun doté d'une grille indiciaire propre. Dans un souci de reconnaissance de l'exigence de ces fonctions, le Gouvernement a souhaité revaloriser leur rémunération, en doublant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants.



Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 a ainsi porté le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents de 15 à 30. Le Gouvernement a soutenu la proposition de loi ayant donné lieu à la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et élaboré les décrets d'application qui ont été publiés le 17 juillet 2024, ainsi qu'une instruction du 18 octobre 2024 précisant les modalités de sa mise en œuvre. Cette réforme consacre cette fonction, renommée secrétaire général de mairie, avec un recrutement a minima en catégorie B à compter du 1er janvier 2028. Elle crée deux nouvelles voies de promotion interne dérogatoires et non contingentées de catégorie C en catégorie B. Le premier dispositif temporaire jusqu'au 31 décembre 2027, qui s'appuie sur un « plan de requalification », est destiné aux secrétaires généraux de mairie ayant au moins quatre années d'exercice dans ces fonctions. Le second dit de la « formation-promotion » est à l'inverse pérenne et s'adresse aux agents souhaitant devenir secrétaire général de mairie. L'un comme l'autre concerne les grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe (C2) et de 1ère classe (C3) qui peuvent être promus dans le grade de rédacteur territorial (B1). La réforme prévoit, en outre, pour tous les secrétaires généraux de mairie, un dispositif d'avantage spécifique d'ancienneté dans la carrière selon la durée d'exercice des fonctions. Une première bonification d'ancienneté, automatique de 6 mois, est octroyée au terme de chaque période de huit ans de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Une deuxième bonification d'ancienneté, facultative sur décision de l'employeur, est d'une durée d'un à trois mois selon la valeur professionnelle de l'agent et sur décision de l'employeur. Elle peut être accordée au terme de chaque période de trois ans de service dans ces fonctions. Ces deux dispositifs sont cumulables. De plus, la réforme améliore l'accompagnement des secrétaires généraux de mairie en créant une formation spécifique au premier emploi, et en instaurant pour les centres de gestion une nouvelle mission d'animation du réseau de ces agents. Enfin, la loi étend la possibilité pour les communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants de recruter des agents contractuels sur des postes de secrétaire général de mairie à temps complet, alors que cela n'était possible qu'en dessous de 1000 habitants auparavant. Par ailleurs, l'ensemble des quatre cadres d'emplois sont éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé s'élève à 42 600 euros bruts pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie, 19 860 euros bruts pour les rédacteurs territoriaux et 12 600 euros bruts pour les adjoints administratifs territoriaux. Les employeurs territoriaux disposent ainsi de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et de renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État résultant de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique. En outre, le statut particulier des attachés territoriaux a été modifié par le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025. Une voie spécifique de promotion interne à la catégorie A au bénéfice des secrétaires généraux de mairie de catégorie B a été créée. Dorénavant, les secrétaires généraux de mairie de catégorie B peuvent bénéficier d'une promotion en catégorie A dès quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions, contre cinq ans pour les autres agents de catégorie B. Enfin, si la commune rencontre des difficultés de recrutement, outre le recours aux contractuels ou les possibilités de coopérations locales, elle peut aussi faire appel au centre de gestion de leur département pour que celui-ci mette à disposition des agents en application de sa mission facultative prévue à l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique.



## PRÉCISIONS UTILES ...

Considérant la pénurie de secrétaires de mairie dans les communes marnaises et ce, malgré tous les efforts déployés, le Centre de Gestion de la Marne a décidé de compléter l'offre du service intérim en créant une prestation complémentaire : la mise à disposition de secrétaires généraux de mairie remplaçants.



## PRÉCISIONS UTILES ...

Depuis le 1er janvier 2025, deux prestations de mise à disposition de personnel sont proposées :

- L'une, couvrant tous les métiers sur l'ensemble des filières de la Fonction Publique Territoriale (hormis les professions réglementées : police, sapeurs-pompiers et professions médicales), tel qu'agent administratif, technique ou d'animation périscolaire (liste non exhaustive).
- L'autre, couvrant uniquement le métier de secrétaire général(e) de mairie par l'intermédiaire d'un pool spécialement dédié au métier. Le service intérim territorial développe actuellement ce dispositif composé d'agents contractuels et titulaires, qualifiés sur ce métier.

Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à contacter le service intérim du Centre de gestion : Par téléphone : 03.26.69.99.11 – Par courriel : [interim@cdg51.fr](mailto:interim@cdg51.fr)



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SÉCURITÉ DES AGENTS DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE (ASVP)

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/01/2026, n°6446, page 629

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent être recrutés comme des agents titulaires d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique territoriale, ou comme des agents contractuels. Ils interviennent sur la voie publique après avoir été agréés par le procureur de la République et avoir prêté serment devant le tribunal judiciaire. Ils ne possèdent pas la qualité d'agent de police judiciaire adjoint définie par l'article 21 du code de procédure pénale. La loi leur confie néanmoins certaines fonctions de police judiciaire, en application des dispositions des articles 15 et 28 du code de procédure pénale. La compétence de verbalisation des ASVP est limitée notamment aux domaines du stationnement hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics, de la lutte contre le bruit. Les missions confiées aux ASVP sont restreintes et celles-ci ainsi que leur origine professionnelle demeurent très variables d'une collectivité territoriale à l'autre. Ils bénéficient d'une voie spécifique d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale par un concours interne dédié, conformément aux dispositions de l'article 4 du décret du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale. En termes de moyens opérationnels, comme le rappelle la circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique, aucune disposition réglementaire ne permet à ces agents de porter une arme, quelle qu'en soit la catégorie. Ils sont placés dans une situation comparable à celle d'autres agents relevant de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, tels les sapeurs-pompiers qui ont un uniforme et interviennent également sur la voie publique. Si, a contrario, un dispositif facultatif d'armement existe pour les agents de police municipale, ce régime est fondé et proportionné au regard des missions de police administrative et de police judiciaire qui leurs sont confiées. Il peut être précisé que rien n'interdit à une collectivité d'équiper un ASVP avec un gilet pare-balles, étant rappelé que cet équipement fait alors partie de la tenue d'uniforme, laquelle doit permettre l'identification des ASVP par le public. Ainsi que le rappelle la circulaire du 28 avril 2017 précitée, cette tenue porte généralement un flochage comportant la mention « ASVP ». Cette tenue d'uniforme, avec le cas échéant le gilet pare-balles, doit être strictement distincte de celle des agents de police municipale, elle-même réglementée par l'arrêté ministériel du 5 mai 2014. Par ailleurs, les ASVP peuvent procéder, à l'occasion de l'exercice de leurs missions de verbalisation, à un recueil de l'identité du contrevenant, c'est-à-dire demander à celui-ci de décliner son identité, sans pouvoir le contraindre, ni exiger de lui qu'il présente un document justifiant de son identité. De plus, en application de l'article 73 du code de procédure pénale, les ASVP ont qualité, comme toute personne, en cas de crime flagrant ou de délit flagrant, d'appréhender son auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche. En matière de formation professionnelle, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise des formations spécifiques aux ASVP ou en commun avec d'autres professions exposées sur la voie publique, notamment en matière d'intervention sur la voie publique et de réaction face à l'agressivité, y compris des formations théorique et pratique sur l'usage des menottes ou de la légitime défense.



# RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SÉCURITÉ DES AGENTS DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE ( ASVP)

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/01/2026, n°6446, page 629

Comme tout agent public, dans le cadre de la protection fonctionnelle, ils bénéficient le cas échéant des mesures de protection et d'assistance juridique dues par l'administration à ses agents afin de les protéger contre les attaques dont ils font l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ou contre les mises en cause de leur responsabilité devant le juge pénal pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. Par ailleurs, si nécessaire, il est possible de constituer des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant ou abusif de véhicules, ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins, en respectant l'étendue des prérogatives attachées aux fonctions de ces deux catégories d'agents. En effet, rien n'interdit une patrouille pédestre mixte lorsque l'intégralité de la mission assignée à cette patrouille entre à la fois dans les compétences légales des policiers municipaux et dans celles des ASVP.