



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°60

MAI
2025

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Modification de certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires

Prise en charge des séances d'accompagnement réalisées par un psychologue

Evolution du mode de scrutin aux élections municipales pour les communes de moins de 1.000 habitants

Liste, structuration, présentation des données contenues dans les bases de données sociales pour la FPE

Modification de la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 CSS

L'adhésion obligatoire au contrat collectif de prévoyance dans la FPE

Sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.19

Le recrutement d'un agent public mineur

Le principe de laïcité dans la fonction publique territoriale

Focus

p.20

Le CDG30 en live

Refonte du site internet du CDG30 : participez à la consultation !

Foire aux questions

p.22

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'actualité de la fonction publique territoriale continue de refléter ce mois-ci encore une dynamique forte de transformation et d'adaptation. Modification de certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires, évolution du mode de scrutin, maladie et prévoyance... les agents territoriaux sont plus que jamais au cœur des enjeux de performance publique et de cohésion des territoires.

Dans ce contexte mouvant, le rôle du CDG30 prend tout son sens. Accompagner, sécuriser, innover.

C'est dans cet esprit que nous avons le plaisir de vous convier à une journée de rencontres et d'échanges « Le CDG en live » **le mardi 17 juin 2025**, dans nos locaux. Un moment privilégié pour échanger avec nos équipes, assister à des ateliers pratiques et participer à des temps de rencontre autour des grands enjeux de la fonction publique territoriale.

Parce que le lien avec les acteurs du territoire est notre force, nous vous attendons nombreuses et nombreux pour faire de cette journée un temps fort de partage, d'écoute et de co-construction.

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Modification de certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires

Le [décret n° 2025-402 du 2 mai 2025](#) modifie pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques les conditions de prise en compte de la période de congé parental pour l'avancement et porte à douze ans, au lieu de huit, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

Ce texte prévoit donc deux avancées :

- la prise en compte de la période de congé parental en totalité (au lieu de la moitié auparavant) pour l'avancement d'échelon à la titularisation, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière ;
- l'augmentation à 12 ans (au lieu de 8) de l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé sans traitement pour l'élever.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 5 mai 2025.

Prise en charge des séances d'accompagnement réalisées par un psychologue

Le [décret n° 2025-424 du 13 mai 2025](#) et l'[arrêté du 13 mai 2025](#) supprime la condition préalable d'adressage par les médecins, les sage-femmes et les professionnels de santé de la médecine scolaire en vue de la prise en charge des séances d'accompagnement réalisées par un psychologue, et augmente de huit à douze le nombre de séances pouvant être prises en charge annuellement.

2

Evolution du mode de scrutin aux élections municipales pour les communes de moins de 1.000 habitants

La [loi organique n° 2025-443](#) et [loi n° 2025-444](#) du 21 mai 2025 visant à harmoniser le mode de scrutin aux élections municipales afin de garantir la vitalité démocratique, la cohésion municipale et la parité, généralise le scrutin de liste paritaire à l'ensemble des communes, indépendamment du nombre d'habitants. Désormais, dans les communes de moins de 1 000 habitants, un scrutin proportionnel de liste est instauré pour les élections municipales. Les listes doivent être paritaires et respecter une alternance femme/homme.

Afin de tenir compte des spécificités des communes de moins de 1 000 habitants, la loi autorise le dépôt de listes incomplètes, mais fixe un seuil minimum de candidats par liste :

- 5 candidats dans les communes de moins de 100 habitants ;
- 9 candidats dans les communes de 100 à 499 habitants ;
- 13 candidats dans les communes de 500 à 999 habitants. Il s'agit d'une nouvelle strate intermédiaire créée par la loi.

Ces textes s'appliquent à compter du premier renouvellement général des conseils municipaux suivant leur promulgation.

Liste, structuration, présentation des données contenues dans les bases de données sociales pour la FPE

L'[arrêté du 13 mai 2025](#) fixe, dans son annexe, la liste des données devant figurer dans les bases de données sociales prévues à l'article L. 232-1 du CGFP et constituées par les administrations de l'Etat et les établissements publics.

Modification de la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale

L'[arrêté du 28 avril 2025](#) modifiant l'arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale

L'adhésion obligatoire au contrat collectif de prévoyance dans la fonction publique de l'Etat

Le [décret n° 2025-466 du 27 mai 2025](#) précise le régime d'adhésion obligatoire en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat, en détaillant les situations dans lesquelles les agents peuvent être dispensés de l'obligation d'adhérer, les conditions de maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas de cessation de la relation de travail, et les modalités de fixation de la cotisation.

3

Sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations

Le [décret n° 2025-478 du 30 mai 2025](#) fixe le nouveau régime de sanctions applicables aux demandeurs d'emploi notamment en cas de manquement à l'obligation d'élaborer ou d'actualiser un contrat d'engagement ou en cas de manquement aux obligations énoncées dans le contrat d'engagement relatives à l'assiduité, à la participation active aux actions prévues par le plan d'action et à l'obligation de réaliser des actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi.

Le texte encadre ainsi les durées minimale et maximale de suspension ou de suppression du revenu de remplacement, des allocations ou du revenu de solidarité active ainsi que la part de ces revenus ou allocations susceptible d'être suspendue ou supprimée.

Il détermine les conditions dans lesquelles l'intéressé peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi ainsi que les durées minimales et maximales de cette radiation.

Le décret précise par ailleurs les règles et délais de procédure pour le prononcé des décisions de sanction.

Protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) détermine les modalités concernant les obligations de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur est activé.

Il complète le tableau qui détermine les dispositions de la quatrième partie du code du travail donnant lieu à l'application de la mise en demeure préalable à procès-verbal de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que le délai pour l'établissement et la mise à jour au sein du document prévu à cet effet, par l'employeur, ayant pour objet d'assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'[arrêté du 27 mai 2025](#) définit les épisodes de chaleur intenses sur la base des seuils de vigilance météorologique de Météo-France et à partir desquels devront être mises en œuvre les mesures ou les actions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs prévues par le décret précité. On entend par « Niveaux de vigilance pour canicule », les niveaux définis par le dispositif de vigilance spécifique élaboré par Météo-France pour le compte de l'Etat et qui signale le niveau de danger de chaque vague de chaleur selon l'échelle de couleur suivante :

- « vigilance verte » correspondant à la veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- « vigilance jaune » correspondant à un pic de chaleur : exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique. Il peut aussi correspondre à un épisode persistant de chaleur : températures élevées durablement (indices bio-météorologiques (IBM) proches ou en dessous des seuils départementaux) ;
- « vigilance orange » correspondant à une période de canicule : période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices bio-météorologiques atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants (humidité, pollution, précocité de la chaleur, etc.) ;
- « vigilance rouge » correspondant à une période de canicule extrême : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité ;

Les bulletins de suivi de Météo-France permettent de prévenir et d'anticiper les épisodes de chaleur intense qui génèrent des risques susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs. Enfin, cet arrêté définit la notion de canicule sur le fondement de l'article D. 5424-7-1 du code du travail reposant sur le dispositif de vigilance météorologique de Météo-France ouvrant droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail en raison des intempéries pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Marseille, 16 mai 2025, requête n° 24MA00884 / **Le courrier informant l'agent de la perte de son logement de fonction est un acte préparatoire, insusceptible de recours**

Un agent a perdu le bénéfice son logement de service à la suite d'une réorganisation interne, ayant conduit la collectivité à rattacher son emploi à une autre direction. Le DGS de la collectivité l'a informé de l'adoption de la délibération relative à la modification de la liste des emplois bénéficiaires d'un logement pour nécessité absolue de service et lui a communiqué ladite délibération. Ce même courrier lui indiquait qu'il pourrait bénéficier d'un accompagnement pour trouver un nouveau logement.

Un tel acte, en tant qu'il informe l'agent qu'il devra libérer son logement de fonction, constitue une simple mesure préparatoire par lequel le président de la collectivité a mis fin à la concession du logement occupé par ce dernier. La requête de l'agent est donc rejetée.

Tribunal administratif de Strasbourg, 20 mai 2025, requête n° 2205206 / **Le décompte du temps de décharge de l'activité syndicale doit être réalisé sur la base de la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures**

Il résulte des dispositions précitées de l'article L. 214-4 du CGFP que le contingent accordé sous forme de décharge d'activité de service vise à permettre aux agents publics d'exercer une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale pendant leurs heures de service et ainsi durant le temps de travail effectif, dont la durée annuelle est fixée à 1 607 heures. Ce nombre d'heures n'inclut pas les jours de congés payés et les jours chômés et fériés dont bénéficient les agents publics.

Dans ces conditions, le décompte du temps de décharge de l'activité syndicale doit être réalisé, à l'instar du décompte du temps de travail effectif, sur la base de la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, et non sur la base de la durée annuelle de travail rémunéré qui prend en compte les vingt-cinq jours de congés annuels et les huit jours fériés.

Par ce jugement, le TA annule la décision d'un centre de gestion qui, alors même qu'il remboursait la rémunération de la collectivité employeur sur la base des heures rémunérées, refusait de calculer le nombre d'heures de décharge d'activité de service qui devait être déduites du contingent annuel qui lui était alloué sur la base du temps de travail effectif annuel.

Cour administrative d'appel de Nancy, 18 mars 2025, requête n° 22NC00282 / **Les propos n'excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ne sauraient être regardés comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service**

Une agente sollicite la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un malaise sur son lieu de travail suite au reproche que lui a adressé son supérieur hiérarchique quant à ses activités de cruciverbiste sur ses lieux et temps de travail.

Le juge rappelle qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce. Par ailleurs, un accident de service est un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

En l'espèce, le malaise survenu après que l'agente s'est vue rappelée à l'ordre en raison d'une activité sans lien avec le service (mots-croisés) n'est pas reconnu imputable au service.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 6 mai 2025, requête n°23TL01583 / Sanction prononcée à l'encontre d'un agent qui refuse de se présenter sur une manifestation municipale à la demande de l'autorité territoriale

Un agent technique conteste une sanction d'exclusion de trois jours prononcée par le Maire de la collectivité en raison de son absence sur le chantier devant faire l'objet d'une visite du maire et de journalistes, pour répondre à des questions techniques, alors que sa présence obligatoire lui a été rappelée à 2 reprises.

6

Compte tenu du caractère délibéré du comportement de l'agent de refus d'obéissance hiérarchique, et en dépit du caractère isolé des faits reprochés, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours qui a été prononcée à l'encontre du requérant ne présente pas un caractère disproportionné.

Tribunal administratif de Nîmes, 2 mai 2025, requête n°2301020 / Les montants de CIA peuvent varier d'une année à l'autre pour réduire les disparités entre primes versées aux titulaires et contractuels

Il résulte de ces dispositions qu'il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public local de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité ou de l'établissement public, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité ou l'établissement public soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

En l'espèce le Maire a procédé à une baisse modérée du CIA pour neuf agents et à une augmentation dans les mêmes proportions pour quatre d'entre eux. Un agent conteste la diminution de son CIA par rapport aux années précédentes.

La commune justifie ces variations par une volonté d'élargir le bénéfice de l'attribution de cette prime aux agents contractuels de la commune afin de réduire ainsi des disparités non justifiées entre des agents présentant une manière de servir comparable, ainsi que par des considérations budgétaires. De tels motifs pouvaient légalement conduire l'autorité territoriale à réviser les montants de CIA servis à ses agents. Par ailleurs, il ne ressort d'aucune des dispositions réglementaires régissant le régime indemnitaire des agents de la commune, non plus que d'aucun texte législatif ni d'aucun principe, que ces agents aient droit à ce que cette prime leur soit attribuée à un taux déterminé.

Dans ces conditions, et alors même que les comptes rendus d'entretien professionnel du requérant ne font apparaître aucune dégradation de sa manière de servir, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'en lui attribuant un montant de CIA moins important, le maire ait commis une erreur manifeste d'appréciation. La requête de l'agent est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Douai, 29 avril 2025, requête n°23DA01343 / Une mutation d'office peut être prononcée dans l'intérêt du service en cas de difficultés relationnelles avec les autres agents

Dans cette affaire, une ingénieure territoriale principale a été mutée d'office, dans l'intérêt du service.

La commune justifie la mutation d'office de son agente par les difficultés récurrentes qu'elle a rencontrées dans l'exercice de ses fonctions de responsable du service de la domanialité, à l'origine d'une importante détérioration de ses relations avec les agents du service et conduisant plusieurs d'entre eux à solliciter un changement d'affectation.

Il est jugé que l'arrêté prononçant la mutation d'office de l'appelante dans l'intérêt du service, ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée.

7

Cour administrative d'appel de Nancy, 22 avril 2025, requête n°22NC01181 / Un évènement survenu hors du temps et du lieu de service ne peut être regardé comme un accident de service

Un évènement survenu hors du temps et du lieu de service, sans qu'il ne soit démontré qu'il est directement en lien avec l'exercice des fonctions, ne peut être regardé comme un accident de service.

En l'espèce, qu'un agent a été victime d'un malaise à 23 heures alors qu'il se trouvait à son domicile. En conséquence, et alors même que les différents rapports médicaux versés à l'instance indiquent que la pathologie dont est affecté l'agent serait en lien avec son activité professionnelle, le juge administratif rappelle que l'incident n'étant pas survenu sur le lieu de travail ne peut être regardé comme un accident de service.

Cour administrative d'appel de Douai, 7 mai 2025, requête n°24DA00676 / Licenciement pour insuffisance professionnelle justifié pour un manager ne remplissant pas ses fonctions

Une agente en CDI licenciée pour insuffisance professionnelle. Contrairement à ce que l'appelante fait valoir, les pièces du dossier relèvent des rapports sur la manière de servir qui sont de nature à caractériser l'existence des faits qui lui sont reprochés. Cette dernière s'est essentiellement concentrée sur l'organisation des expositions de la structure culturelle qui lui était confiée, sans manifester d'intérêt pour le travail des personnels placés sous

son autorité. Son organisation et son fonctionnement individuels ont entraîné une distance avec ces agents, ainsi qu'il résulte du témoignage collectif, alors que l'intéressée a été recrutée en vue d'assurer une mission d'encadrement des personnels du service à la tête duquel elle a été placée. Il résulte également de ces rapports qu'elle a commis des erreurs dans l'utilisation du logiciel de gestion du temps de travail ayant été à l'origine d'un retard de rémunération d'un intervenant extérieur. D'autres manquements sont relevés dans l'arrêt.

Il résulte donc de tout ce qui précède que l'agent n'établit pas qu'en la licenciant pour insuffisance professionnelle, la directrice de son établissement public a commis une faute de nature à engager la responsabilité de la structure.

Cour des Comptes, 13 mai 2025, arrêt n° S-2025-0647/ Responsabilité des gestionnaires publics

La procureure générale près la Cour des comptes avait renvoyé devant la Cour le comptable de la commune d'Éguilles (Bouches-du-Rhône) pour qu'il soit statué sur sa responsabilité au regard de l'infraction aux règles d'exécution des dépenses définie à l'article L. 131-9 du code des juridictions financières. Les faits reprochés portaient sur le paiement pendant plusieurs mois des mandats relatifs à un marché de travaux à bons de commande sans avoir relevé que la facturation était supérieure aux prix négociés lors de la signature dudit marché.

Cette infraction a été retenue par la Cour des comptes et a donné lieu au prononcé d'une amende à l'encontre de la personne renvoyée.

La Cour a tout d'abord considéré que les faits reprochés étaient d'une particulière gravité compte tenu de la méconnaissance répétée par le comptable de l'obligation du contrôle de l'exactitude des calculs de liquidation mais aussi de l'importance de l'enjeu financier. Elle a précisé que ce dernier critère ne se confondait pas avec le préjudice financier significatif résultant de la faute commise.

La Cour a ensuite jugé que le préjudice financier résultant des paiements indus, de l'ordre de 281 000 €, pouvait être considéré comme significatif au regard, tant du montant du budget de la commune, qui était de 15 636 844 € de dépenses totales en 2019, que des dépenses d'équipement qui se sont élevées la même année à 6 567 452 €. La Cour a écarté le moyen soulevé par la défense, tiré de la régularisation des paiements indus au moment du décompte général des travaux. La chambre du contentieux a rappelé que, dans un contentieux répressif, les éléments constitutifs d'une infraction s'apprécient au moment où les faits ont été commis, nonobstant une éventuelle réparation intervenue avant le jugement. Elle a refusé de faire application de l'article L. 131-19 du CJF sur la dispense de peine, considérant que le comptable renvoyé n'avait pris aucune part dans la régularisation. »

Après avoir pris en compte les circonstances, la Cour a prononcé une amende de 7 500 € à l'encontre du comptable de la commune d'Éguilles.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°00536 de Mme. Françoise Dumont / Situation des fonctionnaires en position de congé spécial au regard de la réforme des retraites

Aux termes des articles L. 544-10 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) et de l'article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 pris en application, les fonctionnaires à moins de cinq ans de leur âge d'ouverture du droit à pension, qui comptent au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de leurs droits à pension et qui occupent un emploi fonctionnel depuis deux ans au moins peuvent être mis en congé spécial pour une durée maximale de cinq ans. Ce congé est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire déchargé de ses fonctions par l'autorité territoriale, sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins. À l'expiration du congé spécial, le fonctionnaire est mis d'office en retraite (article L. 544-16 CGFP). Compte tenu du relèvement progressif de l'âge d'ouverture du droit à la retraite depuis le 1er septembre 2023, consécutif au vote de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, certains fonctionnaires qui bénéficient d'un congé spécial peuvent arriver au terme de la durée maximale de cinq ans sans avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension. Si d'un point de vue juridique, ils doivent être à cette date à la retraite à l'issue du congé spécial, ils peuvent se trouver dans une situation où ils ne bénéficient pas des trimestres nécessaires.

La loi du 14 avril 2023 n'a pas prévu de disposition pour régler les situations individuelles décrites. En outre, cette disposition aurait été considérée comme un cavalier législatif dans une loi de financement de la sécurité sociale. Il est toutefois pris bonne note des cas signalés et il pourra en être tenu compte lors de prochaines évolutions des dispositions en vigueur.

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°00877 de Mme. Marie-Pierre Richer / Modalités de recrutement des infirmiers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale

L'article L. 325-9 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les concours d'accès à la fonction publique peuvent être organisés soit sur épreuves, soit au moyen d'une sélection opérée par le jury au vu des titres des candidats ou de leurs titres et travaux, cette sélection pouvant être complétée d'épreuves. Le maintien d'un concours, y compris pour les cadres d'emplois pour lesquels l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre spécifique, permet à la fois de garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux emplois publics et d'opérer une sélection entre les candidats titulaires de titres ou diplômes identiques. L'article L. 325-28 du même code précise par ailleurs que les concours sur titres de la fonction publique territoriale comportent obligatoirement un entretien oral avec le jury. Au regard des difficultés de recrutement au sein des filières sociale, médico-sociale et médico-technique auxquelles étaient confrontées certaines collectivités territoriales, l'article 67 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ouvert la sélection dans ces filières au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats et prévu une unique épreuve obligatoire, un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, des épreuves complémentaires. Ces dispositions ont été généralisées à l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les dispositions du décret n° 2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux prévoient une unique épreuve d'entretien oral qui vise à permettre au jury d'apprécier la capacité du candidat « à s'intégrer dans l'environnement professionnel et territorial au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ». Le ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification et le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation poursuivent un double objectif de simplification des procédures de gestion des ressources humaines et de renforcement de l'attractivité de la fonction publique territoriale. Dans ce cadre, une réflexion est en cours afin de rendre homogènes au sein des trois versants de la fonction publique les conditions d'accès des fonctionnaires sur des métiers similaires, en supprimant l'obligation légale d'organiser une épreuve orale pour les concours sur titre.

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°02542 de Mme. Annick Jaquemot / Modification du décret du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales à leur financement

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

L'approbation de la proposition de loi permettra donc le moment venu de répondre à l'attente des employeurs territoriaux et des syndicats signataires de l'accord de 2023 et ainsi assurer une meilleure protection sociale complémentaires pour les agents territoriaux.

10

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°03270 de M. Louis Vogel / Fonctionnaires inaptes définitivement aux fonctions de leur grade

Le fonctionnaire territorial en activité bénéficie des congés de maladie prévus aux articles L. 822-1 à L. 822-17 du code général de la fonction publique (CGFP). Il bénéficie à ce titre d'un congé de maladie ordinaire (CMO) d'un an maximum pour les pathologies les plus courantes, indemnisé à hauteur de 90 % du traitement pendant trois mois, hors jour de carence, et de neuf mois à demi-traitement ; d'un congé de longue maladie (CLM) en cas d'une affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés, de trois ans maximum, indemnisé à plein traitement pendant un an et deux ans à demi-traitement.

Le droit à CLM se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an ; d'un congé de longue durée (CLD) de cinq ans maximum si le fonctionnaire est atteint d'une des maladies graves listées au niveau législatif et qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ce congé est indemnisé à hauteur de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le droit à CLD n'est pas reconstituable.

Hors imputabilité au service, au terme de ses droits à congés pour raison de santé, le fonctionnaire inapte provisoirement à reprendre le travail peut être placé en disponibilité pour raison de santé (DRS) et, s'il est atteint d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail, il peut percevoir une allocation d'invalidité temporaire (AIT). Le montant de cette allocation correspond, selon le degré d'invalidité, de 30 à 50 % de son traitement et de ses primes, dans la limite de 50 % du plafond de la sécurité sociale, éventuellement majoré de 40 % pour assistance d'une tierce personne. En cas d'inaptitude définitive, le fonctionnaire est placé en retraite pour invalidité et perçoit une pension de retraite. Le fonctionnaire territorial en congé de maladie peut également se voir proposer une période de préparation au reclassement (PPR) en application de l'article L. 826-2 du CGFP. Le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit, à son article 2, que lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial « sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade », son employeur, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le président du centre de gestion (CDG), lui propose une PPR après avis du conseil médical. Ce même article précise que lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent. Par conséquent, un agent ne peut demander le renouvellement d'un congé de maladie et entamer, au même moment une PPR. L'article 2 précité précise également que si l'agent bénéficie d'un congé de maladie alors qu'il a entamé une PPR, le terme de cette PPR est reporté de la durée de ce congé. La circonstance que la PPR débute alors que l'agent dispose encore de droits théoriques à congé de maladie ou alors qu'il les a épuisés est sans incidence sur sa rémunération. L'article 2-1 du décret du 30 septembre 1985 indique que pendant sa PPR, l'agent reste en position d'activité dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et qu'il perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, éventuellement, le complément de traitement indiciaire pour les agents territoriaux travaillant, notamment, dans des établissements sociaux ou médico-sociaux tel que le prévoit le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics. Cette rémunération est versée par la collectivité employeur. Il n'existe donc pas de revenu de substitution, c'est-à-dire de prise en charge de la rémunération de l'agent par des indemnités versées par le régime général.

11

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°03348 de M. Didier Mandelli / Obligation de versement des allocations pour recherche d'emploi par les collectivités territoriales en faveur d'un agent licencié pour faute grave

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

En application des articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, l'employeur qui aura la charge de supporter le versement de cette indemnisation sera déterminé en fonction des durées d'emploi de l'agent auprès de ses différents employeurs publics et privés. L'employeur qui aura employé l'agent pendant la plus longue période supporte la charge du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. En cas d'égalité de durées d'emploi, cette allocation sera supportée par le dernier employeur. Enfin, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics assument, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires. Mais ils peuvent choisir d'adhérer, pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic.

Dans l'hypothèse d'une telle adhésion, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations qu'il verse. S'il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime assurantiel d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est involontaire, une réflexion au niveau du Gouvernement et des associations représentatives d'élus pourrait néanmoins être engagée prochainement pour questionner la pertinence des dispositions en vigueur.

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°03835 de Mme. Sylviane Noël **/ Conséquences de la réduction de l'indemnisation durant les congés maladie** **des fonctionnaires**

Le congé de maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires est régi par les articles L. 822-1 à L. 822-5 du code général de la fonction publique (CGFP). D'une durée maximale d'un an, il peut concerner tout type de maladie dès lors qu'il met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Les contractuels sont régis par des dispositions analogues. Dans le cadre de la loi de finances pour 2025, il a été estimé qu'il n'était pas souhaitable, afin de ne pas enfreindre le principe d'égalité de traitement entre agents publics, de distinguer, parmi les maladies pouvant donner lieu à un CMO, celles qui conduiraient à un abattement de 10 % de la rémunération de l'agent malade, de celles qui en seraient exonérées. Il convient toutefois de préciser que la prise en charge des pathologies oncologiques telles que le cancer du sein relève en principe du congé de longue maladie (CLM) ou du congé de longue durée (CLD).

En effet, lorsqu'une maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et requiert, conformément à l'article L. 822-6 du CGFP, un traitement et des soins prolongés, elle peut donner droit à un CLM qui peut durer jusqu'à 3 ans et n'est pas soumis à l'abattement des 10 %, l'agent malade pouvant bénéficier d'un an à plein traitement et, dans la fonction publique de l'État, de 33 % de ses primes et indemnités. De plus, lorsque ce congé est attribué alors qu'un CMO avait initialement été accordé à l'agent pour cette même pathologie, le CLM est alors réputé avoir démarré à la constatation initiale de la maladie. L'agent se voit alors reverser les 10 % de sa rémunération qui avaient été retenus. Un agent atteint d'un cancer peut aussi être placé en CLD, ainsi que le prévoit expressément l'article L. 822-12 du CGFP. Ce congé, d'une durée maximale de 5 ans, permet également à l'agent de conserver son plein traitement pendant trois ans, toutefois sans ses primes. Enfin, le CLM comme le CLD peuvent être fractionnés par périodes de trois à six mois, lorsque l'agent doit suivre, à échéance régulière, des traitements médicaux et nécessite des périodes de repos. L'ensemble de ces dispositifs permet donc une prise en charge appropriée des agents atteints d'affection cancéreuse.

12

Réponse en date du 29 mai 2025 à la question n°03894 de M. Olivier Cadic / Impossibilité pour un fonctionnaire en disponibilité de se présenter à un concours interne

Le dernier alinéa de l'article L. 325-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que les candidats au concours interne doivent être en position d'activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national. C'est le cas des candidats bénéficiant d'un congé pour formation professionnelle ou en position de détachement qui maintiennent le fonctionnaire en position d'activité. L'impossibilité de concourir à un concours interne pour un fonctionnaire en disponibilité trouve sa justification dans la définition même de cette position statutaire définie à l'article L. 514-1 du CGFP comme plaçant le fonctionnaire « hors son administration d'origine ». Cette position emporte que certains droits des fonctionnaires en activité ne sont plus ouverts au fonctionnaire dont le lien avec son corps ou cadre d'emplois d'origine est suspendu. C'est le cas du droit à se présenter à un concours interne, ce que le Conseil d'Etat a jugé par un arrêt du 18 novembre 1991, Commune de Vénissieux, n° 101209, publiée au recueil Lebon p. 397. En revanche, il reste loisible aux fonctionnaires en position de disponibilité de présenter un concours externe sous réserve de détenir, en application de l'article L. 325-2 du CGFP, les titres ou diplômes requis par les statuts particuliers du corps ou cadre d'emplois auxquels le concours donne accès.

Réponse en date du 27 mai 2025 à la question n°5392 de M. Philippe Gosselin / Formation Handicap

Le Gouvernement est pleinement engagé en faveur de l'effectivité des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap particulièrement s'agissant des agents publics. Le code général de la fonction publique (CGFP) prévoit la protection des agents publics ou des candidats à un emploi public contre les discriminations liées à une situation de handicap. L'article L. 131-8 du CGFP énonce ainsi qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics prennent les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle. S'agissant de la fonction publique territoriale, la loi confie au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) la mission de définir et assurer les programmes des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique (L. 451-6 du CGFP).

Dans ce cadre, le CNFPT est en mesure de procéder à des aménagements ou proposer des prestations de compensation, après le recueil et l'analyse de leurs besoins avec les personnes concernées, afin de garantir l'égalité d'accès de ses formations aux personnes en situation de handicap. En complément, l'article L. 422-3 du même code prévoit des actions de formation renforcées au bénéfice notamment des agents publics en situation de handicap. Enfin, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut assurer le financement des surcoûts pédagogiques liés à la compensation du handicap dans le cadre des actions de formation (objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques). Ces mesures permettent ainsi d'adapter le suivi des formations professionnelles pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

13

Réponse en date du 22 mai 2025 à la question n°00898 de Mme. Céline Brulin / Colis de fin d'année aux agents communaux

Des précisions ont été demandées s'agissant de la légalité de l'attribution de colis attribués par certaines collectivités territoriales à leurs agents en fin d'année. Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent, au regard des articles L. 731-1 et suivants du code général de la fonction publique, allouer à leurs agents et leurs familles des prestations d'action sociale visant à "améliorer les conditions de vie des agents publics et leurs familles". Pour être qualifiée d'action sociale, la prestation doit être allouée indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir de l'agent public. Elle est octroyée en tenant compte des revenus de ce dernier et le cas échéant, de sa situation familiale. Enfin, l'agent doit participer à la dépense engagée, sous réserve des dispositions propres à chaque prestation. Dans son avis n° 369315 du 23 octobre 2003, le Conseil d'Etat a précisé que relèvent de " l'action sociale toutes les prestations à caractère individuel versées, au cas par cas, après examen de la situation particulière des agents et qui sont, au demeurant, d'un montant souvent modeste, ainsi que les prestations à caractère collectif tournées vers les catégories de personnel les moins favorisées, comme les séjours linguistiques, les séjours dits de découverte, les séjours réservés aux enfants handicapés. Il en est de même de la gestion des crèches et des restaurants administratifs ou de l'arbre de Noël qui constituent les éléments les plus traditionnels de l'action sociale de l'Etat ". Ainsi, l'attribution de colis en fin d'année est possible à la condition que soient prises en compte la situation sociale, économique et familiale de l'agent. A défaut, ces colis pourront être requalifiés de complément de rémunération par le juge administratif soumis, à ce titre, au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, au sens de l'article L.714-4 du CGFP. La collectivité ne saurait donc les instaurer en l'absence de tout cadre législatif ou réglementaire existant pour la fonction publique de l'Etat. Ces précisions sont de nature à clarifier la nature juridique des colis attribués par certaines collectivités à leurs agents notamment en fin d'année.

14

Réponse en date du 22 mai 2025 à la question n°01191 de Mme. Françoise Dumont / Conditions d'ouverture des droits à congés maladie soumis à conditions d'ancienneté pour les contractuels

L'article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise les modalités de calcul de la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Concernant plus spécifiquement la durée de service requise pour l'ouverture de droits à congés de maladie visés par l'article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent (y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois) est pris en compte. Par conséquent, si seuls les services effectués au sein d'une même collectivité ou établissement public sont pris en compte, les périodes travaillées accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours peuvent être comptabilisées pour calculer la durée de service.

Réponse en date du 22 mai 2025 à la question n°01222 de M. Olivier Paccaud / Prime de départ à la retraite au sein de la fonction publique territoriale

Les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par

une disposition législative et réglementaire en vertu de l'article L.712-1 du code général de la fonction publique. Par dérogation, seuls les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent s'ajouter à la rémunération perçue par leurs agents publics en application de l'article L. 714-11 du même code. Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. Les employeurs territoriaux disposent toutefois de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA) constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En tout état de cause, le Gouvernement n'envisage pas à ce stade de créer une prime de départ à la retraite au sein de la fonction publique territoriale.

Réponse en date du 22 mai 2025 à la question n°02942 de Mme. Monique Lubin/ Fonctionnaires en attente d'un passage devant le conseil médical en vue de l'octroi ou du renouvellement d'un congé pour raison de santé, congé de longue maladie et congé de longue durée

Afin d'améliorer la prise en charge des agents malades et de faciliter leur maintien dans l'emploi ou leur retour à l'emploi, le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État a réformé l'organisation des instances médicales de la fonction publique de l'État et le recours aux conseils médicaux qui ne sont désormais plus systématiquement saisis pour tout renouvellement de congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée. Concernant les fonctionnaires en attente d'un passage devant le conseil médical en vue de l'octroi ou du renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM) et congé de longue durée (CLD), ceux-ci peuvent se trouver dans deux types de situations.

15

S'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie, le fonctionnaire continue de percevoir l'intégralité ou une quotité allant de 50 % à 60% de son traitement, selon la nature du congé dont il bénéficie et selon le temps écoulé depuis le début de ce congé.

Dans l'hypothèse où l'agent est en CLM depuis un an et qu'il a donc épuisé ses droits à plein traitement mais pas ses droits à CLM, l'agent peut obtenir un renouvellement après avis du conseil médical.

Or, l'article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires prévoit qu'à l'issue d'une période de CLM, tout ou partie du traitement continue de lui être payé à condition qu'il ait demandé et obtenu le renouvellement de son congé. Cette disposition fait donc reposer sur l'agent l'obligation de saisir en temps et en heure le conseil médical. Si la demande a été faite mais que la décision de l'administration n'est pas encore intervenue à l'expiration de cette première année, une lecture stricte de cet article 37 implique que la rémunération ne puisse être maintenue tant que l'avis du conseil médical n'aura pas été rendu.

Toutefois, en pratique, il est d'usage de maintenir la rémunération afin d'éviter de mettre en œuvre une procédure de suspension qui sera suivie, en cas d'avis favorable, d'une procédure de rétablissement de la rémunération avec, le cas échéant, un rattrapage correspondant à la période de suspension, dans la mesure où le retard pris dans la décision de renouvellement du congé ne dépend pas de l'agent.

En termes statutaires, l'agent reste en position d'activité, comme pour tout congé de maladie. S'il a épuisé ses droits à congé de maladie et s'il est dans l'attente de l'avis d'un conseil médical sur sa situation, il convient de faire application des dispositions des articles 27 et 47 du décret du 14 mars 1986 qui ont été modifiées précisément sur ce point par le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État.

Ces deux articles imposent désormais à l'administration de placer l'agent en position de disponibilité pour raison de santé et de maintenir le versement d'une indemnité égale au montant du traitement et des primes et indemnités qu'il percevait à l'expiration de son congé de maladie. Dans ces situations, le versement de cette indemnité et primes éventuelles est maintenu jusqu'à ce que l'administration prenne une décision définitive prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite du fonctionnaire. Ce dispositif a été créé afin de répondre aux situations où la décision de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou de radiation des cadres pour invalidité ne peut être prise par l'administration compétente, dans les délais impartis, à l'expiration des droits statutaires à congés du fonctionnaire. La décision d'attribution de l'indemnité constitue une décision favorable créatrice de droit. En l'absence d'illégalité, ce type de décision ne peut être retiré qu'à la demande du bénéficiaire et sous réserve de la remplacer par une décision plus favorable. Par conséquent, le fonctionnaire ayant bénéficié de cette indemnité conserve le montant des sommes qui lui ont été versées quel que soit l'issue de la procédure requérant l'avis des instances médicales (CE, 9 novembre 2018, n° 412684, mentionné aux tables du recueil Lebon). Néanmoins, étant donné que cette situation temporaire de disponibilité a vocation à disparaître rétroactivement lorsque l'administration a rendu sa décision, le montant de l'indemnité inférieur ou égal à la rémunération ou à la pension finalement accordées est récupéré par l'employeur ; autrement dit les montants ne se cumulent pas entre eux.

Réponse en date du 22 mai 2025 à la question n°03600 de Mme. Marie-Pierre Monier / Requalification des secrétaires de mairies au grade d'avancement C1

16

L'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a déterminé le vivier des fonctionnaires éligibles à la promotion interne ad hoc, 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. Dans son discours au congrès des secrétaires de mairie, le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique a ainsi indiqué que le dispositif bénéficierait "sous certaines conditions" aux agents anciennement en C1 promus en C2. Pour mémoire, la circulaire ne pouvait aller plus loin que les termes fixés par la loi et ses décrets d'application. Elle rappelle toutefois qu'il appartient aux employeurs de promouvoir en C2 les agents concernés, qui remplissent les conditions d'avancement, afin qu'ils puissent ensuite bénéficier du plan de requalification dont le terme est prévu au 31 décembre 2027. Par ailleurs, il convient également de rappeler que la promotion interne hors quota prévue au profit des secrétaires de mairie est inédite dans la fonction publique territoriale et très favorable. Le fait que le décret du 16 juillet précité ne proratise pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les 4 années de services effectifs exigées, également par dérogation au droit commun pour les agents à temps non complet, est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail. Les employeurs ont donc maintenant en main les outils nécessaires pour promouvoir les secrétaires de mairie dont ils souhaitent reconnaître et valoriser la compétence au regard des services que ces agents rendent aux administrés de leurs territoires.

Réponse en date du 20 mai 2025 à la question n°1686 de M. Anthony Brosse / Revalorisation des secrétaires de syndicats mixtes et adjoints administratifs

Le métier de secrétaire de mairie, exercé par 23 000 agents publics, est essentiel à la bonne administration des communes et des services publics locaux. Le secrétaire de mairie apporte au maire un appui administratif, technique et juridique dans des domaines aussi spécialisés que variés, comme les ressources humaines, le budget, l'urbanisme, les marchés publics ou encore l'état civil. En vue de favoriser la reconnaissance des agents exerçant le métier de secrétaire de mairie et des compétences qu'il requiert, et afin d'en améliorer l'attractivité, une réforme revalorisant ce métier est mise en œuvre par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023. Le législateur a souhaité spécifiquement revaloriser ce métier au regard des responsabilités endossées et des compétences requises pour en remplir les missions. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la loi prévoit que ces fonctions devront, à terme, être exercées par des agents de catégorie A ou B uniquement. Pour cela, l'article 1er de cette loi prévoit l'impossibilité, à compter du 1er janvier 2028, de recruter des agents de catégorie C sur ces emplois. La spécificité des missions des secrétaires généraux de mairie, leur rôle auprès des maires et leur positionnement en qualité de direction des services communaux expliquent que le législateur ait visé exclusivement ces fonctions dans la réforme. Les missions des secrétaires de syndicat mixte divergent de celles de secrétaire général de mairie. De ce fait, ces agents n'ont pas été intégrés dans la réforme.

Réponse en date du 20 mai 2025 à la question n°3850 de Mme. Sophie Blanc / Conditions légales cumul des fonctions exercées par un fonctionnaire

L'article L. 123-1 du code général de la fonction publique (CGFP) interdit aux agents publics de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif. En application de l'article L. 1531-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), la société publique locale, qui revêt la forme d'une société anonyme, peut être créée par les collectivités territoriales et leurs groupements dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi. L'interdiction de principe posée par l'article L. 123-1 du CGFP ne s'applique pas en cas de désignation d'un agent public, élu d'une commune, aux fonctions de président ou de président-directeur général d'une société publique locale dès lors que l'exercice de ces fonctions résulte directement du mandat électif de l'agent conformément aux dispositions des articles L. 1524-5 et L. 1531-1 du CGCT. Ces dispositions précisent notamment les conditions d'exercice par les élus locaux agissant en qualité de mandataire d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales, de fonctions de direction au sein d'une société publique locale. Elles prévoient que ces représentants sont désignés par une délibération de l'assemblée de la collectivité ou du groupement actionnaire. Elles définissent également les règles applicables aux élus locaux en matière de prévention des conflits d'intérêts et d'obligation de déport lorsqu'ils participent aux organes de direction d'une société publique locale. Les recommandations de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ainsi que le guide pratique à l'attention des élus du bloc communal « Mieux gérer les risques d'atteintes à la probité », établi conjointement par l'Agence française anticorruption et l'Association des maires de France et des Présidents d'intercommunalité en novembre 2024 (en particulier la fiche n° 6 sur la situation de l'élu mandataire), rappellent ces mesures spécifiques de déport. La HATVP a précisé que ce régime aménagé de déport ne vaut cependant que si l'intéressé ne dispose pas d'un intérêt personnel au sein de l'organisme dès lors qu'une telle situation serait de nature à générer un conflit d'intérêts justifiant la mise en œuvre de mesures de déport plus larges. Les règles, fixées notamment par les dispositions de l'article L. 122-1 du CGFP visant à prévenir les situations de conflit d'intérêts susceptibles d'être rencontrées par l'agent public qui doit exercer, en toute circonstance, ses fonctions de manière indépendante, impartiale et objective, demeurent en outre applicables.

17

Le cas échéant, les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local peuvent, sur leur demande et de plein droit, bénéficier, en application du dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, d'une mise en disponibilité pendant la durée de leur mandat. Les intéressés peuvent également, conformément à l'article L. 2123-10 du CGCT, être placés, à leur demande, en position de détachement pour exercer des fonctions exécutives telles que celles de maire ou d'adjoint. Dans ce cas, ils restent, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, tenus aux mêmes obligations déontologiques que celles qui leur incombent en qualité de fonctionnaire.

Réponse en date du 20 mai 2025 à la question n°4464 de Mme. Christine Engrand **/ Temps partiel des agents de la fonction publique territoriale**

Les articles L. 123-2 ainsi que les articles R. 123-1 et suivants du code général de la fonction publique CGFP fixent les conditions dans lesquelles un agent public peut être autorisé à cumuler ses fonctions avec une activité privée lucrative à titre professionnel, une activité accessoire ou bien à créer ou reprendre une entreprise. La production des œuvres de l'esprit par un agent public s'exerce librement dans les conditions prévues par l'article L. 123-2 du CGFP. De même l'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions en application de l'article L. 123-3 du CGFP.

L'agent public occupant un emploi permanent à temps non complet peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel si la durée de son temps de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail, sous réserve d'en faire la déclaration à l'autorité hiérarchique, conformément aux articles L. 123-5 et L. 123-6 du CGFP. Cette possibilité est ouverte aux agents à temps partiel dans les conditions prévues par les articles 1 et 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. L'agent public peut en outre être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions prévues par l'article L. 123-7 et les articles R. 123-7 et suivants du CGFP. Cette possibilité est également ouverte aux agents à temps partiel. De plus, un agent public occupant un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (article L. 123-8 du CGFP), le cas échéant après avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Cette autorisation de temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses conformément à l'article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 précité. Cette autorisation peut dans ces conditions être indéfiniment renouvelable. Pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ne peut pas être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir (article 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 précité). La limitation à trois ans de la durée pendant laquelle un agent public peut accomplir un service à temps partiel vise à préserver l'intérêt général, la qualité du service public et à favoriser la confiance des citoyens tout en permettant d'encourager l'initiative individuelle avec souplesse mais de façon temporaire et encadrée.

Enfin, concernant la rémunération des agents, la plupart des fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier, sur délibération, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Compte tenu de sa structuration en deux parts modulables (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et complément indemnitaire annuel) et de ses plafonds élevés, ce régime indemnitaire offre dès à présent d'importantes marges de manœuvre aux employeurs territoriaux pour répondre aux besoins de leurs fonctionnaires en matière de rémunération.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

19

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [le recrutement d'un agent public mineur](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur [le principe de laïcité dans la fonction publique territoriale](#)

Focus

Le CDG30 en live !

Pour la première fois, le CDG30 organise son événement annuel sous la forme d'un speed dating.

En petits groupes, vous pourrez rencontrer et échanger avec nos expert(e)s, en suivant successivement 6 présentations :

- ▶ L'évolution de carrière
- ▶ Les entretiens de mi-carrière
- ▶ L'intérim
- ▶ Panorama de la retraite
- ▶ L'accompagnement professionnel
- ▶ Responsabilité employeur, que risquez-vous ?

Des focus concrets, actualisés et l'occasion de poser des questions ciblées !

Nous vous donnons donc rendez-vous mardi 17 juin 2025 à 9h > jusqu'à 12h au CDG30, 183 chemin du Mas Coquillard, à Nîmes.

Les inscriptions se font en ligne via le lien suivant : <https://www.cdg30.fr/le-cdg-en-live>

20

**Mardi 17 juin
à 9h**

CDG

EN LIVE

**Vos questions
Nos solutions**



Notre site internet évolue : participez à la consultation !

Un nouveau site internet pour le CDG30 : prenez quelques minutes pour participez à notre enquête !

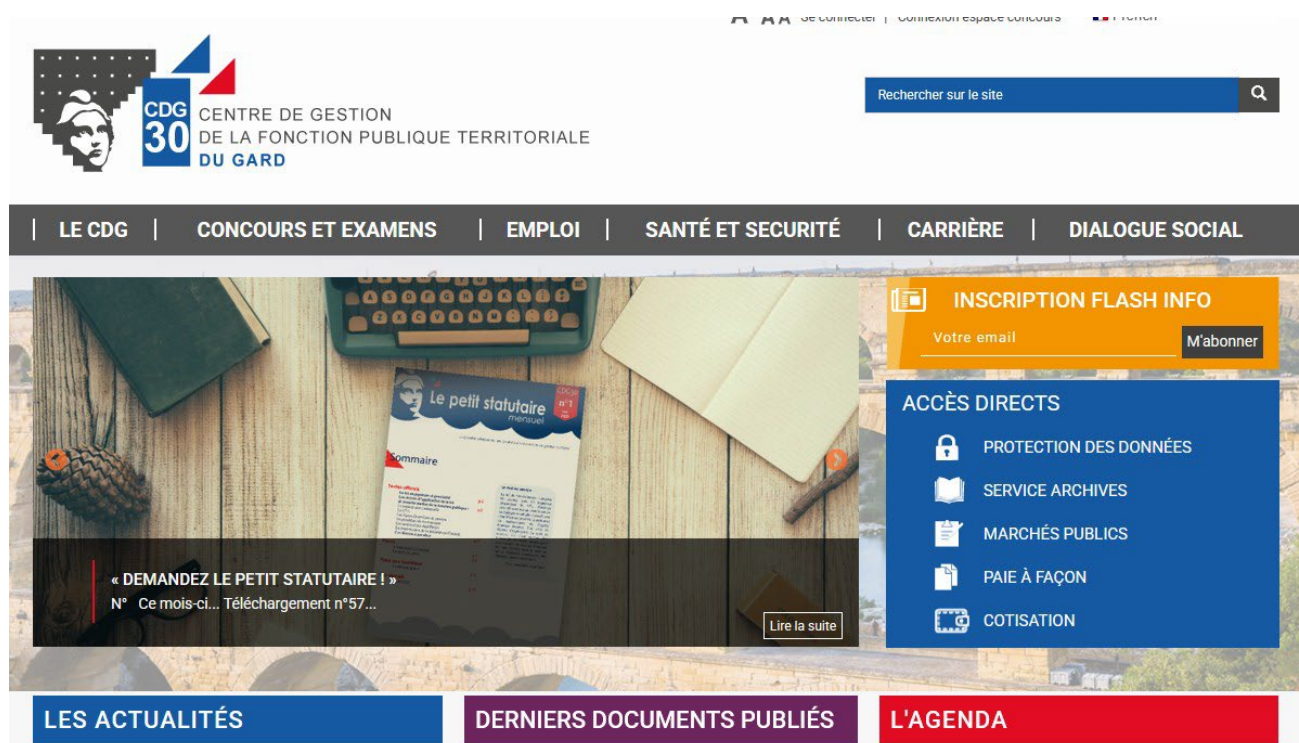
Le CDG30 s'engage dans la modernisation de son site internet, www.cdg30.fr

Pour cela, nous souhaitons mieux connaître vos besoins, vos usages et vos attentes, (que vous utilisiez ou non ce site), à travers un questionnaire.

Vos réponses et suggestions, anonymes, sont précieuses pour nous aider à concevoir un site efficace, agréable et qui réponde à vos besoins

Pour accéder au questionnaire : <https://forms.office.com/e/UGyADA8gBW>

Nous vous remercions par avance de votre participation (durée : 3 - 4 minutes) !



21

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mai.

1/ Est-ce qu'une collectivité territoriale peut financer une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ?

Conformément à l'article L6131-1 du code du travail, les collectivités territoriales (sauf SPIC) ne peuvent pas établir de contrat de professionnalisation.

2/ Est-il possible de mettre un terme anticipé à un temps partiel thérapeutique ?

Sur demande du fonctionnaire intéressé, l'autorité territoriale peut, avant l'expiration de la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique dont celui-ci bénéficie :

- Modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical ;
- Mettre un terme anticipé à cette période si l'intéressé se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

3/ Est-ce qu'un agent contractuel peut se voir déléguer la fonction d'officier d'état civil ?

Le maire ne peut déléguer qu'à un fonctionnaire titulaire de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil - Article R. 2122-10 du CGCT.

Les contractuels ne peuvent pas obtenir cette délégation.

4/ Quels sont les documents à remettre à un agent contractuel au terme de son engagement ?

A l'occasion d'une fin de contrat, les documents à transmettre sont les suivants :

- ▶ Un reçu pour solde de tout compte
- ▶ Un certificat de travail
- ▶ Une attestation France travail

Par ailleurs, si l'agent n'a pas pu poser l'ensemble de ses congés annuels, il pourra percevoir une indemnité de congés non pris qui est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Si le contrat de l'agent quittant la collectivité était d'une durée inférieure ou égale à un an, alors il faudra lui verser une indemnité de fin de contrat qui est égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de tous ses contrats (contrat initial + les renouvellements) – sous réserve que la nature du CDD permette le versement de cette prime.