

**CDG30****N°64****Octobre
2025**

Le petit statutaire mensuel

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Mise à disposition des AED (assistants d'éducation) auprès des collectivités territoriales

Modification des conditions d'obtention des diplômes d'éducateur de jeunes enfants, d'assistant de service social, de CESF, d'éducateur spécialité et d'éducateur technique spécialisé

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.11

Réagir face à une situation de harcèlement ou de souffrance au travail

Le recrutement d'un ASVP

Focus

p.12

Servir la République : la laïcité au cœur du service public territorial

Foire aux questions

p.13

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Numéro après numéro, votre mensuel d'actualité juridique du CDG30 poursuit son ambition : vous apporter un regard clair et pratique sur les évolutions du droit applicable à la fonction publique territoriale.

Dans cette même dynamique d'information et de sensibilisation, le CDG30, en partenariat avec le CDG48, vous donne prochainement rendez-vous à l'occasion de la journée de la laïcité. Ce temps d'échange offrira l'opportunité d'aborder les enjeux de la neutralité et du respect des valeurs républicaines au sein du service public local (focus p.12).

Au-delà de la simple commémoration du 9 décembre, date anniversaire de la loi de 1905, cette rencontre vise à renforcer la culture commune des acteurs publics sur la laïcité, à consolider les outils d'accompagnement mis à leur disposition et à favoriser un dialogue constructif entre territoires.

Nous vous remercions de votre fidélité à ce rendez-vous mensuel et espérons que cette nouvelle édition vous apportera, une fois encore, des clés utiles pour votre pratique professionnelle.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Mise à disposition des AED (assistants d'éducation) auprès des collectivités territoriales

Les assistants d'éducation (AED) apportent un soutien à l'équipe éducative pour l'encadrement, la surveillance et l'assistance pédagogique des élèves dans les écoles et les établissements de l'éducation nationale.

La [circulaire du 17 septembre 2025 – NOR : MENH2516443C](#) – présente le cadre de gestion des personnels exerçant les fonctions d'AED.

Elle précise peuvent être également mis à disposition des collectivités territoriales, par convention entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur dans les conditions prévues à l'article L. 216-1 du Code de l'éducation. Les AED peuvent alors participer aux activités éducatives, sportives et culturelles complémentaires organisées par les collectivités territoriales prévues à l'article L. 216-1 du Code de l'éducation.

Ils peuvent intervenir dans les activités mises en œuvre conformément à l'article L. 212-15 du Code de l'éducation, qui prévoit la possibilité d'utilisation des locaux scolaires dans la commune pour l'organisation d'activités à caractère culturel, sportif, social ou socio-éducatif.

La convention prévue à l'article L. 916-2 du Code de l'éducation précise les conditions de mise à disposition des AED et notamment les conditions d'emploi des AED ainsi que la participation financière des collectivités territoriales. Les fonctions exercées sont mentionnées dans le contrat.

2

Modification des conditions d'obtention des diplômes d'éducateur de jeunes enfants, d'assistant de service social, de CESF, d'éducateur spécialité et d'éducateur technique spécialisé

Une série d'arrêtés du 6 octobre, publiés au JO du 14 octobre 2025, modifient les modalités d'obtention des diplômes d'Etat :

- d'[éducateur de jeunes enfants](#)
- d'[assistant de service social](#)
- de [conseiller en économie sociale familiale](#) ;
- d'[éducateur spécialisé](#) ;
- d'[éducateur technique spécialisé](#).

Peuvent être admis en formation les candidats remplissant au moins une des conditions suivantes :

- Être titulaire du baccalauréat ;
- Être titulaire d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau 4 ;
- Remplir les conditions fixées par l'article D. 613-40 du code de l'éducation.

L'admission en formation conduisant à l'obtention de ces diplômes est précédée de la procédure nationale de préinscription, et complétée par la participation à un entretien.

L'inscription à un parcours de formation s'accompagne d'un contrat pédagogique définissant notamment les objectifs de la formation, le parcours personnalisé ainsi que les engagements réciproques de l'établissement de formation et du candidat.

Pour les candidats inscrits en vue de l'obtention de la certification dans son intégralité, la durée de la formation est de 3 442 heures et s'organise sur trois années, soit six semestres.

La répartition des enseignements est la suivante :

- 1517 heures de formation théorique dont 12 heures d'accompagnement individualisé ;
- 1925 heures (soit 55 semaines) de formation pratique.

La formation comprend des enseignements théoriques, méthodologiques, appliqués et pratiques, un enseignement de langue vivante étrangère et un enseignement relatif aux pratiques informatique et numérique. Le contenu et le volume horaire de chaque bloc de compétences sont détaillés à l'annexe II « Référentiel de formation » du présent arrêté.

L'évaluation des connaissances et des compétences est réalisée par un contrôle continu ainsi que par une épreuve conclusive à l'issue du parcours de formation. Les attendus de l'épreuve conclusive sont fixés au niveau national. Les modalités d'évaluation sont précisées en annexe V « Référentiel d'évaluation ».

Les candidats engagés, à la date d'entrée en vigueur des arrêtés, dans une formation préparant à une de ces diplômes d'Etat demeurent soumis, jusqu'au 31 juillet 2028 au plus tard, aux modalités de certification du diplôme préparé.

En cas de validation partielle à la date du 31 juillet 2028, le diplôme est préparé dans les conditions prévues aux arrêtés.

Les candidats engagés, à la date d'entrée en vigueur des arrêtés, dans un parcours de validation des acquis de l'expérience pour accéder au diplôme d'Etat d'assistant de service social dans les conditions antérieures à celles définies au présent arrêté, restent soumis jusqu'au 31 juillet 2028 au plus tard, aux modalités de certification du diplôme.

Ces arrêtés entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2026, à l'exception de celui relatif au diplôme de conseiller en économie sociale familiale qui n'entre en vigueur qu'au 1^{er} septembre 2027.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 septembre 2025, requête n° 23BX01418 / Un agent ne peut être privé du droit à être inscrit dans un tableau d'avancement du seul fait qu'il était en CMO, CLM ou CLD

Les fonctionnaires placés en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ne sont pas, de ce seul fait, privés du droit à être inscrit à un tableau d'avancement. D'autre part, l'avancement de grade au choix est fonction de la seule valeur professionnelle des agents qui est appréciée, notamment, en prenant en compte leurs notes, les comptes rendus d'entretiens professionnels et les propositions motivées formulées par leurs chefs de service.

En l'espèce, un sapeur-pompier professionnel n'a pas été inscrit sur le tableau d'avancement au grade d'adjudant compte tenu de son congé maladie depuis le mois de septembre 2019, lequel aurait fait obstacle à ce que sa valeur professionnelle soit appréciée.

Toutefois, alors que la valeur professionnelle peut être appréciée sur la base de l'ensemble des éléments dont dispose l'employeur, en prenant notamment en compte les précédents entretiens professionnels et les propositions motivées formulées par le chef de service, le SDIS ne pouvait s'arrêter à la seule circonstance que le requérant était en congé maladie depuis le mois de septembre 2019 et qu'aucune évaluation professionnelle n'avait pu être effectuée au titre de l'année 2020 pour refuser de porter une appréciation sur sa valeur professionnelle dans le cadre des choix d'inscription au tableau d'avancement.

Par conséquent, l'arrêté du président du conseil d'administration du SDIS fixant le tableau annuel d'avancement au grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2021, en tant que le requérant n'y figure pas, est annulé par le juge.

4

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 septembre 2025, requête n° 23BX01259 / Le licenciement pour motif disciplinaire du Directeur d'un EPIC ne nécessite pas la consultation de la CCP

Si le fonctionnaire placé en position de détachement ne peut être révoqué en cas de faute commise dans l'emploi de détachement que par l'autorité compétente pour prononcer des sanctions contre les membres de ce corps, à savoir l'administration d'origine, toutefois, l'administration qui accueille un fonctionnaire en position de détachement peut à tout moment, dans l'intérêt du service, remettre celui-ci à la disposition de son corps d'origine en disposant, à cet égard, d'un large pouvoir d'appréciation. Il n'appartient au juge de l'excès de pouvoir de censurer l'appréciation ainsi portée par l'autorité administrative qu'en cas d'erreur manifeste.

Dans cette affaire, le président du conseil d'administration d'une régie d'eau et d'assainissement a procédé au licenciement du Directeur pour des motifs disciplinaire d'insubordination à l'égard de l'autorité hiérarchique, d'insuffisances dans la mise en œuvre de la commande publique, d'obstruction au contrôle, de manquements dans ses fonctions. Ces motifs ne sont pas différents des motifs qui fondent un licenciement dans l'intérêt du service tel que prévu par l'article R. 2221-21 du code général des collectivités territoriales. Par conséquent, la décision contestée doit être regardée comme une décision de licenciement prise dans l'intérêt du service et non un licenciement pour motif disciplinaire.

Cette régie étant un EPIC, dont seuls le directeur et le comptable sont des agents publics, et qui ne dispose d'aucune CCP composée d'agent de la même catégorie d'emploi que le directeur, n'était pas tenue de consulter un conseil de discipline. Il ressort en outre des pièces du dossier, que le requérant a été informé par le courrier qu'il pouvait se faire assister à l'entretien préalable au licenciement d'un ou des conseils de son choix et présenter des observations orales ou écrites, et qu'il pouvait obtenir la communication des documents utiles à sa défense.

Les faits reprochés au Directeur sont les suivants : il a notamment refusé de transmettre au président les contrats de travail des salariés de la régie, s'est montré opposé aux demandes du président d'organiser des rencontres avec les chefs de service ou de diffuser des informations au conseil d'administration, a retenu d'autres informations qu'il importait de porter à la connaissance du conseil d'administration, a procédé à des recrutements sans information préalable du président et a de façon générale, désavouer l'autorité du président.

Ces manquements aux devoirs de loyauté, d'obéissance hiérarchique et de réserve, sont établis par de nombreuses pièces du dossier. Ces faits présentent un caractère de gravité suffisant pour justifier la mesure de licenciement. Le juge administratif confirme la décision de licenciement.

Cour administrative d'appel de Nantes, 30 septembre 2025, requête n°24NT02109 / Conditions de la concession de logement à titre gratuit pour un sapeur-pompier professionnel

Un sapeur-pompier professionnel conteste la perte du bénéfice d'une concession de logement à titre gratuit.

Le juge administratif rappelle dans cet arrêt qu'un sapeur-pompier professionnel ne peut se voir attribuer un logement pour nécessité absolue de service qu'à la condition qu'il occupe un emploi dont le conseil d'administration du SDIS a prévu par une délibération qu'il ouvrirait droit à un tel logement, en raison des contraintes attachées à cet emploi. Dès lors, la concession d'un logement pour nécessité absolue de service est attachée à l'emploi occupé par l'agent et non à sa personne, ce qui fait obstacle à ce qu'elle soit regardée comme un avantage individuellement acquis au sens des dispositions de l'article L. 1424-41 du code général des collectivités territoriales. Par suite, le sapeur-pompier n'est pas fondé à soutenir qu'en mettant fin à la concession de logement pour nécessité absolue de service dont il bénéficiait depuis 1989, le président du conseil d'administration du SDIS serait illégalement revenu sur un avantage acquis au sens de ces mêmes dispositions et méconnu les textes qu'il invoque.

Le recours de l'agent est rejeté.

5

Cour administrative d'appel de Douai, 1^{er} octobre 2025, requête n° 24DA01482 / Le CET ne peut pas être alimenté par des ASA

Un adjoint technique territorial admis à la retraite à compter du 1^{er} août 2022, considéré comme agent vulnérable durant la crise sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19, a bénéficié de périodes d'autorisation spéciale d'absence à ce titre et été placé d'office en congés annuels du 1^{er} au 5 mars 2021 et en « autorisation spéciale d'absence - ancienneté » ou « jours d'ancienneté », entre le 21 et le 24 juin 2021.

Le TA a prononcé l'annulation de ces décisions et a enjoint à la commune de rétablir les six jours de congés annuels et les quatre « jours d'ancienneté » imposés à l'agent sous réserve qu'il ait disposé, durant sa période d'activité, d'un compte épargne-temps. La commune relève appel de ce jugement en tant qu'il prononce cette injonction. Eu égard aux moyens qu'elle soulève dans ce cadre, sa demande doit être regardée comme ne concernant que l'injonction en tant qu'elle porte sur ces quatre « jours d'ancienneté ».

Il résulte des dispositions l'article L. 611-2 du CGFP et de l'article 3 du décret du décret du 26 août 2004 que les jours d'ancienneté, correspondant à des ASA, ne sont pas assimilables à des jours de congés, n'ont pas vocation à être placés sur un tel compte.

Par conséquent, il ne pouvait être enjoint à la commune de rétablir quatre « jours d'ancienneté » au bénéfice de l'agent, admis à faire valoir ses droits à la retraite antérieurement au jugement.

Cour administrative d'appel de Lyon, 8 octobre 2025, requête n°23LY03800 / Illustration d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

Un agent technique territorial conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle motivé par le fait qu'il ne réalise qu'une faible partie des tâches lui incombant et effectue celles-ci avec une certaine inertie et un manque d'autonomie, ce qui nécessite un accompagnement constant. La décision relève également des difficultés de l'intéressé à comprendre les instructions qui lui sont confiées, ce qui entraîne un transfert de charge sur ses collègues de travail et sa hiérarchie et qui ont nécessité de n'affecter le requérant que sur un seul des établissements relevant de ses fonctions.

L'ensemble des éléments produits au dossier démontrent la persistance de difficultés d'organisation de l'intéressé, d'un manque de sérieux, de rigueur et de professionnalisme dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées ainsi que d'un manque d'implication et d'initiative ayant un impact sur les autres agents et la réalisation de certains projets du service. Le licenciement prononcé par le Maire est confirmé.

Cour administrative d'appel de Lyon, 9 octobre 2025, requête n°24LY01770 / La rétrogradation au grade immédiatement inférieur prononcée pour des enregistrements d'autres agents sans leur autorisation est disproportionnée dès lors qu'aucun usage malveillant n'en a été fait

6

En l'espèce, un ingénieur hospitalier principal a enregistré, à des dates indéterminées, des entretiens, de nature professionnelle, qu'il a eus avec des agents du centre hospitalier, dont ses supérieurs hiérarchiques, et des réunions auxquelles il a participé, telles les séances du comité de pilotage. Il n'a pas sollicité auprès des agents concernés l'autorisation de réaliser ces enregistrements. Un tel comportement est fautif et l'exposait à l'infliction d'une sanction. L'autorité administrative a prononcé, après avis du conseil de discipline, une sanction de rétrogradation au grade immédiatement inférieur.

Toutefois, l'agent, qui avait été affecté vingt-quatre années durant à la blanchisserie du centre hospitalier, dont il était devenu le responsable, avant que lui soient confiées de nouvelles missions correspondant à son grade d'ingénieur, n'a fait aucun usage malveillant des fichiers audio, bien que nombreux, stockés sur son ordinateur, provenant de ces enregistrements, qu'il n'a pas diffusés, et qui étaient destinés essentiellement, a-t-il expliqué, à l'aider à mémoriser des informations dans le cadre de ses missions, évolutives, portant sur le développement durable, l'accessibilité, la mise en place de tableaux de bord d'activité, les marchés publics. Dans les circonstances particulières de l'espèce, la sanction de rétrogradation au grade immédiatement inférieur présente un caractère disproportionné.

La décision du centre hospitalier est donc annulée.

Conseil d'État, 16 octobre 2025, requête n° 493909/ La limite d'âge applicable au fonctionnaire détaché est celle de cet emploi et non celle du grade du corps auquel il appartient

La limite d'âge applicable au fonctionnaire détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales est celle, lorsqu'elle existe, de cet emploi.

Par suite, alors même qu'un agent aurait atteint la limite d'âge du grade du corps auquel il appartient, l'agent peut régulièrement être maintenu en détachement dans cet emploi pendant toute la durée de son détachement et, au plus tard, jusqu'à ce qu'il atteigne la limite d'âge de cet emploi. Son lien avec le service étant maintenu pendant la durée du détachement, l'agent peut, en outre, si les conditions en sont réunies, bénéficier d'un maintien en activité au-delà de la limite d'âge de cet emploi.

Conseil d'État, 17 octobre 2025, requête n° 495899/ Report des droits à congés annuels qu'un agent n'a pas pu exercer parce qu'il était placé en congé de maladie, en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption, ainsi que la portée de l'obligation d'information incombant à l'employeur

7

En l'espèce, une organisation syndicale demande l'annulation pour excès de pouvoir de la décision implicite de rejet née du silence gardé par le Premier ministre sur sa demande tendant à l'abrogation des articles 1er et 5 du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, d'une part en tant que ces dispositions ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel et excluent toute possibilité d'indemnité compensatrice en fin de relation de travail, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé d'adoption ou d'une autorisation spéciale d'absence pour raison de santé et, d'autre part, en tant que ces dispositions ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels ou leur indemnisation en fin de relation de travail à l'information de l'agent par l'employeur de la possibilité de bénéficier d'un tel report.

L'introduction de cette requête était antérieure à l'entrée en vigueur du décret du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique.

La demande adressée au Premier ministre et à laquelle a été opposé le refus implicite dont le syndicat requérant demande l'annulation a ainsi été satisfaite en ce qui concerne le report des congés non pris au cours d'une année de service et la possibilité d'obtenir une indemnité compensatrice en fin de relation de travail pour les agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption.

Par suite, le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification est fondé à soutenir que les conclusions de la requête du syndicat sont, dans cette mesure, devenues sans objet et qu'il n'y a plus lieu d'y statuer.

En revanche, ni la demande du syndicat requérant tendant à ce que le décret du 26 octobre 1984 soit modifié afin de subordonner l'extinction des droits aux congés annuels ou leur indemnisation en fin de relation de travail à l'information de l'agent par l'employeur de la possibilité de bénéficier d'un report de ses congés annuels, ni sa demande tendant à ce que le même décret soit modifié afin que soit reconnu un droit au report des congés annuels non pris ou à obtenir une indemnité compensatrice en fin de relation de travail pour les agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'une autorisation spéciale d'absence pour raison de santé n'ont été satisfaites.

Il résulte des dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans ses arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff (C-350/06), du 6 novembre 2018, Max Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16) et du 22 septembre 2022, Fraport (C518/20 et C727/20), que, pour ce qui concerne la période minimale de quatre semaines par an qu'elles prévoient, le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie, en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption pendant tout ou partie de la période en cause, ne peut s'éteindre à l'expiration de celle-ci et que le travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé a droit à une indemnité financière en fin de relation de travail. En outre, l'extinction de ces droits à l'expiration de la période de référence ou d'une période de report fixée par le droit national n'étant possible qu'à la condition que le travailleur ait effectivement été mis en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé, il incombe à l'employeur de l'informer, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles il risque de perdre ses droits à congés.

Il suit de là que le syndicat requérant est fondé à soutenir que les dispositions des articles 1er et 5 du décret du 26 octobre 1984 sont incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 en tant qu'elles ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris, ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail, dans la limite de la période minimale de quatre semaines prévue par cette directive, à l'information de l'agent par son employeur portant, d'une part, sur le nombre de jours de congé dont il dispose au titre des années de service antérieures à la suite de leur report en raison d'un congé de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, prévus respectivement par les articles L. 631-3, L. 631-9 et L. 631-8 du code général de la fonction publique et, d'autre part, sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Il est enjoint au Premier ministre de modifier les articles 1er et 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 dans un délai de six mois à compter de la notification de la présente décision.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 28 octobre 2025 à la question n° 7743 de M. Laurent Croizier / Rémunération des assesseurs des bureaux de vote

Conformément à l'article R. 42 du code électoral, chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire. Les assesseurs constituent la principale garantie de pluralisme politique au sein du bureau de vote car ils y représentent les candidats. En application de l'article R. 44 du code électoral, les assesseurs et leurs suppléants sont prioritairement des électeurs du département, désignés par les candidats ou les listes de candidats. Conformément aux dispositions de l'article R. 44 du code électoral, les assesseurs ne sont pas rémunérés, puisqu'une telle pratique conduirait à rémunérer des électeurs pour prendre part au processus électoral.

Pour cette raison, il n'est pas envisagé d'autoriser la rémunération des assesseurs, ni de modifier l'article R. 44 du code électoral. A cet égard, la décision n° 461276 du Conseil d'Etat du 2 décembre 2022, qui a considéré que la rémunération des assesseurs dans quatre bureaux de vote dans la commune d'Avignon n'avait pas altéré la sincérité du scrutin, doit être circonscrite, ainsi que le rappelle la décision, aux « circonstances de l'espèce ». En tout état de cause, cette décision ne permet pas de s'affranchir de l'interdiction posée par l'article R. 44 du code électoral. En cas d'insuffisance du nombre d'assesseurs, le maire a la possibilité de désigner des assesseurs supplémentaires parmi les conseillers municipaux dans l'ordre du tableau puis, le cas échéant, parmi les électeurs de la commune en application de l'article R. 44. Cette faculté vise à permettre au maire de constituer des bureaux de vote complets avant le jour du scrutin, en l'absence d'assesseurs désignés par les candidats ou les listes de candidats en nombre suffisant. La fonction d'assesseur confiée par le maire à des membres du conseil municipal compte parmi les fonctions qui leur sont confiées par la loi au sens de l'article L. 2121-5 du code général des collectivités territoriales (CE, 6 déc. 2012, n° 349510, Commune de Dourdan) : tout conseiller municipal qui, sans excuse valable, refuse de remplir cette fonction peut être déclaré démissionnaire et inéligible pendant un an par le tribunal administratif. Lorsqu'ils les remplacent, les suppléants désignés par les candidats, les listes, ou les conseillers municipaux assesseurs, exercent les prérogatives des assesseurs. Ce remplacement peut intervenir à tout moment le jour du scrutin, y compris à l'ouverture et à la clôture des votes. Les suppléants ne peuvent toutefois pas remplacer les assesseurs pour le dépouillement et la signature du procès-verbal des opérations de vote (art. R. 45 du code électoral).

En outre, il est possible de recourir à la réserve civique pour faire appel à des assesseurs, au moyen de la plateforme jeveuxaider.gouv.fr, qui permet aux communes de diffuser des appels à candidature pour devenir assesseur au sein d'un bureau de vote, sur la base d'un modèle d'offre préétabli.

Réponse en date du 28 octobre 2025 à la question n° 9538 de Mme. Chantal Jourdan / Publication du décret sur la retraite des pompiers volontaires

Le Gouvernement est particulièrement attaché au modèle français de sécurité civile, fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts qui le composent : les sapeurs-pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers volontaires, les militaires et les bénévoles.

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 prévoit que les sapeurs-pompiers volontaires ayant accompli plus de dix ans de service puissent bénéficier de trimestres de retraite selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. Concernant le décret d'application, un travail de fond est en cours pour aboutir à un écrit conforme à l'esprit de la loi, dans l'objectif de renforcer la fidélisation de nos sapeurs-pompiers volontaires et de reconnaître leur engagement. Une concertation exhaustive sur ce sujet est en effet indispensable pour permettre la mise en place d'une solution partagée et satisfaisante pour nos sapeurs-pompiers. Les travaux interministériels menés actuellement permettront de disposer de mesures d'application adaptées à la situation. Les travaux interministériels approfondis que vous citez ont permis d'aboutir à un accord qui doit être formalisé afin de valider la nouvelle rédaction du décret. Les services du ministère sont ainsi pleinement mobilisés pour parvenir à faire aboutir ce dossier dans les prochaines semaines.

Réponse en date du 28 octobre 2025 à la question n° 03534 de Mme. Pauline Martin / Expérimentation AESH et animateurs

À la rentrée 2024, 519 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés en milieu ordinaire. Parmi eux, 332 742 élèves sont notifiés pour un accompagnement humain, soit 9,3 % de plus que l'an dernier à la même période. 15 000 postes d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ont été créés en quatre ans, dont 3 000 à la rentrée 2024. 2 000 nouveaux postes seront encore créés à la rentrée 2025. En septembre 2023, le ministère chargé de l'éducation nationale a engagé une revalorisation du métier d'AESH correspondant à un investissement de plus de 240 millions d'euros en année pleine soit une progression de 13 % de leur rémunération entre juin 2023 et janvier 2024.

La revalorisation de leur grille indiciaire débute à présent à l'indice majoré 366 soit 5 points au-dessus de l'indice minimum de traitement de la fonction publique, augmentée par la création d'une nouvelle indemnité de fonction d'un montant de 1 529 euros bruts annuels. Depuis la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024, l'État prend aussi en charge l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap pendant la pause méridienne. Cette mesure offre aux AESH, sur la base du volontariat, la possibilité d'augmenter leur temps de travail hebdomadaire, et par conséquent, leur rémunération. La formation des AESH repose sur de premiers modules à hauteur de 60 heures au cours de leur première année d'exercice, afin de les accompagner dans leur prise de fonction, et sur une formation continue qui peut prendre plusieurs formes. Les AESH ont accès aux modules de formation d'initiative nationale (MIN), soit en public cible, soit en associés aux professeurs. Ils peuvent également bénéficier de l'accompagnement de pairs aidants, AESH-référents, mobilisables pour toute difficulté professionnelle. Enfin, des formations au niveau local sont assurées par les écoles académiques de la formation continue, et contribuent à professionnaliser davantage les personnels accompagnants. Les missions des AESH et celles des animateurs périscolaires sont donc très différentes. Des AESH peuvent exercer des missions d'animation sur le temps périscolaire dans le cadre d'un cumul d'emploi avec la collectivité compétente.

Ce cumul permet une augmentation du temps de travail et donc de rémunération, mais suppose une adaptation de l'AESH aux missions spécifiques de l'animation. L'inverse est également possible dans le cadre d'un double emploi, si les animateurs périscolaires remplissent les conditions de recrutement des AESH définies dans la circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019.

10

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.

11

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Les incollables » : [Réagir face à une situation de harcèlement ou de souffrance au travail](#)
- ▶ une fiche « Les incollables » sur le [recrutement d'un ASVP](#)

Servir la République : la laïcité au cœur du service public territorial

Le Centre de Gestion du Gard (CDG30) et le Centre de Gestion de la Lozère (CDG48) s'associent pour organiser une conférence dédiée à la Laïcité, à destination de l'ensemble des agents publics territoriaux.

Un temps d'échange autour d'un principe républicain fondamental

La laïcité, principe au cœur du pacte républicain, garantit la liberté de conscience et le respect de la neutralité de l'État et de ses agents. Dans un contexte où les services publics sont quotidiennement confrontés à des situations nécessitant une juste application de ce principe, cette conférence vise à renforcer la compréhension, la réflexion et les pratiques professionnelles autour de la laïcité.

Retrouvez le programme de cette matinée d'échange :

- Intervention des référentes laïcité du CDG30 sur la définition de la laïcité et son cadre juridique
- Intervention de la référente laïcité du CDG48 sur l'application de la laïcité au quotidien dans les collectivités territoriales et ses nouveaux enjeux

12

Par cette action commune, le CDG30 et le CDG48 réaffirment leur volonté d'accompagner les collectivités dans la promotion des valeurs républicaines, en proposant des outils concrets de formation et de sensibilisation à destination de leurs agents.

Nous vous donnons rendez-vous **mardi 9 décembre 2025, de 9h00 à 12h00**, dans nos locaux (183 chemin du Mas coquillard – 30900 NIMES).

Nous vous invitons à noter cette date dans vos agendas – un lien d'inscription vous sera adressé dans les prochains jours !



Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'octobre.

1/ Est-il possible de proratiser le droit à congés annuels d'un agent à temps partiel ?

Conformément à l'article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Peu importe la quotité de travail de travail hebdomadaire, dès lors que l'agent travaille sur 5 jours complets (matins et après-midis) il générera 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, soit : $5 \times 5 = 25$ j de congés annuels.

2/ La collectivité ayant saisi le conseil de discipline, doit-elle attendre le procès-verbal pour pouvoir sanctionner l'agent ?

Aucune disposition n'impose la réception de l'avis du conseil de discipline avant de prendre l'arrêté prononçant la sanction. L'autorité peut notifier à l'agent sa décision sans délai après le délibéré du conseil de discipline.

3/ Est-il possible d'accorder un temps partiel pour raison thérapeutique pour une période inférieure à un mois ?

En application de l'article 13-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période de un à trois mois dans la limite d'une année.

La durée minimale d'un TPT est donc d'un mois.

4/ Est-il possible d'accorder deux titres-restaurant à un agent mobilisé dans le cadre de ses missions le midi et le soir ?

Lorsque son employeur public ne peut le faire bénéficier d'un dispositif de restauration collective compatible avec le lieu d'exercice de ses fonctions, des titres-restaurants peuvent être attribués à l'agent public dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 731-2 code général de la fonction publique).

L'article R3262-7 du code du travail précise qu'un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Par conséquent, l'employeur ne peut pas attribuer 2 titres restaurant pour un agent par jour.

5/ Est-ce qu'un agent génère des congés annuels durant le congé de présence parentale ?

Les jours passés en congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à congés annuels (art. L. 632-2 CGFP et circulaire ministérielle du 11 juillet 2006). Durant le congé de présence parentale l'agent continue donc de générer un droit à congé annuel.

