



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°57

FÉVRIER  
2025

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires **p.2**

Indemnités attribuées aux membres des conseils d'administration et de surveillance des organismes mentionnés aux deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 411-2 du code de la construction et de l'habitation

Nouvelle procédure de saisie des rémunérations  
PLF 2025

CMO : la réduction de la rémunération à 90% applicable aux contractuels de la FPT

Modalités d'intervention des AESH durant la pause méridienne

Élection du maire d'une commune nouvelle en cas de conseil municipal incomplet

Plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des IJ dues au titre de l'assurance maladie

HoRHizons 2025

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les fiches pratiques du statut **p.20**

Les heures complémentaires et supplémentaires  
Le refus de titularisation

### Focus **p.21**

Le lanceur d'alerte

### Foire aux questions **p.25**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

La prévention des risques professionnels est un enjeu fondamental pour les collectivités territoriales. Assurer la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et prévenir les accidents, c'est investir dans un service public plus efficace.

Le CG30 s'engage pleinement dans cette démarche en accompagnant les collectivités dans leurs actions de prévention. A ce titre, le Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL lance un nouvel appel à projets portant sur la prévention des risques professionnels des agents techniques et d'entretien.

Cet appel à projets permettra aux employeurs retenus de bénéficier d'un appui financier et méthodologique dans leur démarche. Si vous souhaitez vous porter candidat, n'hésitez pas à vous rapprocher de notre service prévention : [prevention@cdg30.fr](mailto:prevention@cdg30.fr)

Par ailleurs, l'information statutaire de ce mois de février est riche. Retrouvez tous les textes, jurisprudences, réponses ministérielles (dont c'est le grand retour) et fiches pratiques du statut, pour nourrir votre travail au quotidien et vos réflexions !

Bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BEN JAAFAR  
Pierre BONANNI  
Morgane ESPINASSE

# Les dispositions réglementaires

## Indemnités attribuées aux membres des conseils d'administration et de surveillance des organismes mentionnés aux deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 411-2 du code de la construction et de l'habitation

L'[arrêté du 16 janvier 2025](#) fixe les indemnités des membres des conseils d'administration et de surveillance des organismes mentionnés aux deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 411-2 du code de la construction et de l'habitation.

Ainsi, les membres des conseils d'administration ou de surveillance et des commissions d'attribution des organismes suivants :

- les offices publics de l'habitat ;
- les sociétés anonymes d'habitations à loyer modéré ;
- les sociétés anonymes coopératives de production et les sociétés anonymes coopératives d'intérêt collectif d'habitations à loyer modéré ;

bénéficient de l'indemnité forfaitaire destinée, selon le cas, à compenser la diminution de leur rémunération ou de leur revenu ou l'augmentation de leurs charges du fait de leur participation aux séances plénières de cette instance.

Cette compensation de la diminution de rémunération ou de revenu ou de l'augmentation des charges est plafonnée à 72 heures par administrateur et par an, dans la limite de huit heures par jour.

Ils peuvent également bénéficier de l'indemnité compensatrice pour les réunions du bureau, des commissions et des commissions formées au sein des conseils d'administration ou de surveillance auxquelles ils participent. Cette indemnité est plafonnée à 96 heures par administrateur et par an, dans la limite de huit heures par jour.

Le montant forfaitaire de l'indemnité horaire est fixé par décision du conseil d'administration ou de surveillance. Chaque heure ne peut être indemnisée à un montant supérieur à une fois et demie la valeur horaire du SMIC. Les heures de travail à compenser sont justifiées par une attestation de l'employeur ou sont déclarées par les travailleurs indépendants.

2

## Nouvelle procédure de saisie des rémunérations

Le [décret n° 2025-125 du 12 février 2025](#) organise la nouvelle procédure de saisie des rémunérations, prévue par le code des procédures civiles d'exécution.

La saisie des rémunérations est engagée par la délivrance au débiteur d'un commandement de payer.

Ce commandement est assorti d'un délai suspensif d'un mois pour permettre au débiteur de contester la validité de la mesure devant le juge de l'exécution ou de conclure un accord avec le créancier sur les modalités de paiement de la créance.

La saisie s'opère par la délivrance d'un procès-verbal de saisie des rémunérations par le commissaire de justice à l'employeur du débiteur.

Un commissaire de justice répartiteur est désigné pour recevoir les fonds versés par l'employeur et les répartir entre les créanciers.

Le décret précise les modalités d'intervention des tiers à une saisie des rémunérations en cours.

L'ensemble des opérations effectuées par le mandataire du créancier et par le commissaire de justice répartiteur sont retracées dans un registre numérique des saisies des rémunérations.

Le débiteur peut contester la mesure à tout moment de son exécution.

La procédure de cession des rémunérations actuelle est articulée avec la nouvelle procédure de saisie des rémunérations.

Les dispositions de droit transitoire organisent les modalités de transfert des dossiers de saisie des rémunérations aux commissaires de justice.

Pour information, les articles L. 212-1 et L. 212-2 du code des procédures civiles d'exécution (CPCE) étendent ce dispositif aux fonctionnaires civils. Ils prévoient que les règles relatives à la saisie de rémunérations prévues par les articles L. 3252-1 à L. 3252-13 sont applicables aux salaires et traitements des fonctionnaires civils et aux soldes des militaires ou assimilés quelle que soit leur position statutaire.

## PLF 2025

3

La [loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025](#), prévoit un série de mesures qui concernent les agents publics :

- Sont exonérées de taxe spéciale les assurances de groupe souscrites par un employeur public au profit d'agents de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale au titre d'une protection sociale complémentaire couvrant le risque de prévoyance
- Modification de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique : Par dérogation au premier alinéa de l'article 4 1° I, le terme de la convention peut être reporté dans la limite d'une année supplémentaire, sans dépasser le 31 décembre 2026  
Application de la mesure au 1<sup>er</sup> janvier 2025
- Les anciens fonctionnaires et les agents contractuels ayant exercé certaines fonctions dans des établissements ou parties d'établissement de construction ou de réparation navales du ministère chargé de la défense ou du ministère chargé de la mer pendant les périodes au cours desquelles y étaient traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante peuvent demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et percevoir à ce titre une allocation spécifique – auparavant seuls les fonctionnaires et contractuels en exercice pouvaient bénéficier de cette mesure instaurée par la loi de finances de 2016.

« Lorsque le bénéficiaire de l'allocation spécifique prévue au présent IV n'a plus la qualité de fonctionnaire, il bénéficie du régime de sécurité sociale dans les mêmes conditions que celles qui lui auraient été applicables s'il était fonctionnaire.

« Lorsque le bénéficiaire de cette même allocation n'est plus affilié au régime général de sécurité sociale ni au régime de retraite complémentaire relevant de l'article L. 921-2 du code de la sécurité sociale, il est de nouveau affilié par son dernier employeur en qualité de contractuel de droit public. »

- Création d'un versement mobilité régional : le PLF intègre dans le [CGCT](#), la possibilité que sur le territoire métropolitain, en dehors de la région d'Île-de-France, et sur le territoire de la collectivité de Corse, un versement destiné au financement des services de mobilité puisse être institué par délibération du conseil régional ou de l'organe délibérant de la collectivité de Corse.  
Le taux de versement est fixé ou modifié par délibération du conseil régional, dans la limite de 0,15 % des salaires définis à l'article L. 2333-65 du CGCT.
- L'article 189 du PLF modifie l'article L. 822-3 du CGFP qui prévoit à ce jour le maintien du plein traitement des fonctionnaires durant trois mois pour le CMO. Cet article du PLF prévoit un maintien à 90% et non plus à 100% du traitement pendant les trois premiers mois de droits à CMO, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025

Le pourcentage est également applicable au régime indemnitaire (IFSE et ISFE part fixe). En effet, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie dite ordinaire (art. 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés).

En application du principe de parité avec la fonction publique d'État (FPE), les employeurs publics territoriaux ne sauraient définir des modalités de maintien du régime indemnitaire plus favorable (art. L. 714-4 du CGFP).

Demeurent inchangées, les dispositions relatives :

- au jour de carence (1 seul jour)
- au maintien du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence (IR)
- au maintien du demi-traitement (50% du traitement) pendant les 9 autres mois
- à la rémunération versée en congé de longue maladie, en grave maladie, et en longue durée

Pour ce qui concerne les agents contractuels, un décret fixe les modalités d'indemnisation de leurs jours de congé de maladie ordinaire.

## CMO : la réduction de la rémunération à 90% applicable aux contractuels de la FPT

Le [décret n° 2025-197 du 27 février 2025](#) relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie modifie principalement l'article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Il réduit le maintien de la rémunération à 90% pour les contractuels bénéficiant d'un CMO. Cette disposition s'applique aux arrêts prescrits et renouvelés à compter du 1er mars 2025.

Ainsi, désormais l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services, 1 mois à 90 % de son traitement et un mois à demi-traitement ;
- Après 2 ans de services, 2 mois à 90 % de son traitement et deux mois à demi-traitement ;
- Après 3 ans de services, 3 mois à 90 % de son traitement et trois mois à demi-traitement.

De plus, ce texte toilette divers décrets pour mettre fin à la dichotomie « plein traitement/demi traitement ».

## Modalités d'intervention des AESH durant la pause méridienne

Le [décret n° 2025-137 du 14 février 2025](#) relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne précise que lorsqu'ils exercent pendant le temps de pause méridienne, les AESH se conforment aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service.

L'Etat continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur.

## Élection du maire d'une commune nouvelle en cas de conseil municipal incomplet

5

La [loi n° 2025-128 du 14 février 2025](#) visant à permettre l'élection du maire d'une commune nouvelle en cas de conseil municipal incomplet modifie l'article L2113-8-1 A du CGCT comme suit : si le siège d'un ou de plusieurs conseillers municipaux devient vacant, pour quelque cause que ce soit, entre la date de publication de l'arrêté du représentant de l'Etat dans le département prononçant la création de la commune nouvelle et le premier renouvellement général des conseils municipaux intervenant après ladite création, le conseil municipal procède à l'élection du maire et des adjoints, à moins qu'un tiers des sièges ou plus soient vacants.

## Plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des IJ dues au titre de l'assurance maladie

Le [décret n° 2025-160 du 20 février 2025](#) relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie abaisse le plafond de revenus d'activités antérieurs, pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières dus au titre de l'assurance maladie, de 1,8 à 1,4 fois le salaire minimum de croissance.

Le plafond d'indemnisation des arrêts maladie passera donc de 1.8 SMIC (3 243,24 € brut) à 1.4 SMIC (2 522.52 € brut). Concrètement l'indemnité journalière maximum de la Sécurité sociale passera de 53,31€ brut à 41.47€ brut.

## HoRHizons 2025 – Les grandes tendances de l’emploi public local

Depuis 2015, une enquête sur les grandes tendances de l’emploi territorial dans les collectivités territoriales et intercommunalités est publiée chaque année. Historiquement portée par l’AMF, le CNFPT, Départements de France, la FNCDG, et Régions de France, cette étude porte sur la perception qu’ont les élus locaux sur l’emploi public.

Un [rapport](#) relatif aux enjeux et aux perspectives de mutation de l’emploi public local a été publié fin janvier 2025.

# Jurisprudence

## Cour administrative d'appel de Bordeaux, 18 décembre 2024, requête n°23BX02728 / Abandon de poste d'un agent contractuel, faisant l'objet d'une réaffectation, qui cesse de se présenter à son poste initial

Un rédacteur territorial (instructeur de permis de construire), en CDI, se trouve réaffecté sur un poste d'animateur éducateur, au grade d'éducateur des activités physiques et sportives, en raison du transfert vers l'intercommunalité du service dont il avait la charge. Refusant cette réaffectation, il a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour abandon de poste.

Le juge rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Tel ne saurait cependant être le cas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

Or, l'agent ne s'est pas présenté quotidiennement sur les lieux de son précédent poste après avoir refusé la nouvelle affectation qui lui était proposée alors même que sa situation demeurait régie par le CDI l'affectant, en dernier lieu au service aménagement, urbanisme et foncier en qualité d'instructeur des permis de construire. Ainsi, en dépit son refus d'accepter sa nouvelle affectation, il était en situation d'abandon de poste au sein du service aménagement, urbanisme et foncier. Le recours de l'agent est rejeté.

## Cour administrative d'appel de Douai, 12 février 2025, requête n°24DA00712 / L'agent doit être informé de son droit à consulter son dossier individuel lorsque la réaffectation dont il est l'objet est prise en considération de sa personne

Une secrétaire de mairie voit sa fiche de poste progressivement restreinte. En effet, elle s'est d'abord vu retirer les fonctions de gestion du personnel qu'elle exerçait. Puis, par une nouvelle fiche de poste, le maire a réduit les missions qui lui étaient confiées à la gestion des listes électorales et à la préparation des scrutins. L'intéressée conteste ces décisions devant le juge administratif.

Ces décisions résultent de la volonté de la commune de mettre fin à une situation conflictuelle s'étant développée au sein des services de la mairie, dégradant le climat de travail, en raison de difficultés relationnelles reprochées à la secrétaire de mairie avec les élus et ses collègues, et qui compromettrait le bon fonctionnement des services.

Eu égard aux circonstances dans lesquelles elles sont intervenues, ces deux décisions sont dépourvues de caractère disciplinaire.

Les modifications significatives et successives résultent toutefois d'une appréciation subjective de son comportement et doivent par suite être regardées comme des mesures prises en considération de la personne. Or, la commune l'avait pas informé de son droit à accéder à son dossier administratif. Ainsi, l'agente a été privée de la garantie que constitue le respect de cette formalité procédurale. Dans ces conditions, les décisions de réaffectation méconnaissent le droit et les décisions du Maire sont annulées.

## **Cour administrative d'appel de Marseille, 10 janvier 2025, requête n°23MA03151** **/ Les représentants du personnel exclus de la protection fonctionnelle**

La protection fonctionnelle n'est due qu'à raison de faits liés à l'exercice par des fonctionnaires de leurs fonctions dans une collectivité publique.

Dans cette affaire, un représentant du personnel a subi des injures de la part du secrétaire général d'un autre syndicat, au cours d'une réunion organisée par le directeur du service de la collecte des déchets d'une communauté d'agglomération. Le requérant était présent à cette réunion en qualité de représentant syndical et non d'agent de la collectivité. A ce titre, il n'est pas fondé à demander la protection fonctionnelle.

## **Conseil d'État, 29 janvier 2025, requête n°497840** / **La protection fonctionnelle ne s'applique pas de droit aux gestionnaires publics**

Lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui et de prendre en charge l'ensemble des frais de cette instance, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, et, à moins qu'un motif d'intérêt général s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations et outrages dont il est l'objet.

Toutefois, lorsqu'un agent public est mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes dans le cadre du régime de responsabilité des gestionnaires publics prévu aux articles L. 131-1 et suivants du code des juridictions financières, s'il est toujours loisible à l'administration de lui apporter un soutien, notamment par un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense, ce principe n'impose pas à la collectivité publique de lui accorder une protection.

## **Conseil d'État, 14 février 2025, requête n°493140** / **Une procédure disciplinaire ne fait pas obstacle à l'instruction d'une demande d'admission à la retraite**

Aucun texte ni aucun principe ne permet à l'administration de rejeter, au motif qu'une procédure disciplinaire serait en cours ou envisagée, la demande d'admission à la retraite d'un fonctionnaire.

## **Conseil d'État, 14 février 2025, requête n°493146 / Bénéfice des ARE en faveur d'un agent licencié durant une période de détachement et non réintégré**

Une attachée territoriale, détachée auprès d'une parlementaire, a été licenciée pour faute durant cette période. Elle a sollicité sa réintégration anticipée, qui lui a été refusée faute d'emploi vacant. Elle a donc sollicité le versement d'ARE, refusé par la collectivité. Par la suite, le Maire a prononcé la mise en disponibilité d'office rétroactive de l'intéressée, qui a renouvelé sa demande d'ARE. Cette dernière a contesté les refus de versement de l'allocation chômage, et obtenu l'annulation de ces décisions. La commune se pourvoit en cassation contre cette décision.

Le juge rappelle ici qu'un agent titulaire d'une collectivité territoriale détaché auprès d'une administration ou d'un organisme d'accueil peut demander sa réintégration au sein de sa collectivité d'origine avant le terme initialement prévu de son détachement. Si la collectivité ne peut le réintégrer immédiatement sur un poste vacant correspondant à son grade, l'intéressé est placé en disponibilité d'office jusqu'à sa réintégration ou au plus tard jusqu'au terme initialement prévu de son détachement. Il ne perçoit pendant cette période aucune rémunération.

De plus, les dispositions du 1° de l'article L. 5424-1 du code du travail étendent notamment aux agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, aux agents titulaires des collectivités territoriales et aux agents statutaires des autres établissements publics administratifs le bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail. Il appartient aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

En l'espèce, l'agente n'ayant refusé aucune proposition d'emploi ou abandonné son poste, devait être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi du fait de la décision du maire refusant de la réintégrer et la plaçant en disponibilité d'office, sans qu'ait d'incidence à cet égard ni son licenciement antérieur par l'employeur auprès duquel elle était détachée, ni le motif de ce licenciement. Le pourvoi de la commune est rejeté.

## **Conseil d'État, 14 février 2025, requête n°497341 / Suspension d'une révocation en référé pour un agent n'ayant jamais été sanctionné auparavant**

Un aide-soignant a contesté une décision de révocation en raison de la diffusion entre collègues sur une messagerie privée d'images professionnelles, y compris d'images de la chambre mortuaire, la tenue de propos sexistes, racistes et irrespectueux, ainsi que l'instauration d'un climat néfaste au sein du service ; en référé. Le juge administratif a suspendu la décision et enjoint à l'établissement hospitalier de réintégrer l'agent. Le CHRU demande l'annulation de l'ordonnance en première instance.

L'urgence justifie que soit prononcée la suspension d'un acte administratif lorsque l'exécution de celui-ci porte atteinte, de manière suffisamment grave et immédiate, à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre. Une mesure prise à l'égard d'un agent public ayant pour effet de le priver de la totalité de sa rémunération doit, en principe, être regardée, dès lors que la durée de cette privation excède un mois, comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de cet agent, sauf dans le cas où son employeur justifie de circonstances particulières tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public, qu'il appartient au juge des référés de prendre en considération.

Le conseil d'Etat confirme que la nature des faits pour lesquels l'agent est sanctionné est de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision. Il relève également que l'agent n'avait fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire auparavant. A ce titre, la suspension de la sanction et la réintégration de l'agent son confirmées.

## **Cour administrative d'appel de Lyon, 19 février 2025, requête n°23LY01511 / refus du renouvellement d'engagement d'un sapeur-pompier volontaire en raison de difficultés relationnelles**

Un sapeur-pompier volontaire, également sapeur-pompier professionnel, a fait l'objet de décisions du Président du SDIS refusant de renouveler son engagement en raison de ses écarts de comportement témoignant du non-respect de certaines des valeurs inscrites dans la charte nationale du sapeur-pompier volontaire et de la nécessité de préserver le bon fonctionnement du centre d'incendie et de secours

Lorsqu'un sapeur-pompier volontaire a fait l'objet d'une éviction illégale, il est en droit de demander à être indemnisé du préjudice résultant de la chance sérieuse qu'il a perdue, pour la période en cause, de bénéficier des vacances horaires mentionnées précédemment. Toutefois, si l'intervention d'une décision irrégulière peut constituer une faute susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité publique, elle ne saurait donner lieu à réparation si, dans le cas d'une procédure régulière, la même décision aurait pu légalement être prise.

La cour d'appel estime qu'en dépit d'une longue carrière de sapeur-pompier volontaire au sein de cette administration, le comportement et les difficultés relationnelles de l'intéressé tant avec certains de ses supérieurs hiérarchiques qu'avec des agents du service, motivent suffisamment la décision du SDIS de ne pas renouvelé l'engagement du requérant, dont l'appel est rejeté.

10

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 16 janvier 2025 à la question n°00545 de M. Pierre-Antoine Levi / Rémunération des agents territoriaux pendant les périodes électorales

La mise sous pli de la propagande électorale est une mission organisée sous la responsabilité des préfetures, qu'elles peuvent externaliser. Elles peuvent aussi décider de l'organiser elles-mêmes en recrutant directement des metteurs sous pli sur le fondement du volontariat, notamment des fonctionnaires territoriaux.

La mobilisation d'agents de la fonction publique territoriale doit :

- être autorisée par leur employeur, en tant qu'activité à caractère accessoire, conformément à l'article L.123-7 du code général de la fonction publique ;
- être réalisée en dehors des heures de service (soir, week-end, congés), conformément à l'article 13 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Les opérations de mise sous pli donnent droit à une indemnité pour les personnels concernés, qu'ils soient agents du ministère de l'intérieur, d'autres administrations ou extérieurs à l'administration. Son montant est arrêté par la préfecture en fonction du nombre de documents mis sous pli, du nombre d'heures travaillées, du niveau des tâches d'encadrement confiées et de la manière de servir. L'indemnité de mise sous pli n'est pas exonérée de l'impôt sur le revenu. Une instruction-cadre du 2 mai 2024 du secrétaire général du ministère de l'intérieur a été diffusée à l'ensemble des préfets pour sécuriser et fluidifier la mise en paiement des différentes indemnités électorales en rappelant la réglementation qui leur est applicable, en explicitant les différentes étapes nécessaires à leur versement effectif, en clarifiant les responsabilités des différents acteurs et en faisant la promotion de bonnes pratiques. Cette instruction s'est accompagnée d'un suivi et d'un portage administratif de haut niveau compte tenu de la sensibilité des opérations pour les personnels mobilisés. Elle a permis d'accélérer la mise en paiement des indemnités électorales, avec un objectif de paiement pour la fin de l'année 2024.

La tenue des bureaux de vote le jour du scrutin n'ouvre pas de droit à indemnisation, quel que soit le statut des assesseurs, conformément au dernier alinéa de l'article R. 44 du code électoral. La fonction d'assesseur, en charge de la tenue des bureaux de vote, ne doit pas être confondue avec la réalisation de tâches nécessaires à l'organisation du scrutin et à la mise en état du lieu de vote, qui peut faire l'objet d'indemnités à la charge de la collectivité. La mobilisation, par les communes, d'agents territoriaux en vue de l'organisation d'élection est réalisée dans le cadre de leurs missions normales à la demande de leur employeur. Lorsqu'il est exceptionnellement fait appel, en-dehors des heures normales de service, à des agents qui ne peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les intéressés peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE), conformément à l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux. Ces indemnités sont exonérées de charges fiscales dans la limite de 5 000 euros par an. La participation en dehors des heures habituelles de service peut être compensée soit par un repos compensateur, soit par le versement d'IHTS selon la réglementation de droit commun (agents relevant de la catégorie B et C), soit par le versement de l'IFCE (agents relevant de la catégorie A). Le choix relève de la compétence de l'organe délibérant dans le cadre général de l'organisation du temps de travail de la collectivité concernée.

11

Compte tenu des différences qui s'attachent aux travaux rémunérés par les IMSP d'une part, les IHTS et IFCE d'autre part, il ne semble pas pertinent d'en aligner les modalités de versement ou les règles de calcul. En effet, les IMSP concernent spécifiquement les travaux de mise sous pli conduits par des personnels aux statuts très divers (agents publics, forces de sécurité intérieure, étudiants, salariés, etc.) recrutés spécifiquement pour cette occasion, tandis que les IHTS et IFCE concernent les missions qui incombent aux fonctionnaires territoriaux dans le cadre de leurs missions.

Le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur la réglementation de ces différentes indemnités, qui permettent la rémunération de l'engagement nécessaire à l'organisation des élections politiques, pour les metteurs sous pli comme pour les collectivités. Par ailleurs, il est à noter que la mobilisation qu'impose la tenue des opérations électorales est également rémunérée dans la fonction publique d'Etat, selon des règles de rémunération proches de celles de la fonction publique territoriale. En effet, les agents de l'administration territoriale de l'État bénéficient d'une indemnité pour travaux supplémentaires (ITS), exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond annuel fixé par le code général des impôts.

## **Réponse en date du 4 février 2025 à la question n°368 de M. Jocelyn Dessigny / Recrutement d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été redéfinies et confortées par le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel.

Les dispositions statutaires de ce décret prévoient ainsi expressément que les ATSEM appartiennent à la communauté éducative. Le Gouvernement a tout d'abord renforcé spécifiquement les perspectives d'évolution de carrière des ATSEM, en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B). Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement avec notamment le passage de la règle de 1 promotion pour 3 recrutements externes à la règle de 1 pour 2, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

12

De plus, afin de régulariser la situation des agents « faisant fonction », à savoir les agents avec le diplôme mais pas recrutés comme ATSEM, le Gouvernement élabore un projet de décret en Conseil d'Etat tendant à instaurer une inversion temporaire des parts respectives de postes ouverts aux concours externe et interne d'accès à ce cadre d'emplois. Cette adaptation est issue des rapports adoptés à l'unanimité par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) en 2017 et 2018, puis examinée dans le cadre du groupe de travail « concours » en 2022 et réaffirmée par un vœu unanime du CSFPT en juin 2024.

Par ailleurs, les ATSEM, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, ont bénéficié des revalorisations de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % au 1er juillet 2022 et de 1,5 % au 1er juillet 2023, ainsi que de l'attribution de cinq points d'indice supplémentaires depuis le 1er janvier 2024. Les employeurs territoriaux disposent également d'un levier important pour améliorer la rémunération des ATSEM en instituant par délibération le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dont le plafond annuel s'élève à 12 600 euros.

Enfin, une charte nationale portant engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM a été signée entre l'État, l'association des maires de France et les représentants des employeurs territoriaux, le 21 novembre 2023. Elle a vocation à favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM pendant le temps scolaire, et permettra notamment d'améliorer la qualité de vie au travail des agents.

## **Réponse en date du 4 février 2025 à la question n°1883 de Mme. Danielle Brulebois / Protection sociale complémentaire de la FPT**

Le cadre juridique de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale a été renouvelé par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021. Ce texte a notamment prévu qu'à compter du 1er janvier 2025, l'ensemble des employeurs territoriaux devront participer financièrement à la couverture de prévoyance de leurs agents a minima à hauteur de 7 euros par mois et par agent. Cette participation pourra être versée au titre d'un contrat individuel labellisé ou d'un contrat collectif à adhésion soit facultative soit obligatoire si un accord local majoritaire est conclu entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est venue refondre le cadre de la négociation et la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. Ce texte prévoit notamment la faculté pour l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives de négocier et conclure des accords collectifs pouvant comporter des dispositions de nature réglementaire sans pour autant porter sur des règles que la loi réserve à un décret en Conseil d'État. Dans une dynamique favorable à la négociation et la conclusion d'accords collectifs au niveau national, les organisations syndicales représentatives et certaines associations d'élus ont conclu un accord au niveau national le 11 juillet 2023 portant sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux. Toutefois, les objectifs de cet accord ne sont juridiquement pas contraignants à l'égard des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales inscrit à l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958. Les signataires de cet accord ne peuvent engager juridiquement l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics en matière de négociation collective. Dès lors, seul un vecteur législatif peut rendre obligatoire à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics les éléments essentiels de l'accord (contrat collectif à adhésion obligatoire, participation minimale des employeurs à hauteur de 50 % du coût de la cotisation ou de la prime d'assurance).

Le Gouvernement étudie actuellement le véhicule législatif le plus opportun, étant rappelé que le Parlement peut également se saisir de cette question. En tout état de cause, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent déjà au niveau local se saisir de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 afin d'améliorer la protection sociale complémentaire de leurs agents dans la limite des dispositions relatives à la négociation collective dans la fonction publique rappelées ci-dessus.

## **Réponse en date du 4 février 2025 à la question n°2805 de M. Stéphane Mazars / Cumul emploi-retraite dans la fonction publique et règle d'écrêtement**

Le dispositif du cumul emploi-retraites (CER), ouvert aux fonctionnaires en application des articles L. 84 à L. 86 du code de pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), permet, sous certaines conditions d'âge et de durée d'assurance, de cumuler une pension de retraite avec des revenus d'activité. Lorsque les conditions de cumul intégral des revenus d'activité avec la pension ne sont pas remplies, le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée. Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti.

Ces conditions de taux plein ne s'appliquent pas aux bénéficiaires de pensions de retraite pour invalidité : ces assurés peuvent bénéficier d'un cumul emploi-retraite intégral, sans condition d'âge. Leur départ anticipé est en effet lié à leur état de santé qui ne leur permet plus d'être apte à occuper un emploi au sein de la fonction publique, sans qu'ils aient de marge de manœuvre sur leur âge de départ. Sans méconnaître les situations difficiles dans lesquelles peuvent se trouver certaines personnes en raison d'un changement de situation personnelle et de la hausse du coût de la vie, il convient de rappeler que les autres possibilités de retraite anticipée se conçoivent comme une dérogation au dispositif de droit commun, en permettant le départ avant l'âge d'ouverture des droits. Ces départs anticipés relèvent d'un choix de l'assuré. Aussi, le dispositif d'écrêtement prévu dans le cadre du cumul emploi-retraite a vocation à favoriser la poursuite d'activité jusqu'à l'atteinte de la durée d'assurance requise pour percevoir une pension complète, plutôt qu'un départ trop précoce visant le cumul d'une pension avec des revenus d'activité. L'accession au dispositif de cumul emploi-retraites intégral est de ce fait ouvert uniquement aux agents ayant atteint le taux plein (par l'âge ou par la durée d'assurance), condition qui s'inscrit en cohérence avec le respect du principe de contributivité et de solidarité de notre système de retraites.

Il n'est ainsi pas envisagé de faire évoluer les règles d'écrêtement, ce dispositif ayant déjà évolué en faveur des assurés lors de la dernière réforme des retraites. En effet, depuis la réforme des retraites de 2023, il est possible, pour les assurés ayant atteint le taux plein et pouvant donc bénéficier d'un cumul intégral, de se créer de nouveaux droits à retraite au titre de l'activité exercée dans le cadre du CER. Ce cumul intégral est ainsi possible lorsque l'ancien fonctionnaire atteint soit 67 ans, soit à compter de 64 ans, s'il dispose d'une durée d'assurance de 172 trimestres.

## **Réponse en date du 4 février 2025 à la question n°2865 de M. David Habib / Revalorisation du statut de secrétaire de mairie pour les agents de catégorie C**

14

L'article 2 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a déterminé le vivier des fonctionnaires éligibles à la promotion interne spécifique, hors quota, prévue pour les secrétaires de mairie en catégorie C. Le premier alinéa de cet article réserve cette voie aux "fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement". Le législateur a ainsi fait le choix de confirmer les textes réglementaires en la matière.

Cependant, comme il s'avère que des agents en C1 exercent, de fait, cette fonction, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 a permis la prise en compte de l'ancienneté de service en C1 pour bénéficier du dispositif de promotion interne, dès lors qu'ils sont promus en C2. La circulaire interministérielle du 18 octobre 2024 ne pouvait aller plus loin que les termes de la loi et ses décrets d'application. Toutefois, elle a rappelé qu'il appartient aux employeurs de promouvoir les agents concernés, qui remplissent les conditions d'avancement, en C2 afin qu'ils puissent ensuite bénéficier du plan de requalification dont le terme est prévu au 31 décembre 2027. Par ailleurs, il convient 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. En outre, le fait que le décret du 16 juillet précité ne proratisse pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les quatre années de services effectifs exigées, également par dérogation au droit commun pour les agents à temps non complet, est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail.

Dans ces conditions, le Gouvernement considère que les outils sont à la disposition des employeurs territoriaux pour promouvoir les secrétaires de mairie actuellement en catégorie C1 et leur faire bénéficier de la reconnaissance de leur métier prévue dans la loi.

## **Réponse en date du 4 février 2025 à la question n°00374 de Mme. Marie-Claude Lermytte / Âge de la retraite des médecins territoriaux**

En vertu de l'article L. 812-4 du code général de la fonction publique, le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Afin de lutter contre le risque de pénurie de la médecine du travail, diverses dispositions législatives et réglementaires ont été adoptées ces dernières années.

La première disposition concerne le report à titre dérogatoire de la limite d'âge des médecins du travail ou de prévention employés en qualité d'agent contractuel par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics à soixante-treize ans par rapport à celle de droit commun fixée à soixante-sept ans, en application de l'article L. 556-11-1 du CGFP, issu de l'article 160 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023. La seconde mesure concerne les médecins territoriaux en retraite qui, en application de l'article 138 de la loi n° 2004-806 du 09 août 2004 modifié relative à la politique de santé publique, peuvent dans le cadre du dispositif du cumul emploi retraite, demander à effectuer des vacances au sein des établissements publics de santé ou dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux visés au 7° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale dans la limite d'une durée et d'un plafond. Dans cette hypothèse, la limite d'âge est fixée à titre transitoire à soixante-quinze ans jusqu'au 31 décembre 2035. Enfin, la dernière mesure, prévue par le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale qui a modifié le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, vise notamment le développement d'équipes pluridisciplinaires pour permettre de libérer du temps médical tout en rappelant le rôle d'animation et de coordination du médecin de travail. Ce décret qui a pour objectif de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine préventive dans un contexte de difficultés de recrutement des médecins du travail, instaure la mutualisation des services de médecine préventive entre les trois fonctions publiques et prévoit le recours à la télémédecine. Il institue également, en lieu et place des visites périodiques, des visites d'information et de prévention qui pourront être réalisées par des infirmiers dans le respect d'un protocole formalisé dont l'objet est la définition par le médecin du travail des objectifs et modalités de fonctionnement du service de médecine préventive.

L'ensemble de ces mesures dont les effets sont attendus à moyen terme devra faire l'objet d'une évaluation précise et permettra d'objectiver si de nouvelles dispositions sont nécessaires.

## **Réponse en date du 6 février 2025 à la question n°01298 de M. Jean-Jacques Michau / Conditions de mise en œuvre des plans communaux et intercommunaux de sauvegarde dans le cadre de la fonction publique**

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents territoriaux sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

15

L'article 3 du décret du 25 août 2000 précité relatif aux garanties minimales prévoit, notamment, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt-minutes. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent toutefois de la possibilité de déroger à ces garanties minimales dans deux situations en application du II de ce même article 3. Il peut ainsi y être dérogé d'une part, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée après en avoir informé les représentants du personnel du comité social territorial. Une situation de crise pourrait justifier de déroger aux garanties minimales. D'autre part, il peut être dérogé aux garanties minimales de travail lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Ainsi, le décret n° 2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales renvoie aux conditions prévues par le décret n° 2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.

Il résulte de la lecture combinée de ces textes que, pour les agents territoriaux exerçant des compétences transférées aux collectivités dans les domaines des ports, des voies d'eau, des routes départementales et des parcs de l'équipement, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent déroger aux garanties minimales de travail. Le plan communal de sauvegarde ou le plan intercommunal de sauvegarde élaboré par les collectivités territoriales ou leurs établissements peut rappeler ces dérogations aux garanties minimales de travail. Au regard de ces possibilités de dérogations qui ont montré leur pertinence lorsque les collectivités ont participé aux actions engagées face à la crise sanitaire, aucune modification de la réglementation n'est envisagée à ce stade.

## **Réponse en date du 6 février 2025 à la question n°10401 de Mme. Laure Darcos**

### **/ Protection fonctionnelle des agents publics**

16

Les articles L.134-1 à L.134-12 du code général de la fonction publique (CGFP) organisent les modalités de protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Aux termes de l'article L.134-5 du CGFP « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

L'ensemble de ces dispositions établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis. Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements concernés visent l'agent en cause en raison de sa qualité d'agent public. Cette obligation de protection s'applique également lorsque l'agent est directement et personnellement exposé à un risque avéré d'atteinte volontaire à son intégrité physique ou à sa vie en raison de sa qualité d'agent public (Conseil d'État, 07/06/2024, 476197). La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a créé une nouvelle infraction pénale sanctionnant les menaces, les violences ou tout acte d'intimidation exercés à l'encontre des agents chargés du service public, dans le but de se soustraire aux règles régissant le fonctionnement d'un service public (article 9) ainsi qu'un nouveau délit de mise en danger de la vie d'autrui par diffusion d'informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne, permettant de l'identifier ou de la localiser, dans le but d'exposer elle-même ou

les membres de sa famille à un risque direct d'atteinte à la personne ou aux biens. Les peines sont aggravées lorsque la personne visée est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public (article 36). Ces deux nouvelles infractions permettent d'assurer une meilleure protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. La liste des situations ouvrant droit à la mise en oeuvre de la protection fonctionnelle telle que fixée par l'article L. 134-5 du CGFP n'est pas limitative. De manière générale, la protection est due par la collectivité publique à ses agents lorsqu'ils sont victimes d'une attaque quelle qu'en soit la nature à l'occasion ou du fait de leurs fonctions.

En conséquence, les infractions créées par les articles 9 et 36 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 peuvent effectivement donner lieu à l'octroi de la protection fonctionnelle alors qu'elles ne sont pas expressément mentionnées à l'article L. 134-5 du CGFP.

## **Réponse en date du 13 février 2025 à la question n°00623 de Mme. Patricia Schillinger / Plan temporaire de requalification pour les secrétaires de mairie relevant de la catégorie C**

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Le législateur a adopté deux dispositions à cette fin : d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents de catégorie C relevant des grades d'avancement et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. D'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », est instaurée de manière pérenne. Elle permet aux agents territoriaux de catégorie C relevant des grades d'avancement et souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, également sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel. Il est donc nécessaire de bien distinguer ces deux mesures de promotion interne dont les modalités diffèrent. Le plan de requalification ne suppose aucun parcours de préparation. Les conditions statutaires requises pour en bénéficier sont définies à l'article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 qui implique une condition d'ancienneté d'au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette condition d'ancienneté assez réduite tient compte du caractère temporaire du plan de requalification, afin que le plan de requalification permette la promotion d'un maximum de secrétaires généraux de mairie en catégorie B, conformément à l'esprit de la loi. Les agents de catégorie C qui, au 1er janvier 2028, n'auront pu bénéficier du plan de requalification, pourront continuer d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans leur catégorie et relèveront des voies de promotion interne de droit commun. En effet, si le recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C est proscrit à compter du 1er janvier 2028, cette mesure n'affecte pas les agents nommés antérieurement et en fonction à cette date.

17

## **Réponse en date du 18 février 2025 à la question n°2541 de M. David Habib / Fin du grade de directeur territorial**

En application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), le décret n° 2016-1798 du 20 décembre 2016 a modifié le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Le décret de 2016 précité a eu pour effet de créer, à partir du 1er janvier 2017, le grade d'attaché hors classe au sommet du cadre d'emplois des attachés et mis en extinction celui de directeur territorial. L'article 21 du décret n° 87-1099 modifié précise les conditions d'accès au grade d'attaché hors classe.

Ainsi, peuvent être nommés au grade d'attaché hors classe au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement :

- les attachés principaux ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade ainsi que les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le 3ème échelon de leur grade à condition toutefois d'avoir occupé préalablement certains emplois ou certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité ;
- les attachés principaux ayant atteint le 10ème échelon de leur grade et les directeurs territoriaux ayant atteint le 7ème échelon de leur grade ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Une nomination au grade d'attaché hors classe à ce titre ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues dans les conditions du paragraphe précédent.

Enfin l'article 21-1 du même décret précise que le nombre d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement dans les collectivités et établissements publics ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Au 31 décembre 2022 (source Rapport social unique), l'effectif des attachés hors classe s'élevait à 2 349 agents et celui des directeurs territoriaux à 1 920 agents. La part restant de directeurs territoriaux est donc encore loin d'être négligeable. Intégrer l'ensemble des membres du grade de directeur territorial dans le grade d'attaché hors classe, comme il est proposé, serait contraire à l'esprit même de la réforme portée par le décret du 20 décembre 2016. En effet, cette dernière avait pour objectif de créer un grade à accès fonctionnel, contingenté en fonction des effectifs et, en outre, conditionné à l'exercice de fonctions spécifiques pendant un certain nombre d'années. En tout état de cause, outre les contraintes statutaires, l'absence de nomination à la hors classe des directeurs territoriaux peut résulter du choix de l'employeur.

Dans ces conditions, le pouvoir réglementaire ne saurait imposer un tel reclassement. La question de l'intégration du régime indemnitaire dans le calcul des pensions de retraite relève quant à elle d'une réflexion plus large portant notamment sur la structure de la rémunération des agents publics. Néanmoins, comme pour les autres fonctionnaires territoriaux, le régime indemnitaire dont bénéficient les directeurs territoriaux est d'ores et déjà pris en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut, depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2005 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

18

## **Réponse en date du 18 février 2025 à la question n°2543 de M. Christophe Blanchet / Répartition départementale des hautes rémunérations de la fonction publique**

Dans le cadre de l'application de l'article L 716-1 du code général de la fonction publique, les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants [1], les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Dans ce contexte, la DGAFP réalise une enquête auprès des ministères, une enquête relayée par la DGOS auprès des établissements publics hospitaliers et la DGCL conduit l'enquête auprès des collectivités concernées par le dispositif législatif.

Pour chacune de ces entités, nous avons la somme des rémunérations versées et la répartition femmes/hommes, mais en aucun cas des données individuelles précisant la rémunération, le sexe et la localisation. Aussi, les données recueillies par la DGAFP étant composées de la somme de la masse salariale des dix plus hautes rémunérations versées par employeur concerné et de la part des femmes, il n'est pas possible d'en déduire l'évolution moyenne ou une médiane pour un département. L'ensemble des données disponibles figure dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024 [2]. Par ailleurs, ce dispositif est censé éclairer la situation en termes d'égalité femmes hommes sur les hauts revenus au niveau employeur. Calculer des indicateurs au niveau départemental, même par versant, conduirait à additionner des revenus d'employeurs différents, ce qui n'apporterait aucun élément complémentaire sur cette problématique. En outre, ces indicateurs sont très sensibles aux effets d'entrées-sorties compte tenu que l'on additionne les dix plus hautes rémunérations.

De ce fait, les évolutions médiane et moyenne seraient des indicateurs sans robustesse statistique et qui là encore ne permettraient pas d'éclairer la problématique étudiée.

[1] Ce seuil vaut pour les données diffusées jusqu'à présent (données 2023 pour le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique diffusée le 15 novembre 2024.

[2]<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2024>

## Réponse en date du 25 février 2025 à la question n°3074 de M. Pierrick Courbon / Simplification du congé d'engagement citoyen

Le Gouvernement attache une grande importance à l'engagement citoyen et reconnaît le rôle essentiel des associations dans tous les domaines, qu'il s'agisse d'éducation, de solidarité, de sport, de culture, de santé et d'environnement. Le congé d'engagement citoyen, créé par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 et intégré au code général de la fonction publique, témoigne de l'ambition du Gouvernement de soutenir ces démarches bénévoles de don de temps.

Le Gouvernement est conscient des difficultés rencontrées par les associations, notamment en matière de recrutement de dirigeants bénévoles, dans un contexte où les besoins sociaux et environnementaux ne cessent d'augmenter. C'est dans ce contexte qu'une expérimentation légale a été adoptée pour explorer des solutions innovantes en faveur de l'engagement des agents publics par la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale et le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences. Ce dispositif permet aux agents publics d'apporter temporairement leurs compétences à des associations ou d'autres acteurs d'intérêt général, tout en étant rémunérés, leur administration les mettant à disposition sans contrepartie pendant un laps de temps. Cette démarche vise à renforcer les collaborations entre les administrations publiques et le secteur associatif, tout en valorisant les compétences des agents dans des projets d'intérêt général. Une circulaire du 19 juillet 2023 a précisé les modalités de cette expérimentation du mécénat de compétences dans les fonctions publiques d'État et territoriale. L'impact de la mesure sur le secteur associatif et l'implication des agents publics sera évalué au terme des cinq années de la phase expérimentale.

Ce sujet d'engagement des actifs de la fonction publique constitue un des axes de la feuille de route vie associative de la ministre.

# 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.

20

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Les Incollables du statut » sur les heures complémentaires et supplémentaires
- ▶ une fiche « L'essentiel » sur le refus de titularisation

## Le lanceur d'alerte dans la fonction publique territoriale

### Fondements juridiques

[Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et notamment son article 8

[Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

[Décret n°2017-564 du 19 avril 2017](#) relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État

[Circulaire ministérielle du 19 juillet 2018](#) relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics

### ► Présentation du dispositif

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte.

Un agent public signale aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives.

Le droit d'alerter concerne l'agent tant dans l'exercice de ses fonctions qu'en dehors. Le statut du lanceur d'alerte n'est en effet pas limité au cadre professionnel.

Il peut être un membre du personnel, un ancien membre du personnel, un agent public (fonctionnaire ou contractuel), un collaborateur occasionnel et extérieur du service public mais aussi un cocontractant de l'entité concernée et ses sous-traitants (par exemple en matière de contrats publics). Le lanceur d'alerte agit dans l'intérêt général, ce qui est dénoncé doit donc dépasser la seule situation personnelle de l'agent.

Le lanceur d'alerte doit être de bonne foi, faute de quoi il ne peut être protégé et s'expose à des sanctions.

### ► **Protection du lanceur d’alerte**

Lancer une alerte est un droit. Le législateur protège ainsi ceux qui font usage de ce droit en interdisant toute forme de représailles à l’encontre des lanceurs d’alerte et en donnant à ces derniers les moyens de se défendre s’ils en sont victimes. Les lanceurs d’alerte sont ainsi protégés contre les mesures négatives prises à leur encontre en raison de leur alerte, comme une mesure de licenciement, une sanction ou la perte d’une subvention.

### ► **Modalités de la démarche d’alerte**

Le lanceur d’alerte doit choisir les modalités de sa démarche d’alerte :

- ✓ Au sein de son administration, **auprès de son supérieur hiérarchique, d’un référent ou de la personne désignée par la procédure ad hoc mise en place pour recueillir les alertes professionnelles ;**
- ✓ En dehors de son administration, auprès d’une [autorité désignée pour recevoir les signalements](#), du Procureur de la République ou du Défenseur des droits.

Il existe d’autres dispositifs d’alerte dans la fonction publique, principalement prévus par :

- L’[article 40 du code de procédure pénale](#), qui prévoit une obligation de signalement des crimes et délits au procureur de la République. L’agent qui met en œuvre cette disposition est protégé en tant que lanceur d’alerte.
- L’[article L. 135-1 du code général de la fonction publique](#) relatif au signalement de faits constitutifs d’un délit ou d’un crime aux autorités administratives. L’agent qui met en œuvre cette disposition est protégé en tant que lanceur d’alerte.

22

L’agent public lanceur d’alerte ne peut donc se voir reprocher d’avoir témoigné des faits qu’il a signalés.

### ► **Mise en place d’un lanceur d’alertes**

Depuis la parution de la loi n° 2016-1691, certaines collectivités territoriales ont l’obligation d’établir de manière précise une procédure de recueil des signalements d’alerte émis par les lanceurs d’alerte. Elles sont notamment tenues à ce titre de désigner un référent communément appelé « référent alerte ».

*Cette obligation incombe aux :*

- *Communes de plus de 10 000 habitants*
- *Départements et aux régions*
- *Établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comptant au moins une commune de plus de 10 000 habitants*
- *Personnes morales de droit public ou de droit privé d’au moins 50 agents/ salariés*

Si la réglementation fixe un cadre très généraliste quant à la procédure à mettre en œuvre, il appartient à chaque collectivité concernée d’en définir les modalités précises.

Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des communes et de leurs établissements publics qui en font la demande, la procédure de recueil et de traitement des signalements relatifs aux lanceurs d’alerte. Une convention est alors nécessaire entre le centre de gestion et la collectivité qui souhaite y adhérer.

### ► **La désignation par la collectivité du référent**

Les collectivités et établissements publics concernés doivent désigner un référent alerte.

Le référent alerte peut être :

- une personne physique interne à la collectivité : agent
- une personne physique extérieure à la collectivité notamment le CDG ou dans notre cas un autre CDG
- une entité de droit public ou de droit privé dotée ou non de la personnalité morale (association, ...)

Il est tout à fait possible de désigner le référent déontologue référent alerte. Ceci n'est toutefois pas une obligation.

Le référent signalement peut être une personne physique interne à la collectivité ou une entité extérieure à la collectivité.

Le référent alerte est désigné par arrêté de l'autorité territoriale.

En ce qui concerne son rôle, le référent alerte :

- recueille les signalements des lanceurs d'alerte
- examine en droit et en fait les cas qui lui sont soumis
- rend un avis à l'agent et l'informe des suites données à son signalement
- rend un avis à l'autorité territoriale de la collectivité sur les suites à donner sans que cet avis ne s'impose à elle
- tout en préservant la confidentialité des protagonistes concernés
- saisit si besoin directement les autorités administratives et/ou judiciaires

Le référent alerte doit disposer de compétences et connaissances nécessaires à l'exécution de cette mission : connaissances sur l'environnement des collectivités, en matière de droit administratif et de droit pénal.

À noter qu'il est soumis notamment aux obligations de confidentialité, de discrétion et de secret professionnels, d'impartialité et de neutralité.

### ► **La procédure interne à définir**

Les collectivités et établissements publics concernés doivent établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements après consultation du Comité Social Territorial.

La procédure doit définir toutes les étapes du signalement :

#### **- La création d'un canal de réception des signalements**

Ce canal permet au lanceur d'alerte d'adresser un signalement par écrit ou par oral, selon ce qui est prévu par la procédure.

Il permet de transmettre tout élément, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer le signalement de faits répréhensibles qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée, et si la procédure le prévoit, et hormis le cas où le signalement est anonyme, de transmettre en même temps que le

signalement tout élément justifiant que son auteur appartient à l'une des catégories de personnes susceptibles de signaler une alerte.

L'auteur du signalement doit être informé par écrit de la réception de son signalement dans un délai de sept jours ouvrés à compter de cette réception.

#### - Personne(s) ou service(s) chargé(s) de recueillir et traiter les signalements

La procédure indique la ou les personnes ou le ou les services désignés pour recueillir et traiter les signalements. Le canal de réception des signalements et le traitement du signalement peuvent être gérés par des personnes ou services différents.

Dans les administrations des trois versants de la fonction publique, le référent déontologue peut être chargé du recueil et, le cas échéant, du traitement des signalements.

#### - Vérification de la recevabilité du signalement

La procédure doit préciser :

- que l'auteur du signalement sera informé des raisons pour lesquelles l'entité estime, le cas échéant, que son signalement ne respecte pas les conditions précitées,
- les suites données aux signalements qui ne respectent pas ces mêmes conditions,
- les suites données aux signalements anonymes : indiquer si l'entité accepte de les traiter, et dans l'affirmative, selon quelles conditions.

La personne chargée d'examiner la recevabilité du signalement vérifie que les informations transmises concernent des faits qui se sont produits ou qui sont susceptibles de se produire dans l'entité considérée, et remplissent les conditions.

#### - Traitement du signalement

Afin d'évaluer l'exactitude des allégations formulées, tout complément d'information peut être demandé à l'auteur du signalement.

Lorsque les allégations lui paraissent avérées, la collectivité ou l'établissement public met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

L'autorité compétente communique, par écrit, à l'auteur du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces mesures.

# Foire Aux Questions

**Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de février.**

## **1/ Est-il possible de demander le remboursement des frais de formation d'un agent qui demande sa mutation après une titularisation ?**

Oui. L'article L512-25 du CGFP dispose que lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse une indemnité à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine au titre :

- De la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation obligatoire
- Du coût de toute formation complémentaire suivie, le cas échéant, au cours de ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

## **2/ L'indemnité d'astreinte est-elle cumulable avec la NBI ?**

L'article 3 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale précise que les indemnités d'astreinte ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service, ou d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure.

Donc les astreintes ne peuvent pas être attribuées aux fonctionnaires percevant la NBI lorsqu'ils sont détachés sur certains emplois administratifs de direction ou au titre de responsabilité supérieure pour la filière technique. Pour les autres types de NBI, le cumul entre indemnité d'astreinte et NBI est tout à fait possible.

25

## **3/ Peut-on accorder une disponibilité (de droit ou discrétionnaire) pour un jour uniquement ?**

La réglementation ne fixe pas un nombre de jours minimum de durée de la disponibilité. Il est seulement une durée maximale par type de disponibilité.

Il est donc possible de placer un agent en disponibilité pour un jour minimum (hors disponibilité d'office pour raison de santé).

## **4/ Est-ce qu'un fonctionnaire stagiaire reconnu définitivement inapte à ses fonctions peut bénéficier d'un reclassement ?**

Le stagiaire reconnu inapte de façon absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions ne dispose d'aucun droit à être reclassé ou à disposer d'un poste de travail adapté.

*CAA Marseille 22MA00343 du 20.09.2022*

*CAA Lyon 20LY00091 du 16.03.2022*

*CE 381429 du 17.02.2016*

## **5/ Peut-on rémunérer tous les jours de repos épargnés sur un CET ?**

Seuls les jours au-delà du 15<sup>e</sup> jour épargnés sont indemnisés (articles 4 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004). Les jours entre 1 et 15 ne pourront être utilisés que sous forme de jours de repos.

Seuls les jours à compter du 16<sup>e</sup> jour pourront être indemnisés – si votre délibération instaurant le CET le prévoit uniquement.