



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°63

Septembre
2025

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Modification de certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale

Modalités d'application de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale

Missions et conditions d'exercice des infirmiers et médecins coordonnateurs en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)

Modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.19

Le recrutement d'un sapeur-pompier volontaire

Le recrutement d'un contractuel RQTH

Focus

p.20

Les matinées d'actualité statutaire : ce qui change, ce qui arrive !

Foire aux questions

p.21

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Ce nouveau numéro de notre mensuel d'information consacré à l'actualité juridique et statutaire de la fonction publique territoriale vous propose, comme chaque mois, une sélection commentée des principaux décrets récemment publiés, des décisions jurisprudentielles marquantes et des réponses aux questions écrites adressées au Gouvernement.

Ces évolutions, souvent techniques, traduisent les mutations continues de notre cadre réglementaire et rappellent combien la gestion des ressources humaines territoriales exige veille, rigueur et anticipation.

Aussi, nous vous invitons également à participer aux prochaines matinées d'actualité du conseil statutaire, moments privilégiés d'échanges et d'analyse approfondie des actualités statutaires. Ces rencontres permettent de décrypter les textes récents, d'aborder des cas concrets et de partager les bonnes pratiques entre acteurs territoriaux (voir Focus p.20).

Le CDG30 réaffirme ainsi son engagement à vos côtés pour un accompagnement constant pour vous informer et continuer à faire vivre une fonction publique territoriale dynamique, compétente et proche des besoins des collectivités du Gard.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Modification de certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025](#) modifie plusieurs dispositions réglementaires relatives aux régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale. Il actualise ainsi l'intitulé et certaines dispositions du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pour prendre en compte l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique et la création du corps des psychologues du ministère de la justice.

Il tire également la conséquence du déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour certains corps équivalents de l'Etat en actualisant le tableau des équivalences provisoires.

Modalités d'applications de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale

Le [décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025](#) décline les modalités d'application des allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale et d'autres exonérations spécifiques dans le cadre résultant de la LFSS pour 2025.

Il fixe ainsi pour 2026 les paramètres de calcul de la réduction générale dégressive devenue l'unique composante de ces allègements (revenus d'activité maximaux éligibles, coefficient maximal de réduction, dégressivité) et prévoit les dispositions réglementaires nécessaires à la mise en place du comité de suivi de la réforme des allègements généraux. Il tire par ailleurs les conséquences de cette réforme sur certaines exonérations spécifiques (LODEOM, aide à domicile), en adaptant les dispositions réglementaires concernées.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Missions et conditions d'exercice des infirmiers et médecins coordonnateurs en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)

Le [décret n° 2025-897 du 4 septembre 2025](#) modifie la liste et le contenu des missions des médecins coordonnateurs en EHPAD et prévoit les modalités du recours à la télécoordination.

Il permet également la reconnaissance des infirmiers coordonnateurs en EHPAD en définissant leur rôle et leurs missions. Il apporte enfin des précisions sur le rapport annuel d'activité médicale qui doit être établi dans les EHPAD et sa remontée dans le cadre d'un traitement de données au niveau national.

Modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail

L'[arrêté du 26 septembre 2025](#) fixe les modèles d'attestation prévus par le décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail.

Le décret du 18 avril 2025 a subordonné l'autorisation de conduite de certains équipements et l'habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indication médicale.

A l'issue des examens médicaux réalisés par un médecin du travail dans le cadre des articles R. 4323-56 ou des articles R. 4544-10 et R. 4544-11 du code du travail, une attestation conforme aux modèles figurant aux l'annexe 1 ou 2 est remise au travailleur.

Par ailleurs, un second [arrêté du 26 septembre 2025](#) rappelle que le décret du 18 avril 2025 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail a écarté de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite en application de l'article R. 4323-56 du code du travail.

En place du suivi individuel renforcé, il subordonne l'autorisation de conduite de certains équipements prévue par l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indications médicales, nécessitant de modifier les pièces à partir desquelles s'établit la délivrance de l'autorisation.

Par conséquent, l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation et à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes est abrogé (NOR : MEST9811274A).

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Lyon, Juge des référés, 11 septembre 2025, requête n° 25LY01973 / Suspension d'une note de service instaurant des ASA sans fondement réglementaire

Une préfète a demandé au tribunal administratif de Grenoble d'ordonner la suspension de l'exécution d'une note de service par laquelle le président d'un EPCI a décidé de mettre en place, au bénéfice des agents de la collectivité, deux autorisations spéciales d'absence, le " congé deuxième parent " et le " congé d'interruption de grossesse " au bénéfice des agents de la structure.

Aux termes de l'article L. 622-1 du CGFP : *" Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux "*. Dès lors notamment qu'une interruption de grossesse constitue un motif de congé de maladie et qu'il n'est nullement démontré par la collectivité que cette intervention pourrait relever de la " parentalité " et des " événements familiaux " prévus par les dispositions précitées, c'est à bon droit, les premiers juges ont considéré que la mise en place du " congé d'interruption de grossesse " était propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de cette autorisation spéciale d'absence.

Le " congé deuxième parent " est attribué selon cette note aux agents à l'issue du " congé de paternité et d'accueil de l'enfant " qui leur est accordé en application de l'article L. 631-9 du CGFP, et permet ainsi une prolongation de six semaines de ce dernier. Le moyen tiré de ce que le " congé deuxième parent " n'est pas une " autorisation spéciale d'absence " au sens de l'article L. 622-1 du même code, paraît propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de cette mesure.

Le juge administratif confirme la suspension de cette note jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la légalité de cette décision.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 16 septembre 2025, requête n°23BX02010 / Exclusion temporaire de 6 mois confirmée pour un agent ayant produit de fausses déclarations dans le cadre de l'instruction de l'imputabilité au service d'un accident

Une maire a prononcé une sanction d'exclusion de 6 mois à l'encontre d'un adjoint technique pour sa participation aux manœuvres frauduleuses d'une autre agente afin qu'elle obtienne le bénéfice de la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident qu'elle avait déclaré et, de ce fait, d'avoir manqué à son devoir de loyauté envers la commune.

La décision par laquelle la maire a infligé une exclusion temporaire de fonction pour une durée de six mois fait mention de l'avis défavorable au prononcé d'une sanction émis par le conseil de discipline. Elle indique également que le PV d'audition de l'autre agente ayant déclaré l'accident établi par les services de la gendarmerie et le procès-verbal de synthèse établi par les mêmes autorités dans lequel le requérant reconnaît finalement ne pas avoir été témoin de l'accident.

Ces PV révèlent que celui-ci a menti devant le conseil de discipline en prétendant que les attestations qu'il a produites au soutien de la demande de sa collègue tendant à ce qu'elle obtienne le bénéfice de la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident, avaient en réalité été établies par la maire et non par lui.

Compte tenu de la gravité de la déclaration mensongère commise par le requérant et de son retentissement sur le service, la décision par laquelle le maire lui a infligé une exclusion temporaire de fonction pour une durée de six mois n'est pas entachée d'un défaut de proportionnalité.

Cour administrative d'appel de Lyon, 10 septembre 2025, requête n° 23LY03011 **/ Révocation pour la production d'un faux certificat médical d'aptitude au port d'armes**

En l'espèce, au mois de juin 2021, une commune a décidé de procéder à une transition d'arme de poing consistant à doter les agents de la police municipale d'un pistolet semi-automatique de calibre 9 mm. L'agent requérant, exerçant les fonctions d'agent de police municipale a remis un nouveau dossier de demande d'autorisation de port d'arme de type semi-automatique. Il a été sollicité par le moniteur au maniement des armes en charge de l'instruction des dossiers d'armement afin de produire un nouveau dossier comportant un certificat médical datant de moins de quinze jours. L'agent a utilisé un ancien certificat médical qui lui avait été remis le 27 avril 2021 (l'année précédente) en modifiant la date pour y inscrire celle du 4 janvier 2022.

L'agent a été sanctionné pour faux et usage de faux en falsifiant et produisant un faux certificat médical d'aptitude au port d'armes. La révocation de l'agent est confirmée par le juge administratif.

5

Cour administrative d'appel de Lyon, 10 septembre 2025, requête n° 23LY03041 **/ Refus de reconnaissance d'imputabilité au service pour un syndrome d'épuisement professionnel**

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

Dans cette affaire, une agente, animatrice territoriale, chargée de diriger une structure d'accueil de loisirs, d'assurer la gestion administrative, financière et matérielle du fonctionnement de cet accueil ainsi que l'encadrement hiérarchique du personnel d'animation, l'encadrement fonctionnel du personnel administratif, d'entretien et de service, a été placée le 10 novembre 2018 en congé de maladie ordinaire de façon ininterrompue et n'a jamais repris ses fonctions. Par un courrier du 16 août 2020, elle a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service du syndrome d'épuisement professionnel et de l'état dépressif dont elle souffre ce qui a été refusé par la décision en litige.

La requérante soutient avoir pris son poste dans un contexte difficile après le départ de l'ancienne directrice de l'accueil. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que des difficultés dans l'accomplissement de ses tâches ont rapidement été mises en lumière par sa hiérarchie et notamment par le directeur du pôle auquel elle était rattachée.

Ces difficultés ont été précisées dans une note et confirmées par un rapport du même auteur démontrant qu'il existait des tensions avec l'équipe d'animateurs et la secrétaire-comptable, en raison d'un positionnement hiérarchique inadapté de la requérante et son adjointe. Celle-ci manifestait des difficultés dans la réalisation des tâches demandées, s'agissant notamment des emplois du temps à élaborer, de la gestion de son agenda, de la gestion des délais à respecter et de son incapacité à se positionner comme chef de service, reproches qu'elle ne conteste pas. Quand bien même le contexte professionnel n'aurait pas été exempt de tous dysfonctionnements, il ressort des pièces versées au dossier que l'agente n'a pas réussi à s'adapter à ses nouvelles fonctions et qu'elle ne saurait évoquer des conditions de travail et plus généralement l'existence d'un environnement de travail dégradé voire pathogène de nature à susciter le développement de la maladie en cause alors qu'en outre, le rapport du docteur fait état de la difficulté d'adaptation au stress de l'intéressée.

Dans ces conditions, la pathologie présentée par cette agente ne présente pas un lien direct avec l'exercice de ses fonctions ou avec des conditions de travail de nature à en susciter le développement.

Cour administrative d'appel de Marseille, 12 septembre 2025, requête n° 24MA02806 / Un courrier informant la non-reconduction de vacances est susceptible de recours

En l'espèce, la requérante a été nommée en qualité de dentiste vacataire auprès de la direction hygiène santé affaires sociales de la commune, pour exercer ses fonctions auprès des écoles primaires et maternelles. Par courrier, la DGA de la commune a informé cette dernière qu'aucune vacation pour la prévention et le dépistage bucco-dentaire ne sera prévue à la rentrée scolaire 2023-2024. Estimant avoir fait l'objet d'une décision de licenciement, la requérante a demandé au tribunal administratif de Nice l'annulation de cette décision. Pour rejeter comme irrecevable la demande présentée par la requérante, le président de la 6ème chambre du tribunal administratif de Nice a estimé que celle-ci était dirigée contre un courrier de la DGA ne comportant aucune mesure de licenciement prononcée à l'encontre de l'intéressée, et qu'elle tendait ainsi à l'annulation d'un acte insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

La requérante relève appel de cette ordonnance.

Cependant, elle a été engagée, à compter de 2013, Cannes pour exercer principalement des missions de prévention en matière de santé bucco-dentaire auprès des élèves des écoles maternelles et primaires de la ville de Cannes. Or, le courrier en cause indique à l'intéressée qu'il est mis fin à ces missions au titre de la rentrée scolaire 2023-2024, ajoutant que ces "vacations n'ont plus lieu d'être" en raison du souhait de la commune de suivre d'autres dispositifs de prévention. Ainsi, cette lettre, en tant qu'elle décide de mettre fin sur la période considérée aux missions de l'intéressée, constitue une mesure défavorable et fait grief à cette dernière.

Cour administrative d'appel de Nantes, 15 septembre 2025, requête n° 24NT01805 / Refus de titularisation du fait de retards fréquents

Un agent public ayant la qualité de fonctionnaire stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé.

Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait été alors mis à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce un agent stagiaire, a vu sa période de stage prolongée du fait de retards constants entraînant une désorganisation du service et, d'autre part, par un positionnement inadapté à l'égard de ses collègues et des patients de l'établissement ainsi qu'un manque de rigueur et de motivation dans l'exercice des fonctions d'aide-soignant. Si des améliorations de son comportement ont pu être constatées pendant deux mois durant la première période de stage de six mois, des retards sont de nouveau très vite apparus de manière récurrente. L'ensemble des évaluations professionnelles du requérant durant son stage souligne que la manière de servir de l'intéressé ne répond pas aux exigences de ponctualité et de rigueur indispensables au bon fonctionnement du service. Par conséquent le refus de titularisation est justifié.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 16 septembre 2025, requête n° 23BX01502 / Obligation de notification d'une mise en demeure de rejoindre son poste avant de prononcer la radiation des cadres

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 encourt 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.

7

En l'espèce, une adjointe territoriale du patrimoine, exerçant les fonctions d'assistante de prévention des risques professionnels a été radiée des cadres pour abandon de poste. Préalablement à l'édition de l'arrêté prononçant sa radiation des cadres pour abandon de poste, la commune de Trois-Rivières a rédigé deux mises en demeure à l'attention de l'intéressée l'invitant à rejoindre son poste. Ces deux mises en demeure informaient l'intéressée qu'elle s'exposait à une radiation des cadres si elle ne regagnait pas son poste aux dates fixées. Toutefois, la commune n'établit pas, qu'à la date à laquelle la décision de radiation des cadres est intervenue, celle-ci avait accusé réception d'au moins l'un des deux courriers de mise en demeure ou ne les avait pas retirés auprès de la Poste, dans un délai de 15 jours suivant leur présentation. Dans ces conditions, la décision portant radiation des cadres pour abandon de poste est annulée.

Cour administrative d'appel de Marseille, 17 septembre 2025, requête n° 24MA02806 / Le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé par le fonctionnaire, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi

Un agent (instructeur au bureau des associations) conteste un refus de NBI, alors même que sa fiche de poste mentionnait le bénéfice de la NBI et que ses collègues de travail exerçant les mêmes fonctions en bénéficiaient. Le juge administratif rappelle dans cet arrêt que le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé par le fonctionnaire, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi.

Or, l'agent qui conteste le refus d'attribution d'une NBI n'apporte pas d'éléments de nature à établir qu'il exercerait des fonctions lui ouvrant droit au bénéfice de la NBI. Sa requête est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Paris, 17 septembre 2025, requête n° 24PA01742 / Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné

Une agente stagiaire soutient qu'elle a été victime d'une discrimination en raison de son handicap, se matérialisant par des actes humiliants de la part de ses collègues et par des conditions de travail dégradées au cours de son stage. Contrairement à ce qu'elle fait valoir, il ne ressort pas des pièces du dossier que les incidents qui ont surgi à l'occasion de différends professionnels, auraient un lien avec le handicap de l'intéressée. De plus, les deux changements d'affectation de cette agente au cours de ses dix-huit mois de stage ont pour origine, pour le premier, une demande de l'intéressée, et pour le second, son incapacité, de l'avis de ses supérieurs hiérarchiques, à remplir les fonctions qui lui avaient été attribuées, et sont donc sans lien avec sa situation de handicap. Dans ces conditions, la requérante n'apporte aucun élément susceptible de laisser seulement présumer l'existence d'une discrimination à son encontre.

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement, notamment lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence.

8

Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

Des rapports sur la manière de servir de l'intéressée, établis par ses supérieurs révèlent qu'elle a rencontré des difficultés d'intégration dans le collectif de travail, de compréhension de ses missions et d'exécution des tâches qui lui étaient confiées, qu'elle manque d'autonomie, de méthode, et de connaissances, et ce, sans progrès notables au cours de sa période de stage de dix-huit mois, en dépit d'un accompagnement par ses supérieurs hiérarchiques et de révisions à la baisse de ses objectifs. Compte tenu de ces lacunes persistantes, et sans qu'ait d'incidence la circonstance qu'elle a changé de poste au cours de son stage ou qu'elle aurait, postérieurement aux décisions attaquées, réussi un concours d'adjoint administratif, la requérante n'est pas fondée à soutenir que les décisions par lesquelles son employeur a prolongé la durée de son stage puis l'a radiée des cadres seraient révélatrices d'une sanction déguisée ou entachées d'une erreur manifeste d'appréciation. Sa requête est ainsi rejetée.

Tribunal administratif de Nîmes, 18 septembre 2025, requête n° 2303314 / Agent public sanctionné pour des dépôts et transports de déchets destinés à la revente durant le temps de travail et à l'aide de véhicules municipaux

Dans cette affaire, un agent d'entretien communal conteste une décision d'exclusion de 4 mois. Le service patrimoine de la SNCF a signalé un dépôt anormal de déchets en acier, aluminium, zinc et bronze ainsi que de bouteilles de gaz, sous une voûte de l'ancien local anciennement occupé par les agents de la direction du cadre de vie de la commune. L'agent requérant a reconnu être à l'origine de ce dépôt de déchets qu'il a ramassés sur la voie publique pendant ses heures de travail avec l'aide d'un de ses collègues et du véhicule de service, et les avoir stockés dans ce local dans le but de les revendre.

Les vérifications de géolocalisation des véhicules municipaux effectuées par la commune révèlent, en outre, une utilisation anormale du camion de l'intéressé durant les semaines précédentes, marquée par des arrêts irréguliers par leur durée et leur localisation ainsi que par un cheminement de ce véhicule ne correspondant pas au secteur géographique d'intervention de l'agent.

Ce dernier, qui ne conteste pas ces faits, a délibérément contrevenu au respect des procédures internes, a procédé au détournement de matériaux destinés à la collecte afin d'en tirer un profit personnel, avec les moyens de la collectivité et durant son temps de travail, en ne respectant pas l'obligation de probité que doit respecter tout fonctionnaire, a ainsi commis des manquements fautifs à ses obligations professionnelles de nature à justifier une sanction disciplinaire. La requête de l'agent est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 septembre 2025, requête n° 23BX02345 / La rémunération d'un agent public qui est élu Maire ne peut être interrompue du fait qu'il perçoit une indemnité d'élu

Un technicien principal de 1^e classe, a été élu Maire, alors qu'il était en congé pour invalidité temporaire imputable au service. Le Président du conseil régional a suspendu sa rémunération à son élection et a rétroactivement émis un titre de recette en vue du recouvrement d'un trop-perçu de rémunération. Ce dernier demande l'annulation de ces décisions.

S'il est constant qu'en qualité de Maire, l'intéressé perçoit l'indemnité de fonction prévue par l'article L. 2123-23 du CGCT, il résulte que le versement de cette indemnité ne saurait être regardé comme la rémunération d'une activité. Il suit de là qu'en décidant d'interrompre le versement de son traitement à la date de son élection en qualité de maire, au motif que la fonction de maire constituait l'exercice d'une activité rémunérée, le président de la région a entaché sa décision d'une erreur de droit.

Il est enjoint au président du conseil régional de verser à son agent l'intégralité des traitements non perçus depuis la suspension de la rémunération, ainsi que la reconstitution des droits sociaux, et notamment des droits à pension de retraite.

Conseil d'État, 26 septembre 2025, requête n° 488350 / Le versement d'une indemnité ayant été instaurée par équivalence à la FPE (qui a été abrogée) ne peut être suspendue que si la collectivité délibère pour acter également son abrogation ou sa modification

Lorsque l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale a défini le régime indemnitaire bénéficiant à ses fonctionnaires par référence à celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents, la modification apportée au régime indemnitaire de ces fonctionnaires de l'Etat n'a pas pour effet, par elle-même, de modifier ou de rendre inapplicables les règles qu'a instituées l'assemblée délibérante. Il appartient en revanche à cette dernière de tirer, le cas échéant, les conséquences de cette modification en abrogeant ou modifiant expressément les règles régissant les indemnités versées à ses propres fonctionnaires qui ne seraient plus conformes aux exigences légales (art. L. 714-4 du CGFP).

Une rédactrice territoriale a demandé au tribunal administratif de condamner la commune à lui verser une somme représentant le montant d'une prime dont le versement avait cessé depuis le mois de mai 2015. Le montant de cette indemnité ayant été minoré en appel, cette dernière se pourvoit en cassation contre cet arrêt.

Il ressort des pièces du dossier que le conseil municipal a instauré pour les agents un régime indemnitaire faisant référence à celui créé, pour les agents de l'Etat, par le décret du 26 décembre 1997 portant création d'une indemnité d'exercice de missions des préfectures et l'a attribué à l'intéressée. D'autre part, après que l'IEM ait été abrogée, à compter du 1er janvier 2017, pour les agents de l'Etat, par le décret du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil, la commune n'a adopté aucune délibération abrogeant ou modifiant expressément le bénéfice de l'indemnité qu'elle avait elle-même instaurée pour ses propres agents, ni institué un nouveau régime indemnitaire.

Dès lors, en jugeant que la commune avait pu, du seul fait de la modification apportée au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat qu'elle avait pris pour référence, légalement cesser de procéder au versement de l'indemnité qu'elle avait instituée par délibérations, la cour a entaché son arrêt d'une erreur de droit.

L'agente est donc fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque dans la mesure où, réformant le jugement de première instance, il a ramené à un montant inférieur la somme que la commune était condamnée à lui verser.

Cour des comptes, 5 septembre 2025, Affaire n° 91 - n° S-2025-1360 / Responsabilité des gestionnaires publics : le versement d'un 13^e mois qui n'a pas été instauré par une délibération antérieure au 28 janvier 184 est illégal

Un président d'établissement public, son prédécesseur, le DGS et la responsable de la direction ressources et moyens, sont renvoyés devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes pour avoir, comme ordonnateur ou délégué de l'ordonnateur, mandaté le paiement d'une prime de 13^{ème} mois irrégulière au personnel de l'établissement et ainsi avoir commis l'infraction prévue et réprimée par les articles L. 313-4 puis L. 131-9 du code des juridictions financières.



A l'appui du versement de cette prime, l'ordonnateur a produit une délibération du 13 février 1990. Or, le maintien dérogatoire de primes et indemnités versées aux agents territoriaux avant le 28 janvier 1984 est conditionné, d'une part, à l'inscription des montants correspondants dans le budget de l'organisme et, d'autre part, à l'existence d'une délibération de l'assemblée délibérante, antérieure au 28 janvier 1984, fixant les conditions d'attribution et le taux moyen de ces primes et indemnités. Dans le cas présent, aucune délibération antérieure au 28 janvier 1984, n'a été produite.

Toutefois, la délibération litigieuse, appliquée depuis plus de 30 ans, n'a fait l'objet d'aucune observation des autorités chargées du contrôle de légalité ni, jusqu'à une période récente, de la juridiction financière. Informé de son illégalité par les observations définitives de la chambre régionale des comptes, le président l'a fait abroger par le conseil d'administration de l'établissement dès le mois suivant la réception des observations. Par ailleurs, la délibération du 13 février 1990, qui comportait l'ensemble des éléments nécessaires à la liquidation de la prime, revêtait toutes les apparences de la légalité, faisant notamment référence à l'existence d'un 13^{ème} mois versé avant l'entrée en vigueur de la loi de 1984.

Ainsi, le président, son prédécesseur, le DGS et la responsable de la direction ressources et moyens sont relaxés des fins des poursuites.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 4 septembre 2025 à la question n° 04704 de M. Patrick Chaize / Dissolution d'un syndicat mixte et sort des agents contractuels

L'article L.5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) fixe les conditions de répartition du personnel en cas de dissolution d'un syndicat de communes. Ces dispositions sont applicables aux syndicats mixtes constitués, soit exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit uniquement d'EPCI, dits « syndicats mixtes fermés » (SMF), conformément à l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales. Par ailleurs, la répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Ceux-ci sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis.

Les communes attributaires supportent donc les charges financières correspondantes. La règle de non dégagement des cadres protège et concerne tous les fonctionnaires. Elle implique également la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement (CE, n° 65119, 19 décembre 1986). En revanche, cette règle ne peut pas s'appliquer aux agents contractuels puisque, n'appartenant pas à un cadre d'emplois, ils ne peuvent être dégaugés des cadres. La cour administrative d'appel de Bordeaux l'a confirmé dans un arrêt du 13 octobre 2003 (n° 0BX00403). Cependant, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (CAA, n° 14BX02134, 19 mai 2016), notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Une décision du Conseil d'État du 26 avril 2024 (n° 471833) conduit toutefois à nuancer cette position. Devant se prononcer sur les conditions de dissolution d'un syndicat mixte fermé, le Conseil d'État a établi un lien entre la dissolution du syndicat et la restitution de ses compétences à ses membres, et par la suite l'application de dispositions spécifiques en matière de répartition des personnels. Le Conseil d'État a ainsi jugé que : « Il résulte de ces dispositions [IV bis de l'article L.5211-4-1 du code général des collectivités territoriales], qui sont applicables aux syndicats mixtes fermés, constitués exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale, en vertu de l'article L. 5711-1 du même code, qu'en cas de restitution d'une compétence aux communes ou établissements publics de coopération intercommunale membres d'un syndicat mixte, y compris dans le cas où, ce syndicat devant être dissous, il leur restitue l'ensemble de ses compétences, les comités sociaux territoriaux placés auprès de ce syndicat et auprès des communes ou établissements publics de coopération intercommunale membres sont obligatoirement consultés sur la convention par laquelle le syndicat et ses membres déterminent, d'un commun accord, la répartition des agents ».

Il en ressort donc que, dans le cas où un syndicat mixte fermé doit être dissous et qu'il restitue à ses membres l'ensemble de ses compétences, il y a lieu d'appliquer le IV bis de l'article L.5211-4-1 du CGCT pour la mise en oeuvre des modalités de répartition du personnel. Celles-ci s'appliquent à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Dans cette hypothèse, les fonctionnaires et les agents contractuels qui ont été précédemment mis à disposition du syndicat mixte fermé dans le cadre du I de l'article L.5211-4-1 précité doivent rejoindre leur administration d'origine et les autres agents être répartis entre les anciens membres du syndicat. S'agissant en revanche des syndicats mixtes régis par les dispositions de l'article L.5721-2 du CGCT, dits « syndicats mixtes ouverts », aucune disposition législative ne règle les modalités de répartition de leur personnel en cas de dissolution.

12

Toutefois, le Conseil d'État a jugé dans une décision du 10 décembre 2015 (n° 361666) qu'en cas de dissolution d'un syndicat mixte ouvert, il appartient aux membres de ce syndicat « en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques, de reprendre les agents employés par le syndicat pour la mise en oeuvre du service, en fonction de la nouvelle répartition des personnels employés au sein de ce dernier entre les anciens membres du syndicat ». Cette décision pose le principe selon lequel les agents doivent suivre le service qui est restitué aux membres du syndicat. En outre, elle mentionne les « personnels » au sens large sans faire de distinction entre les fonctionnaires et les agents contractuels. La prise en compte de cet arrêt conduit ainsi à considérer que la dissolution d'un syndicat mixte ouvert emporte reprise de tous les personnels, y compris les agents contractuels.

Réponse en date du 4 septembre 2025 à la question n° 05244 de M. Stéphane Demilly / Indemnité pour travail dominical des agents territoriaux

L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (IHTDJF), spécifique à la fonction publique territoriale, a été instituée par l'arrêté 19 août 1975 en faveur des agents communaux. Elle a ensuite été étendue à l'ensemble des agents publics territoriaux par un arrêté du 31 décembre 1992. Dans ce cadre, l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut instaurer l'IHTDJF au profit des agents territoriaux appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre six heures et vingt et une heures dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail. Son montant horaire de référence est fixé à 0,74 euro par heure effective de travail, conformément à l'arrêté du 19 août 1975. L'IHTDJF est également cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

13

Par ailleurs, certains agents territoriaux appartenant aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale peuvent également bénéficier de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et des jours fériés. Instituée par le décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 et l'arrêté du 16 novembre 2004 modifié, cette indemnité est initialement prévue pour les agents hospitaliers qui exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié sur la base de huit heures de travail effectif. Son montant de référence, récemment revalorisé par l'arrêté du 22 décembre 2023, est passé de 44,89 à 60 euros. Ce dernier évolue dans les mêmes proportions que la valeur annuelle du traitement des fonctionnaires d'État afférent à l'indice 100 majoré. En application de l'article 1er du décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense, les fonctionnaires de l'État de différents corps paramédicaux du Ministère de la Défense bénéficient de l'ensemble des primes et indemnités attribuées aux personnels homologues des établissements d'hospitalisation publics. Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, pris en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, établit des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FDT) et les corps de la fonction publique de l'État. Ainsi, plusieurs cadres d'emplois paramédicaux de la FPT sont assimilés aux corps paramédicaux civils du ministère de la défense, selon le tableau C de l'annexe 1 du décret précité. Ces équivalences permettent, sous réserve de délibération, aux cadres d'emplois concernés de percevoir l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et des jours fériés dont le montant est supérieur à l'IHTDJF. En outre, les agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, si une délibération le prévoit, une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié en application du décret n° 2008-797 du 20 août 2008 et de l'arrêté pris le même jour. Son montant plafonné à 46,53 euros évolue également dans les mêmes proportions que la valeur annuelle du traitement des fonctionnaires d'État afférent à l'indice 100 majoré, et demeure dans tous les cas, supérieur au montant de l'IHTDJF.

En tout état de cause, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas à ce jour de revaloriser l'IHTDJF mais reste néanmoins attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération des agents publics dans le cadre du dialogue social. Le RIFSEEP, dont bénéficient la plupart des agents territoriaux, offre dès à présent d'importantes marges de manœuvre aux employeurs territoriaux pour valoriser les fonctions et reconnaître les sujétions des agents territoriaux dans la limite des plafonds réglementaires.

Réponse en date du 9 septembre 2025 à la question n° 6415 de M. Julien Rancoule / Utilisation du titre de questeur au sein de conseils municipaux

Créée par le sénatus-consulte organique du 28 floréal an XII (20 décembre 1803) et consacrée par l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, la fonction de questeur est strictement limitée à l'Assemblée nationale et au Sénat. En qualité de membres du bureau de leur assemblée, les questeurs "sont chargés des services financiers et administratifs. Aucune dépense nouvelle ne peut être engagée sans leur avis préalable » (article 15, alinéa premier, du Règlement de l'Assemblée nationale). Ils assurent, sous l'autorité du bureau, l'administration générale de leur assemblée. Ils sont élus, à cet effet, au début de chaque législature pour l'Assemblée nationale et à chaque renouvellement pour le Sénat (article 2 bis du Règlement du Sénat). A l'inverse, au sein des communes, le législateur a entendu prévoir dans le cadre de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales (CGCT) que "le maire est seul chargé de l'administration". Il peut toutefois " [...] sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et à des membres du conseil municipal [...] ". Ainsi, la gestion administrative et financière de la commune relève, sous réserve des compétences du conseil municipal, des attributions du maire, seul chargé de l'administration : il peut régulièrement décider de déléguer, par arrêté, une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et à des membres du conseil municipal, mais une telle délégation n'emporte pas de qualification légale spécifique.

14

Si aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche le maire ou le conseil municipal d'utiliser le terme de questeur pour désigner l'adjoint ou le conseiller municipal titulaire d'une délégation, cet usage n'implique aucune garantie ou prérogative similaires à celles dont bénéficient les questeurs du Parlement. Le maire reste seul chargé de l'administration, qu'il exerce avec le concours des membres du conseil municipal à qui il peut déléguer une partie de ses attributions.

Réponse en date du 11 septembre 2025 à la question n° 04437 de M. Daniel Salmon / Exercice par des agents de la fonction publique territoriale des fonctions de direction dans des sociétés publiques locales ou sociétés d'économie mixte

L'article L. 123-1 du code général de la fonction publique (CGFP) interdit aux agents publics de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif. En application respectivement des articles L. 1521-1 et L. 1531-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), des sociétés d'économie mixtes locales (SEML) et des sociétés publiques locales (SPL), qui revêtent la forme de sociétés anonymes, peuvent être créées par les collectivités territoriales et leurs groupements dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi. L'interdiction de principe posée par l'article L. 123-1 du CGFP ne s'applique pas en cas de désignation d'un agent public, élu d'une commune, aux fonctions de président ou de président-directeur général d'une SEML ou d'une SPL, dès lors que l'exercice de ces fonctions résulte directement du mandat électif de l'agent conformément aux dispositions des articles L. 1524-5 et L. 1531-1 du CGCT.

Ces dispositions précisent notamment les conditions d'exercice, par les élus locaux agissant en qualité de mandataire d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales, de fonctions de direction au sein d'une SEML ou d'une SPL. Elles prévoient que ces représentants sont désignés par une délibération de l'assemblée de la collectivité ou du groupement actionnaire. Elles définissent également les règles applicables aux élus locaux en matière de prévention des conflits d'intérêts et d'obligation de déport lorsqu'ils participent aux organes de direction d'une SEML ou d'une SPL.

Les recommandations de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ainsi que le guide pratique à l'attention des élus du bloc communal « mieux gérer les risques d'atteintes à la probité », établi conjointement par l'Agence française anticorruption et l'Association des maires de France et des Présidents d'intercommunalité en novembre 2024 (en particulier la fiche n° 6 sur la situation de l' élu mandataire) rappellent ces mesures spécifiques de déport. La HATVP a précisé que ce régime aménagé de déport ne vaut cependant que si l'intéressé ne dispose pas d'un intérêt personnel au sein de l'organisme dès lors qu'une telle situation serait de nature à générer un conflit d'intérêts justifiant la mise en oeuvre de mesures de déport plus larges.

Les règles, fixées notamment par les dispositions de l'article L. 122-1 du CGFP visant à prévenir les situations de conflit d'intérêts susceptibles d'être rencontrées par l'agent public qui doit exercer, en toute circonstance, ses fonctions de manière indépendante, impartiale et objective, demeurent en outre applicables. Le cas échéant, les fonctionnaires exerçant un mandat d' élu local, sur leur demande et de plein droit, peuvent bénéficier, en application du dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, d'une mise en disponibilité pendant la durée de leur mandat. Les intéressés peuvent également, conformément à l'article L. 2123-10 du CGCT, être placés, à leur demande, en position de détachement pour exercer des fonctions exécutives telles que celles de maire ou d'adjoint. Dans ce cas, ils restent, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, tenus aux mêmes obligations déontologiques que celles qui leur incombent en qualité de fonctionnaire.

15

Réponse en date du 11 septembre 2025 à la question n° 04585 de M. Clément Pernot / Vacances funéraires dans les communes sans police municipale

L'article 5 de la loi n° 2008-1350 du 19 décembre 2008 relative à la législation funéraire a modifié l'article L. 2213-15 du code général des collectivités territoriales pour harmoniser le montant unitaire des vacances funéraires sur l'ensemble du territoire. Cet alignement du montant des vacances s'est accompagné d'une importante diminution du nombre d'opérations de surveillance donnant lieu à vacation. En effet, le régime issu du décret n° 2010-917 du 3 août 2010 relatif à la surveillance des opérations et aux vacances funéraires a réduit le type d'opérations de surveillance et les cas de versement de vacances funéraires, dans un double souci de simplification administrative et d'allègement du coût des funérailles pour les familles. L'article 15 de la loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures, modifiant les dispositions de l'article L. 2213-14 du code général des collectivités territoriales, a également réduit les types d'opérations à surveiller.

Il ressort de ces nouvelles dispositions que, désormais, les seules opérations donnant lieu à une surveillance obligatoire sont : les opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsqu'il y a crémation ; les opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsque le corps est transporté hors de la commune de décès ou de dépôt, lorsqu'aucun membre de la famille n'est présent au moment de ces opérations. Ces deux textes ont donc contribué à alléger les tâches de surveillance des opérations funéraires, exercées par les fonctionnaires de la police nationale, dans les communes classées en zone de police d'État et, dans les autres communes, par les gardes-champêtres ou les policiers municipaux, sous la responsabilité du maire, ou, en leur absence, par le maire.

Il convient de souligner que l'impossibilité pour le maire de percevoir ces vacances résulte de l'application du principe de gratuité du mandat municipal, assorti du versement d'une indemnité de fonction, qui ne saurait être remis en cause. Dans ce contexte, le Gouvernement n'envisage pas d'évolution de la législation en vigueur.

Réponse en date du 16 septembre 2025 à la question n° 8330 de M. Jean-François Portarrieu / Spécificités territoriales de la fonction publique

Le projet de réforme des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration de l'attractivité des trois versants de la fonction publique. Engagée en premier en 2023, la réforme de l'encadrement administratif de l'État est une réforme et globale, dont l'objectif est de permettre une plus grande mobilité et une plus grande ouverture des fonctions liées aux emplois supérieurs. A cette fin, elle s'est notamment concrétisée par la création du nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État par la fusion de 16 corps, l'instauration d'une grille indiciaire unique et revalorisée, la suppression du principe de double carrière lors de l'occupation d'un emploi fonctionnel et la mise en place d'un régime indemnitaire réévalué et simplifié, destiné à mieux refléter les responsabilités exercées et faciliter l'évolution de carrière. Pour mieux fluidifier les parcours et déroulés de carrière dans un cadre interministériel, les emplois supérieurs de l'État ont été répartis en 4 niveaux, auxquels sont associés des plafonds indemnitaires et des accélérateurs de carrière. Ainsi, les emplois supérieurs à plus hautes responsabilités, comme le secrétaire général du Gouvernement, les Préfets de région ou certains postes d'ambassadeur, sont classés en niveau 1.

Dans cette même logique, les emplois supérieurs sont classés dans les niveaux 2 à 4, le niveau 4 comprenant des emplois supérieurs ayant des responsabilités moins importantes. Cette réforme de l'encadrement supérieur de l'État a vocation à être transposée à la fonction publique territoriale selon les mêmes paramètres, selon un principe d'homologie, tout en tenant compte des spécificités qui lui sont propres. A l'instar des emplois supérieurs de l'État, les emplois de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, qui ne peuvent d'ores et déjà être occupés que par des administrateurs territoriaux ou des agents relevant de cadres d'emplois de ce même niveau, seront ainsi répartis en quatre niveaux. En application des décrets n° 87-1101 et du décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987, les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés sont actuellement classés par catégorie de collectivités territoriales et strate de population. A ce classement, sont associées des grilles indiciaires et des durées d'échelon. La répartition future en quatre niveaux des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales nécessite donc de changer de modèle, en dissociant la grille indiciaire du niveau de l'emploi fonctionnel occupé, puisqu'il n'y aura plus qu'une unique grille indiciaire, celle des administrateurs territoriaux. Cette dissociation facilitera les mobilités des fonctionnaires territoriaux entre différents types et tailles de collectivités territoriales. Quel que soit le niveau auquel est classé l'emploi, l'agent bénéficiera de la grille indiciaire des administrateurs territoriaux, fortement revalorisée. Cette répartition a été préparée et concertée dans une logique de comparabilité avec les emplois supérieurs de l'État pour faciliter les mobilités inter-fonctions publiques, faciliter leur prise en compte dans le déroulé de carrières des fonctionnaires et bien sûr respecter le principe d'égalité de traitement des agents publics.

Ainsi, une proposition de répartition des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et sa comparaison avec les emplois supérieurs de l'État a été communiquée aux membres du conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans le cadre de l'examen des décrets portant réforme de la haute fonction publique territoriale. Ce classement, qui fait l'objet d'un arrêté, s'appuie sur une proposition partagée une première fois en juin 2024 et amendée après une large concertation avec les associations d'élus et les associations professionnelles citées dans la question. Il a notamment été pris en compte l'objectif de différencier les fonctions et donc les responsabilités en classant les postes des directeurs généraux de service, quelles que soient leurs collectivités employeuses, a minima au niveau 3.

Réponse en date du 16 septembre 2025 à la question n° 9056 de M. Pascal Lecamp / Demande de revalorisation statutaire et salariale des ATSEM

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 a fait que, depuis la rentrée scolaire 2019, chaque enfant de 3 à 16 ans présent sur notre territoire est concerné par l'instruction obligatoire, sans exception. En abaissant à 3 ans l'âge du début de l'instruction obligatoire, la loi garantit un égal droit d'accès à l'école à tous les enfants, sans aucune distinction, en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers. Aucune autre disposition ne conditionne l'accès à l'école à la maturité physiologique des enfants. Tout enfant de plus de 3 ans doit donc pouvoir être inscrit dans une école maternelle. Cependant, il est prévu que les enfants scolarisés en petite section d'école maternelle puissent bénéficier, à l'initiative de leur famille, d'un aménagement de leur temps de présence à l'école. La loi du 26 juillet 2019 précitée n'emporte pas nécessité de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM).

Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. 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, a revalorisé le statut des ATSEM, notamment en renforçant les perspectives d'évolution de carrière et 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. S'agissant du classement dans la catégorie hiérarchique B, les ATSEM, qui relèvent d'un cadre d'emplois de la filière sociale, ne font pas partie du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

Réponse en date du 16 septembre 2025 à la question n° 9058 de M. Yannick Favennec-Bécot / Situation des ATSEM contractuels

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), lorsqu'ils sont contractuels, bénéficient des mêmes droits que les autres agents contractuels de la fonction publique territoriale s'agissant du passage en contrat à durée indéterminée (CDI). Les conditions sont fixées à l'article L. 332-10 du code général de la fonction publique : « tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent ... avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée ». Si tel n'est pas le cas, le juge administratif peut, le cas échéant, remédier à cette situation et enjoindre à l'employeur de conclure un CDI.



Par ailleurs, si les intéressés souhaitent devenir fonctionnaire, ils peuvent passer le concours interne d'ATSEM après « au moins deux années de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel » (article 3 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM), dans les mêmes conditions que les autres contractuels pour être fonctionnaire. Il n'est pas envisagé de mesure complémentaire spécifique au profit des ATSEM contractuels.

Les fiches pratiques du statut

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



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



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

19

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Les incollables » sur [le recrutement d'un sapeur-pompier volontaire](#)
- ▶ une fiche « Les incollables » sur [le recrutement d'un agent contractuel RQTH](#)

Focus

Les matinées d'actualité statutaire : ce qui change, ce qui arrive !

Le CDG30 organise ses **matinées d'actualité statutaire** les
jeudi 27 novembre 2025
et **jeudi 4 décembre 2025**, de 9h à 12h,

dans ses **locaux situés au 183 chemin du Mas Coquillard à Nîmes**.

Ces rencontres s'adressent aux collectivités et établissements publics affiliés au CDG30 souhaitant se tenir informés des dernières évolutions du statut de la fonction publique territoriale. Elles constituent un moment privilégié d'échanges et de veille juridique, animé par le service statutaire du CDG30.

L'objectif de ces matinées est de présenter de manière claire et synthétique les principales actualités statutaires récentes, qu'il s'agisse de nouveaux textes réglementaires, de projets en cours ou de jurisprudences susceptibles d'avoir un impact sur la gestion des agents territoriaux.

Le programme

- **Les allocations de retour à l'emploi (ARE)** : rappels sur le dispositif, conditions d'ouverture des droits et dernières précisions réglementaires ;
- **Les indemnités journalières** : conditions de versement, impact pour les agents relevant du régime général, évolutions récentes ;
- **L'attestation d'honorabilité** : cadre légal, obligations applicables et démarches à entreprendre ;
- **Les dernières actualités statutaires** : présentation des nouveaux décrets, des projets de textes en préparation ainsi que des jurisprudences récentes en matière de droit de la fonction publique.

Si vous êtes intéressé(e)s, vous avez la possibilité de participer à cet événement en présentiel, dans la limite de 50 places disponibles par session, ou en visioconférence. Pour ceux d'entre vous qui souhaiteront assister à cette matinée en distanciel (visio), un mot de passe et un lien de connexion vous seront transmis par courriel ultérieurement.

Inscription en ligne



Foire Aux Questions

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

1. Quelle procédure doit suivre une collectivité pour mettre l'un de ses agents à la disposition d'une autre collectivité ?

- Recueillir l'accord de l'agent qui sera mis à disposition (art. L. 512-7 CGFP) ;
- Etablir une convention de mise à disposition qui doit définir (art. L. 512-7 CGFP) la nature des fonctions prévues, les conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités, mais aussi les modalités de remboursement de la rémunération ; lorsqu'une dérogation à cette obligation de remboursement est possible, elle en précise l'étendue et la durée ;
- Informer l'assemblée délibérante ;
- Prendre un arrêté de mise à disposition (art. 1^{er} décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

2. Est-ce qu'un agent en disponibilité pour convenances personnelles peut percevoir des ARE ?

Le fonctionnaire placé en disponibilité, ayant demandé sa réintégration ou qui arrive au terme de celle-ci, doit être maintenu dans cette position en cas d'impossibilité pour son administration de procéder à sa réintégration, faute d'emploi vacant. Dans ce cas, il est regardé comme étant involontairement privé d'emploi. A ce titre, l'agent pourra prétendre au versement des ARE.

21

3. Le service non fait en raison de la grève impacte-t-il la carrière de l'agent, notamment concernant ses droits à avancement ?

En cas de service non fait, ce service n'est, en principe, pas considéré comme du temps de travail effectif comptant pour l'avancement.

Cependant, le service non fait en cas de grève est une exception, et c'est le seul cas de service non fait n'ayant pas d'impact sur la carrière de l'agent. Ses droits à avancement resteront donc acquis, et pour l'avancement (et seulement l'avancement), les jours de grève seront considérés comme du service effectif.

4. Est-ce qu'un agent peut réaliser un bilan de compétences durant un congé de maladie ?

A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé de maladie ordinaire, CLM, CLD ou CITIS/CIIS (article L.822-30 du CGFP).

5. A quel moment un congé de longue durée débute-t-il ?

Hormis le cas où le fonctionnaire ne peut prétendre à un congé de longue maladie à plein traitement, un congé de longue durée ne peut lui être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection.

Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée - Article L822-14 du CGFP.