



Sommaire

- TEXTES
- CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES
- JURISPRUDENCE
- QUESTIONS ECRITES
- VOS QUESTIONS
- CSFPT
- VU SUR LE WEB

Le mot du service

Dans ce numéro, vous trouverez des informations sur les dernières mesures concernant le report et l'indemnisation des congés annuels, les sapeurs-pompiers, la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Bonne lecture et à très bientôt pour de nouvelles mises à jour !



TEXTES

INDEMNISATION ET REPORT DES CONGES ANNUELS

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique a pour objet de transposer le droit européen en matière de temps de travail. Pour ce faire, il modifie, s'agissant des fonctionnaires territoriaux, le **décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985** qui pose le principe de l'interdiction de report et d'indemnisation des congés annuels non pris.

Ce texte applicable aux fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, **fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental.**

Il prévoit également **le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.**

L'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale fixe les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail et définit les éléments de rémunération exclus de l'assiette.

Ces deux textes sont applicables à compter du 23 juin 2025.

■ **Bénéficiaires**

Le décret concerne les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

■ **Droit au report des congés annuels**

Le décret du 21 juin insère dans le décret du 26 novembre 1985 les articles 5-1 et 5-2.

L'alinéa 1^{er} de l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 prévoit que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. **Toutefois, l'article 5-1 instaure un droit au report.**

- **Règle du droit au report au cours de la relation de travail**

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, **il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.**



1. Conditions du droit au report

Le droit au report des congés annuels s'applique lorsque l'agent a été empêché de prendre ses congés en raison d'un **congé pour raison de santé** ou **liés aux responsabilités parentales ou familiales**.

2. Limite du droit au report

La période de report est limitée à **15 mois**. Toutefois, la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Cette période débute à la **reprise des fonctions**.

Mais pour les congés annuels **acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**, la période de report débute, **au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû**.

Le report est limité aux droits non-utilisés :

- En cas de congé pour raisons de santé : **limité à 4 semaines de congé annuel par période de référence**.
- En cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : **pas de limites**.

■ Indemnisation des congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail

L'alinéa 2 de l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 dispose qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. **Toutefois, l'article 5-2 instaure un droit à indemnisation**.

- **Conditions de l'indemnisation des congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail**

Le décret du 21 juin précise les conditions d'indemnisation des congés annuels non pris. Par dérogation aux dispositions du second alinéa de l'article 5, **lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice**.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

- **Modalités d'indemnisation des congés annuels non pris**

L'arrêté du 21 juin 2025 fixe les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice et définit les éléments de rémunération exclus de l'assiette.

1 – Calcul de l'indemnité

Pour les fonctionnaires et les agents contractuels, l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute x 12

250



2 – Rémunération brute à prendre en compte

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail **correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet**. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle est composée :

- du traitement indiciaire,
- de l'indemnité de résidence,
- du supplément familial de traitement,
- des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

3 – Assiette

Sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir,
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire,
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature,
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi,
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique,
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

Le versement d'une indemnité compensatrice à hauteur de 1/10ème de la rémunération brute n'est plus autorisée.

Jo du 22 juin 2025



SAPEURS-POMPIERS

Le décret n° 2025-523 du 11 juin 2025 relatif à l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers créé l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours, précise le contenu des missions ainsi que les conditions requises pour occuper cet emploi.

Le texte tire les conséquences de la création de cet emploi dans le code général des collectivités territoriales ainsi que dans les décrets statutaires des cadres d'emplois des officiers concernés.

Il définit les mesures indemnitaires applicables aux agents exerçant cet emploi.

Enfin, il tire les conséquences des modifications de l'article 6-2 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels et de l'article 6 du décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique pour les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours.

Le décret n° 2025-524 du 11 juin 2025 relatif aux sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours précise les missions des sous-directions santé des services d'incendie et de secours et procède, en conséquence, aux ajustements nécessaires notamment dans le code général des collectivités territoriales.

Le décret n° 2025-525 du 11 juin 2025 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours établit l'indice brut afférent au nouvel échelon spécial des lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et attribue une nouvelle bonification indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours en fonction du classement de leur service au sens de l'article R. 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales.

Il précise également que les bénéficiaires d'une nouvelle bonification indiciaire au titre du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017 ne peuvent bénéficier de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences prévues dans la fonction publique territoriale.

Jo du 13 juin 2025

PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES LIÉS A LA CHALEUR

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

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

Jo du 1^{er} juin 2025



L'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense définit les épisodes de chaleur intenses sur la base des seuils de vigilance météorologique de Météo-France et à partir desquels devront être mises en œuvre les mesures ou les actions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs prévues par le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à chaleur.

Les bulletins de suivi de Météo-France permettent de prévenir et d'anticiper les épisodes de chaleur intense qui génèrent des risques susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs.

Enfin, le présent texte définit la notion de canicule sur le fondement de l'article D. 5424-7-1 du code du travail reposant sur le dispositif de vigilance météorologique de Météo-France ouvrant droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail en raison des intempéries pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Jo du 1^{er} juin 2025

SDIS

Le décret n° 2025-487 du 2 juin 2025 portant diverses mesures de simplification relatives aux conducteurs d'ambulances et aux véhicules des services d'incendie et de secours et des formations militaires de la sécurité civile simplifie la procédure de vérification de l'aptitude médicale des conducteurs d'ambulance des services d'incendie et de secours et des formations militaires de la sécurité civile (FORMISC), telle que prévue à l'article R. 221-10 du code de la route.

Il prévoit également d'uniformiser les terminologies du code de la route pour désigner les véhicules des services d'incendie et de secours et des formations militaires de la sécurité civile. Au-delà de cette uniformisation, le projet de décret étend aux services d'incendie et de secours certaines dérogations réservées aujourd'hui aux seules formations militaires de la sécurité civile (FORMISC) et supprime certaines dérogations pour tous ces véhicules dans un souci d'amélioration de la sécurité routière

Jo du 3 juin 2025

CONCOURS D'ENTREE A L'INSTITUT NATIONAL DU SERVICE PUBLIC

L'arrêté du 10 juin 2025 modifiant l'arrêté du 21 mars 2023 fixant les modalités d'organisation, la nature, la durée, les coefficients et le programme des épreuves des concours d'entrée à l'Institut national du service public et les modalités d'organisation des concours d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours supprime le caractère éliminatoire automatique de l'épreuve d'anglais.

Jo du 14 juin 2025



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

FAQ de la DGCL relative à la mise en œuvre de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi introduisant la notion d'autorité organisatrice (AO) de l'accueil du jeune enfant. Mai 2025

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a introduit, à l'article 17, la notion d'autorité organisatrice (AO) de l'accueil du jeune enfant. Cette FAQ précise le nouveau rôle d'autorité organisatrice (AO) confié aux communes à compter du 1^{er} janvier 2025 en application de la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

CNIL : TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL DANS LE CADRE D'ENQUETES DE MESURE DE LA DIVERSITE AU TRAVAIL

Délibération n°2025-028 du 10 avril 2025 portant adoption d'une recommandation relative au traitement des données à caractère personnel dans le cadre d'enquêtes de mesure de la diversité au travail

Dans le cadre des démarches de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, de nombreuses entreprises et institutions expriment leur volonté de mesurer la diversité au sein de leurs effectifs.

Ces dispositifs visent à établir un diagnostic - en collectant de nombreuses données à caractère personnel, parfois sensibles, - sur la base duquel sont ensuite analysés les écarts de situation entre les salariés/agents, généralement par catégorie et selon les critères de discrimination prohibés par le code du travail.

Depuis l'entrée en application du RGPD, les services de la CNIL sont régulièrement interrogés sur la mise en œuvre de ces outils. Dans ce contexte, a été rédigé un projet de recommandation sur les enquêtes de mesure de la diversité au travail, mis en consultation publique du 9 juillet 2024 au 13 septembre 2024 afin de recueillir les retours de l'écosystème.

Ceux-ci ont été analysés et le cas échéant pris en compte lors de l'édition de la version finale de la recommandation.

Jo du 13 juin 2025

CONGES MENSTRUELS

La circulaire de la DGCL du 21 mai 2025 relative au contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la « santé menstruelle ou



gynécologique » demande aux préfets de s'opposer aux congés menstruels instaurés dans les collectivités territoriales sous forme d'autorisation spéciale d'absence. La circulaire rappelle l'état du droit sur le sujet et **l'absence de pouvoir réglementaire des collectivités territoriales en matière de création d'autorisation d'absence.**

Il est précisé dans la circulaire que d'autres dispositifs existent et qu'en application de l'article L822-1 du CGFP, lorsque son état de santé le justifie, l'agent territorial dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions a droit à un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical.

REVALORISATION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF

Note sur le site service-public.fr

Depuis le 1^{er} mai 2025, le plancher de rémunération des contrats d'engagement éducatif (CEE) est revalorisé. Pour ce type de contrat, la rémunération ne peut pas être inférieure à un montant calculé à partir du Smic journalier.

Avec le décret du 4 décembre 2024, la rémunération journalière pour un CEE passe à **4,30 fois la valeur du Smic horaire** (au lieu de 2,20 fois) : de 26,14 € par jour, on passe à **51,08 € par jour** (montant brut).

Cette revalorisation répond à une nécessité d'harmoniser la rémunération des personnes volontaires (et occasionnelles) s'engageant dans l'accueil collectif de mineurs, avec celle des animateurs de droit commun. La mesure vise à favoriser l'attractivité de la filière de l'animation « volontaire », et ce, dès les stages pratiques.

Le contrat d'engagement éducatif permet d'exercer de manière occasionnelle des fonctions d'animation et d'encadrement dans l'accueil collectif de mineurs. C'est un contrat spécifique qui déroge aux règles du droit du travail sur certains aspects (temps de travail, temps de pause et rémunération).



JURISPRUDENCE

RESPONSABILITE FINANCIERE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

➤ CE n°501326 du 5 mai 2025

Le Conseil d'État saisit le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité relative aux articles L. 131-16 et L. 131-17 du code des juridictions financières, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics.

Ces dispositions fixent le montant maximal de l'amende susceptible d'être prononcée par la Cour des comptes, d'une part, par référence à la rémunération annuelle du justiciable condamné lorsque celui-ci perçoit un traitement ou un salaire et, d'autre part, par référence à la rémunération annuelle correspondant à l'échelon le plus élevé afférent à l'emploi de directeur d'administration centrale lorsque celui-ci ne perçoit pas une rémunération ayant le caractère d'un traitement ou d'un salaire.

Les requérants soutiennent que ces dispositions méconnaissent le principe d'égalité issu de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, le principe de légalité des délits et des peines garanti par son article 8 ainsi que les principes de sécurité juridique et de prévisibilité et d'intelligibilité de la loi répressive.

GESTIONNAIRES PUBLICS

➤ Cour des comptes S-2025-0647 du 13 mai 2025

Le comptable d'une commune, a été renvoyé devant la chambre du contentieux pour avoir payé pendant plusieurs mois des mandats relatifs à un marché de travaux à bons de commande sans avoir relevé que la facturation était supérieure aux prix négociés lors de la signature dudit marché.

La cour des comptes a estimé que le comptable a méconnu ses obligations de contrôle, notamment de contrôle de l'exactitude de la liquidation de la dépense et de contrôle de la cohérence des pièces justificatives et que les éléments objectifs indivisibles constitutifs d'une infraction s'apprécient au moment où les faits ont été commis malgré une éventuelle réparation intervenue avant le jugement de ladite infraction.

ILLEGALITE D'UNE PRIME INSTITUEE EN DEHORS DU PRINCIPE DE PARITE

➤ TA de Toulouse n°2406431 du 2 juin 2025

Dans ce jugement, le tribunal administratif de Toulouse, déclare illégale une prime exceptionnelle instaurée par le maire d'une commune dans le but de valoriser le travail de ses agents et d'améliorer leur pouvoir d'achat.

Le juge administratif rappelle les limites du principe de libre administration des collectivités territoriales et leur obligation de respecter le principe de parité.



COMPTE EPARGNE TEMPS

➤ TA de Poitiers n°230197 du 22 mai 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs ont précisé qu'en conditionnant l'alimentation du compte épargne temps d'un agent à la condition qu'il ait au préalable demandé le report des jours de congés non pris au titre d'une année donnée sur l'année suivante et que son chef de service ait refusé ce report, l'employeur public a appliqué une condition qui n'est pas prévue par les dispositions réglementaires.

FORFAIT MOBILITE

➤ TA de Grenoble n°2205435 du 20/05/2025

Le congé maternité comme le télétravail constituent des positions d'activité qui ne permettent pas de moduler le nombre minimal de jours de déplacement exigé pour bénéficier du forfait mobilité.

CIA : BAISSÉ AU PROFIT DES AGENTS CONTRACTUELS

➤ TA de Nîmes n°2301020 du 02/05/2025

En l'espèce, un agent de maîtrise principal, exerçant ses fonctions d'agent polyvalent des services techniques au sein d'une commune, a perçu un complément indemnitaire annuel de 948 euros au titre de l'année 2021. Par arrêté du 15 novembre 2022, le maire de la commune a baissé le montant de son complément indemnitaire annuel pour l'année 2022 à 850 euros.

Les juges administratifs ont considéré que le maire pouvait légalement procéder à une baisse modérée du CIA pour certains agents et à une augmentation dans les mêmes proportions pour d'autres. La commune a justifié ces variations par une volonté d'élargir le bénéfice de l'attribution de cette prime aux agents contractuels de la commune afin de réduire des disparités non justifiées entre des agents présentant une manière de servir comparable, ainsi que par des considérations budgétaires. Les juges administratifs ont estimé que de tels motifs pouvaient légalement conduire l'autorité territoriale à réviser les montants de complément indemnitaire annuel servis à ses agents.

BAISSE DES INDEMNISATIONS DES ARRETS MALADIE

➤ CE n°504298 du 26 mai 2025

Le Conseil d'État, dans cette décision rejette la demande de suspension des décrets d'application liés à la réduction de la rémunération des agents publics en congé maladie. Le syndicat Action et Démocratie, qui a pour objet de défendre les intérêts des agents de l'éducation nationale, conteste l'article 189 de la loi de finances 2025, qui réduit de 100 % à 90 % le traitement versé aux agents pendant les trois premiers mois d'arrêt maladie.



La question prioritaire de constitutionnalité soulevée par le syndicat, a été jugée comme ne présentant pas un caractère sérieux. **Les juges du CE ont considéré que le principe d'égalité n'a pas été violé puisque les fonctionnaires sont dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé et, en particulier, se voient appliquer des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés de maladie.**

CHANGEMENT D'AFFECTATION ET AGENT CONTRACTUEL

TA Amiens n°2203357 du 4 juin 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent qu'une administration **ne peut pas procéder, sans que l'agent y consente expressément, à un changement de son affectation et de ses fonctions, qui constituent des éléments substantiels de son contrat de travail.**

En effet, en application de l'article 39-4 du décret du 15 février 1988, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. **Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.** À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

REFUS DE TITULARISATION - CUMUL

➤ CE n°488366 du 21 mars 2025

La décision de ne pas titulariser, à l'issue de son contrat, un agent public, y compris lorsqu'il est recruté au titre de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 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. Dans cette appréciation, l'autorité compétente doit prendre en compte, outre les capacités professionnelles de l'agent, le respect par celui-ci des obligations qui s'imposent aux agents publics, telles que l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et l'obligation de faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve.

RECLASSEMENT : OBLIGATION DE MOYEN

➤ CAA de Versailles n°23VE01296 du 7 février 2025

Dans cet arrêt, les juges administratifs rappellent qu'en matière de reclassement d'un fonctionnaire inapte, **l'employeur public n'a qu'une obligation de moyen et qu'il satisfait à son obligation de**



reclassement s'il peut prouver avoir entrepris une recherche sérieuse et efficace, même en l'absence de solution trouvée, notamment en cas de manque d'implication du fonctionnaire concerné.

LICENCIEMENT D'UN STAGIAIRE ET FORMATION D'INTEGRATION OBLIGATOIRE

➤ CAA de Paris n°23PA04026 du 13 juin 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont considéré qu'un fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour manque de motivation et de rigueur professionnelles ainsi que pour des insuffisances managériales et relationnelles **même en l'absence de suivi de la formation d'intégration obligatoire préalable.**



QUESTIONS ECRITES

OBLIGATION DE REMBOURSER LE COUT LAUREAT PAR CERTAINES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS REFUSANT DE S'EXECUTER

➤ QE JOS n°03271 du 22/05/2025

En application de l'article L. 452-46 du code général de la fonction publique, la collectivité qui recrute des lauréats de concours ou d'examens professionnels inscrits sur une liste d'aptitude tenue par le centre départemental de gestion territorialement compétent **doit rembourser les frais liés à l'organisation du concours ou de l'examen professionnel dès lors qu'elle n'est pas liée par une convention avec ce centre de gestion.** Les frais d'organisation de concours et d'examens professionnels constituant ainsi une dépense locale exigible pour la collectivité concernée, le comptable public doit mettre en œuvre toutes les diligences nécessaires pour recouvrer ces sommes auprès de cette collectivité débitrice.

Si en l'absence de recouvrement amiable, les personnes morales de droit public ne peuvent faire l'objet de voies d'exécution forcée, les biens des personnes publiques étant insaisissables en application de l'article L. 2311-1 du code général de la propriété des personnes publiques, le comptable doit mettre en œuvre des procédures de recouvrement en fonction de la nature du débiteur public (État, établissement public national ou local, collectivité territoriale, établissement public de santé).

Lorsque le débiteur est une collectivité territoriale, le comptable doit en premier lieu lui adresser une lettre de relance. Si la lettre de relance n'est pas suivie d'effet, le comptable doit adresser à la collectivité débitrice une mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception notamment pour interrompre le cours de la prescription quadriennale. Cette mise en demeure doit faire expressément état de la possibilité de recours à la procédure d'inscription ou de mandatement d'office respectivement prévue par les articles L. 1612-15 et L. 1612-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT). **En cas d'échec de cette mise en demeure, le comptable saisit par écrit l'ordonnateur de l'organisme public créancier pour l'informer de l'échec du recouvrement amiable et lui indiquer qu'il envisage, sauf opposition écrite de sa part, de demander, suivant le cas, soit à la chambre régionale des comptes, soit au représentant de l'État, la mise en œuvre de la procédure de l'inscription d'office (CGCT, art. L. 1612-15) ou du mandatement d'office (CGCT, art. L. 1612-16).** Ainsi pour recouvrer la créance du centre départemental de gestion le comptable devra mettre en œuvre les procédures précitées.



COLIS DE FIN D'ANNEE AUX AGENTS COMMUNAUX

➤ QE JOS n°898 du 22/05/2025

Les collectivités territoriales peuvent, au regard des articles L. 731-1 et suivants du code général de la fonction publique, allouer à leurs agents et leurs familles des prestations d'action sociale visant à "améliorer les conditions de vie des agents publics et leurs familles". Pour être qualifiée d'action sociale, la prestation doit être allouée indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir de l'agent public. Elle est octroyée en tenant compte des revenus de ce dernier et le cas échéant, de sa situation familiale. Enfin, l'agent doit participer à la dépense engagée, sous réserve des dispositions propres à chaque prestation.

Ainsi, l'attribution de colis en fin d'année est possible à la condition que soient prises en compte la situation sociale, économique et familiale de l'agent. A défaut, ces colis pourront être requalifiés de complément de rémunération par le juge administratif soumis, à ce titre, au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, au sens de l'article L.714-4 du CGFP. La collectivité ne saurait donc les instaurer en l'absence de tout cadre législatif ou réglementaire existant pour la fonction publique de l'Etat. Ces précisions sont de nature à clarifier la nature juridique des colis attribués par certaines collectivités à leurs agents notamment en fin d'année.

ACCES DES GENDARMES RESERVISTES A LA POLICE MUNICIPALE

➤ QE JOS n°04355 du 05/06/2025

Les réservistes opérationnels de la gendarmerie nationale ne sont pas éligibles aux dispositions des articles L.4139-1 à L.4139-3 du code de la défense, car ces dernières reposent sur la position statutaire du détachement, laquelle n'est applicable qu'aux militaires d'active. A ce stade, ces dispositions du statut militaire ne font pas l'objet de travaux de modification pour y intégrer les réservistes.

Pour autant, une facilité d'accès pourrait éventuellement être étudiée au profit des réservistes opérationnels. Elle semblerait devoir être conditionnée à une durée minimale d'engagement dans la réserve opérationnelle de la gendarmerie ainsi qu'à un nombre minimum de jours effectifs pour lesquels le réserviste fait l'objet d'une convocation au titre de son engagement à servir.

A cette fin, la création d'un concours ad hoc ou un élargissement du périmètre du deuxième concours interne précité pourrait être utilement recherché par la DGCL.



STATUT DES GARDES CHAMPETRES ET UTILISATION DES VEHICULES DE LA POLICE MUNICIPALE

➤QE JOS n°01882 du 05/06/2025

Les prérogatives et les moyens des policiers municipaux et des gardes champêtres ne sont pas identiques.

S'agissant des véhicules de police municipale, d'après l'article D. 511-10 du CSI, ils sont reconnus d'intérêt général prioritaire. **Le ministère de l'intérieur a rappelé régulièrement qu'il est interdit de faire conduire des véhicules sérigraphiés de police municipale par des agents de surveillance de la voie publique, il en est de même pour les gardes champêtres.**

Ainsi les gardes champêtres ne sont pas autorisés à conduire un véhicule de la police municipale.

Par ailleurs, s'agissant des gardes champêtres, aucune disposition réglementaire n'encadrerait la signalisation de leurs véhicules, jusqu'à l'arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres pris en application de l'article L. 522-5 du CSI. Afin de laisser aux collectivités le temps de se mettre en conformité en ce qui concerne la sérigraphie et l'équipement de ces véhicules, **cet arrêté entrera en vigueur en 2026.** Il peut en outre être précisé que ces véhicules ne sont pas reconnus d'intérêt général prioritaire par le paragraphe 6.5 de l'article R. 311-1 du code de la route.

PRIME DE DEPART A LA RETRAITE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➤QE JOS n°01222 du 22/05/2025

Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. Les employeurs territoriaux disposent toutefois de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA) constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le Gouvernement n'envisage pas à ce stade de créer une prime de départ à la retraite au sein de la fonction publique territoriale.

CONSEQUENCES DE LA REDUCTION DE L'INDEMNISATION DURANT LES CONGES MALADIE DES FONCTIONNAIRES

➤QE JOS n°03835 du 29/05/2025

Dans le cadre de la loi de finances pour 2025, il a été estimé qu'il n'était pas souhaitable, afin de ne pas enfreindre le principe d'égalité de traitement entre agents publics, de distinguer, parmi les maladies pouvant donner lieu à un CMO, celles qui conduiraient à un abattement de 10 % de la



rémunération de l'agent malade, de celles qui en seraient exonérées. Il convient toutefois de préciser que la prise en charge des pathologies oncologiques telles que le cancer du sein relève en principe du congé de longue maladie (CLM) ou du congé de longue durée (CLD). En effet, lorsqu'une maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et requiert, conformément à l'article L. 822-6 du CGFP, un traitement et des soins prolongés, elle peut donner droit à un CLM qui peut durer jusqu'à 3 ans et n'est pas soumis à l'abattement des 10 %, l'agent malade pouvant bénéficier d'un an à plein traitement et, dans la fonction publique de l'État, de 33 % de ses primes et indemnités.

Par ailleurs, lorsque ce congé est attribué alors qu'un CMO avait initialement été accordé à l'agent pour cette même pathologie, le CLM est alors réputé avoir démarré à la constatation initiale de la maladie. L'agent se voit alors reverser les 10 % de sa rémunération qui avaient été retenus.

Un agent atteint d'un cancer peut aussi être placé en CLD, ainsi que le prévoit expressément l'article L. 822-12 du CGFP. Ce congé, d'une durée maximale de 5 ans, permet également à l'agent de conserver son plein traitement pendant trois ans, toutefois sans ses primes.

Enfin, le CLM comme le CLD peuvent être fractionnés par périodes de trois à six mois, lorsque l'agent doit suivre, à échéance régulière, des traitements médicaux et nécessite des périodes de repos.

IMPOSSIBILITE POUR UN FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITE DE SE PRESENTER A UN CONCOURS INTERNE

➤QE JOS n°03894 du 29/05/2025

Le dernier alinéa de l'article L. 325-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que les candidats au concours interne doivent être en position d'activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national.

L'impossibilité de concourir à un concours interne pour un fonctionnaire en disponibilité trouve sa justification dans la définition même de cette position statutaire définie à l'article L. 514-1 du CGFP comme plaçant le fonctionnaire « hors son administration d'origine ». Cette position emporte que certains droits des fonctionnaires en activité ne sont plus ouverts au fonctionnaire dont le lien avec son corps ou cadre d'emplois d'origine est suspendu.

En revanche, il reste loisible aux fonctionnaires en position de disponibilité de présenter un concours externe sous réserve de détenir, en application de l'article L. 325-2 du CGFP, les titres ou diplômes requis par les statuts particuliers du corps ou cadre d'emplois auxquels le concours donne accès.



OBLIGATION DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS POUR RECHERCHE D'EMPLOI PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES EN FAVEUR D'UN AGENT LICENCIÉ POUR FAUTE GRAVE

➤QE JOS n°03348 du 29/05/2025

En application de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, **sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi les agents publics licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels licenciés pour abandon de poste. Dans ces conditions, un agent territorial licencié pour faute grave et condamné pénalement est considéré comme ayant perdu involontairement son emploi au sens du code du travail, l'employeur étant à l'initiative de la rupture. Par conséquent, il peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi.**

FONCTIONNAIRES INAPTES DEFINITIVEMENT AUX FONCTIONS DE LEUR GRADE

➤QE JOS n°03270 du 29/05/2025

Le fonctionnaire territorial en congé de maladie peut se voir proposer une période de préparation au reclassement (PPR) en application de l'article L. 826-2 du CGFP. Le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit, à son article 2, que lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial « sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade », son employeur, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le président du centre de gestion (CDG), peuvent lui proposer une PPR après avis du conseil médical. Ce même article précise que lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

Par conséquent, **un agent ne peut demander le renouvellement d'un congé de maladie et entamer, au même moment une PPR. L'article 2 précité précise également que si l'agent bénéficie d'un congé de maladie alors qu'il a entamé une PPR, le terme de cette PPR est reporté de la durée de ce congé.** La circonstance que la PPR débute alors que l'agent dispose encore de droits théoriques à congé de maladie ou alors qu'il les a épuisés est sans incidence sur sa rémunération. L'article 2-1 du décret du 30 septembre 1985 indique que pendant sa PPR, l'agent reste en position d'activité dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et qu'il perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, éventuellement, le complément de traitement indiciaire pour les agents territoriaux travaillant, notamment, dans des établissements sociaux ou médico-sociaux tel que le prévoit le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics. **Cette rémunération est versée par la collectivité employeur. Il n'existe donc pas de revenu de substitution, c'est-à-dire de prise en charge de la rémunération de l'agent par des indemnités versées par le régime général.**



PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET PARTICIPATION OBLIGATOIRE

➤ QE JOS n°02542 du 29/05/2025

Une proposition de loi visant à réformer la couverture prévoyance des agents publics territoriaux a été déposée au Sénat pour transposer l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023.

Cette proposition de loi prévoit de renforcer la participation des employeurs territoriaux à hauteur de 50% de la cotisation ou de la prime individuelle.

Par ailleurs, le Gouvernement rappelle que les employeurs territoriaux peuvent se saisir de cette question au niveau local dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives et, le cas échéant, conclure un accord collectif prévoyant une meilleure prise en charge de la couverture des agents au titre de la prévoyance.

DECRET RELATIF AU RECRUTEMENT A LA FORMATION ET A LA PROMOTION INTERNE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

➤ QE JOS n°00335 du 29/05/2025

Le législateur a souhaité consacrer l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie. **La fonction de secrétaire général de mairie ne peut donc être exercée conjointement et à plein temps par plusieurs agents. Il n'est toutefois pas interdit que plusieurs secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction dans la limite d'un temps plein.**

En outre, les agents recrutés comme secrétaire généraux de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes peuvent bénéficier des dispositions du plan de requalification.



? Vos Questions

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

DISPONIBILITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC

L'exercice d'une activité professionnelle dans le secteur public pendant une disponibilité compte-t-il pour le droit à l'avancement ?

- **Principe**

En application de l'article L.514-1 du CGFP, le fonctionnaire placé en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

- **Dérogation**

Toutefois, l'article L514-2 du CGFP prévoit qu'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement.

- **Conditions**

L'activité professionnelle **recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante**, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

2° Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 23, aucune condition de revenu n'est exigée. Les trimestres sont calculés sur la base de 150 heures, avec un maximum de 4 trimestres par année civile (soit 600 fois le SMIC horaire).

- **Apport du jugement n°2300045 du 25 octobre 2024 du TA de Lyon**

Dans ce jugement du tribunal administratif de Lyon, **le juge administratif limite la conservation des droits à l'avancement des fonctionnaires en disponibilité aux seules périodes où ils exercent une activité professionnelle dans le secteur privé**. En conséquence, les fonctionnaires en disponibilité ne peuvent conserver le bénéfice de leurs droits à l'avancement qu'à la condition d'avoir exercé une activité professionnelle dans le secteur privé. **Le juge administratif exclut donc les activités professionnelles exercées dans le secteur public, en qualité d'agent contractuel de droit public.**

Un tel jugement pourrait faire l'objet d'un appel devant la cour administrative d'appel.



Un fonctionnaire stagiaire peut-il bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles ?

STAGIAIRE ET DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

« Le fonctionnaire stagiaire se trouve dans une situation probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle. Cette période précède la titularisation dans un grade de la fonction publique. Par la suite, l'agent n'étant pas encore titulaire, il ne peut être placé dans l'une des positions administratives réservées aux fonctionnaires titulaires (activité, détachement, disponibilité et congé parental)

En revanche, il peut obtenir un congé sans traitement pour convenances personnelles, sous réserve des nécessités du service d'une durée maximale de trois mois. Cette période n'est pas prise en compte comme temps de stage. Par conséquent, la titularisation est différée d'autant de jours que dure l'absence. Contrairement à la disponibilité pour convenances personnelles du fonctionnaire titulaire, le fonctionnaire stagiaire conserve son poste durant son congé sans traitement. La collectivité ne peut donc pas prononcer la vacance de son emploi.

Dans le cas où le fonctionnaire stagiaire est, par ailleurs, fonctionnaire titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il peut demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles dans sa collectivité d'origine. Néanmoins, son détachement pour l'accomplissement d'un stage devra nécessairement prendre fin préalablement à sa mise en disponibilité pour convenances personnelles. En effet, un fonctionnaire ne peut conserver deux positions administratives distinctes (disponibilité et détachement).

L'interruption du détachement entraînera la fin du stage de l'agent. Cette fin de stage n'est pas sans conséquences : elle entraînera la perte du bénéfice de son concours qui avait permis la mise en stage. Ainsi, l'agent devra repasser les épreuves du concours afin d'être à nouveau inscrit sur liste d'aptitude. A ce moment, il devra être nommé dans une collectivité territoriale afin de recommencer l'intégralité de sa période de stage. »

Références :

- Code général de la fonction publique, art. [L. 511-1](#) ;
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, art. [7](#) et [14](#), JO du 8 novembre 1992 ;
- Circulaire NOR : INTB9200314C relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, 2 décembre 1992.

CIG de la Grande Couronne



Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : séance du 28 mai 2025

Le communiqué de presse de la séance du 28 mai 2025 n'a toujours pas été publié à ce jour.

VU SUR LE NET

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE, DEVELOPPEMENT DU RESEAU DEPARTEMENTAL - SYNTHESE GENERALE, PRINCIPAUX RENSEIGNEMENTS

o Sur le site <https://www.ancdg.org>

EN 2023, LE NOMBRE D'AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE AUGMENTE DE + 0,9%

o Sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>

LA SANTE MENSTRUELLE, PROGRESSIVEMENT PRISE EN COMPTE

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE : UN « METIER-PASSION » MAIS STRESSANT

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

RETRAITES DES TERRITORIAUX : NOUVELLE MISSION D'ETUDES SUR LA CNRACL

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LA COUR DES COMPTES RECOMMANDE DE MIEUX CONTROLER LES CONTRACTUELS QUI QUITTENT LE SERVICE PUBLIC

o Sur le site <https://www.weka.fr>



CNRACL : UN RAPPORT PARLEMENTAIRE PRONE DES MESURES D'URGENCE DES 2026

o Sur le site <https://www.weka.fr>

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX ENTRE DEVOIR DE RESERVE ET LIBERTE D'EXPRESSION

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

SURVEILLANCE DES PISCINES ET BAINADES : LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT PERSISTENT

o Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

RETRAITES DES TERRITORIAUX : NOUVELLE MISSION D'ETUDES SUR LA CNRACL

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LES AGENTS PUBLICS DAVANTAGE VICTIMES DE VIOLENCE SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL QUE LES SALARIES DU PRIVE

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LE CONCOURS N'A PLUS LE VENT EN POUPE

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

REGIME INDEMNITAIRE : UN ECART DE 3 % ENTRE LES CADRES DE LA FPT ET DE LA FPH

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

DES RISQUES DE CONFLITS D'INTERETS POUR 4 RESPONSABLES PUBLICS SUR 10

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

RECRUTEMENT, REMUNERATION, CARRIERE : LA VERITE SUR LES CONTRACTUELS

o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>