



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 l'apprentissage, les élections professionnelles, la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

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



TEXTES

PROTECTION DES PERSONNES ENGAGÉES DANS UN PROJET PARENTAL CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail interdit les discriminations au travail pour tous les salariés, femmes et hommes, engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'adoption. Elle facilite également l'obtention des autorisations d'absence liées à de telles situations.

Ce texte intègre explicitement la protection du projet parental dans le code du travail.

La loi étend l'ensemble des mesures protectrices du code du travail dont bénéficient les salariées enceintes aux salariées engagées dans une PMA.

L'ensemble de ces protections sont élargies :

- **aux hommes recevant des traitements médicaux dans le cadre d'une PMA,**
- **aux salariées et salariés engagés dans un parcours d'adoption.**

Par ailleurs, le périmètre des personnes pouvant bénéficier de droit d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou administratifs nécessaires à la poursuite d'un projet parental est étendu. Ainsi, les hommes salariés, lorsqu'ils doivent recevoir des traitements médicaux contre l'infertilité, peuvent ainsi désormais en bénéficier, de même que leur épouse ou compagne qui souhaite les accompagner. Il en va de même pour les personnes engagées dans un parcours d'adoption pour leurs démarches préalables à l'obtention de l'agrément.

Enfin, le texte garantit que **les agents publics puissent bénéficier des mêmes autorisations d'absence que les salariés de droit privé en cas de grossesse, PMA ou adoption. Leur régime d'autorisation d'absence résultait auparavant de la circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation. Le code général de la fonction publique est modifié en ce sens (L. 622-1 du code général de la fonction publique).**

Jo du 1^{er} juillet 2025

APPRENTISSAGE

Le décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage, applicable au 1^{er} juillet 2025, révisé les modalités de versement aux centres de formation d'apprentis des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage en prévoyant leur versement au prorata temporis journalier, la mise en place d'une avance supplémentaire et d'un solde de 10 % versé après constatation de service fait.



En outre, il introduit un calendrier de versement spécifique pour les nouveaux centres de formation d'apprentis.

Il précise également le montant et les modalités de versement du reste à charge obligatoire pour l'employeur concernant les contrats visant des certifications professionnelles de niveau 6 ou supérieur dans le cadre national des certifications professionnelles.

Enfin, il prévoit que, lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un autre employeur à la suite d'une rupture anticipée du contrat initial, le montant de la participation du nouvel employeur est réduit.

Le décret n° 2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance, applicable au 1^{er} juillet 2025, introduit une minoration du niveau de prise en charge financière des contrats d'apprentissage en cas de formation dispensée en partie à distance.

Jo du 29 juin 2025

ORGANISATION DU SERVICE DU CONTRÔLE MÉDICAL POUR LE RÉGIME GÉNÉRAL

Le décret n°2025-599 du 30 juin 2025 relatif à l'organisation du service du contrôle médical modifie l'organisation du service du contrôle médical de l'assurance maladie du **régime général**. Si le contrôle médical demeure confié aux médecins-conseils, chirurgiens-dentistes-conseils et pharmaciens-conseils, les échelons locaux et régionaux du service du contrôle médical sont transférés aux caisses locales d'assurance maladie.

Les agents du service du contrôle médical sont placés au sein de la caisse sous la responsabilité d'un médecin-conseil directeur médical.

Le décret précise en outre les modalités selon lesquelles les examens du service du contrôle médical peuvent être réalisés à distance au sein des organismes d'assurance maladie du régime général et du régime agricole.

Jo du 1^{er} juillet 2025

TRANSMISSION DES AVIS D'ARRÊT DE TRAVAIL

Le décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail modifie les dispositions de l'article R.321-2 du Code de la sécurité sociale et acte le changement indiqué par la CPAM sur son site internet concernant l'utilisation, à compter du 1^{er} juillet 2025, d'un formulaire homologué sécurisé pour la prescription des arrêts de travail établis par les professionnels de santé sous format papier.

Ainsi lorsque l'arrêt de travail n'est pas prescrit ou prolongé de manière dématérialisée, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance-maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail et sous peine de sanctions fixées conformément à l'article L. 321-2, un avis d'interruption de travail ou de prolongation d'interruption, indiquant, d'après les prescriptions du professionnel de



santé, la durée probable de l'incapacité de travail. « L'avis est établi par le professionnel de santé au moyen d'un formulaire, mentionné à l'article L. 321-2, mis à sa disposition par la caisse primaire d'assurance maladie. Ce formulaire répond, conformément à un modèle approuvé par le ministre chargé de la sécurité sociale, à des spécifications techniques qui en permettent l'authentification.

« L'assuré fait parvenir l'avis à la caisse primaire d'assurance maladie en envoyant l'original du formulaire signé que lui remet le professionnel de santé.

Jo du 29 juin 2025

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET VALIDATION DES ACQUIS

Le décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail fixe les conditions et les modalités d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Il précise, en outre, les modalités de prise en charge par le compte personnel de formation des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience. Ce texte entre en vigueur le 1^{er} août 2025.

Jo du 19 juillet 2025

RETRAITE PROGRESSIVE

Le décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat abaisse à soixante ans l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive pour les agents des collectivités locales affiliés à la CNRACL ainsi que pour les ouvriers des établissements industriels de l'État. Ce seuil remplace l'ancien dispositif, qui prévoyait une ouverture du droit deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite.

Le décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans abaisse à soixante ans l'âge minimal d'ouverture du droit à la retraite progressive, en modifiant les dispositions du code de la sécurité sociale, du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que plusieurs décrets relatifs aux régimes de retraite spéciaux. Cette mesure concerne l'ensemble des assurés des régimes de base, qu'ils soient relevant du régime général, de la fonction publique, des régimes agricoles, ou encore des professions libérales et des avocats. Elle s'appliquera aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025, permettant aux assurés de réduire leur activité tout en percevant une fraction de leur pension dès 60 ans.



Ces deux décrets viennent donc modifier une des conditions d'accès à la retraite progressive pour les agents publics, fonctionnaires CNRACL et IRCANTEC mais aussi contractuels à compter du 1/09/2025.

Pour les agents CNRACL : les deux autres conditions cumulatives restent inchangées :

-Justifier d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres (tous régimes confondus)

-Exercer son activité à temps partiel entre 50 et 90 % ou à temps non complet entre 28 et

31H30 hebdomadaires.

Les dispositions de ces deux textes s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025.

Jo du 19 juillet 2025

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

L'arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique détermine la date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. **Cette date est fixée au 10 décembre 2026.**

Vote électronique

Sous réserve des cas dans lesquels les opérations de vote se déroulent au moyen du vote à l'urne, à titre exclusif ou complémentaire du vote électronique, ou au moyen du vote par correspondance, les opérations de vote électronique par internet dans la fonction publique de l'Etat se déroulent du 3 décembre au 10 décembre 2026.

Lorsqu'il est recouru au vote électronique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à soixante-douze heures et supérieure à huit jours, et qui doit s'achever le 10 décembre 2026.

Jo du 4 juillet 2025

REVISION DU TITRE PROFESSIONNEL D'AGENT DE SERVICE MEDICO-SOCIAL

L'arrêté du 24 juin 2025 relatif au titre professionnel d'agent de service médico-social révisé le titre professionnel d'agent de service médico-social est révisé. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le même intitulé pour une durée de cinq ans à compter du 5 octobre 2025. Il est classé au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles et dans les domaines d'activité 330, 334t et 343t (codes NSF).

Jo du 6 juillet 2025



ENQUETE SUR L'ACTION SOCIALE DES COLLECTIVITES LOCALES 2025

L'arrêté du 27 juin 2025 complétant l'arrêté du 17 octobre 2024 portant approbation du programme d'enquêtes statistiques d'initiative nationale ou régionale des services publics pour 2025 (enquêtes auprès des ménages et des collectivités territoriales) complète la liste des enquêtes statistiques auprès des ménages et des collectivités territoriales des services publics pour 2025. Il précise le service enquêteur en charge de l'enquête et désigne les enquêtes obligatoires. Dès disponibilité, l'avis d'opportunité, l'avis de conformité, l'avis d'examen ainsi que le descriptif des enquêtes sont consultables sur le site du Conseil national de l'information statistique (CNIS, www.cnis.fr). L'enquête ASCO 2025 vise à établir un état des lieux détaillé de l'action sociale menée par les communes et intercommunalités (EPCI), en distinguant bien cette action sociale, facultative et souvent pilotée localement, de l'aide sociale légale, principalement assurée par les départements. L'enquête a ainsi pour ambition d'analyser la répartition des compétences sociales entre les différents niveaux territoriaux, de dresser une typologie des collectivités selon leur engagement social, et d'évaluer les moyens humains et financiers mobilisés.

Jo du 18 juillet 2025

INDEMNISATION COMPENSATRICE DE LA MISE A DISPOSITION DE CERTAINS AGENTS DE LA FPE

Le décret n° 2025-730 du 29 juillet 2025 modifiant le décret n° 2023-891 du 21 septembre 2023 relatif à l'indemnité compensatrice temporaire des routes attribuée à certains agents du ministère en charge des transports affectés au sein des services concernés par la mise en œuvre de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale modifie les modalités de versement de l'indemnité compensatrice temporaire des routes afin :

- d'une part, d'aligner la date de fin d'éligibilité à l'ICTR des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sur celle des fonctionnaires (31 décembre 2026)
- et, d'autre part, prévoir le versement de l'indemnité à l'issue d'une période de 12 mois glissants et non plus à l'issue de chaque année civile.

Il concerne les agents publics et ouvriers des parcs et ateliers du ministère en charge des transports affectés dans leur emploi initial en direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement ou en direction interdépartementale des routes **mis à disposition d'une collectivité territoriale à titre individuel ou affectés dans la partie de service mise à disposition d'une collectivité territoriale** ou visés par une réorganisation interne de service faisant suite à la mise en œuvre de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

JO du 31 juillet 2025



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

REVALORISATION DES ALLOCATIONS CHOMAGE AU 1^{ER} JUILLET

➤ **Circulaire de l'UNEDIC n°2025-07 du 1^{er} juillet 2025**

A compter du 1^{er} juillet 2025, l'allocation minimale, la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est revalorisée de 0,5 %.

La revalorisation s'applique comme suit :

	Montant journalier actuel	Montant journalier au 1 ^{er} juillet 2025
Allocation minimale	31,97 €	32,13 €
Partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	13,11 €	13,18 €
Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F)	22,88 €	22,99 €
Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité	92,11 €	92,57 €

La revalorisation de ces paramètres s'applique dès le 1^{er} juillet 2025. La revalorisation du salaire journalier de référence ne s'applique que si l'intégralité des rémunérations qui le composent sont anciennes d'au moins 6 mois.

PLAN CANICULE DANS LES SERVICES PUBLICS

Communiqué de presse du 30 juin 2025, du ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification

Le Ministre annonce la mise en œuvre dès le mardi 1er juillet de plusieurs mesures pour renforcer la prévention des risques liées aux fortes chaleurs, notamment :

- Fournir au minimum trois litres d'eau par jour à chaque agent - l'employeur est tenu de préserver un accès garanti à l'eau potable et fraîche ;
- Mettre à disposition d'un local ou d'un espace rafraîchi permettant aux agents de se protéger de la chaleur ;
- Aménager les postes ou les horaires de travail, dès lors que cela est possible ;
- Redoubler de vigilance pour les travailleurs en extérieur, en particulier sur les postes imposant



le port de protections individuelles et d'équipements de protection ;

- Porter encore plus d'attention aux agents dont l'âge ou l'état de santé les rend plus vulnérables aux effets de la chaleur ;
- Informer les agents sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et les possibilités d'adapter leur poste de travail et leurs équipements ;
- Décider, le cas échéant, de l'arrêt temporaire de l'activité si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes au regard des conditions climatiques.

Le Ministre appelle l'ensemble des employeurs publics – administrations et opérateurs de l'Etat, collectivités territoriales, établissements publics de santé et médico-sociaux – à la mise en œuvre attentive de ces mesures.

Circulaire du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification du 30 juin 2025 relative à la vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule.

Cette circulaire rappelle que dans le cadre du plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025, **le décret 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entre en vigueur le 1^{er} juillet et s'applique à la fonction publique.**

Ce document impose l'évaluation et **la prise en compte de ces risques dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, ainsi que l'adaptation des conditions de travail : accès à de l'eau potable fraîche, ventilation des locaux, aménagement des horaires, pauses plus fréquentes, mise à disposition de vêtements et équipements adaptés. Les employeurs doivent également informer les agents sur les bonnes pratiques à adopter face aux fortes chaleurs.

La circulaire émet des recommandations aux employeurs publics concernant :

- Les mesures générales (toute l'année),
- Les mesures qui s'appliquent aux agents qui travaillent en extérieur (toute l'année),
- Les mesures à appliquer en cas d'épisode de chaleur intense :

L'employeur public met en œuvre les mesures ou les actions de prévention, définies notamment dans le plan de prévention, en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur.

Il procède à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des agents en fonction :

- de la température et de son évolution en cours de journée ;
- de la nature des travaux devant être effectués et du lieu où ces travaux doivent être exécutés, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;
- de l'âge et de l'état de santé des agents (en lien avec le service de prévention et de santé au travail).

En cas d'épisode de chaleur intense, la circulaire préconise les mesures de prévention suivantes :

- Ajuster l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de



l'organisation du travail,

- Revoir l'agencement et l'occupation des lieux et postes de travail,
- Augmenter, autant qu'il est nécessaire, la quantité d'eau potable fraîche,
- Choisir des équipements de travail appropriés,
- Fournir des équipements de protection individuelle,
- Assurer la protection de la santé des agents vulnérables,
- Définir les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse,
- Décider, le cas échéant, de l'arrêt de l'activité si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes au regard des conditions climatiques.

L'employeur public informe les agents sur les bonnes pratiques à adopter face aux fortes chaleurs.

Le détail actualisé des mesures règlementaires applicables par les employeurs publics est consultable sur le site de la DGAFP (https://www.fonction-publique.gouv.f/tou_ tes-les-actualites/haleur-intensecanicule-et-travail-des-agents-publics-de-nouvelles-precautions-prevues-par-la-reglementation)

REGIME INDEMNITAIRE ET CONGE DE MALADIE ORDINAIRE / FILIERE POLICE

Note relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire de la DGCL/SDELFP/FP3 du 25/06/2025

Dans cette fiche, la DGCL précise que les conséquences de la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois de CMO sur le maintien du régime indemnitaire diffèrent selon que le principe de parité s'applique ou non aux fonctionnaires territoriaux.

Concernant les fonctionnaires territoriaux pour lesquels le principe de parité est applicable, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont liés par le décret du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congé au sein de la fonction publique d'État. L'alinéa 1 de l'article 1 du décret prévoit que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. **Ce dernier peut donc être maintenu à hauteur de 90 % au maximum pendant les trois premiers mois du CMO.**

Concernant ensuite des fonctionnaires territoriaux pour lesquels le principe de parité n'est pas applicable (notamment les policiers municipaux, les gardes champêtres et les sapeurs-pompiers professionnels), les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ne sont pas liés par la règle prévue à l'alinéa 1 de l'article 1 du décret du 26 août 2010 précité. **Le maintien intégral du régime indemnitaire reste donc possible pour ces fonctionnaires territoriaux. Dès lors, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics n'ont pas besoin de voter une nouvelle délibération. Le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux non soumis au principe de parité n'est donc pas impacté par la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois du CMO.**



REPORT ET INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Note relative au report et indemnisation des congés annuels de la DGCL/SDELFP/FP3

Cette note rappelle les conditions du droit au report et à l'indemnisation des congés annuels. La note indique que lorsqu'un agent public 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 du chef de service. La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.

Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. Le report est limité aux quatre premières semaines de congés annuels uniquement en cas de congés pour raison de santé.

Pour tous les congés liés aux responsabilités parentales et familiales, le report est de cinq semaines. Lorsqu'un agent public 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. L'arrêté précise les modalités de calcul de cette indemnité.

CAMPAGNE DE MISE EN PLACE DES INDEX MESURANT LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Note de la DGCL/2025D/230 du 30 juin 2025 relative à la campagne de mise en place des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale pour l'année 2025.

Les décrets n°2024-801 et n°2024-802 ont instauré l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), qui a été rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2021, pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.



La note rappelle que la réglementation impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération,
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points (article 1er du décret n° 2024-802).

A terme, les résultats obtenus par chaque employeur seront publiés sur le site du ministère de la publique et devront faire l'objet d'une transmission à la DGCL pour consolidation des données.

JURISPRUDENCE

CONDITIONS DE LA MUTATION D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

➤ CE n°488184 du 23 juin 2025

La mutation d'un fonctionnaire territorial en dehors de sa collectivité d'origine est subordonnée :

- premièrement, à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil,
- deuxièmement, à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine,
- et, troisièmement, à l'écoulement d'un délai maximal de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil de recruter ce fonctionnaire et la prise de fonctions de celui-ci, à moins que les deux collectivités ne parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée.

Si ces conditions sont réunies, la mutation doit être regardée comme effective dès lors que le fonctionnaire a pris ses fonctions dans la collectivité d'accueil, alors même que celle-ci n'a pas pris d'arrêté de mutation.

REFUS DE TITULARISATION

➤ CE n°497330 du 20 juin 2025

Un fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé, pour effectuer son stage, que dans un emploi permanent du cadre d'emplois dans lequel, à l'issue de ce stage, sa titularisation pourra, éventuellement, être prononcée.

En l'espèce, un agent a été recrutée sur un emploi d'adjoint territorial d'animation avec une période de stage probatoire d'un an. Son stage a été interrompu pendant deux ans par un congé de longue durée. Puis les difficultés de santé de l'agent ont conduit le médecin du pôle santé-travail à recommander un changement de poste. Le fonctionnaire a été affecté à son retour de congé sur un poste de cantinier et d'agent d'entretien. Une telle affectation, qui ne la faisait intervenir dans aucun des domaines mentionnés à l'article 3 du décret du 22 décembre 2006 (statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation) et ne lui permettait pas de participer " à la mise en œuvre des activités d'animation ", ne correspond donc manifestement pas à un emploi relevant du



cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation. En conséquence, l'agent n'était donc pas placé, pendant cette période probatoire, dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il était destiné.

ACCIDENT DE TRAJET

➤ CE n°494081 du 27 juin 2025

Dans cet arrêt, les juges du Conseil d'Etat considèrent que le trajet conduisant un agent public résidant dans un immeuble d'habitation collectif vers son lieu de travail commence lorsqu'il a quitté son appartement pour se rendre à son lieu de travail. Un accident survenant après qu'il a quitté son appartement revêt le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance qu'il s'est produit dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouve l'appartement.

AVIS SUR LA COMPATIBILITE D'UN PROJET D'ACTIVITE PRIVEE LUCRATIVE DE FONCTIONNAIRES AVEC LEURS FONCTIONS PRECEDENTES – CONFLIT D'INTERET

➤ CE n°488100 du 6 juin 2025

Le Conseil d'Etat rejette un recours dirigé contre un avis d'incompatibilité rendu par la HATVP, s'agissant du projet d'un agent des renseignements territoriaux de devenir directeur de la sécurité d'un club de football.

En l'espèce, un fonctionnaire de police exerçant au sein d'un service du renseignement territorial a demandé sa disponibilité pour convenances personnelles aux fins d'occuper l'emploi de directeur de la sûreté et de la sécurité au sein d'un club de football. La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a rendu un avis d'incompatibilité au motif qu'il existait un risque substantiel que l'intéressé commette le délit de prise illégale d'intérêts mentionné à l'article 432-13 du code pénal s'il prenait une participation par travail au sein de cette société. Pour retenir l'existence d'un tel risque, la HATVP s'est notamment fondée sur la circonstance que, dans le cadre de ses fonctions publiques, l'intéressé était en particulier chargé, en tant que « référent hooliganisme », d'évaluer les risques de troubles à l'ordre public avant les matches organisés par ce club et de proposer des orientations sur les mesures d'encadrement et de périmètres autour des rencontres sportives, qui étaient susceptibles d'être utilisées pour l'élaboration des conventions conclues par l'Etat avec le club en vue du remboursement par ce dernier de certaines dépenses engagées pour les forces de sécurité publique pour le maintien de l'ordre lors de ces rencontres.

Eu égard aux activités exercées par le fonctionnaire, le collège de la HATVP a pu, sans faire une inexacte application de l'article L. 124-12 du code général de la fonction publique (CGFP), estimer que les fonctions projetées par l'intéressé au sein du club de football en cause l'exposaient au risque de commettre le délit mentionné à l'article 432-13 du code pénal et formuler, par suite, un avis d'incompatibilité avec ses fonctions publiques.



➤ CE n°496007 du 16 juin 2025

Le Conseil d'Etat rejette les recours dirigés contre un avis d'incompatibilité rendus par la HATVP s'agissant d'un agent de la CNIL qui avait participé, même très brièvement et sans pouvoir de décision, au contrôle d'une entreprise dont il envisageait de devenir responsable de la conformité à la législation sur la protection des données

CONGES MENSTRUELS

➤ TA de Toulouse n°240417 du 24/06/2025

Dans ce jugement, les juges administratifs ont annulé la délibération de la ville de Strasbourg qui prévoyait un congé de santé gynécologique, sous la forme d'une autorisation spéciale d'absence. Ils ont considéré que même si les collectivités territoriales, qui s'administrent librement dans le cadre des lois et règlements, peuvent instaurer des autorisations spéciales d'absence dites discrétionnaires, liées à la parentalité ou accordées à l'occasion de certains événements familiaux, **les autorisations spéciales d'absence litigieuses, liées aux menstruations incapacitantes, n'entrent pas dans le champ de cette catégorie d'autorisations spéciales d'absence.**

SFT ET AGENT CONTRACTUEL

➤ TA de Rouen n°2403322 du 17/06/2025

En vertu de l'article 10 du décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : " Le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, **à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.**

Par ailleurs, en application de l'article 39 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents titulaires de l'Etat, dans sa rédaction applicable au litige : « L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. »

En se bornant à faire valoir que les dispositions précitées de l'article 39 du décret du 17 janvier 1986 n'excluent pas le bénéfice du SFT pour les agents contractuels de l'Etat à temps partiel et **qu'elle n'est rémunérée ni sur un taux horaire ni à la vacation, la requérante n'établit pas que l'administration a entaché sa décision d'erreur de droit dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que sa rémunération, selon les termes de son contrat à durée déterminée, était fixée globalement, sans référence aux traitements des fonctionnaires et sans évolution en fonction des variations de ces**



traitements. En conséquence, l'employeur public a pu légalement refuser le bénéfice du SFT à Mme A sur le fondement de l'article 10 du décret du 24 octobre 1985.

FONCTION PUBLIQUE D'ETAT : CHEQUE VACANCES POUR LES RETRAITES

➤ CE n°490695 du 24 juin 2025

Dans cet arrêt, les juges du Conseil d'Etat ont considéré qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, désormais codifié à l'article L. 731-2 du code général de la fonction publique (CGFP) et des articles 1er, 4, 5 et 6 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006, **le comité interministériel consultatif de l'action sociale doit être consulté sur les orientations et la répartition des crédits de l'action sociale interministérielle, en l'espèce des chèques-vacances**. En conséquence, les juges administratifs ont ordonné l'annulation de la circulaire du 2 août 2023 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'Etat car elle exclut les agents retraités du bénéfice des chèques-vacances et ont considéré que les organisations syndicales requérantes sont fondées à soutenir que la circulaire attaquée, faute de consultation préalable du comité interministériel consultatif de l'action sociale est entachée d'illégalité.

MUTATION INTERNE IRREGULIERE MAIS NON DISCIPLINAIRE ET DROIT DE SE TAIRE

CAA de Nantes n°23NT03748 du 18 mars 2025

Le droit de se taire qui découle du principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, résultant lui-même des termes de l'article 9 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, ne s'applique qu'aux décisions sanctionnant un agent public ou aux décisions intervenues après mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

REFUS DE VISITE MEDICALE ET ABANDON DE POSTE

➤ CAA de Lyon n°23LYO2788 du 28 mai 2025

En l'espèce, un agent ne s'est pas présenté à plusieurs visites médicales auxquelles son employeur l'avait convoqué et qui devaient être réalisées auprès de médecins agréés à plusieurs reprises. L'agent n'a pas justifié de ses absences et s'est borné à contester la compétence des différents médecins agréés désignés pour réaliser les visites. Il s'est présenté à deux convocations. Toutefois, le médecin agréé n'a pas pu réaliser d'examen clinique lors d'une visite en raison du refus du fonctionnaire de se soumettre à cet examen et lors d'une autre visite en raison de l'oubli de son dossier médical.

Les juges administratifs ont considéré que le fonctionnaire ne pouvait être regardé comme ayant manifesté son intention de reprendre le service et qu'en l'absence de justification à ses manquements répétés, l'autorité territoriale pouvait valablement considérer que le lien avec le service avait été rompu de son fait. En conséquence, la radiation ne constituait pas une sanction déguisée.



POURSUITES PENALES ET PRESCRIPTION DISCIPLINAIRE

➤ CE n°476387 du 24 juin 2025

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat précise les modalités d'entrée en vigueur du délai de trois ans dont dispose l'administration pour engager une procédure disciplinaire, ainsi que les dates auxquelles le délai est interrompu et recommence à courir après l'intervention d'une décision pénale définitive.

CDI

➤ CE n°491913 du 5 juin 2025

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat considère que lorsqu'un agent contractuel, recruté sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation, justifie d'une durée de services publics de six ans ou plus dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès du même établissement public, son contrat est réputé être conclu à durée indéterminée.

➤ Décision du CC n° 2025-1152 QPC du 30 juillet 2025

En l'espèce la requérante contestait l'exclusion, dans le calcul des six années de services ouvrant droit à un CDI dans la fonction publique de l'État, des CDD conclus pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L. 332-7 CGFP).

Le Conseil constitutionnel a constaté que le législateur, en 2012, n'avait pas entendu opérer une distinction entre les différents types de CDD répondant à des besoins temporaires. Par conséquent les CDD conclus sur le fondement de l'article L. 332-7 CGFP devront être pris en compte dans le calcul de la durée de services ouvrant droit à un CDI, dans l'attente d'une réforme législative.



QUESTIONS ECRITES

REMISE DE MEDAILLES COMMUNALES POUR LES AGENTS A MI TEMPS

➤ QE JOS n°04046 du 12/06/2025

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale, créée par décret le 22 juillet 1987, est destinée à récompenser les services rendus aux collectivités territoriales. Conformément à l'article R. 411-45 du code des communes, la médaille d'honneur régionale, départementale et communale comporte trois échelons, argent, vermeil et or, susceptibles d'être décernés respectivement après vingt ans, trente ans et trente-cinq ans de services.

Pour décerner cette médaille, la qualité du service rendu et des mérites est également prise en compte. **L'article R. 411-48 précise que les services rendus à temps partiel sont pris en compte au prorata du temps de travail accompli.** La circulaire du 6 décembre 2006 prise en application du décret du 22 juillet 1987 précité rappelle que **les fonctions exercées à mi-temps sont prises en compte pour une demi-annuité par année civile de travail.** Ainsi, quarante années de service exercées par un agent à mi-temps peuvent être distinguées par la médaille d'honneur régionale, départementale et communale échelon argent. Ces dispositions sont de nature à récompenser les agents exerçant à temps partiel, tout en octroyant un échelon supplémentaire aux agents ayant exercé leurs fonctions à temps plein. À ce jour, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation applicable à cette médaille.

CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS A CONGES SOUMIS A CONDITIONS D'ANCIENNETE

➤ QE JOS n°01191 du 22/05/2025

L'article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise la durée de service requise pour l'ouverture de droits à congés de maladie. L'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent (y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois) est pris en compte.

Par conséquent, si seuls les services effectués au sein d'une même collectivité ou établissement public sont pris en compte, **les périodes travaillées accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours peuvent être comptabilisées pour calculer la durée de service.**



AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION PATRONALE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°01872 du 19/06/2025

Une mission inter-inspections a rendu un rapport public le 27 septembre 2024 sur la trajectoire financière de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), qui est particulièrement dégradée : son déficit cumulé devait atteindre 14 milliards d'euros dès 2025 et la projection à l'horizon 2030 de ce déficit cumulé aurait atteint près de 60 milliards d'euros. Afin de répondre à cette situation, la mission estimait qu'une augmentation de la cotisation patronale du régime chaque année entre 2025 et 2030, atteignant ainsi 50,34 points en 2030, avec une hausse de 10,2 points dès 2025 serait nécessaire pour redresser la trajectoire financière.

Conscient de l'effort significatif demandé aux collectivités territoriales, une augmentation de cotisations de 3 points par an pendant 4 ans a finalement été décidée par le Premier ministre, afin de rendre cette mesure plus soutenable.

Le Premier ministre a souhaité également qu'une nouvelle mission d'inspection soit lancée afin de disposer d'une vision consolidée de la situation des régimes auxquels cotisent les employeurs territoriaux et hospitaliers, d'évaluer l'effet de l'augmentation des cotisations sur l'emploi public et d'identifier de nouvelles mesures permettant de rétablir la situation financière de la CNRACL. Les conclusions de cette nouvelle mission auront vocation à nourrir de nouvelles concertations.

REVISION DES CONDITIONS DE CUMUL D'ACTIVITES POUR LES AGENT DE LA FPH

➤ QE JOS n°3294 du 17/06/2025

Conformément à l'article L. 121-3 de ce code, les agents publics sont tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées afin de garantir le bon fonctionnement du service public. Toutefois, par dérogation à ce principe, un agent peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions prévues à l'article L. 123-7 du CGFP. Les dérogations posées à ce principe sont strictement encadrées et les activités accessoires sont ainsi limitativement énumérées à l'article R. 123-8 du code général de la fonction publique.

Cet article R. 123-8 reprend à l'identique la liste qui figurait jusqu'à présent à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. La liste des activités accessoires autorisées à ce stade est la suivante :

- 1° Expertise et consultation
- 2° Enseignement et formation
- 3° Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;
- 4° Activité agricole



- 5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale
- 6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- 7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- 8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif
- 9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;
- 10° Services à la personne
- 11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a été saisie à la demande du Ministre de l'Action Publique, de la Fonction Publique et de la Simplification pour examiner les perspectives d'évolution possibles du régime de cumul d'activités au sein des différents volets de la fonction publique, dans le strict respect des exigences liées au bon fonctionnement du service public.

VERSEMENT DE L'IFSE AU PROCHE AIDANT EXERÇANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOS n°6792 du 17/06/2025

L'article L. 634-3 précise que le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois l'agent peut, sous certaines conditions, percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) prévue par l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale.

En l'absence de toute rémunération, l'agent ne perçoit donc aucun des éléments de rémunération prévus à l'article L. 712-1 du CGFP lequel précise qu'après service fait, l'agent a droit à son traitement, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Le traitement indiciaire brut constitue la rémunération de base de tout fonctionnaire. Par conséquent, il n'est pas possible de maintenir à un fonctionnaire le versement d'une prime ou indemnité telle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en l'absence de versement du traitement.



? Vos Questions

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

INDEMNITE COMPENSATRICE POUR CONGE ANNUEL NON PRIS

Comment calculer l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris ?

Le calcul du montant de l'indemnité et son assiette sont fixés par l'article 1^{er} de l'arrêté du 21 juin 2025.

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

Assiette

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, à l'exception des exclusions prévues ci-dessous :

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.

FRAIS DE TRANSPORT

« Un agent peut-il cumuler le remboursement d'un abonnement de transport multimodal avec un abonnement de location de vélos ?

La prise en charge des frais de transport concerne d'une part les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et autres entités désignées par le code des transports, et d'autre part les abonnements à un service public de location de vélos.

Le cumul entre les deux abonnements est proscrit s'il couvre le même trajet. L'agent devra alors choisir entre le remboursement de son abonnement de transport et le remboursement de son abonnement de location de vélo.

A contrario, le cumul sera possible si l'agent justifie de l'impossibilité de rejoindre un autre transport (métro, RER, bus, etc.) autrement que par vélo. Le remboursement des deux abonnements sera dès lors cumulable. »

Référence :

- Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, art. 1, JO du 22 juin 2010.

CIG de la Grande Couronne



STAGIAIRE ET DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Dans la fonction publique territoriale, lorsque qu'un agent change de filière par le biais d'une intégration directe, est-il possible, par la suite, qu'il renonce à ce choix et qu'il réintègre la filière dont il était initialement issu ?

« Contrairement au détachement, l'intégration directe entraîne une rupture définitive du lien entre le fonctionnaire et son corps ou cadre d'emplois d'origine. Ainsi, l'agent ne bénéficie pas d'un droit à réintégration automatique dans son ancienne filière.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce qu'il sollicite une nouvelle intégration directe en vue de réintégrer son cadre d'emplois d'origine. En l'absence de disposition législative ou réglementaire contraire, cette démarche reste envisageable à tout moment, sans délai imposé entre deux intégrations successives.

Il convient néanmoins de préciser qu'une telle demande ne constitue en aucun cas un droit. Son acceptation demeure soumise à l'accord des employeurs concernés, qu'il s'agisse de la collectivité actuelle de l'agent ou de l'administration d'accueil (le cas échéant). »

Références :

- Code général de la fonction publique, art L. 511-7 et L. 513-1 et suivants.

CIG de la Grande Couronne



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 9 juillet 2025

Sept textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière dont six projets de décrets relatifs à la réforme de la haute fonction publique territoriale :

- **Le premier texte** est un projet de décret modifiant le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

☞ Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : unanimement favorable (16)
- Collège des organisations syndicales : 13 favorables, 7 abstentions

- **Le deuxième texte** est un projet de décret modifiant le décret n°87-1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 1 favorable, 13 abstentions
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (20)

- **Le troisième texte** est un projet de décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 1 favorable, 13 abstentions
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (20)

- **Le quatrième texte** est un projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés.

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT



Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 1 favorable, 13 abstentions
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (20)

- **Le cinquième texte** est un projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux.

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 1 favorable, 13 abstentions
- Collège des organisations syndicales : 5 favorables, 15 défavorables

- **Le sixième texte** est un projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 1 favorable, 13 abstentions
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (20)

- **Le dernier texte** est un projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 1 favorable, 13 abstentions
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (20)

→ **La prochaine séance aura lieu le 17 septembre 2025.**



VU SUR LE NET

CHALEUR INTENSE, CANICULE ET TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS : DE NOUVELLES PRECAUTIONS PREVUES PAR LA REGLEMENTATION

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LA PROTECTION DES AGENTS PUBLICS CONTRE LES RISQUES LIES A LA CHALEUR

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

L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPEE PROGRESSE

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

GUIDE APPRENTISSAGE ET HANDICAP : L'EDITION 2025 EST EN LIGNE !

- o Sur le site <https://www.entreprendre.service-public.fr>

CERNER LES DROITS A CDI DES AGENTS TERRITORIAUX EN 5 POINTS-CLES

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

PLAN CANICULE : LE MINISTERE APPELLE LES EMPLOYEURS PUBLICS A LA VIGILANCE

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

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES : LA BATAILLE DES CHIFFRES

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

FONCTION PUBLIQUE : L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES S'APPROCHE DES 6 %

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

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE : UN ACCORD ADOPTE, UN CALENDRIER QUI FACHE

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



LA COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE DES AGENTS TERRITORIAUX

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

GUIDE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT MODE D'EMPLOI DE LA CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LA REFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE PASSE A LA VITESSE SUPERIEURE

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

AGENTS, SERVICES, CONTRATS... COMMENT MOBILISER LES OUTILS DE MUTUALISATION

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

QUELS CHANGEMENTS POUR LA PROCEDURE DE SAISIE SUR SALAIRE

- o Sur le site <https://www.service-public.fr>

LE SALAIRE NET MOYEN DANS LA FPT DIMINUE DE 0,9 % EN EUROS CONSTANTS EN 2023

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