



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 la suspension de la réforme de la retraite, le code général de la fonction publique.

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



TEXTES

FONCTION PUBLIQUE

Le décret n°2025-1019 du 29 octobre 2025 relatif aux attributions du ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation indique ce ministre définit conjointement avec le ministre de l'action et des comptes publics, les orientations du Gouvernement concernant la fonction publique territoriale.

Il coordonne l'utilisation des fonds européens structurels et d'investissement, en lien avec leurs autorités de gestion.

Le décret n° 2025-1020 du 29 octobre 2025 relatif aux attributions du ministre de l'action et des comptes publics précise que le ministre de l'action et des comptes publics prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en matière de comptes publics, de modernisation et de simplification de l'action publique, **de fonction publique**, ainsi que d'achats et d'immobilier de l'Etat. Il est responsable de l'ensemble des comptes publics et de la stratégie pluriannuelle des finances publiques.

Au titre de ses attributions en matière de fonction publique, le ministre de l'action et des comptes publics exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve de la compétence de ce dernier en matière d'encadrement supérieur de l'Etat, les attributions définies par le code général de la fonction publique pour ce qui relève des dispositions communes à l'ensemble de la fonction publique et de celles spécifiques à la fonction publique de l'Etat.

Il conduit la politique des rémunérations, des pensions et des retraites dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières.

Il prépare les mesures relatives à l'égalité des carrières professionnelles et des rémunérations et à la mixité des métiers. Il veille à leur application.

Il veille à favoriser la mixité sociale dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Il contresigne les décrets relatifs aux statuts et à la rémunération des agents soumis au code général de la fonction publique.

Jo du 30 octobre 2025

DIPLOMES D'ETAT

Plusieurs arrêtés modifient les modalités d'obtention de certains diplômes d'Etat.

Tous ces arrêtés entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2026, excepté celui relatif au diplôme de conseiller en économie sociale familiale (1^{er} septembre 2027).



Arrêté du 6 octobre 2025 relatif au diplôme d'Etat d'assistant de service social

Arrêté du 6 octobre 2025 relatif au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale

Arrêté du 6 octobre 2025 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants

Arrêté du 6 octobre 2025 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé

Arrêté du 6 octobre 2025 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé

Jo du 14 octobre 2025

AUTORISATION DE CONDUITE – HABILITATION ELECTRIQUE ET CHANGEMENT DE SUIVI INDIVIDUEL

L'arrêté du 26 septembre 2025 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes est pris en application de l'article R. 4323-57 du code du travail et entre en vigueur le 1er octobre 2025.

Le décret du 18 avril 2025 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail a écarté de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite en application de l'article R. 4323-56 du code du travail. En place du suivi individuel renforcé, il subordonne l'autorisation de conduite de certains équipements prévue par l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indications médicales, nécessitant de modifier les pièces à partir desquelles s'établit la délivrance de l'autorisation. Par conséquent, l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation et à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes est abrogé (NOR : MEST9811274A).

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

Le décret précité a subordonné l'autorisation de conduite de certains équipements et l'habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension à la délivrance d'une attestation d'une durée de validité de cinq ans justifiant l'absence de contre-indication médicale. A l'issue des examens médicaux réalisés par un médecin du travail dans le cadre des articles R. 4323-56 ou des articles R. 4544-10 et R. 4544-11 du code du travail, une attestation conforme aux modèles figurant aux l'annexe 1 ou 2 est remise au travailleur.

Cet arrêté concerne les employeurs, travailleurs, professionnels de santé, médecins du travail, services de prévention et de santé au travail, services de santé au travail en agriculture.

Jo du 30 septembre 2025



FRAIS DE DEPLACEMENT

L'arrêté du 4 septembre 2025 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole clarifie les règles relatives aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général ainsi que les salariés du régime agricole.

Il abroge et remplace l'arrêté du 22 décembre 2002 pour le régime général et l'arrêté du 17 juin 2003 pour le régime agricole.

Il transpose notamment les nouvelles doctrines issues du Bulletin officiel de la Sécurité Sociale.

Jo du 6 septembre 2025

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

ACCORDS COLLECTIFS

➤ **Note relative au circuit de transmission des accords collectifs au sein de la fonction publique territoriale DGCL/2025/392 du 8 août 2025**

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 a créé un nouveau régime en matière de négociation d'accords collectifs dans la fonction publique, aujourd'hui codifié aux articles L.221-1 à L.227-4 du code général de la fonction publique.

En application de cette ordonnance, l'article 6 du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 prévoit notamment que, l'autorité territoriale signataire des accords doit :

- les publier, par voie numérique ou par tout autre moyen pour qu'ils puissent entrer en vigueur,
- les transmettre au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (article L.226-1 du code général de la fonction publique) et au ministre chargé des collectivités territoriales, « en vue de leur mise à disposition de l'ensemble des agents ».

Cette note présente aux préfetures de département leur rôle dans la transmission, à la Direction générale des collectivités locales et dans la publication des accords collectifs conclus par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Dans ce cadre, afin que soient respectées ces exigences de publication et d'accès à l'ensemble des agents des accords collectifs, un espace destiné à assurer la publication des accords collectifs négociés au sein des trois versants de la fonction publique a été créé et est accessible depuis le site internet de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à cette adresse : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/accords>



RETRAITE : SUSPENSION DE LA REFORME

➤ Note de la CNRACL du 20 octobre 2025 relative aux annonces faites par le Premier ministre sur la suspension de la réforme de la retraite

Le mardi 14 octobre 2025, le Premier ministre a annoncé devant l'Assemblée nationale sa proposition de **suspendre la réforme des retraites jusqu'à l'élection présidentielle de 2027**.

Il a précisé que :

- **aucun relèvement de l'âge légal** n'interviendra d'ici **janvier 2028**,
- la **durée d'assurance** restera fixée à **170 trimestres** jusqu'à cette même date.

Ces annonces pourraient concerner les agents **nés à partir de 1964**.

Aucune mesure adoptée à ce jour

À ce stade, aucune mesure n'a été adoptée.

La proposition du Premier ministre sera débattue dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, dont l'examen parlementaire débutera fin octobre.

Les détails concrets et les impacts de cette mesure seront connus une fois la loi votée et les décrets d'application publiés.

Ce qui reste en vigueur

En attendant, la législation actuelle continue de s'appliquer.

Les règles concernant :

- **l'âge légal de départ**,
- **les trimestres requis**,
- **et les modalités de calcul des retraites**

restent **inchangées** pour le moment.

Le site de la CNRACL sera mis à jour en fonction des évolutions législatives.

ASSISTANTS D'EDUCATION (AED)

Circulaire du 17 septembre 2025 relative au cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation (AED)

Cette circulaire publiée par le ministère de l'éducation nationale abroge la circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003. Elle présente le cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation (AED). Elle précise que ces personnels peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales, par convention entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur dans les conditions prévues à l'article L. 216-1 du code de l'éducation. Ainsi, les AED peuvent alors



participer aux activités éducatives, sportives et culturelles complémentaires organisées par les collectivités territoriales prévues à l'article L. 216-1 du code de l'éducation.

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

La convention prévue à l'article L.916-2 du Code de l'éducation précise les conditions de mise à disposition des AED et notamment les conditions d'emploi des AED ainsi que la participation financière des collectivités territoriales. Les fonctions exercées sont mentionnées dans le contrat (cf. les annexes 3 et 4).

Par ailleurs, la circulaire indique que lorsque l'AED exerce ses fonctions dans plusieurs établissements ou écoles relevant de la même entité (cas des cités scolaires) ou qu'il est mis à disposition d'une collectivité territoriale, un seul contrat doit être élaboré qui précise ces établissements ou écoles, ainsi que les fonctions qu'il y exerce. Dans ce cas, le temps de déplacement entre deux lieux de travail au cours d'une même journée est comptabilisé comme du temps de travail.

Dans le cadre de l'exercice des fonctions d'AED au sein de plusieurs établissements, un CDD doit être signé avec chaque établissement d'exercice des fonctions dans le cadre d'un cumul d'emploi.

JURISPRUDENCE

DISCIPLINE

➤ **TA de Marseille n°2210505 du 30 juin 2025**

Le tribunal administratif a considéré que le refus d'un agent placé en congé de maladie de communiquer son mot de passe permettant à ses supérieurs hiérarchiques d'accéder à son ordinateur professionnel a bien constitué une violation du devoir d'obéissance hiérarchique, puisqu'aucune atteinte disproportionnée à la vie privée n'avait été démontrée et aucune preuve d'un détournement de procédure disciplinaire n'étant apportée. Les juges ont estimé que la faute est matériellement établie et que la sanction d'avertissement est proportionnée.

➤ **CAA de NANTES, 6ème chambre, 30/09/2025, 24NT03667**

Dans cet arrêt, les juges administratifs ont indiqué qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'autorité gestionnaire l'obligation de garantir à ses agents en cas d'absence une connexion à distance à leur espace professionnel et que l'accès à distance ne constitue pas un droit garanti pour les agents et ne conditionne pas la légalité de la procédure disciplinaire.



CONCOURS

➤ CE n°488401 du 26 septembre 2025

La qualité de membre d'un jury d'examen professionnel de la fonction publique ayant participé à ses délibérations ne permet pas de justifier d'un intérêt donnant qualité pour demander l'annulation de décisions prises par ce jury

PRINCIPE DE NEUTRALITE DU SERVICE PUBLIC

➤ CE n°507979 du 16 septembre 2025

Dans cet arrêt, les juges du Conseil d'Etat rappellent que le principe de neutralité des services publics s'oppose à ce que soient apposés sur les édifices publics des signes symbolisant la revendication d'opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

En l'espèce un maire a apposé au fronton de l'hôtel de ville une banderole présentant la forme d'un drapeau palestinien et portant la mention " Pour une paix juste et durable, stop au génocide et reconnaissance de l'État palestinien ". Par ordonnance, le juge des référés du tribunal administratif a, d'une part, suspendu l'exécution de la décision litigieuse et, d'autre part, enjoint au maire de procéder au retrait de la banderole dans un délai de vingt-quatre heures suivant la notification de l'ordonnance. La commune a relevé appel de cette ordonnance.

NBI

➤ CAA de Marseille n°24MA02806 du 17 septembre 2025

Le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé par le fonctionnaire, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi. Or, en l'espèce l'agent qui se borne à produire son entretien annuel d'évaluation et des captures d'écran qui constitueraient selon lui des " justificatifs de rencontre avec le public ", n'apporte pas d'éléments de nature à établir qu'il exercerait des fonctions lui ouvrant droit au bénéfice de la NBI. Le fonctionnaire ne peut utilement se prévaloir de ses bons états de services pour prétendre à l'octroi de cette indemnité.

ANNULATION D'UNE MUTATION D'OFFICE

➤ TA de Limoges n°240068 du 8 juillet 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent que les mutations ou affectations **doivent toujours être justifiées par l'intérêt du service** et non par des considérations personnelles ou hiérarchiques.

En l'espèce, un brigadier-chef principal de la police municipale, affecté à la brigade de nuit, a été muté d'office à la brigade de jour. Le fonctionnaire a estimé que cette décision constituait une sanction déguisée et qu'elle n'était pas justifiée par l'intérêt du service et la conteste. Les juges administratifs



ont annulé la décision d'affectation d'office, considérant que l'agent donnait entière satisfaction dans ses fonctions au regard de ses évaluations positives et de son comportement professionnel.

CONGES ANNUELS NON PRIS : DEVOIR D'INFORMATION

➤ CE n°495899 du 17 octobre 2025

Dans cet arrêt, les juges du Conseil d'Etat rappellent que l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen du 4 novembre 2003, garantit une période minimale de quatre semaines par an au titre du droit aux congés annuels payés qu'un travailleur n'a pas pu exercer parce qu'il était placé en congé de maladie, en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption et prévoit que le travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé a droit à une indemnité financière en fin de relation de travail.

En outre, les juges soulignent également que l'extinction de ces droits à l'expiration de la période de référence ou d'une période de report fixée par le droit national n'est possible qu'à la condition que le travailleur ait effectivement été mis en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé, **il incombe donc à l'employeur de l'informer, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles il risque de perdre ses droits à congés. En conséquence, les juges ont considéré que les dispositions des articles 1^{er} et 5 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 sont incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui prévoyaient l'extinction automatique des congés non pris ou leur indemnisation en fin de contrat, sans qu'il y ait une information préalable de l'agent. Le Conseil d'Etat a estimé que ces articles ne respectaient pas l'obligation d'informer les agents de leurs droits à congés.**

Par ailleurs, les juges du Conseil d'Etat ont également rappelé que les autorisations spéciales d'absence accordées lors de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de covid-19 aux fonctionnaires considérés comme vulnérables et étant dans l'impossibilité de télétravailler, et qui autorisaient ceux-ci à ne pas accomplir leur service afin de prévenir leur contamination par la maladie, n'ouvrent pas droit à un report des droits à congés annuels.

DISCIPLINE

➤ CAA de Nancy n°22NC01363 du 13 mai 2025

Une assistante socio-éducative amenée à effectuer régulièrement des déplacements pour les besoins du service et bénéficiant d'un ordre de mission permanent pour se déplacer dans la région ainsi que d'une autorisation pour utiliser son véhicule personnel avait également, pour les besoins du service, accès aux véhicules de service auxquels étaient attachées des cartes de carburant.

L'agent a utilisé une carte de carburant du service pour remplir le réservoir de son véhicule personnel et les juges administratifs ont considéré que le fonctionnaire avait commis une faute justifiant une sanction disciplinaire malgré le faible montant et même si ses horaires de services étaient incompatibles avec l'accès aux véhicules de service et que sa situation financière l'empêchait d'avancer les frais de carburant. Ils ont estimé que l'agent ne pouvait utiliser la carte de carburant à des fins personnelles.



REGIME INDEMNITAIRE

➤ CE n°488350 du 26 septembre 2025

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

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL CIA

➤ CAA de Bordeaux n°23BX02212 du 26 septembre 2025

Dans cet arrêt, les juges administratifs rappellent que **le CIA est modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent sur la base de l'évaluation professionnelle effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.**

Or en l'espèce, la décision de refus de l'octroi du CIA à un agent n'a pas été prise après évaluation de sa manière de servir au titre de l'année de référence, effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel mais après un courrier du maire informant l'agent qu'une procédure disciplinaire serait engagée à son encontre au titre de son refus d'obéissance.

DROIT DE GREVE

➤ CAA de Toulouse n°23TL01000 du 7 octobre 2025

En l'espèce par une note de service, non datée et non signée, le directeur général des services d'une commune a, d'une part, imposé un délai de prévenance de quarante-huit heures aux agents grévistes de "certains services" et d'autre part, fait obligation aux agents concernés par le délai de prévenance d'exercer ce droit dès la prise de service et pour la durée de celui-ci, en raison du risque de désordre manifeste que pourrait entraîner l'exercice du droit de grève en cours de service.

Les juges d'appel ont rappelé que le Conseil constitutionnel avait jugé lors de la décision n°**2019-790 DC du 1er août 2019 relative à la loi de transformation de la fonction publique**, interprétant le II du nouvel article 7-2 de la loi n° 84-53 **que l'obligation de déclaration préalable de participation à la grève, qui ne saurait être étendue à l'ensemble des agents, n'est opposable qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des services publics et qualifiés d'"indispensables" à la continuité du service public** dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité ou de l'établissement. Ils ont considéré qu'en l'absence d'accord ou de délibération permettant de



déterminer les agents considérés comme "indispensables" à la continuité du service public, la commune **ne pouvait, sans commettre d'illégalité, imposer le respect de ce délai à l'ensemble des agents " dont les métiers l'exigent " et non aux seuls agents considérés comme " indispensables " à la continuité du service public.**

Par ailleurs, dans cet arrêt les juges administratifs ont rappelé qu'il résulte des dispositions des II et III de l'article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984 que les agents ayant l'intention de participer à une grève en informent l'autorité territoriale avant cette participation. Cette autorité est ainsi mise en mesure d'apprécier si le nombre des agents grévistes et la nature des fonctions qu'ils exercent permettent ou pas le maintien d'un effectif suffisant pour garantir la continuité du service public, ou si, au contraire, il existe un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service. Dans l'hypothèse où un tel risque existe, l'autorité territoriale a la possibilité d'imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service et jusqu'à son terme. **En revanche, ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de permettre à l'autorité territoriale, alors que ses agents n'ont pas encore déclaré leur intention de participer à une grève et qu'elle n'a nécessairement pas pu se livrer à une telle appréciation, d'imposer de manière générale et préalable à tous les agents d'un service d'exercer le droit de grève dès la prise de service et jusqu'au terme celui-ci.**

En conséquence, la note contestée en faisant obligation aux " agents grévistes concernés par le délai de prévenance ", de se déclarer grévistes dès leur prise de service, méconnaît les modalités d'exercice du droit de grève.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET CONGE DE MALADIE

➤ CAA Bordeaux n°23BX01418 du 30 septembre 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel rappellent qu'un agent en congé de maladie conserve le droit à l'avancement et que son évaluation peut être fondée sur les entretiens et appréciations antérieurs.

En refusant de porter une appréciation sur la valeur professionnelle de l'intéressé, la collectivité territoriale a commis une erreur de droit.

COMPORTEMENT VIOLENT EN DEHORS DU SERVICE ET REVOCATION

➤ CAA Bordeaux n°23LY03730 du 24 septembre 2025

Les juges administratifs ont considéré dans cet arrêt que les faits reprochés à l'agent (violence sur son ex-compagne) alors même qu'ils se sont produits en dehors du service constituent des manquements aux obligations d'intégrité et de probité qui s'imposent à tout agent public et portent atteinte à l'image de la collectivité quand bien même aucune publicité n'aurait été donnée à ces condamnations. De tels faits sont de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire de révocation.



RETRAITE

➤ CE n°497247 du 17 octobre 2025

La circonstance qu'une autorisation de prolonger son activité au-delà de la limite d'âge, demandée par un agent avant la survenance de celle-ci, serait intervenue postérieurement à cette limite d'âge, ne saurait, par elle-même, justifier qu'il ne soit pas tenu compte de cette prolongation dans le calcul des droits à pension par l'autorité chargée de les liquider.

QUESTIONS ECRITES

SITUATION DES ATSEM CONTRACTUELS

➤ QE JOAN n°9058 du 16 septembre 2025

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

DEMANDE DE REVALORISATION STATUTAIRE ET SALARIALE DES ATSEM

➤ QE JOAN n°9056 du 16 septembre 2025

Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel, a revalorisé le statut des ATSEM, notamment en renforçant les perspectives d'évolution de carrière et en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B).

Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des



collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle de 1 promotion pour 3 recrutements externes à la règle de 1 pour 2, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

S'agissant du classement dans la catégorie hiérarchique B, les ATSEM, qui relèvent d'un cadre d'emplois de la filière sociale, ne font pas partie du périmètre des accords dits du «Séguir de la santé», à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

PRISE EN CHARGE DES ARRETS MALADIE PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

➤QE JOAN n°8547 du 21 août 2025

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n°2025-198 du 27 février 2025 ont réduit le traitement perçu par les agents publics territoriaux pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO) à hauteur de 90 %. Le traitement pendant les neuf mois suivants du congé de maladie ordinaire reste en revanche inchangé. Les agents publics territoriaux continuent de percevoir 50 % de leur traitement durant cette période.

En matière indemnitaire, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent, en application du principe de parité prévu à l'article L.714-4 du code général de la fonction publique, instituer pour leurs agents un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'État. Ainsi, pendant les trois premiers mois du CMO, le régime indemnitaire peut être maintenu à hauteur de 90 % au maximum, conformément à l'alinéa 1 de l'article 1 du décret n°2010-997 du 26 août 2010, qui prévoit que ce régime est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

Compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur cette mesure mais reste néanmoins attentif aux préoccupations exprimées sur la santé et la rémunération des agents publics.

PROCEDURE DE MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN AGENT TECHNIQUE NON TITULAIRE

➤QE JOS n°04941 du 4 septembre 2025

Les collectivités territoriales peuvent modifier, dans le cadre des textes statutaires, les quotités de travail d'un emploi permanent à temps non complet. La procédure sera différente selon que la modification est substantielle ou non. La procédure est plus simple en l'absence de modification substantielle de l'emploi. L'article L. 542-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que **la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite**



des agents des collectivités locales. L'agent est affilié à ladite caisse à partir de 28 heures de travail hebdomadaire. **Ainsi, si la modification horaire ne varie pas de plus de 10 % ou ne fait pas diminuer la durée globale de travail de l'agent à moins de 28 heures hebdomadaires, il s'agit d'une simple modification de l'emploi s'imposant à l'agent.**

La procédure est en revanche plus complexe en cas de modification substantielle de l'emploi, telle une variation de la quotité de travail de plus de 10 % ou si cette modification fait diminuer la durée globale de travail de l'agent à moins de 28 heures hebdomadaires. **Il s'agit alors d'une transformation de l'emploi avec la suppression du poste initialement créé nécessitant la consultation du comité social territorial et une délibération ad hoc.**

- L'agent refusant la proposition de modification doit être reclassé et, le cas échéant, s'agissant des contractuels et des fonctionnaires non intégrés à un cadre d'emplois, licencié (article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).
- Si l'agent accepte, il est recruté sur le nouvel emploi créé à cet effet. Comme pour toute vacance d'emploi permanent, de la même manière que pour le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit effectuer une déclaration de création ou de vacance d'emploi et une publicité de l'offre d'emploi. Cela peut donc, en effet, mener à des candidatures et, le cas échéant, à l'obligation de devoir étudier préalablement des candidatures de fonctionnaires si le recours à un contractuel est initialement fondé sur l'absence de recrutement d'un agent de ce statut.

Le Gouvernement reconnaît que cette procédure peut paraître complexe, et une large réflexion sur plusieurs simplifications administratives

SPECIFICITES DE LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOAN n°8330 du 16 septembre 2025

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

Ainsi, les emplois supérieurs à plus hautes responsabilités, comme le secrétaire général du Gouvernement, les Préfets de région ou certains postes d'ambassadeur, sont classés en niveau 1.

Dans cette même logique, les emplois supérieurs sont classés dans les niveaux 2 à 4, le niveau 4 comprenant des emplois supérieurs ayant des responsabilités moins importantes. Cette réforme de



l'encadrement supérieur de l'État a vocation à être transposée à la fonction publique territoriale selon les mêmes paramètres, selon un principe d'homologie, tout en tenant compte des spécificités qui lui sont propres. A l'instar des emplois supérieurs de l'État, les emplois de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, qui ne peuvent d'ores et déjà être occupés que par des administrateurs territoriaux ou des agents relevant de cadres d'emplois de ce même niveau, seront ainsi répartis en quatre niveaux.

En application des décrets n°87-1101 et du décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987, les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés sont actuellement classés par catégorie de collectivités territoriales et strate de population. A ce classement, sont associées des grilles indiciaires et des durées d'échelon. La répartition future en quatre niveaux des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales nécessite donc de changer de modèle, en dissociant la grille indiciaire du niveau de l'emploi fonctionnel occupé, puisqu'il n'y aura plus qu'une unique grille indiciaire, celle des administrateurs territoriaux. Cette dissociation facilitera les mobilités des fonctionnaires territoriaux entre différents types et tailles de collectivités territoriales. Quel que soit le niveau auquel est classé l'emploi, l'agent bénéficiera de la grille indiciaire des administrateurs territoriaux, fortement revalorisée. Cette répartition a été préparée et concertée dans une logique de comparabilité avec les emplois supérieurs de l'État pour faciliter les mobilités inter-fonctions publiques, faciliter leur prise en compte dans le déroulé de carrières des fonctionnaires et bien sûr respecter le principe d'égalité de traitement des agents publics. Ainsi, une proposition de répartition des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et sa comparaison avec les emplois supérieurs de l'État a été communiquée aux membres du conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans le cadre de l'examen des décrets portant réforme de la haute fonction publique territoriale. Ce classement, qui fait l'objet d'un arrêté, s'appuie sur une proposition partagée une première fois en juin 2024 et amendée après une large concertation avec les associations d'élus et les associations professionnelles citées dans la question. Il a notamment été pris en compte l'objectif de différencier les fonctions et donc les responsabilités en classant les postes des directeurs généraux de service, quelles que soient leurs collectivités employeuses, a minima au niveau 3.

PROMOTION INTERNE DES SECRETAIRES DE MAIRIE MUTUALISES AU SEIN D'UN EPCI

➤QE JOAN n°7503 du 16 septembre 2025

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a pour objet de favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Le législateur a adopté deux dispositions à cette fin :

- d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée,
- d'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », est instaurée de manière pérenne. Elle permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, également



sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Le décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie limite à quatre ans les années d'exercice requises sur des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, pour bénéficier du « plan de requalification ».

Ce texte prévoit, par ailleurs, pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet, que la durée de service ne sera pas proratisée. L'activité est donc comptabilisée de la même manière quel que soit le temps de travail.

S'agissant du dispositif de promotion interne prévu par la loi, dit « formation-promotion », s'il est également réservé aux agents d'un grade d'avancement, il n'est en revanche pas limité aux fonctionnaires des communes de moins de 2 000 habitants. Le dispositif est conçu pour favoriser les vocations de fonctionnaires n'étant pas secrétaire général de mairie et souhaitant le devenir, en catégorie B, après avoir suivi la formation et réussi l'examen professionnel. Toutefois, un secrétaire général de mairie peut en bénéficier s'il remplit les conditions statutaires : 8 ans de services effectifs en C et être sur un grade d'avancement.

Il n'existe aucune règle conditionnant ces dispositifs à un lien juridique direct de subordination avec un maire. Les agents en situation de mise à disposition, quelle qu'elle soit, par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), un syndicat de commune ayant pour objet le recrutement d'agents des communes membres, une commune ou un centre départemental de gestion dans le cadre d'un service de remplacement), sont réputés occuper leur emploi d'origine. Ainsi, rien ne s'oppose à ce que les agents recrutés sur des emplois de secrétaire général de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes puissent bénéficier des dispositions du plan de requalification sous réserve du respect des conditions statutaires :

- être adjoint administratif territorial d'un grade d'avancement
- l'emploi d'origine est secrétariat général de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants, exercé depuis au moins quatre ans.

En revanche, un agent recruté à l'origine sur un autre emploi qui serait mis ensuite à disposition d'une commune pour assurer des fonctions de secrétaire général de mairie ne saurait bénéficier du plan de requalification, ces agents n'occupant pas un emploi de secrétaire général de mairie. En revanche, un tel agent peut bénéficier du dispositif de formation-promotion pour devenir secrétaire général de mairie. Par ailleurs, un fonctionnaire ne pouvant être à la fois dans les positions administratives de détachement et de mise à disposition, un agent inscrit sur une liste d'aptitude pourra ensuite être nommé, et donc détaché –stagiaire, dans le cadre d'emplois de promotion sous réserve de mettre fin à sa mise à disposition. Dans le cas d'un EPCI assurant une prestation de service, les agents concernés ne sont pas mis à disposition. Ils assurent une prestation de service de secrétariat général de la commune bénéficiaire. Dès lors que l'emploi créé au sein de ce service est expressément un emploi de secrétaire général de mairie au profit de communes bénéficiaires de moins de 2 000 habitants, et que les conditions statutaires susmentionnées sont remplies, rien ne s'oppose au bénéfice du plan de requalification. Dans ce cas, l'agent peut être nommé stagiaire, détaché dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial de catégorie B, sur un emploi du même service assurant cette prestation, toujours uniquement au bénéfice de communes de moins de 2 000 habitants. De même, un agent promu en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans le cadre du dispositif de



« formation-promotion » peut être nommé détaché-stagiaire dans un tel service, puisque qu'il n'exerce pas dans le cadre d'une mise à disposition.

AVENIR DES CCAS

➤QE JOAN n°8509 du 9 septembre 2025

Si le Roquelaure de la simplification réuni le 28 avril 2025 par le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation a pu s'interroger sur l'opportunité de laisser aux maires la possibilité de déroger au statut d'établissement public administratif d'un CCAS en autorisant leur commune et leur CCAS à délibérer pour ne faire plus qu'une seule personne morale, sans remettre en cause leur existence, le Gouvernement a entendu les craintes qui se sont exprimées à cette occasion, et ne souhaite pas remettre en cause le caractère obligatoire de création des CCAS qui jouent un rôle essentiel dans la détection et l'accompagnement des publics les plus vulnérables.

EXCLUSION DES CONTRACTUELS SECRETAIRES DE MAIRIE DE LA LOI DU 30 DECEMBRE 2023

➤QE JOAN n°9057 du 16 septembre 2025

En application des dispositions de l'article L.332-12 du code général de la fonction publique, une collectivité territoriale peut proposer un nouveau contrat à durée indéterminée à un agent bénéficiant déjà de ce type de contrat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. L'objet de ces dispositions est de permettre la **portabilité** d'un contrat à durée indéterminée que ce soit sur les mêmes fonctions ou sur des fonctions différentes d'un même niveau hiérarchique. Ainsi, dans le cas de fonctions pouvant être occupées par des agents relevant de plusieurs catégories hiérarchiques, la modification de la catégorie de référence nécessite l'établissement d'un nouveau contrat qui pourra également être un contrat à durée indéterminée. En application de ces dispositions, un employeur peut proposer à un secrétaire général de mairie contractuel en contrat à durée indéterminée, assimilé à un emploi de catégorie C, un nouveau contrat à durée indéterminée de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B. Par ailleurs, les articles L. 332-9 et L. 332-10 du code général de la fonction publique disposent qu'un agent contractuel affecté sur un emploi permanent justifiant de 6 années de services publics dans un emploi de même catégorie hiérarchique doit être recruté sur un contrat à durée indéterminée. L'objet de ces dispositions est de permettre de comptabiliser l'ensemble des contrats concourant à l'occupation de fonctions similaires. Dans le cas de fonctions pouvant être occupées par des agents relevant de différentes catégories hiérarchiques, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doit être prise en



compte. Dans ces conditions, un secrétaire général de mairie contractuel assimilé à un emploi de catégorie C sur un contrat à durée déterminée de 3 ans, renouvelé sur un contrat de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B pour un nouveau contrat à durée déterminée de 3 ans, ne pourra être renouvelé ensuite sur un emploi de secrétaire général de mairie que sur un contrat à durée indéterminée.

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

? Vos Questions

RAPPEL : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CODIFICATION DE LA PARTIE REGLEMENTAIRE DU CGFP AU 1^{er} OCTOBRE 2025

Le décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 crée la partie réglementaire du livre III (Recrutement) du CGFP (articles en D et R) du code de la fonction publique et modifie les livres I et II pour les mettre en adéquation avec ce nouveau livre et pour corriger les erreurs matérielles de codification.

Ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication du présent décret, soit au 1^{er} octobre 2025. La publication du Livre IV devrait intervenir à la fin de l'année 2025. L'achèvement de la publication des huit livres de la partie réglementaire du CGFP est toujours prévue pour fin 2026.

Par ailleurs, la codification apporte notamment les modifications suivantes à droit non constant :

- Plusieurs dispositions concernant les **stagiaires** :
 - **La suspension et l'exclusion** temporaire de fonctions ne sont pas prises en compte comme période de stage (**articles R. 327-21 et R. 327-24 du CGFP**).
 - Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de **travail à temps partiel effectuées par le stagiaire sont prises en compte pour leur durée effective (article R. 327-30 CGFP)**.
 - Pour les congés sans traitement : suppression de l'octroi «sous réserve des nécessités de service» : il est désormais accordé de plein droit à l'agent (**article R. 327-44 du CGFP**),
 - Ajout d'un motif pour les congés sans traitement accordés pour raisons familiales au fonctionnaire stagiaire : **pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS lorsque celui-ci est, en raison de sa profession, astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où le fonctionnaire stagiaire exerce ses fonctions (article R. 327-44 du CGFP)**.
 - Le fonctionnaire stagiaire bénéficiant d'un congé sans traitement prévu à l'article R. 327-44 **doit demander à reprendre ses fonctions deux mois au moins avant l'expiration du congé en cours**. Il doit pouvoir justifier à tout moment que sa situation correspond au motif pour lequel il a demandé ce congé (**article R. 327-45 du CGFP**).
 - **Démission** : Le fonctionnaire stagiaire qui veut démissionner adresse sa demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date prévue pour la cessation de fonctions (**Article R327-65 du CGFP**).



- les termes de « prorogation de stage » sont remplacés par ceux de « **prolongation de stage** » à propos de l'agent dont les aptitudes professionnelles ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (**articles R. 327-10, R. 327-11, R. 327-12 et R. 327-13 du CGFP**).

A partir du 1^{er} octobre, il est conseillé de mentionner le nouvel article issu du CGFP plutôt que l'ancien du décret sur les actes des collectivités territoriales.

ATTESTATION D'HONORABILITE

Qu'est-ce qu'une attestation d'honorabilité ?

Depuis le 1^{er} octobre 2025, l'attestation d'honorabilité est obligatoire sur l'ensemble du territoire **pour les professionnels et les bénévoles intervenant dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant (assistants maternels, assistants familiaux, professionnels et bénévoles des crèches, foyers...)**.

La plateforme honorabilité permet de vérifier les antécédents judiciaires des personnes exerçant auprès des mineurs, dans les secteurs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant.

L'attestation d'honorabilité certifie qu'une personne :

- ne fait l'objet d'aucune condamnation inscrite sur le casier judiciaire ;
- ne figure pas au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes (FIAISV).

Sa présentation est obligatoire lors de l'embauche, d'une demande d'agrément, mais également à intervalles réguliers tout au long de la carrière. L'employeur en contrôle la validité et l'authenticité.

Quelles sont les personnes concernées ?

Sur le site honorabilite.social.gouv.fr, une précision a été apportée sur les personnes concernées par la délivrance d'une telle attestation. La démarche est **strictement réservée** aux personnes de **l'aide sociale à l'enfance et des modes de garde du jeune enfant** (moins de 3 ans). Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans d'autres secteurs **est interdite** (enseignement, maternelle, périscolaire, colonie de vacances, santé, sport, structures pour personnes âgées et handicapées,...)



Attestation d'honorabilité
Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance

[Vérifier une attestation](#) | [Demander une attestation](#) | [Se connecter](#)

[Accueil](#) | [Attestation d'honorabilité](#) | [Qui est concerné ?](#) | [Ressources utiles](#) | [Questions - réponses](#) | [Aide](#)

Important : La démarche est **strictement réservée** aux personnes de **l'aide sociale à l'enfance et des modes de garde du jeune enfant** (moins de 3 ans). Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans d'autres secteurs **est interdite** (enseignement, maternelle, périscolaire, colonie de vacances, santé, sport, structures pour personnes âgées et handicapées,...) et peut donner lieu à des poursuites.

Contrôle de l'attestation

L'attestation d'honorabilité est **délivrée par le Président du Conseil départemental, sur demande de**



la personne concernée après :

- vérification du bulletin n°2 du casier judiciaire
- vérification du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

L'attestation d'honorabilité vient en complément de la demande du casier judiciaire effectuée par l'employeur.

La personne candidate à l'emploi ou l'agent en poste présente l'attestation :

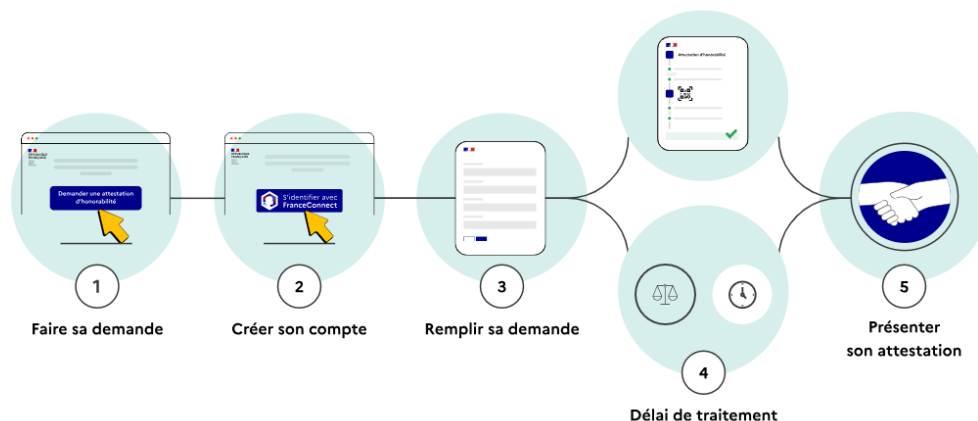
- avant le début de l'activité concernée : l'attestation doit dater de moins de six mois,
- puis tous les trois ans.

L'attestation est conservée par l'employeur ou le responsable pendant une durée maximale de 3 ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.

Procédure

Aller sur le portail <https://honorabilite.social.gouv.fr/jai-besoin-dune-attestation-dhonorabilite>

Les étapes de ma demande d'attestation d'honorabilité





1 **Faire sa demande**

Je clique sur « Demander une attestation d'honorabilité »

2 **Créer son compte**

Je me connecte via FranceConnect 

3 **Remplir sa demande**

Je remplis les champs concernés

4 **Délai de traitement**

Je suis prévenu par mail, sous 15 jours environ, que mon attestation est disponible et à télécharger sur mon espace personnel.

Si je ne reçois pas d'attestation: soit j'ai des antécédents judiciaires m'empêchant d'obtenir l'attestation, soit ma demande fait l'objet d'un examen plus long.

5 **Présenter son attestation**

Je présente mon attestation à mon employeur ou je l'ajoute à mon dossier de demande d'agrément.

[Demander une attestation d'honorabilité](#)

Le moyen **le plus rapide et le plus sécurisé** pour obtenir mon attestation d'honorabilité est d'utiliser la connexion par FranceConnect.

Comment interpréter les informations figurants sur l'attestation d'honorabilité ?

L'employeur ou le responsable de l'établissement doit être très vigilant aux deux mentions inscrites sur l'attestation et notamment aux informations portées à sa connaissance concernant l'absence ou l'existence d'inscription au FIJAISV :

- **« Ne fait l'objet d'aucune incapacité d'exercice »** : cela signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation définitive entraînant incapacité d'exercice.

La case de cette mention est systématiquement « cochée » puisque l'absence d'incapacité conditionne la délivrance de l'attestation.

- **« Ne fait l'objet d'aucune mise en examen ou condamnation non définitive inscrite au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) »** :
 - **si la case** de cette mention **est « cochée »** cela signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation non définitive ou mise en examen inscrite au FIJAISV.
 - **si la case** de cette mention **n'est « pas cochée »** cela signifie que la personne, sans être frappée d'incapacité, fait néanmoins l'objet d'une condamnation non définitive ou mise en examen inscrite au FIJAISV.

Dans ce dernier cas, l'employeur ou le responsable de l'établissement peut, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs, ne pas recruter cette personne ou prononcer à son encontre, si



elle est déjà en poste, une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente (conformément à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles).

L'employeur ou le responsable de l'établissement doit prendre contact avec le conseil départemental afin d'obtenir davantage d'informations.

Que faire en cas de non-présentation d'attestation d'honorabilité ?

- **Lors de l'embauche :** l'employeur ou le responsable de l'établissement ne peut pas recruter le professionnel ou permettre au bénévole d'intervenir dans la structure.
- **En cours d'activité :** En principe, l'employeur ou le responsable de l'établissement doit faire cesser l'activité du professionnel ou bénévole concerné. Mais dans un premier temps, il doit interroger le salarié sur la raison de la non-délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique. Il doit aussi se rapprocher des services du Conseil départemental pour s'assurer que la non-délivrance n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires.

Qui est concerné par l'obligation de vérifier l'authenticité des attestations d'honorabilité ?

- **Gestionnaire d'établissements sociaux et médico-sociaux de protection de l'enfance** (Foyers de l'enfance, Services d'action éducative en milieu ouvert, Maisons d'enfants à caractère social, Lieux de vie et d'accueil, Pouponnières à caractère social, Villages d'enfants, etc.)
- **Gestionnaire d'établissements d'accueil du jeune enfant** (crèche, micro-crèche, crèche parentale, halte-garderie)
- **Autorité en charge** de délivrer l'agrément des assistants maternels et familiaux

Textes

- *Loi n°2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie.*
- *Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code.*
- *Arrêté du 8 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité »*
- *Arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance*
- *Article L133-6 du code de l'action sociale et des familles*

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 8 octobre 2025

Deux textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière ainsi qu'une présentation d'une



synthèse de l'index de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique territoriale.

Les deux textes étaient des mesures de simplification relatives à la FPT et étaient représentés car ils avaient recueilli un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors de la plénière du 17 septembre :

- **Le 1^{er} texte est le projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la FPT.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (14).
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (10).
- **Le 2^{ème} texte est un projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale.**

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

- Collège employeur : Unaniment favorable (14).
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorables (10).

→ Prochaine séance le 12 novembre 2025



VU SUR LE NET

VERS DES CONDITIONS SIMPLIFIÉES D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES AGENTS TERRITORIAUX EN CATÉGORIE B

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

FONCTION PUBLIQUE : LE QUIZ DE LA SEMAINE

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

RETRAITE : FOCUS SUR LES NOUVELLES RÈGLES APPLICABLES AUX PENSIONS DES AGENTS PUBLICS

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



UN GUIDE POUR SE PREPARER A L'EPREUVE D'ENTRETIEN COLLECTIF AU CONCOURS DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

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

AGENTS PUBLICS : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A 5 ANS, L'HEURE DU BILAN

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

SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE : QUATRE ANNEES POUR PASSER DES CATEGORIES B A A

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

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE

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

LA COUR DES COMPTES PROPOSE DE PLACER LES POLICIERS MUNICIPAUX SOUS L'AUTORITE DES PREFETS LORS DE GRANDS EVENEMENTS

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

ATTESTATION D'HONORABILITE : REFUS DE 1733 ATTESTATIONS EN RAISON DE CONDAMNATIONS INCOMPATIBLES AVEC UN CONTACT AUPRES DE MINEURS

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

RECRUTEMENT, CONTRACTUELS, RETRAITE : LES TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL S'ACCELERENT

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

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL 14e ÉDITION

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

UNE « ATTESTATION D'HONORABILITE » A DEMANDER POUR TOUS LES INTERVENANTS AUPRES D'ENFANTS

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



LE GUIDE DES PRIMES 2025 POUR LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

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

TOUT SAVOIR SUR LES DROITS A CONGES ANNUELS DES AGENTS PUBLICS

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

DISPONIBILITE POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES AGENTS PUBLIC : TOUT CE QUI VA CHANGER

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

SUSPENSION DE LA REFORME DES RETRAITES JUSQU'EN 2027 : QUELLES CONSEQUENCES POUR LA FPT ?

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

RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES – SYNTHÈSE NATIONALE DU RSU 2023 – DGCL OCTOBRE 2025

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

RAPPORTS ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE - FAITS ET CHIFFRES – ÉDITIONS 2025

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