



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 notamment le RIFSEEP et la retraite progressive.

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



TEXTES

IRA

Le décret n°2025-961 du 8 septembre 2025 modifiant le décret n° 99-854 du 4 octobre 1999 relatif au régime indemnitaire des élèves des instituts régionaux d'administration modifie les modalités de calcul de l'indemnité de maintien de rémunération versée à certains élèves des instituts régionaux d'administration afin d'en exclure le montant de l'indemnité de stage perçue en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat et prévue à l'article 2 du décret n° 99-854 du 4 octobre 1999 modifié relatif au régime indemnitaire des élèves des instituts régionaux d'administration. Il permet ainsi de rendre effectif le bénéfice de l'indemnité de stage pour les élèves bénéficiaires de l'indemnité de maintien de rémunération.

Jo du 9 septembre 2025

ETABLISSEMENT D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Le décret n°2025-941 du 8 septembre 2025 relatif aux obligations de transmission de documents aux caisses d'allocations familiales par les établissements et services d'accueil du jeune enfant fixe la liste et les modalités de transmission des documents de nature comptable et financière devant être transmis par les établissements et services d'accueil du jeune enfant aux organismes débiteurs de prestations familiales.

Jo du 9 septembre 2025

EHPAD : ROLE DES INFIRMIERS ET MEDECINS COORDONNATEURS

Le décret n°2025-897 du 4 septembre 2025 relatif aux missions et conditions d'exercice des infirmiers et médecins coordonnateurs en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) modifie la liste et le contenu des missions des médecins coordonnateurs en EHPAD et prévoit les modalités du recours à la télécoordination.

Il permet également la reconnaissance des infirmiers coordonnateurs en EHPAD en définissant leur rôle et leurs missions.

Il apporte enfin des précisions sur le rapport annuel d'activité médicale qui doit être établi dans les EHPAD et sa remontée dans le cadre d'un traitement de données au niveau national.

Jo du 6 septembre 2025



REGIME INDEMNITAIRE : RIFSEEP

Le décret n°2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale introduit plusieurs dispositions réglementaires relatives aux régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale.

Ce texte actualise l'intitulé et certaines dispositions du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pour prendre en compte l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique et la création du corps des psychologues du ministère de la justice :

➡ il est désormais fait renvoi à l'article L.714-4 du code général de la fonction publique, et non plus aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984.

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

➡ il actualise les annexes pour tenir compte des équivalences définitives des cinq cadres d'emplois suivants :

- **Ingénieurs territoriaux** (corps d'équivalence : Ingénieurs des travaux publics de l'Etat) ;
- **Techniciens territoriaux** (corps d'équivalence : Techniciens supérieurs du développement durable) ;
- **Psychologues territoriaux** (corps d'équivalence : Psychologues du ministère de la justice) ;
- **Conseillers des activités physiques et sportives** (corps d'équivalence : Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse) ;
- **Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique** (corps d'équivalence : Personnel de direction d'établissement d'enseignement et de formation).

Ces cinq cadres d'emplois sont supprimés de l'annexe 2 qui prévoyait respectivement leur équivalence provisoire pour le bénéfice du RIFSEEP. L'annexe 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 avait été créée par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 afin de favoriser un déploiement plus homogène du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale en créant une homologation provisoire pour les cadres d'emplois dont le corps homologue historique figurant en annexe 1 ne bénéficie pas encore du RIFSEEP.

Jo du 5 septembre 2025

COTISATIONS

Le décret n°2025-887 du 4 septembre 2025 relatif aux modalités d'applications de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale décline les modalités d'application des allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale et d'autres exonérations spécifiques dans le cadre résultant de la LFSS pour 2025. Il fixe ainsi pour 2026 les paramètres de calcul de la réduction générale dégressive devenue l'unique composante de ces



allègements (revenus d'activité maximaux éligibles, coefficient maximal de réduction, dégressivité) et prévoit les dispositions réglementaires nécessaires à la mise en place du comité de suivi de la réforme des allègements généraux. Il tire par ailleurs les conséquences de cette réforme sur certaines exonérations spécifiques (LODEOM, aide à domicile), en adaptant les dispositions réglementaires concernées.

Jo du 5 septembre 2025

APPRENTISSAGE

Le décret n°2025-860 du 29 août 2025 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage détermine les valeurs de carence des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} septembre 2025, s'agissant des certifications dont France compétences a identifié qu'elles ne disposaient pas encore de niveau de prise en charge.

Jo du 30 août 2025

RECENSEMENT

L'arrêté du 25 août 2025 fixant les coefficients correctifs mentionnés à l'article 30 du décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population prévoit que pour l'enquête de recensement de 2026, le taux de collecte par Internet à prendre en compte vaut **0,685**. Le coefficient correctif pour la partie de la dotation correspondant aux habitants est de **0,73**. Le coefficient correctif pour la partie de la dotation correspondant aux logements est de **0,83**.

Jo du 31 août 2025



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

RETRAITE PROGRESSIVE

➤ Foire aux questions relative à la retraite progressive dans la fonction publique

– DGAFP, 1^{er} septembre 2025

Cette foire aux questions présente le dispositif de retraite progressive dans la fonction publique en répondant aux questions relatives aux bénéficiaires, aux modalités de dépôt des demandes de retraite progressive, à la période concernée et à la fin de cette période.

➤ Note de la CNRACL du 1^{er} septembre 2025

Retraite progressive : l'âge d'ouverture abaissé à partir du 1^{er} septembre 2025

A partir du 1^{er} septembre 2025, vous pourrez bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans.

La retraite progressive à partir de 60 ans s'appliquera aux demandes de retraites progressives prenant effet à **partir du 1^{er} septembre 2025**.

3 conditions à remplir :

- **Âge** : avoir au moins 60 ans (aucune limite d'âge maximale n'est prévue).
- **Durée d'assurance** : justifier d'au moins 150 trimestres (soit 37,5 ans) tous régimes confondus.
- **Activité professionnelle** : exercer une activité à temps partiel.

A noter, les services en ligne du site [Info Retraite](#) mettront à jour cette nouvelle règle en 2 étapes :

- dès le 1^{er} septembre 2025 le service **Simulation** sera disponible ;
- à partir du 1^{er} décembre 2025, vous pourrez réaliser une demande via le service de **Demande de retraite progressive**.

Pour plus d'informations, consultez l'article « [Demander ma retraite progressive](#) » sur le site de la [CNRACL](#).



CONTRAT ADULTE RELAIS

Instruction du ministère chargé de la ville relative au recrutement des adultes-relais, à l'animation territoriale de la médiation sociale et à la professionnalisation des opérateurs de la médiation sociale et de leurs salariés du 8 septembre 2025

Cette instruction destinée aux Préfets rappelle que le dispositif adultes-relais constitue un levier au service de la politique de la ville et de l'amélioration de la vie quotidienne dans les quartiers populaires et que par leur présence dans l'espace public, les établissements scolaires ou les structures d'accès aux droits, ces professionnels de la médiation sociale contribuent chaque jour à prévenir les conflits et à renforcer les liens sociaux.

Cette instruction établit le cadre stratégique de déploiement du dispositif adultes-relais. Elle précise les principes directeurs en matière de recrutement des adultes-relais, d'animation territoriale de la médiation sociale et de professionnalisation des opérateurs de la médiation sociale et de leurs salariés.

RETRAITE : PEP's EVOLUTION TECHNIQUE DES SERVICES DE SIMULATION ET DE LIQUIDATION DE RETRAITE CNRACL

L'offre de service au titre des départs à la retraite continue de s'améliorer pour mieux répondre à vos besoins.

Les services PEP's « Simulateur de retraite » et « Demande de retraite CNRACL et RAFP » ont évolué techniquement le 9 septembre pour vous permettre une utilisation sereine via une amélioration des conditions de navigation et la résolution des sources de déconnexion. Dans le cas où vous auriez enregistré la page d'accès à ces services en favori, c'est désormais la page du tableau de bord PEP's qui s'affiche lors de votre connexion.



JURISPRUDENCE

TITRES-RESTAURANT ET ACTION SOCIALE

➤ **CAA de Lyon, n°24LY03649 du 4 avril 2025**

Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle que l'octroi de titres-restaurant relève de l'action sociale des collectivités.

RECOURS ABUSIF AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

➤ **TA de Grenoble, n°2206996 du 8 juillet 2025**

Dans ce jugement, les juges administratifs ont condamné une commune à verser des dommages et intérêts à un agent en réparation des préjudices subis du fait d'un recours abusif aux contrats à durée déterminée avec une succession de contrats à durée déterminée pendant près de dix ans, alors que les fonctions exercées correspondaient à des besoins permanents.

DISPONIBILITE ET CANDIDATURE A UN EMPLOI PERMANENT

➤ **CAA de Paris, n°23PA0535 du 3 juillet 2025**

Dès lors que la mise en disponibilité d'un fonctionnaire pour convenances personnelles n'entraîne pas la radiation des cadres ni, par suite, la perte de la qualité de fonctionnaire, un agent placé dans cette position statutaire est légalement fondé à présenter sa candidature à un emploi permanent d'une collectivité.

MISE EN DEMEURE ET RADIATION DES CADRES

➤ **CAA de Paris, n°24PA03848 du 30 avril 2025**

Lorsque l'administration notifie la mise en demeure, préalable à la radiation des cadres d'un agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, elle ne peut, si elle décide de radier des cadres cet agent, regarder cette mise en demeure comme opposable que si l'intéressé n'a pas retiré le **pli à l'expiration du délai de garde de quinze jours calendaires** prévu par l'article R. 1-1-6 du code des postes et des communications électroniques.



En cas de retour à l'administration, au terme du délai de mise en instance, du pli recommandé contenant la décision, la notification est réputée avoir été régulièrement accomplie à la date à laquelle ce pli a été présenté à l'adresse de l'intéressé, dès lors du moins qu'il résulte :

- soit de mentions précises, claires et concordantes portées sur l'enveloppe ;
- soit, à défaut, d'une attestation du service postal ou d'autres éléments de preuve, que le préposé a, conformément à la réglementation en vigueur, déposé un avis d'instance informant le destinataire que le pli était à sa disposition au bureau de poste.

Compte tenu des modalités de présentation des plis recommandés prévues par la réglementation postale, doit être regardé comme portant des mentions précises, claires et concordantes suffisant à constituer la preuve d'une notification régulière **le pli recommandé retourné à l'administration auquel est rattaché un volet " avis de réception " sur lequel a été apposée la date de vaine présentation du courrier et qui porte, sur l'enveloppe ou l'avis de réception, l'indication du motif pour lequel il n'a pu être remis.**

En l'espèce, le pli recommandé adressé à l'agent a été présenté au domicile de l'intéressé, mis en instance, puis retourné à la commune avec la mention « avisé et non réclamé », corroborée par l'historique informatique de La Poste.

Les juges d'appel ont considéré que ces éléments clairs, précis et concordants étaient de nature à apporter la preuve de la notification régulière du pli et que l'agent devait, dès lors, être regardée comme ayant été informé de ce qu'il avait la possibilité de retirer le courrier de mise en demeure au bureau d'instance. Ils ont estimé qu'une mise en demeure "avisée et non réclamée" suffit à établir l'abandon de poste.

PROTECTION FONCTIONNELLE

➤ CAA de Douai, n°23DA02156 du 25 juin 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont rappelé que lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet.

Une faute d'un agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité, doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, les juges administratifs ont précisé que la protection fonctionnelle ne peut pas être accordée aux agents faisant l'objet de poursuites devant la Cour de discipline budgétaire et financière, qui n'ont pas le caractère de sanctions pénales mais financières.



NON-RENOUVELLEMENT D'UN CDD : NON RESPECT DU DELAI DE PREVENANCE ET INDEMNISATION DE L'AGENT

➤ TA de Bordeaux, n°2301219 du 15 avril 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent qu'un agent public recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat mais que, **l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service** qui s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

Il appartient à l'autorité administrative, lorsque l'agent soutient que la décision de renouvellement n'a pas été prise dans l'intérêt du service, **d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat**. À défaut de fournir ces motifs, la décision de non-renouvellement doit alors être regardée comme ne reposant pas sur des motifs tirés de l'intérêt du service.

En outre, les juges du tribunal administratif ont estimé qu'en ne respectant pas le délai de prévenance d'un mois auquel la collectivité était tenue, elle avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

SECTEUR PRIVE : DROIT AU REPORT DES CONGES PAYES

➤ Cour de cassation, n°23-22.732 du 10 septembre 2025

Dans cette décision, les juges de cassation ont rappelé que pour le droit européen, l'objectif du congé payé est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi de profiter d'une période de détente et de loisirs ; alors que l'objectif du congé de maladie est de permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé.

Puisque la maladie l'empêche de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce qu'ils soient reportés. Toutefois, il faut que l'arrêt maladie soit notifié par le salarié à son employeur.

La Cour de cassation met ainsi le droit français en conformité avec le droit européen et confirme l'arrêt de la cour d'appel.



DISCIPLINE : PRESENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL DURANT UNE EXCLUSION TEMPORAIRE

➤ **CAA de Nancy, n°22NC01386 du 13 mai 2025**

Les juges d'appel confirment la décision d'un maire ayant prononcé une exclusion temporaire de deux ans à l'encontre d'un adjoint technique territorial aux motifs :

- d'être entré à plusieurs reprises sur son lieu de travail alors qu'il faisait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire ;
- d'avoir adopté une attitude harcelante et menaçante à l'égard de sa supérieure hiérarchique ;
- de s'être présenté sur son lieu de travail malgré un arrêté de suspension de fonctions.

Les juges d'appel ont considéré que ces faits constituaient des manquements caractérisés à ses obligations d'obéissance hiérarchique et d'exemplarité. Compte tenu de la gravité de ces manquements et de leur caractère répété, de l'attitude particulièrement désinvolte dont a pu faire preuve l'agent à l'égard de sa hiérarchie et de la circonstance qu'il venait de faire l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de quatre mois pour avoir exercé une activité privée sans autorisation préalable, les juges ont estimé que le maire n'avait pas, dans les circonstances de l'espèce, infligé au requérant une sanction disproportionnée en décidant son exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée de deux ans.

DISCIPLINE : EXERCICE D'UNE ACTIVITE PRIVEE LUCRATIVE EN ARRET MALADIE

TA de Montreuil, n° 2417135 du 11 juillet 2025

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent d'abord que toute sanction disciplinaire autre que celles du premier groupe nécessite la consultation préalable du conseil de discipline, et qu'il incombe au juge de vérifier la réalité des faits reprochés, leur gravité et la proportionnalité de la sanction.

Le tribunal administratif confirme ensuite que l'exercice d'une activité privée lucrative sans autorisation, alors que l'agent est en congé de maladie, constitue bien une faute disciplinaire.

Toutefois, les juges ont considéré que la révocation prononcée, était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation au regard de la gravité relative des faits.

DISCIPLINE

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

Les juges d'appel ont considéré que le fait pour un agent d'utiliser la carte de carburant du service à des fins personnelles, à plusieurs reprises, constituait une faute passible de sanction quand bien même le préjudice avéré se soit limité à la somme de 283,11 euros pour la collectivité et qu'aucun antécédent disciplinaire ne ressorte du dossier de l'agent.



Les juges administratifs ont estimé que l'autorité territoriale n'avait pas commis d'erreur d'appréciation en décidant de prononcer la sanction d'abaissement d'échelon, relevant du deuxième groupe de l'échelle des sanctions applicables, qui n'est pas disproportionnée.

TELETRAVAIL ET TEMPS PARTIEL

➤ TA de Nantes n°2104130 du 25 juillet 2025

Les juges de premières instances ont considéré que le refus de télétravail pour un agent à 80% n'était pas discriminatoire, dès lors que l'intérêt du service était légitime et que les agents à temps plein n'étaient pas dans une situation comparable.

En l'espèce, un agent travaillant à temps partiel (80 %) conteste le refus de télétravail. L'administration a motivé son refus par la nécessité de garantir une présence suffisante dans les services, dans un contexte de forte augmentation des demandes de télétravail.

DISCIPLINE : POLICE MUNICIPALE

➤ CAA de Lyon, n°23LY03011 du 10 septembre 2025

Les juges ont estimé que la falsification délibérée par un agent de police municipale d'un certificat médical pour l'obtention d'une autorisation de port d'arme est susceptible de mettre en jeu la sécurité des personnes et alors même que l'agent fait état de bons états de service. En conséquence, la sanction de révocation prononcée n'apparaît pas disproportionnée.

REFUS D'IMPUTABILITE AU SERVICE D'UN ACCIDENT DE TRAJET

➤ TA d'Orléans, n°2303796 du 18 septembre 2025

Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, **sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.** En l'espèce, l'administration a considéré que le fait que l'agent s'est détourné de son itinéraire pour assister au spectacle de son enfant est de nature à détacher l'accident du service.

Le tribunal administratif a considéré que cet accident survenu à l'occasion d'un détour, près d'une heure trente après le départ de l'agent de son lieu de travail, **ne peut être regardé en considération de cette durée excessive comme s'étant produit sur le trajet normal et par suite justifié par les nécessités de la vie courante, à la différence d'un simple détour pour récupérer son enfant.** Le juge a estimé que ces éléments détachaient l'accident du service. La requête a été rejetée.



QUESTIONS ECRITES

RESPONSABILITE FINANCIERE DES GESTIONNAIRES PUBLICS ET PROTECTION DES CADRES TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°4341 du 28/08/2025

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics unifié entre ordonnateurs et comptables est mis en place depuis le 1^{er} janvier 2023. Les services des directions départementales des finances publiques ont accompagné sur les territoires le déploiement de cette réforme par des actions de communication, notamment auprès des gestionnaires territoriaux. Ce nouveau régime vise à favoriser la responsabilisation des gestionnaires publics, en sanctionnant les fautes graves aux règles d'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens publics, ayant causé un préjudice financier significatif pour la collectivité. Ces infractions, applicables aux personnels, fonctionnaires ou contractuels, quelle que soit la fonction publique à laquelle ils appartiennent, sont sanctionnées par des peines d'amendes plafonnées à six mois de rémunération annuelle ou à un mois pour les infractions formelles.

Le déploiement de cette réforme a conduit à s'interroger sur l'application du droit à la protection fonctionnelle, qui se concrétise notamment par une prise en charge des frais d'avocat de l'agent et des condamnations civiles prononcées contre lui en cas de faute de service, sans faute personnelle détachable. **Dans sa décision n°497840 du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a jugé que les agents des trois versants de la fonction publique ne peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle, dont les dispositions relèvent des articles L.134-1 et suivants du code général de la fonction publique. En effet, les sanctions financières prononcées par la Cour des comptes ne revêtent pas un caractère pénal mais relèvent d'un régime de responsabilité spécifique aux gestionnaires publics.** Le Conseil d'État a néanmoins ajouté que si cette protection est inapplicable à un agent poursuivi devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, il est toujours loisible à l'administration de lui apporter un soutien, notamment sous la forme d'une assistance juridique ou technique, ce soutien relevant de sa seule appréciation et non d'une obligation légale.

À la lumière de cette décision, **une circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 précise les formes et les modalités du soutien qui peut être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes.** Il appartient aux collectivités territoriales de préciser ces éléments au regard de leur propre organisation et également de développer des actions pour prévenir ce risque (mise en place d'un contrôle interne financier, cartographie des risques).



DIFFICULTES DE RECRUTEMENT D'AGENT CONTRACTUEL DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 40 000 HABITANTS

➤QE JOS n°4733 du 28/08/2025

Les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 fixent les conditions d'accèsion aux différents emplois administratifs de direction dont fait partie l'emploi de DGS. Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance. **L'article L.343-1 du CGFP** prévoit que l'emploi de DGS d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, le recrutement temporaire d'un agent contractuel sur un tel emploi peut être autorisé. **L'article L.332-14 du CGFP** ouvre en effet cette possibilité pour motif de continuité du service et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

Ce recrutement sur contrat d'un an maximum, prolongeable d'une année supplémentaire, ne peut se faire qu'à l'issue d'un processus ordinaire de recrutement d'un agent titulaire n'aboutissant pas et mettant en péril la continuité du service dans la commune concernée.

Une fois le recrutement contractuel effectué, la commune doit poursuivre la démarche de recrutement d'un fonctionnaire afin que cette situation ne perdure pas au-delà des conditions posées par **l'article L.332-14 du CGFP**.

STATUT DEONTOLOGUE DES ELUS

➤QE JOS n°3224 du 21/08/2025

L'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 a introduit le droit, pour chaque élu local, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de la charte de l'élu local définie à **l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT)**. En application de cette même disposition, **le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local et son arrêté d'application** déterminent les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local. Le référent déontologue assure une mission de conseil auprès des élus locaux.

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 23 octobre 2024 n°474661, a précisé que "le législateur, en créant un régime propre au référent déontologue, n'a pas entendu soumettre ce dernier, dans son domaine de compétence, aux dispositions de la loi du 31 décembre 1971 portant réformes de certaines professions judiciaires et juridiques" en ce qu'elles encadrent la délivrance de consultations juridiques.

En outre, les fonctions de référent déontologue peuvent être exercées à titre bénévole ou donner lieu à une indemnisation, laquelle vise à compenser les charges liées à l'exercice de ces missions et exclut toute idée de bénéfice. **Le référent ne peut ainsi être considéré comme un opérateur économique intervenant sur un marché, son activité ne saurait par conséquent être assimilée à une prestation de service.** Elle peut au contraire être définie comme l'accomplissement d'une tâche précise et



limitée, détachable des missions permanentes de la collectivité, ce qui correspond à la notion de vacataire énoncée par **la circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat**. La relation n'est pas contractuelle : la désignation du référent déontologue et son éventuelle indemnisation ne relèvent que de la délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Lorsque la collectivité décide d'indemniser son référent déontologue, cette indemnisation prend la forme de vacations (**article R. 1111-1-C du CGCT**), dont les montants forfaitaires ne peuvent dépasser des plafonds.

REGLES DE LEGALITE APPLICABLES A L'ELECTION DES ADJOINTS AU MAIRE EN DE LIEN FAMILIAL AVEC UN AGENT COMMUNAL

➤QE JOS n°4819 du 21/08/2025

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie (**article L. 231 du code électoral**). Les fonctions de conseiller municipal sont, en outre, incompatibles avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre communal d'action sociale, du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), ou au sein des services de ce même EPCI (**article L. 237-1 du code électoral**).

En application de **l'article L. 333-2 du code général de la fonction publique**, l'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille (son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin).

En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche le conseil municipal d'élire comme adjoint au maire un de ses membres dont la conjointe occupe au jour de l'élection des fonctions d'agent communal.

Toutefois, à la suite de son élection, l'adjoint au maire, disposant de délégations du maire en ce sens, est susceptible d'être amené à se prononcer sur la carrière de son épouse. Cette situation n'est pas exempte de risque de qualification de prise illégale d'intérêts, définie comme « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* ».

En effet, si la qualification de prise illégale d'intérêts relève, au cas par cas, de la seule appréciation du juge, ce délit peut être caractérisé en cas de liens patrimoniaux (gains, avantages personnels) mais aussi de liens moraux, tels que des liens familiaux ou d'affection.

A cet égard, il ressort notamment de la jurisprudence que le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur des emplois de sa collectivité est susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêt (**Cour de cassation, chambre criminelle, 8 mars 2006, no 05-85276 ; 26 novembre 2019, n°18-87.046, 4 mars 2020, n° 19-83.390**). En outre, aux termes de **l'article 2 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013** relative à la transparence de la vie publique, applicable à toutes les personnes titulaires d'un mandat électif local, « *constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer* ».



l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». Dès lors, le cas d'un adjoint au maire en charge de la délégation du personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec l'un des employés de la commune, dont il peut être amené à se prononcer sur l'évolution de carrière, est susceptible de caractériser une situation de conflit d'intérêts.

Le décret n°2014-90 du 31 janvier 2014 précise les obligations de déport qui s'imposent à un élu local dans une telle hypothèse. Ainsi, son article 6 prévoit que lorsque le conseiller municipal titulaire d'une délégation de signature du maire estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il lui appartient d'informer par écrit le délégant des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Un arrêté du délégant détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences. Le maire peut soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un autre délégué, dans le silence de la loi sur ce dernier point.

REFUS PAR UN AGENT COMMUNAL D'EXERCER DES FONCTIONS DE REGISSEUR DE RECETTES

➤ QE JOS n°04202 du 21/08/2025

Les **articles R. 1617-1 à R. 1617-18 du code général des collectivités territoriales (CGCT)** fixent l'organisation et le contrôle des régies de recettes et d'avances, instituées selon les prescriptions du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. Conformément à **l'article R. 1617-3 du CGCT**, le régisseur est nommé par décision de l'ordonnateur de la collectivité ou de l'établissement, sur avis du comptable public assignataire. Cette nomination relève d'une procédure formelle qui doit être notifiée à l'intéressé. **La prise de fonctions du régisseur ne peut intervenir qu'après l'acceptation expresse de sa nomination par l'intéressé. L'instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006** prescrit que l'agent nommé doit signer l'acte de nomination en y apposant de sa main la mention manuscrite « Vu pour acceptation ». Cette formule obligatoire manifeste expressément la volonté du régisseur d'accepter les responsabilités personnelles et pécuniaires inhérentes à la gestion de la régie.

Les responsabilités de régisseur constituent une partie substantielle des missions confiées à l'agent territorial, et elles doivent figurer dans sa fiche de poste. **Si la modification de celle-ci intervient alors que l'agent est déjà en poste, il a la possibilité de refuser cette responsabilité, auquel cas une mobilité professionnelle ou un aménagement différent des tâches entre agents doit être travaillé.** Si la fiche de poste comprend déjà les missions de régisseur lorsque l'agent candidate sur le poste, il n'est pas fondé à refuser de prendre cette responsabilité si sa candidature est retenue. L'agent peut alors seulement refuser de donner suite à sa candidature, ou accepter de prendre le poste avec les missions de régisseur qu'il comporte.



DELAIS D'INSTRUCTION DES AUTORISATIONS DE PORT D'ARME DES POLICIERS MUNICIPAUX

➤QE JOAN n°7246 du 12/08/2025

L'article L. 511-5 du code de la sécurité intérieure (CSI) prévoit que les agents de police municipale peuvent être autorisés par le préfet, sur demande motivée du maire, à porter une arme, sous réserve de l'existence d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat.

Lorsque le préfet reçoit une demande de port d'armes, il est tenu de vérifier que l'agent remplit un certain nombre de conditions et notamment qu'il présente les garanties d'honorabilité requises pour porter cette arme.

Dès que l'agent de police municipale a réalisé sa formation initiale d'application et obtenu ses agréments par le procureur de la République et le préfet de département, il peut exercer les fonctions d'agent de police municipale, indépendamment de l'obtention de l'autorisation de port d'armes.

En l'état du droit, ils ne peuvent pas constater les infractions liées à la consommation de stupéfiants.

Le Conseil constitutionnel a ainsi censuré une disposition législative prévoyant d'étendre aux policiers municipaux la possibilité de constater par procès-verbal certaines infractions et notamment l'usage de stupéfiants (*décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021*).

Toutefois, dans le cadre du « Beauvau des polices municipales » lancé par le Gouvernement afin de soutenir l'action des polices municipales, une réflexion est menée afin d'élargir les prérogatives judiciaires des agents de police municipale.

DISSOLUTION D'UN SYNDICAT MIXTE ET SORT DES AGENTS CONTRACTUELS

➤QE JOS n°3657 et 4704 du 04/09/2025

L'article L.5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) fixe les conditions de répartition du personnel en cas de dissolution d'un syndicat de communes. Ces dispositions sont applicables aux syndicats mixtes constitués, soit exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit uniquement d'EPCI, dits « syndicats mixtes fermés » (SMF), conformément à **l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales**. Par ailleurs, la répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégageant des cadres. Ceux-ci sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent donc les charges financières correspondantes. La règle de non-dégageant des cadres protège et concerne tous les fonctionnaires. Elle implique également la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement (*CE, n°65119, 19 décembre 1986*).



En revanche, cette règle ne peut pas s'appliquer aux agents contractuels puisque, n'appartenant pas à un cadre d'emplois, ils ne peuvent être dégagés des cadres. *La cour administrative d'appel de Bordeaux l'a confirmé dans un arrêt du 13 octobre 2003 (n°0BX00403).* **Cependant, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels (CAA, n°14BX02134, 19 mai 2016), notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée.**

Une décision du **Conseil d'État du 26 avril 2024 (n° 471833)** conduit toutefois à nuancer cette position. Devant se prononcer sur les conditions de dissolution d'un syndicat mixte fermé, le Conseil d'État a établi un lien entre la dissolution du syndicat et la restitution de ses compétences à ses membres, et par la suite l'application de dispositions spécifiques en matière de répartition des personnels. Le Conseil d'État a ainsi jugé que : « *Il résulte de ces dispositions [IV bis de l'article L.5211-4-1 du code général des collectivités territoriales], qui sont applicables aux syndicats mixtes fermés, constitués exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale, en vertu de l'article L. 5711-1 du même code, qu'en cas de restitution d'une compétence aux communes ou établissements publics de coopération intercommunale membres d'un syndicat mixte, y compris dans le cas où, ce syndicat devant être dissous, il leur restitue l'ensemble de ses compétences, les comités sociaux territoriaux placés auprès de ce syndicat et auprès des communes ou établissements publics de coopération intercommunale membres sont obligatoirement consultés sur la convention par laquelle le syndicat et ses membres déterminent, d'un commun accord, la répartition des agents* ».

Il en ressort donc que, dans le cas où un syndicat mixte fermé doit être dissous et qu'il restitue à ses membres l'ensemble de ses compétences, il y a lieu d'appliquer **le IV bis de l'article L.5211-4-1 du CGCT** pour la mise en œuvre des modalités de répartition du personnel. Celles-ci s'appliquent à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Dans cette hypothèse, **les fonctionnaires et les agents contractuels qui ont été précédemment mis à disposition du syndicat mixte fermé dans le cadre du I de l'article L5211-4-1 doivent rejoindre leur administration d'origine et les autres agents être répartis entre les anciens membres du syndicat.** S'agissant en revanche des syndicats mixtes régis par les dispositions de **l'article L.5721-2 du CGCT**, dits « **syndicats mixtes ouverts** », aucune disposition législative ne règle les modalités de répartition de leur personnel en cas de dissolution.

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



INDEMNITE POUR TRAVAIL DOMINICAL DES AGENTS TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°05244 du 04/09/2025

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

Par ailleurs, certains agents territoriaux appartenant aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale peuvent également bénéficier de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et des jours fériés. Instituée par le décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 et l'arrêté du 16 novembre 2004 modifié, cette indemnité est initialement prévue pour les agents hospitaliers qui exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié sur la base de huit heures de travail effectif. Son montant de référence, récemment revalorisé par l'arrêté du 22 décembre 2023, est passé de 44,89 à **60 euros**.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, pris en application du principe de parité défini à l'article L.714-4 du code général de la fonction publique, établit des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FDT) et les corps de la fonction publique de l'État. Ainsi, plusieurs cadres d'emplois paramédicaux de la FPT sont assimilés aux corps paramédicaux civils du ministère de la défense, selon le tableau C de l'annexe 1 du décret précité. Ces équivalences permettent, sous réserve de délibération, aux cadres d'emplois concernés de percevoir l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et des jours fériés dont le montant est supérieur à l'IHTDJF.

En outre, les agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, si une délibération le prévoit, une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié en application du décret n° 2008-797 du 20 août 2008 et de l'arrêté pris le même jour. Son montant plafonné à **46,53 euros** évolue également dans les mêmes proportions que la valeur annuelle du traitement des fonctionnaire d'État afférent à l'indice 100 majoré, et demeure dans tous les cas, supérieur au montant de l'IHTDJF.

En tout état de cause, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas à ce jour de revaloriser l'IHTDJF.

MODALITES DE CALCUL DE LA RETRAITE DES ELUS LOCAUX

➤ QE JOS n°407 du 04/09/2025

Le code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit différents dispositifs permettant aux élus locaux de concilier l'exercice de leur mandat avec une activité professionnelle. Ceux-ci bénéficient à ce titre de deux types de facilités :



- les **autorisations d'absence** visées aux articles L. 2123-1 pour les conseillers municipaux, L.3123-1 pour les conseillers départementaux et L. 4135-1 pour les conseillers régionaux ;
- ainsi que les **crédits d'heures** prévus aux articles L. 2123-2 pour les conseillers municipaux, L.3123-2 pour les conseillers départementaux et L. 4135-2 pour les conseillers régionaux.

Afin de ne pas pénaliser les élus dans leur activité professionnelle, les absences qui résultent de l'utilisation des crédits d'heures et des autorisations d'absence sont assimilées à une durée de travail effective pour la détermination des droits découlant de l'ancienneté (art. L. 2123- 7, L. 3123-5 et L. 4135-5 du CGCT) et du droit aux prestations sociales (art. L. 2123-25, L. 3123-20 et L. 4135- 20 du CGCT), notamment pour les droits à retraite. Les difficultés, techniques, liées à la mise en œuvre de ces dispositions aux élus salariés concernent la détermination du niveau de cotisation à la retraite effectivement appliqué à chaque élu. Ce sujet a été porté à la connaissance du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles et de la prévention, qui œuvre à sa résolution.

FONCTION PUBLIQUE D'ETAT : QUELS CRITERES POUR L'APPLICATION RIFSEEP ?

➤QE JOS n°5746 du 09/09/2025

L'article 2 du décret n°2014-513 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions, les emplois pouvant être répartis au sein de groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La structure statutaire reste un repère dans la mesure où **le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps. Ce dernier et le grade de l'agent sont, des éléments pris en compte dans la détermination des montants versés.** Ainsi, le second alinéa de l'article 2 précité précise que le nombre de groupes est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi et que les montants minimaux pouvant être versés sont définis par grade. Cette articulation peut parfois créer un décalage de perception pour les agents, notamment lorsque les règles de gestion internes ne sont pas suffisamment explicitées. C'est pourquoi des circulaires indemnitaires sont systématiquement publiées par les ministères pour définir, de manière transparente, les modalités de classement dans les groupes de fonctions et les montants correspondants



EXERCICE PAR DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES FONCTIONS DE DIRECTION DANS DES SPL OU SEM

➤QE JOS n°4437 du 11/09/2025

L'article L.123-1 du code général de la fonction publique interdit aux agents publics de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif. En application respectivement des articles L. 1521-1 et L. 1531-1 du code général des collectivités territoriales, des sociétés d'économie mixtes locales (SEML) et des sociétés publiques locales (SPL), qui revêtent la forme de sociétés anonymes, peuvent être créées par les collectivités territoriales et leurs groupements dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi.

L'interdiction de principe posée par l'article L. 123-1 du CGFP ne s'applique pas en cas de désignation d'un agent public, élu d'une commune, aux fonctions de président ou de président-directeur général d'une SEML ou d'une SPL, dès lors que l'exercice de ces fonctions résulte directement du mandat électif de l'agent conformément aux dispositions des articles L. 1524-5 et L. 1531-1 du CGCT. Ces dispositions précisent notamment les conditions d'exercice, par les élus locaux agissant en qualité de mandataire d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales, de fonctions de direction au sein d'une SEML ou d'une SPL. Elles prévoient que ces représentants sont désignés par une délibération de l'assemblée de la collectivité ou du groupement actionnaire. Elles définissent également les règles applicables aux élus locaux en matière de prévention des conflits d'intérêts et d'obligation de déport lorsqu'ils participent aux organes de direction d'une SEML ou d'une SPL. Les recommandations de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ainsi que le guide pratique à l'attention des élus du bloc communal « mieux gérer les risques d'atteintes à la probité », établi conjointement par l'Agence française anticorruption et l'Association des maires de France et des Présidents d'intercommunalité en novembre 2024 (en particulier la fiche n° 6 sur la situation de l'élu mandataire) rappellent ces mesures spécifiques de déport. **La HATVP a précisé que ce régime aménagé de déport ne vaut cependant que si l'intéressé ne dispose pas d'un intérêt personnel au sein de l'organisme dès lors qu'une telle situation serait de nature à générer un conflit d'intérêts justifiant la mise en œuvre de mesures de déport plus larges.** Les règles, fixées notamment par les dispositions de l'article L. 122-1 du CGFP visant à prévenir les situations de conflit d'intérêts susceptibles d'être rencontrées par l'agent public qui doit exercer, en toute circonstance, ses fonctions de manière indépendante, impartiale et objective, demeurent en outre applicables. **Le cas échéant, les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local, sur leur demande et de plein droit, peuvent bénéficier, en application du dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, d'une mise en disponibilité pendant la durée de leur mandat. Les intéressés peuvent également, conformément à l'article L. 2123-10 du CGCT, être placés, à leur demande, en position de détachement pour exercer des fonctions exécutives telles que celles de maire ou d'adjoint. Dans ce cas, ils restent, conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, tenus aux mêmes obligations déontologiques que celles qui leur incombent en qualité de fonctionnaire**



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

? Vos Questions

RENOUVELLEMENT DU CDD POUR PASSAGE EN CDI ET DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI (DVE)

« Faut-il faire une DVE lors du passage d'un contrat à durée déterminée au CDI ? »

La DVE est nécessaire à chaque renouvellement de contrat et lors du passage en CDI.

En revanche, il ne faut pas délibérer, le poste permanent existant déjà.

ARRETS MALADIE PRESCRITS A L'ETRANGER

« Un fonctionnaire peut-il transmettre un arrêt maladie prescrit par un médecin exerçant en dehors de la France ? »

« La délivrance d'un arrêt maladie prescrit par un médecin étranger est possible. Lorsque cet arrêt est rédigé en langue étrangère, le fonctionnaire doit fournir une traduction certifiée par un traducteur agréé, et non par lui-même.

Par ailleurs, lorsqu'un fonctionnaire se trouve à l'étranger durant une période de congé de maladie, il demeure soumis à son obligation de contrôle médical. S'il réside dans l'Union européenne (UE), les expertises peuvent être effectuées sur le territoire d'un autre État membre, soit par un médecin du pays en cause, soit par la caisse locale d'assurance maladie qui convoque l'agent à un contrôle effectué par le médecin conseil.

En revanche, en dehors de l'UE, les conventions bilatérales de sécurité sociale ne font qu'inviter les Etats et les administrations à coopérer. L'employeur public peut cependant faire appel aux caisses de sécurité sociale locales. Il peut également faire effectuer un contrôle par un médecin agréé par les chefs de mission diplomatiques et consulaires. »

CIG de la Grande Couronne



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 17 septembre 2025

Douze textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

Les 4 premiers textes étaient relatifs à la transposition à la FPT de la réforme de la haute fonction publique à l'Etat :

- **Le 1^{er} texte est un projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.**

Le décret a pour objet de transposer, en des termes identiques, à la fonction publique territoriale la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat. Il crée ainsi une nouvelle carrière pour les administrateurs territoriaux, alignée sur celle des administrateurs de l'Etat. Il met fin au principe de la double carrière et crée une grille de rémunération unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels, dotée de trois grades (et d'un grade transitoire). Il encadre les conditions d'avancement de grade, conformément à celles retenues pour l'Etat.

☞ 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 (20).
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

- **Le 2^{ème} texte est un projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés**

Le décret a pour objet de décliner, en des termes identiques, la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il s'applique aux agents occupant ces emplois dans les régions, les départements et les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. Comme pour les emplois supérieurs de l'Etat, il retient le principe d'un classement de ces emplois en quatre niveaux, en fonction des responsabilités exercées et de la taille des collectivités et établissements concernés.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 2 favorables, 18 défavorables.
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions

- **Le 3^{ème} 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.** Le décret fixe la grille 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 favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (20).
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

- **Le 4^{ème} 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**

Le décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Conformément aux articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique, le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 2 favorables, 13 défavorables, 5 abstentions.
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

- **Le 5^{ème} texte est le titre 4 du projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres (articles 9 à 11)**

Le titre 4 du projet de loi est relatif à la formation professionnelle tout au long de la carrière des policiers municipaux et des gardes champêtres.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 16 favorables, 1 défavorable, 2 abstentions.
- Collège des organisations syndicales : 1 favorable, 6 défavorables, 5 n'ont pas pris part au vote.

Les 7 textes suivants étaient relatifs aux mesures de simplification relatives à la FPT :

- **Le 6^{ème} texte est le projet de décret portant suppression du seuil de 2 000 habitants dans certains cadres d'emplois de la FPT**

Ce décret supprime le seuil de 2 000 habitants pour qu'une collectivité territoriale puisse créer un emploi d'attaché, d'ingénieur et de conseiller des activités physiques et sportives principal.

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



Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (19).
- Collège des organisations syndicales : Unaniment favorable (12).
- **Le 7^{ème} texte est le projet de décret portant modification des conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la FPT**

Ce décret simplifie les conditions d'assimilation de certains établissements publics. Afin de faciliter les mobilités, il est donc proposé de prévoir, à l'article R. 313-18 précité, que les CCAS et CIAS sont, de droit, assimilés à leur commune ou EPCI de rattachement, sans plus évoquer leur budget ou leur effectif.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (19).
- Collège des organisations syndicales : Unaniment favorable (12).
- **Le 8^{ème} texte est le projet de décret portant modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la FPT**

Ce décret simplifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B. Il est proposé de supprimer la part minimale du quart des avancements entre les deux voies par l'article 25 pour l'avancement de grade et par voie de conséquence son dispositif dérogatoire.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (19).
- Collège des organisations syndicales : Unaniment favorable (12).
- **Le 9^{ème} texte est le projet de décret portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le CET dans la FPT**

Le projet de décret ouvre la possibilité pour l'organe délibérant de la collectivité territoriale et leurs établissements de plafonner le nombre de jours indemnisables, épargnés sur un CET. Ce plafond sera applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

☞ 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 : 1 favorable, 5 défavorables, 6 abstentions.
- **Le 10^{ème} 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 décret modifie la périodicité des visites médicales d'information et de prévention en s'alignant sur les délais de la fonction publique de l'Etat pour la filière administrative territoriale de catégorie A et B. Il est prévu, à titre dérogatoire, d'allonger ce délai à 5 ans pour les cadres d'emplois de la filière administrative territoriale pour les agents de catégorie A et de catégorie B, comme c'est le cas



actuellement pour les agents de l'Etat.

Ce texte a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (14).
- Collège des organisations syndicales : Unanimement défavorable (12).

Il devra donc être représenté.

- **L'avant-dernier texte est le projet de décret portant modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants**

Dans l'optique de mieux valoriser le métier de secrétaire de mairie exercé par les agents de catégorie B, il est proposé de créer des conditions plus favorables en matière d'ancienneté, liées à l'exercice de ce type de fonctions, pour la promotion interne de B en A.

Il s'agit de prévoir explicitement, au 2° de l'article 5 du décret statutaire des attachés territoriaux, que les agents justifiant de quatre ans de services effectifs en catégorie B dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants puissent être inscrits sur une liste d'aptitude « au choix » en vue d'une nomination comme attaché territorial.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (14).
- Collège des organisations syndicales : Unanimement favorable (12).

- **Le dernier texte est le projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale**

Ce décret étend la liste des lieux où peut se réunir le conseil de discipline. Le président du conseil de discipline continuera à choisir le lieu de la réunion.

Ce texte a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : 10 défavorables, 2 abstentions.
- Collège des organisations syndicales : Unanimement défavorable (12).

Il devra donc être représenté.

 **Prochaine séance le : 08 octobre 2025**



VU SUR LE NET

RETRAITE PROGRESSIVE A 60 ANS : UN DEMARRAGE AU 1^{er} SEPTEMBRE DANS LE BROUILLARD

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

LES REGLES A RESPECTER EN PERIODE ELECTORALE DES LE 1^{er} SEPTEMBRE

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

RENTREE PARLEMENTAIRE : OU EN SONT TOUS LES PROJETS POUR LA FONCTION PUBLIQUE ?

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

FONCTION PUBLIQUE : 7 PERSPECTIVES DE SIMPLIFICATION DES PROCEDURES RH

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

LA TITULARISATION ET LE REFUS DE TITULARISATION DES AGENTS EN DIX QUESTIONS

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

COMMENT ONT EVOLUE LES FRAIS DE PERSONNEL DES COLLECTIVITES LOCALES ?

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

QUALITE D'ACCUEIL DANS LES CRECHES : UN GUIDE OFFICIEL PRIS DANS UNE TEMPETE IDEOLOGIQUE

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

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE : DES BONNES PRATIQUES POUR AMELIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

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



COMPTE EPARGNE TEMPS : LE NOMBRE DE JOURS INDEMNISABLES DES AGENTS TERRITORIAUX EN QUESTION

- 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>

L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS PUBLICS EN 10 QUESTIONS

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