



N°11 – Novembre 2025

Sommaire

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

Le mot du service

Dans ce numéro, vous trouverez des informations sur les dernières mesures concernant le compte épargne temps, la simplification des règles d'assimilation des CCAS, la suppression du seuil démographique de 2000 habitants pour la création de certains grades...

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



TEXTES

COMPTE EPARGNE TEMPS

Le décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, applicable au lendemain de sa publication, ouvre la possibilité de fixer après avis du comité social territorial, un plafond annuel du nombre de jours pouvant être indemnisés au titre du compte épargne temps. Ce plafond une fois instauré, s'applique à l'ensemble des agents de la collectivité disposant d'un compte épargne temps.

Par ailleurs, le décret procède par ailleurs à une mise en cohérence des références légales du décret de 2004 avec le code général de la fonction publique, en substituant aux anciennes références issues de la loi du 26 janvier 1984 les articles correspondants du nouveau code. Ces adaptations concernent notamment les dispositions relatives aux bénéficiaires, au fonctionnement du compte épargne temps, aux congés, aux positions statutaires et aux modalités d'indemnisation.

Jo du 28 novembre 2025

SUPPRESSION DU SEUIL DEMOGRAPHIQUE DE 2 000 HABITANTS POUR LA CREATION DE CERTAINS GRADES

Le décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

☞ Circulaire n°25-57 du CDG 84

CCAS : SIMPLIFICATION DES REGLES D'ASSIMILATION

Le décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale modifie l'article R. 313-18 du code général de la fonction publique en simplifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale.

A l'article R. 313-18 du code général de la fonction publique, les mots : « des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer » sont remplacés par les mots : « leur collectivité ou établissement de rattachement ».

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

☞ Circulaire n°25-58 du CDG 84



CATEGORIE B : SUPPRESSION DU RATIO ENTRE AVANCEMENT AU CHOIX ET EXAMEN PROFESSIONNEL

Le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel).

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication et s'applique pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026.

☞ **Circulaire n°25-59 du CDG 84**

MODIFICATION DES CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE DE CATEGORIE B DES COMMUNES DE MOINS DE 2000 HABITANTS

Le décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

☞ **Circulaire n°25-60 du CDG 84**

Jo du 20 novembre 2025

ELECTIONS

Le décret n°2025-1059 du 3 novembre 2025 relatif à la dématérialisation complète de l'établissement et de la résiliation d'une procuration et portant diverses modifications du code électoral prévoit notamment, pour toutes les élections politiques, que l'électeur qui recourt à la téléprocédure pour faire établir ou résilier une procuration est dispensé de se présenter en personne devant les autorités mentionnées aux articles R. 72-1 et R. 72-1-1 du code électoral s'il atteste de son identité à l'aide d'un moyen d'identification électronique présumé fiable et certifié au sens du III de l'article L. 102 du code des postes et des communications électroniques et désigné par l'arrêté du ministre de l'intérieur prévu à l'article R. 72 du code électoral.

Le décret porte application, à compter du premier renouvellement général des conseils municipaux suivant sa publication, de la loi n° 2025-658 du 18 juillet 2025 relative au droit de vote par correspondance des personnes détenues, en procédant aux modifications strictement nécessaires à l'article R. 40-1 du code électoral.



Enfin, ce décret adapte les dispositions de l'article R. 42 du code électoral organisant la composition du bureau de vote lorsque plus de deux scrutins sont organisés concomitamment dans la même salle aménagée pour éviter tout risque de confusion dans l'esprit des électeurs.

Jo du 7 novembre 2025

APPRENTISSAGE

Le décret n°2025-1031 du 31 octobre 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis révise les modalités de versement de l'aide **unique** aux employeurs d'apprentis ainsi que de l'aide **exceptionnelle** aux employeurs d'apprentis. Il prévoit que pour les contrats dont la durée est inférieure à un an, ainsi que pour ceux faisant l'objet d'une rupture anticipée avant la date anniversaire du contrat, le montant de l'aide est calculé au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Jo du 1^{er} novembre 2025

FORMATION DES ANIMATEURS DE JEUNES SAPEURS-POMPIERS ET DE JEUNES MARINS-POMPIERS

L'arrêté du 20 octobre 2025 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers indique que cette formation a pour objet de qualifier les personnes majeures composant l'équipe pédagogique des sections de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers, plus particulièrement en matière de pédagogie des enfants et des adolescents.

La formation porte sur :

1. L'encadrement des enfants et des adolescents ;
2. Les aspects juridiques de la formation et de l'organisation du brevet national des jeunes sapeurs-pompiers et des jeunes marins-pompiers ;
3. Le développement des compétences chez les jeunes sapeurs-pompiers et les jeunes marins-pompiers ;
4. La préparation physique générale et la conduite des activités sportives dans les sections de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers ;
5. La réglementation et l'organisation des accueils collectifs de mineurs.

Cette formation fait l'objet d'un référentiel national d'activités et de compétences qui définit les blocs de compétences nécessaires pour réaliser les activités précitées, la durée, l'organisation et le contenu de la formation et d'un référentiel national d'évaluation qui fixe les modalités de l'évaluation des compétences. Ces référentiels sont publiés sur le site internet de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

La validation de l'ensemble des blocs de compétences donne lieu à la délivrance d'un diplôme d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers ou jeunes marins-pompiers de portée nationale, dont le modèle est défini dans le référentiel national d'évaluation.



Il est délivré par le directeur départemental des services d'incendie et de secours, ou par le général commandant la brigade de sapeurs-pompiers de Paris ou par l'amiral commandant le bataillon de marins-pompiers de Marseille.

La validation des activités 1, 2, 3 et 5 donne lieu à la délivrance d'une attestation de compétences « **formateur de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers** ».

La validation des activités 1, 2, 4 et 5 donne lieu à la délivrance d'une attestation de compétences « **animateur des activités physiques et sportives de jeunes sapeurs-pompiers et de jeunes marins-pompiers** ».

Ces attestations de compétences sont délivrées dans les mêmes conditions que le diplôme.

Les personnes ayant validé une formation leur permettant d'assurer l'activité d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers, de formateur de jeunes sapeurs-pompiers ou d'animateur des activités physiques et sportives de jeunes sapeurs-pompiers définis par l'arrêté du 18 juillet 2014 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers sont réputés titulaires du diplôme ou des attestations de compétences correspondantes.

Jo du 16 novembre 2025

SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

L'arrêté du 17 novembre 2025 fixe le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires comme suit :

Grades	Indemnité horaire
Officiers	13,11 €
Sous-officiers	10,55 €
Caporaux	9,35 €
Sapeurs	8,71 €

Jo du 28 novembre 2025



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

➤Foire aux questions INDEX FPT de la DGCL

Le dispositif appelé "index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" a été instauré dans les trois versants de la fonction publique avec la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Ce dispositif a pour but de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. **Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics concernés.**

En application de l'article 1^{er} du décret n°2024-801 du 13 juillet 2024, les indicateurs devant faire l'objet de cette publication sont les suivants :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Conformément aux dispositions de l'article L.132-9-3 du code général de la fonction publique, les collectivités concernées sont les régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents.

La DGCL a publié la synthèse de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale à partir des rapports sociaux uniques 2023 des collectivités ainsi qu'une FAQ permettant de guider les collectivités quant aux modalités de calcul de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Parmi la liste des questions mentionnées, dans la FAQ, figurent notamment les questions suivantes :

- Le dispositif est-il applicable aux communes surclassées démographiquement ?
- Comment sont calculés les indicateurs ?
- Quels sont les indicateurs du RSU à compléter pour permettre le calcul automatique de l'index ?
- Comment vérifier la calculabilité des quatre indicateurs pour ma collectivité ?



TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics sur le site fonction-publique.gouv.fr

Cette nouvelle version du guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics regroupe au sein d'un document unique l'ensemble des règles applicables et actualisées en matière de temps partiel afin de mieux accompagner les administrations et les agents des trois versants de la fonction publique dans leur appropriation du dispositif.

IA : UTILISATION EN GRH PUBLIQUE

Fiches méthodologiques relatives à l'utilisation de l'IA en gestion des ressources humaines dans le secteur public - DGFAP

La DGFAP a publié trois fiches pratiques pour accompagner les services RH du secteur public en matière d'IA. L'ensemble de ces fiches constituera, à terme, une « Boîte à outils pour la déclinaison opérationnelle du cadre d'usage de l'IA en GRH publique ».

- une première fiche méthodologique est consacrée à la déclinaison du cadre d'usage de l'IA en gestion des ressources humaines publiques,
- une deuxième fiche opérationnelle vise à accompagner les organisations publiques pour intégrer et utiliser l'IA,
- enfin, une troisième fiche opérationnelle est consacrée aux impacts de l'IA sur la gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC).

INSTAURATION ET MODIFICATION DU VERSEMENT MOBILITE REGIONAL ET RURAL

Circulaire de l'URSSAF n°LCIRC-2025-0000005 du 7 novembre 2025

Les taux ainsi que les périmètres d'application du versement mobilité, du versement mobilité additionnel et du versement mobilité régional et rural font l'objet d'évolutions sur l'ensemble du territoire relevant des autorités organisatrices de mobilité.

Concernant la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Conseil régional, par délibération en date du 17 octobre 2025, a décidé de modifier le taux du versement mobilité régional et rural (VMRR) applicable à l'ensemble des communes de son ressort territorial et de le fixer à **0,08%**. **Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.**



PARTICIPATION EMPLOYEUR A LA PSC EN CAS DE PLURALITE D'EMPLOYEURS

Actualités statutaires - le mensuel n°341 du CIG Grande Couronne en page 5 publié le 19 novembre 2025

« Dans un **courriel du 29 octobre 2025 adressé à un centre de gestion en réponse à une demande d'information**, la DGCL précise les conditions dans lesquelles les employeurs territoriaux s'acquittent de leur obligation de financement de la protection sociale complémentaire (PSC) à l'égard des agents employés dans plusieurs collectivités ou établissements publics.

Les dispositions réglementaires « **ne conditionnent pas la participation employeur à un temps de présence effectif** ».

« **Chacun des employeurs** de l'agent [pluri communal] est de prime abord tenu à participation [depuis le 1er janvier 2025 pour le risque « prévoyance », à partir du 1er janvier 2026 pour le risque « santé »] **sans que le montant total des participations ne puisse excéder le montant engagé par l'agent**. La participation peut également faire l'objet d'un **partage par quotes-parts** entre chacun des employeurs selon des conditions qu'ils déterminent conjointement » par analogie avec le droit applicable aux salariés du secteur privé ([art. R. 242-1-5](#) du code de la sécurité sociale).

La DGCL relève toutefois que l'application d'un tel partage par quotes-parts **n'est concevable que si la participation a lieu dans le cadre de la labellisation**.

En effet, « **si un employeur choisit de recourir à la convention de participation** et que l'agent n'adhère pas au contrat collectif issu de cette convention, cet employeur ne peut être tenu à participation [...]. A contrario, dès lors que l'agent multi-employeurs choisit d'adhérer à la convention de participation d'un employeur donné, c'est cet employeur qui sera tenu à participation ».

Dans cette logique, « **si plusieurs employeurs mettaient en place des conventions de participation donnant lieu à des contrats d'adhésion obligatoire**, l'agent multi-employeurs serait alors amené à **choisir l'un d'entre eux** et [à] justifier de la non-adhésion aux autres contrats à adhésion obligatoire, conduisant ainsi à la participation d'un seul de ses employeurs ».

Courriel du 29 octobre 2025, DGCL



JURISPRUDENCE

RETRAIT D'UN ACTE ADMINISTRATIF INDIVIDUEL

➤CE n°493859 du 17 octobre 2025

Une personne publique ne peut demander au juge administratif de prononcer une mesure qu'elle a le pouvoir de prendre elle-même. Il lui est loisible, si elle s'y estime fondée, de retirer l'acte litigieux à raison de son illégalité. Dès lors, elle n'est pas recevable à demander au tribunal administratif l'annulation pour excès de pouvoir de l'acte mettant fin aux fonctions d'un agent public.

DISCIPLINE

➤CE n°505728 du 16 octobre 2025

En l'espèce un agent demande au juge des référés du tribunal administratif de Paris d'ordonner, sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, la suspension de l'exécution d'un arrêté qui, l'a exclu temporairement de ses fonctions pour trois jours et d'un autre du 31 mars 2025 par lequel son employeur public a révoqué le sursis de neuf mois assortissant l'exclusion temporaire de fonctions d'un an prononcée à son encontre. Le juge des référés a rejeté sa demande.

L'agent demande au Conseil d'Etat, en application de l'article 23-5 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958, de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de la conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution des articles L. 532-5 et L. 533-3 du code général de la fonction publique. **Le fonctionnaire soutenait que les dispositions des articles L. 532-5 et L. 533-3 du code général de la fonction publique, en ce qu'elles ne prévoient pas la consultation du conseil de discipline lorsqu'un fonctionnaire fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours entraînant la révocation du sursis assortissant une précédente sanction, méconnaissent le principe d'égalité devant la loi garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et les droits de la défense découlant de l'article 16 de cette même déclaration.**

Les juges du Conseil d'Etat ont considéré que les dispositions des articles L. 532-5 et L. 533-3 du CGFP, en ce qu'elles ne prévoient pas la consultation du conseil de discipline dans une telle hypothèse, ne méconnaissent pas les droits de la défense garantis par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et que les dispositions des articles L. 532-5 et L. 533-3 du CGFP ne créent, entre les personnes qui font l'objet de sanctions relevant d'un même groupe, aucune différence de traitement au regard de la procédure applicable, des conditions dans lesquelles ces sanctions peuvent être assorties d'un sursis partiel ou total ainsi que de la prise en compte de la révocation du sursis assortissant une précédente sanction qu'elles entraînent.

En conséquence, les juges administratifs ont jugé que la question prioritaire de constitutionnalité soulevée, qui n'est pas nouvelle, ne présente pas, en tout état de cause, un caractère sérieux. Il n'y a donc pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel.



PROCEDURE

➤CE n°488244 du 26 septembre 2025

Le délai de dix jours mentionné par les dispositions de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme (conseil médical) des agents de la fonction publique territoriale (FPT) et de la fonction publique hospitalière (FPH) constitue, pour l'agent concerné, une garantie visant à lui permettre de préparer utilement son intervention devant la commission de réforme et, par suite, à assurer le caractère contradictoire de la procédure. **Par conséquent, la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation de cette commission.**

DOSSIER ADMINISTRATIF

➤CE n°497899 du 29 octobre 2025

En l'espèce, un fonctionnaire a eu une altercation avec un collègue, son supérieur a établi un rapport sur cet incident. L'agent demande l'annulation de la décision par laquelle son supérieur a refusé de retirer ces rapports de son dossier. La cour administrative a jugé que les rapports ne revêtaient pas un caractère diffamatoire ni inexact et les juges du Conseil d'Etat ont considéré que l'appréciation des faits par la cour administrative d'appel était souveraine et exempte de dénaturation et que par conséquent, l'agent n'était pas fondé à demander le retrait des rapports versés à son dossier administratif, dès lors que les indications contenues dans ces documents ne revêtaient pas un caractère diffamatoire ni inexact.

MUTATION D'OFFICE ET COMMUNICATION DU DOSSIER INDIVIDUEL

➤CE n°505325 du 17 octobre 2025

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier et que ce droit de communication du dossier s'exerce par la possibilité pour le fonctionnaire concerné de consulter l'ensemble de son dossier sur place et **n'impose pas de lui adresser copie de celui-ci.**



RADIATION DES CADRES ET NON INDEMNISATION DES RTT

➤CAA n°24DA01795 du 17octobre 2025

En l'espèce un fonctionnaire radié des cadres suite à une sanction disciplinaire de mise à la retraite d'office a demandé à son employeur public de lui verser diverses indemnités au titre des jours de congé annuel qu'il n'a pas pu prendre avant sa radiation des cadres, des jours de réduction du temps de travail qu'il n'a pas pu poser, des jours épargnés sur ses comptes épargne temps.

En ce qui concerne la demande au titre des jours de RTT non pris, les juges de la Cour administrative d'appel ont considéré que **les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ont pas le caractère de congés annuels payés au sens de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. En conséquence l'agent ne peut bénéficier daucun droit à l'indemnisation des jours qu'il n'a pas pu poser avant sa radiation des cadres.**

RETRAITE

➤CE n°49420 du 10 octobre 2025

Dans cet arrêt les juges administratifs rappellent qu'en application de l'article 24 du code des pensions civiles et militaires de retraites, des articles 2, 25 et 59 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 ainsi que de l'article 1er de l'arrêté du 12 novembre 1969 pris en application de ces dispositions, la décision par laquelle des services sont regardés comme ayant été effectués sur un emploi de catégorie active n'est pas détachable des opérations afférentes à la liquidation de la pension et qu'il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge, de décider à l'occasion de cette liquidation et sur la base de la législation en vigueur à cette date si les services invoqués correspondent à l'un des emplois classés dans la catégorie active.

RETRAITE : LIMITÉ D'ÂGE ET DETACHEMENT

➤CE n°493909 du 16 octobre 2025

Il résulte des dispositions de l'article 33 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 que la limite d'âge applicable au fonctionnaire détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales est celle, lorsqu'elle existe, de cet emploi. Par suite, alors même qu'il aurait atteint la limite d'âge du grade du corps auquel il appartient, l'agent peut régulièrement être maintenu en détachement dans cet emploi pendant toute la durée de son détachement et, au plus tard, jusqu'à ce qu'il atteigne la limite d'âge de cet emploi.

Son lien avec le service étant maintenu pendant la durée du détachement, l'agent peut, en outre, si les conditions en sont réunies, bénéficier, en vertu des dispositions des articles L. 556-1, L. 556-5 et L. 556-7 du code général de la fonction publique (CGFP), d'un maintien en activité au-delà de la limite d'âge de cet emploi.



FAUTE PERSONNELLE D'UN AGENT ET COMPETENCE DU JUGE

➤TC n°C4352 du 6 octobre 2025

Dans cette décision, Le Tribunal des conflits rappelle le régime de la responsabilité applicable en cas de faute personnelle d'un agent public ayant causé un dommage à un tiers.

Dans le cas où un dommage a été causé à un tiers par la faute personnelle d'un agent public :

- il appartient à la victime de rechercher la responsabilité personnelle de l'agent public devant les tribunaux judiciaires,
- alors que, dans le cas où le dommage a été causé par la faute du service, la victime doit rechercher la responsabilité de l'administration devant les juridictions administratives.

Dans le cas où le dommage a été causé par une faute qui, bien que personnelle, n'est pas dépourvue de tout lien avec le service :

- la victime peut demander à être indemnisée de la totalité du préjudice subi soit à l'administration, devant les juridictions administratives, soit à l'agent responsable, devant les tribunaux judiciaires ;
- elle peut aussi, dans le respect du principe de réparation intégrale du préjudice subi, saisir le juge judiciaire d'une demande recherchant la responsabilité personnelle de l'agent public, pour la réparation d'une partie de son préjudice, et saisir le juge administratif d'une demande recherchant la responsabilité de la personne publique pour une autre partie.

CITIS ET INDEMNITES DE FONCTIONS DES ELUS

➤CAA de Bordeaux n°23BX012345 du 26 septembre 2025

Les dispositions de l'article 37-15 du décret du 30 juillet 1987 relatives aux conditions d'octroi du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), **qui font obligation au bénéficiaire de ce congé de cesser toute activité rémunérée, à peine d'interruption du versement de sa rémunération, ne s'appliquent pas à un fonctionnaire qui perçoit, en qualité de maire, l'indemnité de fonction** prévue par l'article L. 2123-23 du code général des collectivités territoriales, laquelle est versée en compensation de l'exercice de fonctions électives et ne saurait être regardée comme la rémunération d'une activité.



RETRAITE : ENCADREMENT DES EMPLOIS DE CATEGORIE ACTIVE

➤CE n°494920 du 10 octobre 2025

Il résulte de l'article 24 du code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR), des articles 2, 25 et 59 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 ainsi que de l'article 1er de l'arrêté du 12 novembre 1969 pris en application de ces dispositions que la décision par laquelle des services sont regardés comme ayant été effectués sur un emploi de catégorie active n'est pas détachable des opérations afférentes à la liquidation de la pension.

Il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge, de décider à l'occasion de cette liquidation et sur la base de la législation en vigueur à cette date si les services invoqués correspondent à l'un des emplois classés dans la catégorie active

INTERDICTION D'EXERCER UN EMPLOI PUBLIC ET RADIATION DES CADRES

➤CAA de Marseille n°25MA00103 du 27 octobre 2025

En application de l'article L. 550-1 du code général de la fonction publique, l'interdiction d'exercer un emploi public, même temporaire, prononcée par le juge pénal, entraîne de plein droit, pour le fonctionnaire, la rupture de ses liens avec le service à la date à laquelle cette condamnation est devenue définitive.

Les juges d'appel rappellent que lorsqu'un agent public a été condamné pénalement à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer, à titre définitif ou temporaire, les fonctions dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice desquelles l'infraction a été commise, il appartient à l'autorité administrative de tirer les conséquences nécessaires de cette condamnation. Cette autorité est tenue de prononcer sa radiation des cadres lorsque l'intéressé ne pourrait être affecté à un nouvel emploi correspondant à son grade, sans méconnaître l'étendue de l'interdiction d'exercice prononcée par le juge pénal. L'autorité administrative est ainsi tenue de radier l'intéressé des cadres à cette date, le cas échéant de manière rétroactive.

CUMUL

➤TA de Rennes n°2503828 du 296 août 2025

Dans ce jugement du tribunal administratif de Rennes, le juge administratif a jugé qu'un agent public ne peut exercer une activité accessoire en tant qu'énergéticien « Reiki ».



QUESTION ECRITES

REMUNERATION DES ASSESSEURS DES BUREAUX DE VOTE

➤QE JOAN n°7743 du 28 octobre 2025

Conformément aux dispositions de l'article R. 44 du code électoral, les assesseurs ne sont pas rémunérés, puisqu'une telle pratique conduirait à rémunérer des électeurs pour prendre part au processus électoral. Pour cette raison, il n'est pas envisagé d'autoriser la rémunération des assesseurs, ni de modifier l'article R. 44 du code électoral. Par ailleurs, la décision n° 461276 du Conseil d'Etat du 2 décembre 2022, qui a considéré que la rémunération des assesseurs dans quatre bureaux de vote dans la commune d'Avignon n'avait pas altéré la sincérité du scrutin, doit être circonscrite. En tout état de cause, cette décision ne permet pas de s'affranchir de l'interdiction posée par l'article R. 44 du code électoral.

En cas d'insuffisance du nombre d'assesseurs, le maire a la possibilité de désigner des assesseurs supplémentaires parmi les conseillers municipaux dans l'ordre du tableau puis, le cas échéant, parmi les électeurs de la commune en application de l'article R. 44. La fonction d'assesseur confiée par le maire à des membres du conseil municipal compte parmi les fonctions qui leur sont confiées par la loi au sens de l'article L. 2121-5 du code général des collectivités territoriales (CE, 6 déc. 2012, n° 349510, Commune de Dourdan) : tout conseiller municipal qui, sans excuse valable, refuse de remplir cette fonction peut être déclaré démissionnaire et inéligible pendant un an par le tribunal administratif.

Lorsqu'ils les remplacent, les suppléants désignés par les candidats, les listes, ou les conseillers municipaux assesseurs, exercent les prérogatives des assesseurs. Ce remplacement peut intervenir à tout moment le jour du scrutin, y compris à l'ouverture et à la clôture des votes. Les suppléants ne peuvent toutefois pas remplacer les assesseurs pour le dépouillement et la signature du procès-verbal des opérations de vote (art. R. 45 du code électoral).

En outre, il est possible de recourir à la réserve civique pour faire appel à des assesseurs, au moyen de la plateforme jeveuxaider.gouv.fr, qui permet aux communes de diffuser des appels à candidature pour devenir assesseur au sein d'un bureau de vote, sur la base d'un modèle d'offre préétabli.

EXPERIMENTATION AESH ET ANIMATEURS

➤QE JOS n°03534 du 30 octobre 2025

En septembre 2023, le ministère chargé de l'éducation nationale a engagé une revalorisation du métier d'AESH. La revalorisation de leur grille indiciaire débute à présent à l'indice majoré 366 soit 5 points au-dessus de l'indice minimum de traitement de la fonction publique, augmentée par la création d'une nouvelle indemnité de fonction d'un montant de 1 529 euros bruts annuels.

Depuis la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024, l'État prend aussi en charge l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap pendant la pause méridienne. Cette mesure offre aux AESH, sur la



base du volontariat, la possibilité d'augmenter leur temps de travail hebdomadaire, et par conséquent, leur rémunération.

Des AESH peuvent exercer des missions d'animation sur le temps périscolaire dans le cadre d'un cumul d'emploi avec la collectivité compétente. Ce cumul permet une augmentation du temps de travail et donc de rémunération, mais suppose une adaptation de l'AESH aux missions spécifiques de l'animation. L'inverse est également possible dans le cadre d'un double emploi, si les animateurs périscolaires remplissent les conditions de recrutement des AESH définies dans la circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONFLITS D'INTERETS APPLICABLES AUX SOCIETES PUBLIQUES LOCALES

➤QE JOS n°00716 du 21 août 2025

La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3DS, a modifié les dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatives aux fonctions des élus mandataires au sein des entreprises publiques locales, dans l'objectif de les sécuriser eu égard aux risques de conflits d'intérêt. Les élus ayant l'obligation légale de représenter leur collectivité au sein des entreprises publiques locales (EPL), l'article L. 1524-5 du CGCT dans sa rédaction issue de la loi 3DS protège dorénavant sans équivoque l'élu mandataire qui n'est pas, de ce seul fait, considéré comme intéressé au sens de l'article 432-12 du code pénal et de l'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, lorsque la collectivité délibère sur ses relations avec l'EPL. Par dérogation, le législateur a instauré certaines obligations de déport de l'élu mandataire au sein de l'organe délibérant de la collectivité ou du groupement de collectivités. Ces obligations de déport font suite aux recommandations de la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sur la prévention des conflits d'intérêts pour les élus mandataires dans les sociétés d'économie mixte (SEM). Ainsi, outre les déports déjà prévus pour les commissions d'appel d'offres ou la commission prévue à l'article L. 1411-5 du CGCT dans le cadre des délégations de service public, lorsque la SEM est candidate, l'élu mandataire doit à présent se déporter lors des délibérations portant sur :

- l'attribution d'un contrat de la commande publique à la SEM ;
- l'octroi d'une aide régie par le titre Ier du livre 1er du CGCT ou l'octroi d'une garantie d'emprunt ;
- sa désignation au sein de la SEM ou sa rémunération.

Ces dispositions relatives aux SEM s'appliquent également aux sociétés publiques locales (SPL) par renvoi de l'article L. 1531-1 du CGCT. En outre, l'article L. 1524-5 du CGCT prévoit que l'élu mandataire n'est pas, de par sa seule qualité de mandataire de la collectivité, considéré comme intéressé à l'affaire lorsqu'il participe aux décisions du conseil d'administration ou de surveillance de l'EPL relatives aux relations avec la collectivité qu'il représente. Cette absence d'obligation de déport de l'élu mandataire au sein des organes dirigeants d'une SPL permet de sécuriser la relation de quasi-régie avec ses collectivités actionnaires qui la contrôlent. Les règles existantes permettent donc d'assurer l'équilibre entre la sécurisation des élus au regard du risque de conflit d'intérêts et le bon fonctionnement des instances de décision, tant des entreprises publiques locales que des collectivités territoriales et de leurs groupements qui en sont actionnaires.



RECRUDESCENCE D'AGRESSIONS D'AGENTS MUNICIPAUX

➤QE JOS n°05665 du 20 novembre 2025

Les articles L.134-1 à L.134-12 du code général de la fonction publique (CGFP) organisent les modalités de la protection dont bénéficient les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Aux termes de l'article L.134-5 du CGFP « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

L'ensemble de ces dispositions établit à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection.

La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a créé une nouvelle infraction pénale sanctionnant les menaces, les violences ou tout acte d'intimidation exercés à l'encontre des agents chargés du service public, dans le but de se soustraire aux règles régissant le fonctionnement d'un service public (article 9), ainsi qu'un nouveau délit de mise en danger de la vie d'autrui par diffusion d'informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne, permettant de l'identifier ou de la localiser, dans le but d'exposer elle-même ou les membres de sa famille à un risque direct d'atteinte à la personne ou aux biens. Les peines sont aggravées lorsque la personne visée est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public (article 36). Ces deux nouvelles infractions permettent d'assurer une meilleure protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs ayants droits.

Le Gouvernement prépare un projet de loi renforçant la protection des agents publics, destiné à améliorer encore celle-ci pour les trois versants de la fonction publique, par exemple en ouvrant davantage les possibilités pour l'employeur public d'intervenir en justice aux côtés de son agent.

REMUNERATION DES AUTORISATIONS D'ABSENCE DES ENSEIGNANTS

➤QE JOAN n°5531 du 28 octobre 2025

L'article L. 111-4 du code général de la fonction publique précise que « sans préjudice des dispositions plus favorables qui leur seraient applicables, les agents publics qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le code général des collectivités territoriales ». L'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que l'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil, aux réunions de commissions dont il est membre et



instituées par une délibération du conseil municipal, aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune et aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant.

Le septième alinéa de cet article indique que « l'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées ».

Le huitième alinéa précise qu'au début de son mandat de conseiller municipal, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Le dernier alinéa du même article indique que l'employeur et le salarié membre du conseil municipal peuvent s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions.

L'article R. 2123-1 du CGCT prévoit qu'afin de bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances et réunions visées à l'article L. 2123-1 précité, l'élu membre d'un conseil municipal, qui a la qualité de salarié, informe son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de la ou des absences envisagées.

L'article R. 2123-2 du CGCT précise que les dispositions de l'article R. 2123-1 sont applicables, lorsqu'ils ne bénéficient pas de dispositions plus favorables, aux fonctionnaires et aux agents contractuels qui exercent des fonctions publiques électives. Ainsi, ces dispositions législatives permettent à chaque direction académique de tenir compte des éléments de contexte local avant de prendre la décision de rémunérer ou non ces autorisations spéciales d'absence. L'accord trouvé à cette occasion entre l'employeur et le salarié a vocation à s'appliquer pour la durée du mandat électif.

MISSIONS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES

➤QE JOS n°02430 du 20 novembre 2025

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a abaissé à 3 ans l'âge du début de l'instruction obligatoire, pour garantir un égal droit d'accès à l'école à tous les enfants, sans aucune distinction, en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers.

Tout enfant de plus de 3 ans doit donc pouvoir être inscrit dans une école maternelle.

La loi du 26 juillet 2019 précitée n'emporte pas nécessité de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers.

Les dispositions de l'article R. 412-127 du code des communes précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines.

Sur le temps scolaire, le directeur d'école organise le service des agents territoriaux qui sont mis à la disposition de son école pour répondre aux besoins spécifiques des élèves qui y sont scolarisés. Le



recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à la charge des communes.

Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

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

?

Vos Questions

AGENT INTERCOMMUNAL – AGENT PLURICOMMUNAL – AGENT POLYVALENT

Agent intercommunal

Est un agent intercommunal, l'agent recruté sur le même grade dans plusieurs collectivités.

Agent pluricommunal

Est un agent pluricommunal, l'agent recruté sur plusieurs grades dans plusieurs collectivités.

Agent polyvalent

Est un agent polyvalent, l'agent qui occupe des emplois de grades différents dans la même collectivité.

QU'EST-CE QU'UN FONCTIONNAIRE INTEGRÉ DANS UN CADRE D'EMPLOI ?

Les fonctionnaires sont considérés comme intégrés dans leur cadre d'emplois quand leur durée hebdomadaire de travail est supérieure ou égale à 17h30, sur un ou plusieurs emploi(s) du même cadre d'emplois.



QUELLE EST L'INCIDENCE D'UN CONGE DE MALADIE POUR UN AGENT ANNUALISE ?

« Le décompte des droits à maladie d'un agent annualisé est réalisé par journée entière, au vu des dates figurant sur l'arrêt maladie établi par le médecin de l'agent :

- Si l'agent est en maladie sur une journée normalement travaillée (en haute activité), quel que soit le nombre d'heures initialement prévu, celles-ci sont considérées comme faites et l'agent est placé, par exemple, en congé de maladie ordinaire (CMO) pour ce jour.
- Si l'agent est en maladie sur une journée non travaillée (période d'activité « à zéro »), l'agent est malgré tout placé en CMO pour ce jour.

Le planning d'annualisation n'a pas à être modifié et les droits à maladie sont décomptés en jours, sans distinction selon le nombre d'heures que l'agent devait réaliser sur les jours concernés.

Toutefois, le juge administratif a admis que l'employeur puisse définir, par délibération, les conséquences des arrêts de travail concernant des agents travaillant selon un cycle annuel en termes de journée forfaitaire de travail de 7 heures. »

Références

- Cour de Justice de l'Union européenne, 21 juin 2012, affaire C-78/11 ;
- Conseil d'Etat, 4 novembre 2020, req. n°426093.

Cig Grande couronne

🏛 Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 12 novembre 2025

Un vœu relatif à la proposition de loi sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux (PSC) a été voté à l'unanimité tant par les représentants des employeurs territoriaux (Coordination des employeurs territoriaux), que par les représentants des personnels.

Ceux-ci demandent :

- au Gouvernement et à l'Assemblée nationale d'inscrire la proposition de loi, adoptée à l'unanimité par le Sénat le 02 juillet 2025, à l'ordre du jour de la séance dans les plus brefs délais ;
- et aux députés d'adopter le texte en vue d'une transposition respectueuse de l'économie de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et du résultat du dialogue social.

Le vœu sera adressé, notamment, au Gouvernement et aux Présidents des groupes politiques de l'Assemblée nationale, ainsi qu'à la Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation.



Deux textes étaient également inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière ainsi que deux bilans : Bilan du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie et bilan des déclarations nominatives équilibrées 2024.

- **Le 1^{er} texte est le projet de décret de simplification et d'harmonisation de certaines dispositions électorales (dispositions propres à la fonction publique territoriale)**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (8).
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorable (20).

Ce texte devra donc être représenté lors de la plénière du 10 décembre.

- **Le 2^{ème} texte est un projet de décret modifiant le livre II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code (dispositions FPT à droit non constant du Titre II – formation professionnelle).**

Il est proposé d'harmoniser le droit applicable aux trois fonctions publiques, en étendant à la FPT les règles applicables aux 2 autres fonctions publiques selon lesquelles, notamment, l'entretien de formation est formellement distingué de l'entretien professionnel

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

- Collège employeur : Unaniment défavorable (8).
- Collège des organisations syndicales : unanimement favorable (20).

Deux bilans ont été présentés :

- **Bilan 2024 plan requalification secrétaires généraux de mairie.**
- **Bilan des déclarations nominatives équilibrées 2024.**

→ Prochaine séance le 10 décembre 2025



VU SUR LE NET

DELEGATIONS DE POUVOIR, DE FONCTION ET DE SIGNATURE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

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

FONCTION PUBLIQUE : UN RAPPORT PARLEMENTAIRE S'INTERROGE SUR LE POIDS DES CONTRACTUELS

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

LA DGCL ACTUALISE SON GUIDE DE L'INTERCOMMUNALITE

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

LES LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS EN 10 QUESTONS

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

3 JOURS DE CARENCE POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

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

FONCTION PUBLIQUE : UN RAPPORT PARLEMENTAIRE S'INTERROGE SUR LE POIDS DES CONTRACTUELS

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

QUELLES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES POSSIBLES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

VERS UN COUP DE POUCE AUX RETRAITES DES MERES EMPLOYEES DANS LE PUBLIC

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



LE GOUVERNEMENT S'EMPARE DE LA RETRAITE DES MERES ET DES CONGES DE MALADIE DES AGENTES ENCEINTES

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

LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

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

LE POINT SUR LES PRIMES DE FIN D'ANNEE POUR LES AGENTS TERRITORIAUX

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

LEGISLATION, JURISPRUDENCE, STATISTIQUES : LE GUIDE DU MAIRE EMPLOYEUR EST ACTUALISE

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