

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Mars 2025



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en février 2025

A consulter sur internet	4
Textes officiels	5
Maladie	6
Congés de maladie ordinaire : une diminution du traitement les trois premiers mois	6
Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : abaissement du plafond de revenus d'activités antérieurs	8
Protection sociale complémentaire : des mesures dans la loi de finances pour 2025	8
Positions	8
RAPPEL : Bilan annuel sur l'expérimentation du mécénat de compétence	8
Statut de l' élu	9
Election du maire d'une commune nouvelle en cas de conseil municipal incomplet	9
Divers	10
Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) : le temps de pause méridienne ...	10
Jurisprudences	11
Discipline	11
Révocation : la sanction doit être proportionnée à la gravité des fautes	11
Révocation : condition d'urgence et doute sur la légalité	11
Une procédure disciplinaire ne peut faire obstacle à une demande d'admission à la retraite	12
Droits et obligations	12
Recueil et traitement des signalements de discrimination, violence ou harcèlement : une décision-cadre de la Défenseure des droits	12
Fin de fonctions	14
Stagiaire : refus de titularisation fondé sur une insuffisance professionnelle établie en raison de faits antérieurs au stage	14
Positions	15
Demande de réintégration avant le terme du détachement, disponibilité d'office et droits à l'ARE	15
Questions écrites	16
Fin de fonctions	16
Cumul emploi-retraite (CER) : la règle d'écêtement	16
Statut de l' élu	16

sommaire

Assurance des élus locaux	16
Délégation de signature du maire aux responsables de services communaux	17
Foire aux questions	18
Une agente qui a déclaré sa grossesse est malade. Doit-on lui appliquer une journée de carence ?	18
Le conjoint d'une de nos agentes ne dispose pas d'autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant. Cela impacte-t-il le nombre de jours d'ASA de notre agente ?	18
Une agente bénéficie d'une assistance médicale à la procréation (PMA), peut-elle bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux ? Et son conjoint fonctionnaire territorial	19

À consulter sur internet

Financement des frais de formation des apprentis en 2025 | CNFPT

Le CNFPT finance depuis 2020 les frais pédagogiques des apprenti(e)s réalisant leur alternance dans la fonction publique territoriale. Seuls les employeurs publics locaux ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement 2025 seront éligibles au financement des frais de formation.

Cette campagne est ouverte du 20 janvier au **21 mars 2025**. Pour en savoir plus :

https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national#Financement_frais_formation_apprentis_2024

Outils et ressources à destination des autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant | Agence de Conseil interne de l'État ; Direction de projet du service public de la petite enfance

L'Agence de Conseil interne de l'État et la direction de projet du service public de la petite enfance mettent des ressources à disposition des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), autorités organisatrices de l'offre d'accueil du jeune enfant depuis le 1^{er} janvier 2025.

<https://www.modernisation.gouv.fr/actualites/faciliter-lacces-aux-modes-daccueil-des-enfants>

<https://solidarites.gouv.fr/outils-et-ressources-destination-des-autorites-organisatrices-de-laccueil-du-jeune-enfant>

Statut de l' élu(e) local(e) » | l'AMF

La brochure « Statut de l' élu(e) local(e) » de l'AMF a été mise à jour en janvier 2025.

« Cette version intègre le nouveau montant du plafond de la sécurité sociale dont le dépassement de la moitié déclenche l'assujettissement obligatoire des indemnités de fonction aux cotisations sociales du régime général. Elle fait également état de la valeur du point Ircantec en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025. »

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelue-locale-mise-jour-janvier-2025/7828>

Augmentation des taux de cotisations 2025 à 2028 : contribution et surcotisation | CNRACL

Les fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet peuvent demander à surcotiser et à verser à la CNRACL une retenue pour pension à un taux particulier afin que ces périodes soient assimilées à du temps plein ou du temps complet.

Le calcul de ce taux particulier tient compte notamment du taux de la contribution patronale à la CNRACL. Or le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 prévoit une augmentation progressive du taux de contribution employeur à la CNRACL à compter du 1^{er} janvier 2025 pour atteindre 43,65% en 2028. Compte tenu de la parution du décret, il convient de procéder à la régularisation du versement et de la déclaration des cotisations dues au titre de l'échéance de janvier 2025.

Pour en savoir plus : [site de la CNRACL](#)

À consulter sur internet

□ **Accessibilité : une campagne de sensibilisation à destination des agents publics |
Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles**

« À l'occasion de la célébration des vingt ans de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, le Gouvernement lance une campagne de communication autour des enjeux de l'accessibilité des services publics. »

Un kit pédagogique permet aux professionnels des ressources humaines d'animer des temps de réflexion sur le sujet.

<https://travail-emploi.gouv.fr/accessibilite-une-campagne-de-sensibilisation-destination-des-agents-publics>

<https://www.info.gouv.fr/accessibilite>

Maladie

Congés de maladie ordinaire : une diminution du traitement les trois premiers mois

Pour mémoire : Jusqu'alors l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoyait que le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire bénéficiait **pendant trois mois de l'intégralité de son traitement** et de la moitié de son traitement les neuf autres mois.

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 modifie [l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et diminue la prise en charge des congés de maladie ordinaire (CMO) des **fonctionnaires territoriaux**.

Un fonctionnaire en CMO percevra désormais **90 % de son traitement** ⁽¹⁾ les premiers trois mois ⁽²⁾, le versement de la moitié du traitement les neuf autres mois restant inchangé.

L'entrée en vigueur de ces dispositions n'est pas conditionnée par la publication d'un décret d'application pour les fonctionnaires.

NDLR 1 : [L'article L 712-1 du CGFP](#) dispose que « *Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant : 1° Le traitement ; 2° L'indemnité de résidence ; 3° Le supplément familial de traitement ; 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire* ».

Le fonctionnaire en CMO conservera donc **la totalité du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence (IR)**.

Ce passage de 100 % à 90 % a toutefois des incidences sur les autres éléments de la rémunération versés dans les mêmes proportions que le traitement, comme **le complément de traitement indiciaire (CTI), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le transfert primes/points, etc.**

Quant au régime indemnitaire, il appartient aux collectivités de se référer à leur **délibération**, sachant qu'à l'Etat le bénéfice des primes et indemnités est maintenu « **dans les mêmes proportions que le traitement** ». En pratique, les dispositions ne pouvant être plus favorables en vertu du principe de parité, si la délibération prévoit que le régime indemnitaire suit le sort du traitement en CMO, seul 90% du régime indemnitaire sera maintenu pendant les trois premiers mois. Si la délibération prévoit expressément le maintien à 100%, il conviendra de la modifier.

A noter : **L'application de la journée de carence au 1^{er} jour d'arrêt** reste en vigueur.

NDLR 2 : Ces dispositions **ne s'appliquent ni en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ni en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)**.

Ainsi en cas de requalification du CMO en CLM, CLD ou CITIS, un rappel de traitement devra être opéré.

Ces dispositions s'appliquent aux **congés de maladie accordés à compter du 1^{er} mars 2025**.

En pratique

Nous vous indiquons dans [les Infos statutaires du CDG 76 de décembre 2023 - janvier 2024](#) que la DGAFP puis [la DGCL](#) avaient invité les employeurs territoriaux, à des fins de simplification, à ne plus prendre d'**arrêt** portant placement d'un fonctionnaire en **congé de maladie ordinaire à plein traitement**. En effet, le **placement en CMO dans la limite de 3 mois ne constituait pas jusqu'alors un évènement ayant un impact financier**.

Or, à la suite des dispositions de loi de finances pour 2025, il conviendra de **prendre de nouveau un arrêté, le passage de 100 à 90 % ayant un impact sur la rémunération de l'agent.**

Modèles



[Modèle d'arrêté de mise en congé de maladie ordinaire à plein ou à demi-traitement pour un fonctionnaire CNRACL](#)



[Modèle d'arrêté de mise en congé de maladie ordinaire à plein ou à demi-traitement pour un fonctionnaire IRCANTEC](#)



[Arrêté de mise en congé de maladie ordinaire à plein ou à demi-traitement pour un contractuel](#)

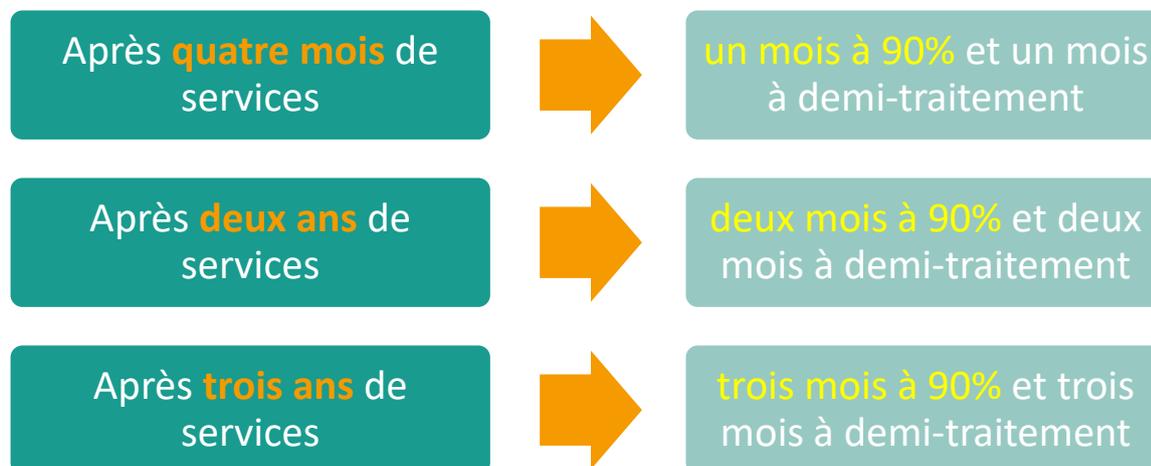
Des précisions attendues

Les dispositions de la loi s'appliquent aux **CMO accordés à compter du 1^{er} mars 2025**, dès lors les **CMO en cours avant cette date, et dont le terme est postérieur à cette date**, demeurent régis par les **dispositions antérieures**.

En revanche, la question se pose pour les **CMO accordés avant le 1^{er} mars 2025, mais prolongés après cette date**. Sous réserve de précisions contraires ultérieures, il semblerait que la diminution s'applique pour ces périodes de prolongation. Dans le silence du texte, nous attendons toutefois une confirmation ministérielle.

- [Article 189 - Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, JORF n° 0039 du 15 février 2025 | Légifrance](#)

Ces dispositions sont étendues par décret aux **agents contractuels**. Celui-ci modifie en effet le [décret n° 88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#). L'agent contractuel en activité bénéficie désormais de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs, ou, en cas de service discontinu au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, **dans les limites suivantes** :



Ces dispositions s'appliquent aux **congés de maladie accordés à compter du 1^{er} mars 2025**.

- [Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie, JORF n° 0050 du 28 février 2025 | Légifrance](#)

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : abaissement du plafond de revenus d'activités antérieurs

Un décret abaisse le plafond de revenus d'activités antérieurs pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie de 1,8 à 1,4 fois le [salaire minimum de croissance \(SMIC\)](#).

Ces dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du **1^{er} avril 2025**.

- [Décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie, JORF n° 0044 du 21 février 2025 | Légifrance](#)

Protection sociale complémentaire : des mesures dans la loi de finances pour 2025

Une exonération de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance

L'article 112 de la loi de finances pour 2025 prévoit que les contrats d'assurance de groupe souscrits au profit d'agents de la fonction publique territoriale, au titre d'une protection sociale complémentaire couvrant le risque de prévoyance, sont **exonérés de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance**.

- [Article 112 - Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, JORF n° 0039 du 15 février 2025 | Légifrance](#)

Report d'une année du terme de la convention de participation

L'article 160 prévoit que le terme de la convention de participation peut être reporté dans la limite d'une année supplémentaire, sans dépasser **le 31 décembre 2026**.

- [Article 160 - Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, JORF n° 0039 du 15 février 2025 | Légifrance](#)

Positions

RAPPEL : Bilan annuel sur l'expérimentation du mécénat de compétence

Pour mémoire : Pris en application de la loi « 3D », le [décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences](#) permet, à **titre expérimental et pour une durée de 5 ans**, la mise à disposition de fonctionnaires auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2023, p. 9 et suivantes](#)).

Ces dispositions concernent les fonctionnaires des **communes de plus de 3 500 habitants**, et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ils peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des certains organismes d'intérêt général (catégories mentionnées au [a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#)) ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, « pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles ».

[Une circulaire](#) a par ailleurs précisé les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences ([CF les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2023, p. 21](#)).

Le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 prévoit qu'un bilan annuel de la mise à disposition des fonctionnaires dans le cadre du mécénat de compétences **est établi par chaque employeur public concerné et transmis au préfet**.

Il comporte, pour chaque employeur public :

1. Un état des fonctionnaires mis à disposition (grade et qualité, objet de la mise à disposition, durée et coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable, l'organisme bénéficiaire)
2. La liste des structures bénéficiaires en précisant leurs missions statutaires, le projet ayant justifié la mise à disposition, ainsi que le nombre de fonctionnaires mis à disposition de chaque structure.

NDLR : La loi « 3D » précise que cet état, annexé au budget, est communiqué chaque année à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget de la collectivité territoriale ou de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Les bilans annuels prévus à l'article 7 doivent être transmis au préfet **avant le 31 mars 2025** afin que la Direction générale des collectivités locales (DGCL) puisse établir une synthèse globale de la mise en œuvre de l'expérimentation ([p. 9 de la circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale](#)).

Statut de l'élu

Election du maire d'une commune nouvelle en cas de conseil municipal incomplet

Une loi complète [l'article L. 2113-8-1 A du code général des collectivités territoriales](#) qui dispose désormais que « si le siège d'un ou de plusieurs conseillers municipaux devient vacant, pour quelque cause que ce soit, entre la date de publication de l'arrêté du représentant de l'Etat dans le département prononçant la création de la commune nouvelle **et le premier renouvellement général des conseils municipaux intervenant après ladite création**, celui-ci procède à l'élection du maire et des adjoints, à moins qu'un tiers des sièges ou plus soient vacants. »

Ces dispositions sont applicables aux communes nouvelles dont le conseil municipal n'a pas fait l'objet d'un renouvellement à la date de publication de la loi, soit le 15 février 2025.

- [Loi n° 2025-128 du 14 février 2025 visant à permettre l'élection du maire d'une commune nouvelle en cas de conseil municipal incomplet, JORF n° 0039 du 15 février 2025 | Légifrance](#)

Divers

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) : le temps de pause méridienne

Pour mémoire : [La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne](#) a complété [l'article L. 211-8](#) et [l'article L. 917-1 du code de l'éducation](#). Elle a prévu que « *Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont rémunérés par l'Etat durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne.* » [\(CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2024, P. 8\)](#). Une note de service du ministère de l'Éducation nationale a détaillé les modalités de sa mise en œuvre [\(Note de service du 24 juillet 2024 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne\)](#).

Un décret complète le [décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap \(AESH\)](#).

Il précise que les « *Lorsqu'ils exercent pendant le temps de pause méridienne, les accompagnants des élèves en situation de handicap se conforment aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service. Celles-ci ne peuvent avoir pour objet de les investir d'une autre mission que celle de l'accompagnement des élèves en situation de handicap désignés par les services de l'Etat* ».

Il rappelle par ailleurs que lorsque les AESH exercent leurs **fonctions sur le temps de la pause méridienne, l'Etat continue d'assumer toutes les charges** et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur.

- [Décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne, JORF n° 0040 du 16 février 2025 | Légifrance](#)

Discipline

Révocation : la sanction doit être proportionnée à la gravité des fautes

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si **la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes**.

En l'espèce un agent avait été reconnu coupable par le juge judiciaire de faits qualifiés de harcèlement moral à l'encontre d'une agente dont il était par ailleurs le supérieur hiérarchique. Ces agissements étaient liés à une déception amoureuse et le juge pénal n'avait pas prononcé d'interdiction d'exercer. Dès lors, les faits en cause, bien que graves, ne pouvaient être regardés comme révélant un comportement général et durable de l'agent, mais comme liés à un épisode ponctuel. Ce dernier avait en effet connu un passage dépressif sévère, et était suivi médicalement et psychologiquement. Il n'avait de plus jamais été sanctionné.

La commission administrative paritaire n'avait de plus pas trouvé de consensus sur la sanction à appliquer. Aussi, la sanction de la révocation a été jugée hors de proportion au regard des fautes reprochées.

NDLR : Cette jurisprudence rappelle que toute sanction disciplinaire doit être **individualisée, motivée et proportionnée aux faits**.

- [CAA de Marseille n° 24MA00883 du 20 janvier 2025.](#)

Révocation : condition d'urgence et doute sur la légalité

Pour mémoire : [L'article L. 521-1 du code de justice administrative](#) prévoit que " *Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision (...)* ".

L'urgence justifie que soit prononcée la suspension d'un acte administratif lorsque l'exécution de celui-ci porte atteinte, de manière suffisamment grave et immédiate, à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre.

Une mesure prise à l'égard d'un agent public ayant pour effet de le priver de la totalité de sa rémunération doit, en principe, être regardée, dès lors que la **durée de cette privation excède un mois**, comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de cet agent, de sorte que la condition d'urgence doit être regardée comme remplie, sauf dans le cas où son employeur justifie de circonstances particulières tenant aux ressources de l'agent, aux nécessités du service ou à un autre intérêt public, qu'il appartient au juge des référés de prendre en considération en procédant à une appréciation globale des circonstances.

A la demande d'un agent, le juge des référés du tribunal administratif a suspendu l'exécution de la décision de révocation - sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative - et a enjoint la collectivité à procéder à la réintégration de l'intéressé dans un délai d'un mois. Deux conditions ont été examinées : l'urgence et le doute sérieux sur la légalité de la révocation.

Sur l'urgence, il a estimé que la perte totale de salaire de l'agent, même compensée partiellement par l'aide au retour à l'emploi, affectait gravement sa situation et celle de sa famille et ce en dépit des revenus de son épouse. La collectivité n'a par ailleurs pu prouver qu'elle était dans l'impossibilité de le réaffecter sur un autre poste temporairement.

Sur le doute sérieux, le Conseil d'État a jugé que la révocation, sanction maximale, semblait disproportionnée au regard des faits reprochés, atténués par des circonstances et par l'absence de sanction antérieure.

- [Conseil d'État n° 497341 du 14 février 2025](#)

Une procédure disciplinaire ne peut faire obstacle à une demande d'admission à la retraite

Le Conseil d'État rappelle qu'une administration ne peut rejeter la demande d'admission à la retraite d'un fonctionnaire au motif qu'une procédure disciplinaire est envisagée à son encontre.

NDLR : Le Conseil d'État avait par ailleurs jugé qu'aucune sanction disciplinaire ne pouvait être infligée à un fonctionnaire ayant fait valoir ses droits à pension de retraite. Radié des cadres, il n'avait en effet plus la qualité de fonctionnaire ([CE n° 470496 du 27 février 2024](#) – [Les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2024, p. 18](#)).

- [Conseil d'État n° 493140 du 14 février 2025](#)

Droits et obligations

Recueil et traitement des signalements de discrimination, violence ou harcèlement : une décision-cadre de la Défenseure des droits

Pour mémoire : [L'article L 135-6 A du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose notamment que « *Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation (...)* »

[L'article L 135-6](#) prévoit que les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif ayant pour objet de « *recueillir les signalements des agents qui s'estiment **victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés./ Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.* »

La Défenseure des droits rappelle que dès lors qu'un employeur reçoit un signalement de discrimination, violence ou de harcèlement - et si celui-ci nécessite des investigations complémentaires - il est tenu d'ouvrir **une enquête interne** et de prendre des mesures afin de protéger la victime présumée.

L'enquête interne a pour objectif d'appréhender la réalité des faits, leur nature et leur ampleur. Si ceux-ci sont avérés et l'auteur identifié, ce dernier doit être sanctionné.

Au regard de la forte disparité des pratiques et des nombreux manquements dans l'organisation et la réalisation des enquêtes internes, la Défenseure des droits publie ses recommandations afin d'accompagner les employeurs publics dans le traitement des signalements.

Elle propose une méthodologie respectueuse des principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur et rappelle chaque étape de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles suites disciplinaires.

Recueil du signalement et enquête interne

Sommaire

I. Mettre en place et faire connaître les dispositifs d'écoute et de recueil du signalement	10
1. La mise en place des dispositifs d'écoute et de signalement : internaliser, externaliser, mutualiser	10
2. Structuration et composition des dispositifs : assurer la compétence et l'impartialité	12
3. Une communication régulière sur les dispositifs	14
II. Les étapes majeures du traitement d'un signalement de discrimination	16
1. Recueillir le signalement	16
2. Réagir avec célérité	17
i. Pour ouvrir l'enquête	17
ii. Pour mener l'enquête et sanctionner le cas échéant.....	21
3. Protéger	22
i. Prendre en compte le risque de dégradation de l'état de santé des salariés et agents	22
ii. Éloigner la personne mise en cause pour préserver la santé et la sécurité de la victime présumée et/ou l'intérêt du service	24
iii. Rappeler aux victimes et aux témoins qu'ils sont protégés contre les représailles.....	25
4. Enquêter	26
i. Fixation de la méthodologie et information de l'ouverture d'une enquête....	26
ii. Obligation de confidentialité	27
iii. Choix de l'enquêteur.....	28
iv. Impartialité de l'enquêteur	29
v. Compétences juridiques des enquêteurs	30
vi. Déroulement des auditions	31
vii. Le rapport d'enquête	37
5. Qualifier les faits et sanctionner.....	39
i. Qualifier les faits	39
ii. Sanctionner l'auteur des faits et/ou l'inertie de la hiérarchie.....	41

Pour aller plus loin :

Mission référent signalement des actes de violence ou de harcèlement

[Un service mutualisé des CDG normands](#)



Depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics ont pour obligation de mettre en place un dispositif de signalement destiné aux agents témoins ou victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, menaces et actes d'intimidation. Pour vous accompagner, les CDG Normands proposent un service mutualisé répondant aux exigences de la réglementation.

- [Décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination | Défenseur des droits](#)

Fin de fonctions

Stagiaire : refus de titularisation fondé sur une insuffisance professionnelle établie en raison de faits antérieurs au stage

Un agent public ayant la qualité de stagiaire se trouve dans une **situation probatoire et provisoire**. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur **l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions** auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa **manière de servir**, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

Pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des **faits matériellement inexacts**, qu'elle n'est entachée ni **d'erreur de droit**, ni **d'erreur manifeste dans l'appréciation** de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le **caractère d'une sanction disciplinaire** et n'est entachée d'aucun **détournement de pouvoir**. Si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé doit par ailleurs avoir été mis à même de faire valoir ses observations.

Le Conseil d'Etat estime que la seule circonstance que **les faits établissant l'insuffisance professionnelle de l'agent à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé soient antérieurs à la période du stage** n'est pas de nature à faire obstacle à ce qu'ils justifient une décision de refus de titularisation.

En l'espèce, ces faits consistaient en de graves manquements aux obligations déontologiques.

- [Conseil d'État n° 494075 du 12 février 2025](#)

Positions

Demande de réintégration avant le terme du détachement, disponibilité d'office et droits à l'ARE

Pour mémoire : [L'article 10 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#) prévoit que : « *il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.*

Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition.

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Il cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration (...). »

Une fonctionnaire a été **placée en détachement** pour une durée de cinq ans en qualité d'assistante parlementaire, or elle a été **licenciée pour faute** l'année suivante. L'agente a donc **sollicité sa réintégration avant le terme initialement prévu** de son détachement dans sa collectivité d'origine, mais, à défaut de poste vacant correspondant à son grade, elle a été placée en disponibilité d'office. L'agente a alors demandé à bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), bénéfice refusé implicitement par le maire.

Le Conseil d'Etat a jugé que l'agente, dès lors qu'elle n'avait ni refusé une proposition d'emploi ni abandonné son poste, était bien **involontairement privée d'emploi** à la suite du refus du maire de la réintégrer avant le terme initialement prévu de son détachement, et ce **en dépit de son licenciement préalable et notamment de son caractère disciplinaire.**

Elle avait donc droit l'ARE, conformément aux dispositions de l'[article L. 5424-1 du code du travail](#) applicables aux fonctionnaires.

- [Conseil d'État n° 493146 du 14 février 2025](#)

Fin de fonctions

Cumul emploi-retraite (CER) : la règle d'écrêtement

Le cumul emploi-retraites (CER), ouvert aux fonctionnaires en application des [articles L. 84 à L. 86 du code de pensions civiles et militaires de retraite \(CPCMR\)](#), permet, sous certaines conditions d'âge et de durée d'assurance, de **cumuler une pension de retraite avec des revenus d'activité**.

Lorsque les conditions de cumul intégral des revenus d'activité avec la pension ne sont pas remplies, le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, excéder **le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée**. Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application **d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti**.

Toutefois, ces conditions de taux plein ne s'appliquent pas aux bénéficiaires de **pensions de retraite pour invalidité** : ces assurés peuvent bénéficier d'un cumul emploi-retraite intégral, sans condition d'âge, leur départ anticipé étant lié à leur état de santé qui ne leur permet plus d'occuper un emploi au sein de la fonction publique.

Les autres possibilités de **retraite anticipée** constituent en revanche une **dérogation au dispositif de droit commun** en permettant le départ avant l'âge d'ouverture des droits. Elles relèvent dès lors d'un choix de l'assuré.

Aussi, le dispositif d'écrêtement prévu dans le cadre du cumul emploi-retraite a pour objectif de favoriser la poursuite d'activité jusqu'à l'atteinte de la durée d'assurance requise pour percevoir une pension complète, plutôt qu'un départ précoce visant le cumul d'une pension avec des revenus d'activité.

L'accession au dispositif de cumul emploi-retraites intégral est de ce fait **ouvert uniquement aux agents ayant atteint le taux plein (par l'âge ou par la durée d'assurance)**. Pour ces assurés, depuis la réforme des retraites de 2023, il est possible de se créer de nouveaux droits à retraite au titre de l'activité exercée dans le cadre du CER. Ce cumul intégral est ainsi possible lorsque l'ancien fonctionnaire atteint soit 67 ans, soit à partir de 64 ans s'il dispose d'une durée d'assurance de 172 trimestres.

NDLR : La CNRACL met à disposition un simulateur de calcul pour connaître le plafond de rémunération annuelle brute à ne pas dépasser en 2025 en cas de cumul emploi-retraite afin de bénéficier d'une pension sans réduction (sauf en cas d'éligibilité au cumul libre).

Pour en savoir plus sur les règles du cumul emploi-retraite :

<https://www.cnrACL.retraites.fr/retraite/mes-demarches/repandre-une-activite-en-cumul-emploi-retraite>

Le simulateur : [→ le lien](#)

- [Question écrite Sénat n° 2805 du 10 décembre 2024, JO Sénat du 4 février 2025, page 531](#)

Statut de l' élu

Assurance des élus locaux

Le Code général des collectivités territoriales (CGCT) n'impose pas aux élus locaux de souscrire une assurance particulière pour l'exercice de leur mandat. Tout élu local peut toutefois choisir de le faire librement afin de couvrir les situations dans lesquelles sa responsabilité personnelle serait engagée. Une telle dépense ne peut toutefois être prise en charge par la collectivité.

Questions écrites

En revanche les collectivités sont responsables des dommages résultant des accidents subis par les membres de leur conseil dans l'exercice de leurs fonctions (articles [L. 2123-31](#) et [L. 2123-33](#) du CGCT).

Elles sont également tenues d'accorder leur **protection** aux élus exerçant des fonctions exécutives lorsqu'ils font l'objet de **poursuites pénales** pour des faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de leurs fonctions ([article L. 2123-34 du CGCT](#)) et lorsqu'ils sont **victimes de violences, menaces ou outrages** à l'occasion ou du fait de leurs fonctions ([article L. 2123-35 du CGCT](#)).

Depuis la [loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019](#), les collectivités doivent également souscrire une assurance couvrant le **conseil juridique, l'assistance psychologique** et les coûts résultant de leur obligation de **protection fonctionnelle**. Cette dépense est compensée par l'État via une dotation pour les communes de moins de 10 000 habitants.

- [Question écrite Sénat n° 01667 du 17 octobre 2024, JO Sénat du 06 février 2025 - page 42](#)

Délégation de signature du maire aux responsables de services communaux

Pour mémoire : L'article [L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) dispose que le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature :

- 1) Au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie ;
- 2) Au directeur général et au directeur des services techniques ;
- 3) Aux **responsables de services communaux**.

La liste des collaborateurs pouvant obtenir une délégation de signature par le maire a été étendue aux responsables de services communaux par [l'article 86 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009](#). L'article 167 de la loi n° 2004-809 du 17 août 2004 avait déjà consacré une telle extension aux responsables de service des EPC.

[Une réponse ministérielle \(n° 17057 du 8 octobre 2020\)](#) précise que « *la qualité de responsable de service peut être reconnue aux agents qui occupent effectivement des fonctions de **chef de service, de directeur ou de chef de bureau** mais aussi à ceux qui sont chargés de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de responsabilités* ».

Le champ des délégations de signature

Le CGCT ne limite pas le champ des délégations de signature susceptibles d'être accordées et peut porter sur **tout domaine relevant des compétences propres du maire**, ainsi que le précise la [note d'information du 20 mai 2020 portant rappel des mesures à prendre par les conseils municipaux et les organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale à la suite du renouvellement général](#).

Mais si le maire peut subdéléguer sa signature à ses collaborateurs dans les domaines pour lesquels le conseil municipal lui a donné délégation de pouvoir, cette faculté doit être expressément **prévue par la délibération** ([Question écrite du Sénat n° 12656, JO Sénat 14 mai 2015, page 1141](#)).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 834 du 15 octobre 2024, JO AN du 11 février 2025- page 788](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités

Une agente qui a déclaré sa grossesse est malade. Doit-on lui appliquer une journée de carence ?

→ LA REPONSE : **NON**. Il n'y a pas d'application de la journée de carence lorsque le congé de maladie est accordé **postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité**, quand bien même la pathologie n'a pas de lien avec la grossesse.

Le texte : [L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) dispose que l'application de la journée de carence ne s'applique pas « 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ».

Le conjoint d'une de nos agentes ne dispose pas d'autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant. Cela impacte-t-il le nombre de jours d'ASA de notre agente ?

→ LA REPONSE : **OUI**. Le conjoint de l'agent ne pouvant bénéficier de dispositions similaires, l'agent de la collectivité bénéficiera, sur présentation d'un justificatif, de deux fois ses obligations hebdomadaires de service + 2 jours, soit **12 jours** (10 + 2) pour un **agent travaillant sur 5 jours**. Il convient toutefois que la collectivité ait **délibéré** en ce sens, après avis du **comité social territorial (CST)**.

Ce que disent les textes : [La circulaire ministérielle du 20 juillet 1982](#) précise les règles applicables en matière d'autorisations spéciale d'absence (ASA) pouvant être accordées, sous réserve qu'elles soient compatibles avec le bon fonctionnement du service, aux agents de l'État parents ou ayant la garde d'un enfant pour le soigner ou pour en assurer momentanément la garde (*lorsque l'accueil habituel n'est pas possible, comme la fermeture imprévue de l'école par exemple*).

En vertu du principe de parité, ces autorisations d'absence pour garde d'enfant prévues pour les agents de l'État peuvent être étendues aux agents territoriaux **par délibération**.

La circulaire dispose qu'un agent travaillant à temps plein peut bénéficier de ces autorisations spéciales d'absence dont la durée totale ne pourra dépasser **les obligations hebdomadaires de service, plus un jour** (soit 5 jours + 1 = 6 jours pour un agent travaillant sur 5 jours, 4 jours + 1 pour un agent travaillant sur 4 jours, etc.).

Ces dispositions peuvent cependant être **doublées et portées à deux fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent, plus deux jours**, si ce dernier apporte la preuve :

- qu'il **assume seul** la charge de l'enfant ;
- ou que son conjoint est à la **recherche d'un emploi** (en fournissant un certificat d'inscription à France Travail)

- ou que son conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'**aucune autorisation d'absence rémunérée** pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (en fournissant une attestation de l'employeur du conjoint).

Cas particulier : Si l'agent apporte par ailleurs la preuve que son conjoint bénéficie d'**autorisations d'absence rémunérées dont la durée est inférieure** à celle dont il bénéficie lui-même, il pourra solliciter l'octroi d'autorisations d'absence d'une durée égale à la différence entre deux fois ses obligations hebdomadaires de service plus deux jours et la durée des autorisations d'absence de son conjoint.

Une agente bénéficie d'une assistance médicale à la procréation (PMA), peut-elle bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux ? Et son conjoint fonctionnaire territorial ?

→ LA REPONSE : **OUI**. La [circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation \(PMA\)](#) prévoit que, sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agentes publiques des **autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA)**. L'agent public, **conjoint** de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, également sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une **autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation**. Il appartient toutefois à l'employeur de fixer le régime interne des autorisations d'absence par **délibération**, après avis du **Comité social territorial (CST)**.

Ce que disent les textes : l'article [2141-1 du code de la santé publique](#) définit l'assistance médicale à la procréation.

Dans la fonction publique, les employeurs sont invités à accorder dans les mêmes conditions que dans le secteur privé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence dans les situations analogues.

La [circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation \(PMA\)](#) précise que « *La **durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu**. Ces autorisations d'absence rémunérées sont **incluses dans le temps de travail effectif**, notamment pour le calcul des droits à jours de réduction du temps de travail. Elles sont assimilées à une **période de services effectifs** ».*

Il reviendra donc à l'intéressée d'informer l'autorité territoriale de la durée de chaque rendez-vous et de fournir un justificatif. Il n'existe toutefois pas de liste prédéfinie des actes médicaux liés à la PMA ; ils se justifient par un processus particulier propre à chaque bénéficiaire.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11