

# les infos **Statutaires** du **CDG 76**



● Avril - Mai 2025



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

## Textes sélectionnés en mars et avril 2025

A consulter sur internet .....	4
Textes officiels .....	6
<b>Concours</b> .....	<b>6</b>
Agents territoriaux spécialisés principaux de 2 <sup>e</sup> classe des écoles maternelles (ATSEM) : des dispositions transitoires favorables au concours interne .....	6
<b>Médecine du travail</b> .....	<b>6</b>
Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires : évaluation de l'état de santé et détermination de l'aptitude .....	6
<b>Rémunération</b> .....	<b>7</b>
Apprentis : modification des conditions d'exonération des cotisations salariales .....	7
RAPPEL : Contrat d'engagement éducatif (CEE) : augmentation du seuil de rémunération au 1 <sup>er</sup> mai 2025.....	7
RAPPEL - Taux de la contribution au régime d'assurance chômage au 1 <sup>er</sup> mai 2025 .....	7
Taux de cotisations AT/MP au 1 <sup>er</sup> mai 2025 : agents IRCANTEC et contrats de droit privé.....	8
<b>Divers</b> .....	<b>8</b>
Compétences eau et assainissement : la fin du transfert obligatoire.....	8
Circulaires .....	9
<b>Congés</b> .....	<b>9</b>
Congé de solidarité familiale : revalorisation de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.....	9
<b>Droits et obligations</b> .....	<b>9</b>
Agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics .....	9
<b>Fin de fonctions</b> .....	<b>10</b>
Capital-décès des agents contractuels et des fonctionnaires IRCANTEC.....	10
Stagiaires invalides : revalorisation des pensions et rentes versées par l'ancien employeur .....	11
<b>Recrutement</b> .....	<b>12</b>
Nominations équilibrées des emplois de direction dans la FPT : campagne 2024 .....	12
<b>Rémunération</b> .....	<b>12</b>
Communes et EPCI de plus de 40 000 habitants : la publication des informations relatives aux dix plus hautes rémunérations .....	12

# sommaire

Jurisprudences.....	13
<b>Carrière .....</b>	<b>13</b>
Un entretien professionnel annuel obligatoire, même en cas d'absence pour maladie du supérieur hiérarchique direct.....	13
Entretien professionnel annuel : quid des relations conflictuelles entre un fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct chargé de l'entretien ? .....	13
<b>Congés.....</b>	<b>13</b>
Prise de congés annuels sans autorisation préalable : une sanction possible .....	13
Un congé de paternité de droit : les nécessités de service ne peuvent être opposées.....	14
<b>Droits et obligations .....</b>	<b>15</b>
Enregistrement audio : manquements aux principes de dignité, de loyauté et de probité .....	15
Harcèlement sexuel : manquements à l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des agents .....	15
<b>Fin de fonctions .....</b>	<b>17</b>
Rupture conventionnelle.....	17
<b>Régime indemnitaire .....</b>	<b>17</b>
Le complément indemnitaire annuel (CIA) : quid de la mutation ? .....	17
Le complément indemnitaire annuel (CIA) en l'absence d'entretien professionnel annuel .....	18
Questions écrites.....	19
<b>Congés.....</b>	<b>19</b>
Don de jours de repos : un transfert entre employeurs publics impossible .....	19
Congés bonifiés : la justification du « centre des intérêts moraux et matériels » (CIMM) .....	19
Congés menstruels dans la fonction publique : une absence de base légale .....	20
<b>Primes et indemnités.....</b>	<b>21</b>
Foire aux questions .....	23
Un adjoint administratif territorial (premier grade) peut-il percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 30 points au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie ? .....	23
Médaille d'honneur régionale, départementale et communale : les contrats de droit privé, tels les contrats Emploi Solidarité (CES), sont-ils pris en compte ? .....	23
Une collectivité peut-elle verser une indemnité aux instituteurs chargés d'accompagner leurs élèves en classe de découverte ? .....	24

# À consulter sur internet

## ☐ Secrétaires généraux de mairie : une foire aux questions | Direction générale des collectivités locales (DGCL)

La [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) a revalorisé le métier de secrétaire général de mairie afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement (Voir [les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024](#)). Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application et une circulaire (Voir [les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024 et novembre 2024](#)).

La Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) publie une foire aux questions afin d'éclairer les modalités de mise en œuvre de cette réforme. Cette FAQ a cependant vocation à être alimentée progressivement.

Au sommaire :

- Obligation de nomination d'un secrétaire général de mairie
- Plan de requalification
- Bonification d'ancienneté
- Liens utiles

La FAQ est disponible en ligne sur : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/secretaires-generaux-de-mairie-foire-aux-questions>

## ☐ Passeport prévention : un nouveau portail

Le Passeport de prévention a pour vocation d'améliorer la prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail. Il vise à mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin d'assurer la traçabilité des formations relatives à la prévention des risques professionnels et de faciliter leur gestion. Son déploiement progressif a débuté fin avril 2025.

Le portail consacré au passeport de prévention : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

REPUBLICQUE FRANÇAISE  
Portail d'information du Passeport de prévention

Accueil Travailleurs Employeurs Organismes

### Passeport de prévention

Une référence santé & sécurité au travail

[Découvrir en vidéo](#)

Le Passeport de prévention est un nouveau service visant à améliorer la prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail. Il vise à mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin d'assurer la traçabilité des formations relatives à la prévention des risques professionnels et de faciliter leur gestion.

Son déploiement progressif débutera le 28 avril 2025 avec l'ouverture de l'espace de déclaration des organismes de formation. Pour plus d'informations, consultez la feuille de route ci-dessous.

[Télécharger la plaquette de présentation](#) - (version accessible)

# À consulter sur internet

## **Impôts sur le revenu 2025 : la déclaration des indemnités de fonction | Association des maires de France (AMF)**

Les indemnités de fonction des élus perçues en 2024 sont imposables à l'impôt sur le revenu suivant les règles applicables aux traitements et salaires et soumises au prélèvement à la source. Le montant imposable apparaît dans la déclaration annuelle. Les services de l'AMF mettent à disposition des élus une note fiscale reprenant les éléments utiles au contrôle des sommes préremplies.

A consulter sur :

<https://www.amf.asso.fr/documents-impot-sur-revenu-2025-la-note-amf-relative-la-declaration-indemnite-fonction/42568>

## Concours

### **Agents territoriaux spécialisés principaux de 2<sup>e</sup> classe des écoles maternelles (ATSEM) : des dispositions transitoires favorables au concours interne**

Un décret modifie [l'article 3 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#). Il vise à augmenter le volume des recrutements par la voie du **concours interne** afin de remédier à la problématique des agents « faisant-fonction » d'ATSEM.

La part du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés principaux de 2<sup>e</sup> classe des écoles maternelles est ainsi fixée, de manière dérogatoire et pour une période de cinq ans, à :

1. Au plus 30 % pour le concours externe sur titres (contre 60 %) ;
2. Au moins **60 % pour le concours interne** (contre 30 %) ;
3. Au moins 5 % et au plus 10 % pour le troisième concours

Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne.

Ces mesures sont entrées en vigueur le 21 avril 2025.

- [Décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, JORF n° 0095 du 20 avril 2025 | Légifrance](#)

## Médecine du travail

### **Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires : évaluation de l'état de santé et détermination de l'aptitude**

Un décret modifie les dispositions relatives à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Un arrêté et un référentiel national définissent par ailleurs les modalités d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude exigée pour l'exercice des fonctions de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ainsi que pour la conduite des véhicules du service.

Ces nouvelles modalités de contrôle entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

- [Décret n° 2025-330 du 10 avril 2025 relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, JORF n° 0088 du 12 avril 2025 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 10 avril 2025 relatif à l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service, JORF n° 0088 du 12 avril 2025 | Légifrance](#)

## Rémunération

### Apprentis : modification des conditions d'exonération des cotisations salariales

Un décret, pris en application des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, prévoit pour les apprentis une exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de leur **rémunération inférieure ou égale à 50 %** (contre 79 %) du salaire minimum de croissance (SMIC) en vigueur.

Ces dispositions s'appliquent aux cotisations salariales dues au titre des contrats d'apprentissage **conclus à partir du 1<sup>er</sup> mars 2025**.

- [Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis, JORF n° 0077 du 30 mars 2025 | Légifrance](#)
- [Articles 22 et 23 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025, JORF n° 0051 du 28 février 2025 | Légifrance](#)

### RAPPEL : Contrat d'engagement éducatif (CEE) : augmentation du seuil de rémunération au 1<sup>er</sup> mai 2025

**Pour mémoire :** Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est un **contrat de droit privé** réservé aux personnes qui **exercent de façon occasionnelle** des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs (ACM) à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs (CF **Le code de l'action sociale et des familles (CASF) « Personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs »** - [Article L. 432-1 et suivants](#) et [D. 432-1 et suivants](#)). Il apparaît comme une alternative au recours au contrat de droit public dès lors que les conditions fixées par le CASF sont remplies.

Nous vous indiquions dans les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2025 (p. 14) qu'un décret modifiait [l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) et augmentait le seuil de rémunération des personnes recrutées par le biais d'un contrat d'engagement éducatif (CEE), sans préjudice des indemnités et avantages en nature. Fixée à 2,20 fois [la valeur du SMIC horaire journalier](#), la **rémunération journalière minimale** pour un CEE est ainsi relevée à **4,30 fois le SMIC** à partir du **1<sup>er</sup> mai 2025**, soit 51,08 € (montant brut).

- [Décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif, JORF n°0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance](#)

### RAPPEL - Taux de la contribution au régime d'assurance chômage au 1<sup>er</sup> mai 2025

Le taux de la contribution au régime d'assurance chômage est fixé à **4 %** (contre 4,05 %) à partir du 1<sup>er</sup> mai 2025 (CF *Les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2025*, 17).

- [Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés, JORF n° 0301 du 20 décembre 2024 | Légifrance](#)

## **Taux de cotisations AT/MP au 1<sup>er</sup> mai 2025 : agents IRCANTEC et contrats de droit privé**

Dans l'attente de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, les taux de cotisations AT/MP 2024 restaient applicables jusqu'au 30 avril 2025 (*Les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2025, 17*).

La loi étant parue, les taux de cotisation AT/MP pour 2025 sont fixés par la CARSAT et sont à télécharger sur net-entreprises. Ces derniers sont applicables à partir du 1<sup>er</sup> mai 2025.

- [Arrêté du 29 avril 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2025, JORF n°0102 du 30 avril 2025 | Légifrance](#)

## Divers

---

### **Compétences eau et assainissement : la fin du transfert obligatoire**

Une loi assouplit la gestion des compétences « eau » et « assainissement » en prévoyant notamment la fin du transfert obligatoire des compétences eau et assainissement pour les collectivités.

- [Loi n° 2025-327 du 11 avril 2025 visant à assouplir la gestion des compétences « eau » et « assainissement », JORF n° 0088 du 12 avril 2025 | Légifrance](#)

## Congés

### Congé de solidarité familiale : revalorisation de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

**Pour mémoire** : Les [articles L. 633-1 et suivants du code général de la fonction publique et suivants](#) prévoient notamment que « *Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (...) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause* ».

Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont par ailleurs fixées par le [décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013](#).

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur demande aux fonctionnaires bénéficiaires du congé de solidarité familiale. Son montant est revalorisé de 1,7 % au 1<sup>er</sup> avril 2025. Lorsque l'agent cesse son activité, son montant est fixé à **64,41 €** ou diminué de moitié si l'agent accomplit son service à temps partiel.

- [Instruction Interministérielle DSS/2A/2C/2025/32 du 7 mars 2025 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2025 du 07 mars 2025 de la Direction de la Sécurité Sociale](#)

## Droits et obligations

### Agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

**Pour mémoire** : La mise en œuvre de la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics, issue de [l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022](#), vise à établir un régime de responsabilité commun aux ordonnateurs et aux comptables.

Une circulaire précise les formes et les modalités du soutien qui doit être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes. Elle complète ainsi les dispositifs d'information, de formation et de conseil mis en œuvre pour prévenir le risque d'engagement de la responsabilité financière des gestionnaires publics.

Si les faits le justifient, il appartient à l'employeur de mobiliser des ressources internes pour fournir à l'agent un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense. Les administrations peuvent aussi produire tout élément de nature à éclairer sur le niveau de responsabilité de l'agent concerné, y compris en prenant position sur le bien-fondé de la mise en cause.

**NDLR** : Le Conseil d'Etat a récemment confirmé que la protection fonctionnelle issue de [l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) ne pouvait être mobilisée dans le cadre du régime de

responsabilité financière, cette dernière n'étant assimilable ni à la responsabilité pénale ni à la responsabilité civile. Dès lors, la prise en charge de frais d'avocat s'avère impossible ([CE n°497840 du 29 janvier 2025](#)).

- [Circulaire du 15 avril 2025 visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics](#)

## Fin de fonctions

### Assurance chômage : entrée en vigueur des nouvelles mesures au 1<sup>er</sup> avril 2025

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Toutefois les principales évolutions réglementaires qu'elle introduit sont d'application plus tardive. Ces nouvelles règles s'appliquent aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à partir du **1<sup>er</sup> avril 2025**, ainsi qu'aux procédures de licenciement engagées à compter de cette date.

L'UNEDIC revient sur ces dispositions dans une circulaire et propose une infographie récapitulative des principales évolutions liées à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, ainsi qu'une étude d'impact détaillant les effets des mesures accompagnée d'un décriptage réglementaire.

- [Circulaire UNEDIC n° 2025-33 du 1<sup>er</sup> avril 2025 relative à la réglementation d'assurance chômage applicable à compter du 1er avril 2025](#)
- [Convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage](#)
- [Infographie](#)
- [Etude d'impact](#)
- [Décriptage réglementaire](#)

### Capital-décès des agents contractuels et des fonctionnaires IRCANTEC

**Pour mémoire :** [Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021](#) avait modifié temporairement les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droits de l'agent public décédé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2021. [Le décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé](#) a pérennisé ce dispositif ([CF Les infos statutaires du CDG76 de janvier-février 2022](#)).

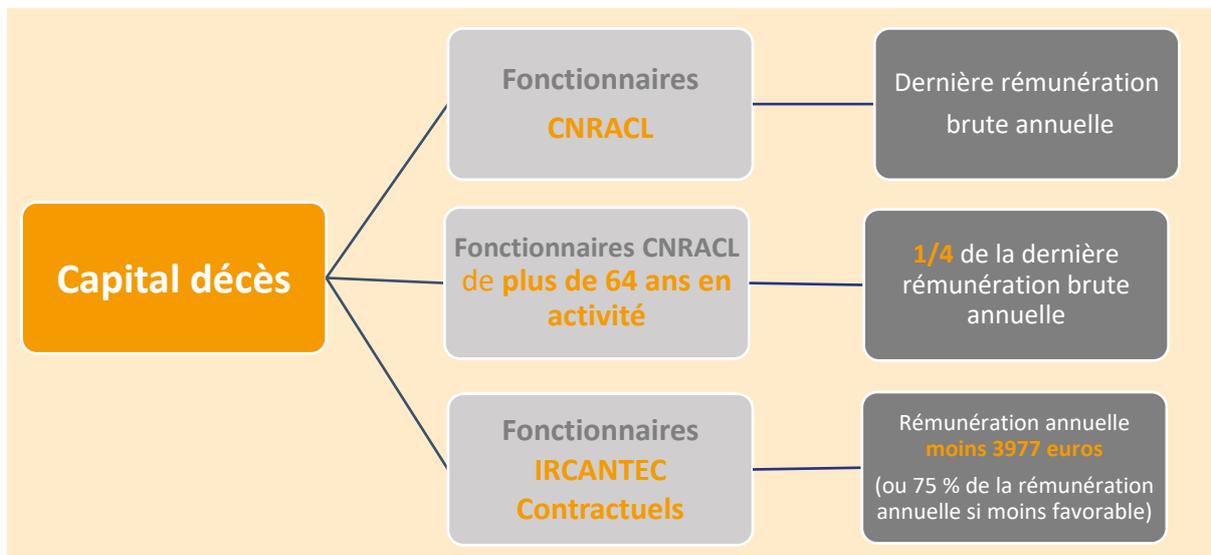
#### **Pour les fonctionnaires CNRACL**

Le montant du capital décès est égal à la **dernière rémunération brute annuelle** du fonctionnaire. Pour les fonctionnaires décédés et ayant **un âge supérieur ou égal à celui prévu pour faire valoir les droits à la retraite**, mais non encore admis, ce montant est égal **au quart de sa dernière rémunération brute annuelle**. Pour le calcul du capital décès, le traitement à prendre en considération est celui afférent à **l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès**.

#### **Pour les agents contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC**

Le montant du capital décès versé aux ayants droits de l'agent contractuel ou du fonctionnaire Ircantec est égal à la **somme des salaires des 12 mois** précédant la date du décès, **somme minorée du montant du capital décès** prévu à [l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale](#).

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas si le montant du capital décès ainsi obtenu est inférieur à 75 % des salaires des 12 derniers mois.



Une instruction précise que le montant du capital-décès du régime général est revalorisé au 1<sup>er</sup> avril 2025 sur la base du coefficient de 1,017, il est ainsi porté à **3 977 euros**.

Ainsi, pour les **agents contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC**, le montant du capital décès versé aux ayants droits est désormais égal à la **somme des salaires des 12 mois précédant la date du décès minoré du montant du capital décès** porté à **3977 euros** (toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas si le montant du capital décès ainsi obtenu est inférieur à 75 % des salaires des 12 derniers mois).

- [Instruction Interministérielle DSS/2A/2C/2025/32 du 7 mars 2025 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2025 du 07 mars 2025 de la Direction de la Sécurité Sociale](#)

## Stagiaires invalides : revalorisation des pensions et rentes versées par l'ancien employeur

Les pensions d'invalidité et les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles sont revalorisées de 1,7 % au 1<sup>er</sup> avril 2025.

- [Instruction Interministérielle DSS/2A/2C/2025/32 du 7 mars 2025 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2025 du 07 mars 2025 de la Direction de la Sécurité Sociale](#)

Pour en savoir plus : le site de la **CNRACL**

<https://www.cnacl.retraites.fr/employeur/actualites/stagiaires-invalides-revalorisation-des-pensions-et-rentes-versees-par-lancien-employeur-0>

## Recrutement

### Nominations équilibrées des emplois de direction dans la FPT : campagne 2024

[L'article L 132-5 du code général de la fonction publique](#) dispose que les collectivités et EPCI de plus de **40 000 habitants** doivent nommer au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans leurs emplois fonctionnels de direction ainsi que ceux d'experts de haut niveau et de directeur de projet. Cette obligation s'apprécie sur la base d'un cycle de quatre primo-nominations sur la seule durée du mandat. Les collectivités et établissements ayant moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation ([article L 132-7 du CGFP](#)).

Une circulaire de la DGCL rappelle que les collectivités concernées doivent transmettre la déclaration des nominations effectuées au titre de l'année précédente au comptable assignataire de leurs dépenses au plus tard le 30 avril de chaque année.

- [Instruction DGCL 25-003785-D du 03 avril 2025 relative à la campagne relative aux nominations équilibrées dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale pour l'année 2024](#)

## Rémunération

### Communes et EPCI de plus de 40 000 habitants : la publication des informations relatives aux dix plus hautes rémunérations

**Pour mémoire :** [L'article L716-1 du Code général de la fonction publique territoriale](#) (CGFP) prévoit que « *Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.* »

[La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2023, p. 14 et 15](#)) a en effet prévu que les **communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, et gérant au moins 50 agents**, devaient publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Deux décrets d'application ont ainsi défini les **indicateurs** permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ils ont précisé notamment les modalités de publication des résultats et d'information des instances de dialogue social ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024, p.16 et suivantes](#)).

Une circulaire encadre la campagne annuelle de transparence sur les rémunérations les plus élevées dans les collectivités territoriales. Les collectivités et établissements concernés sont invités à publier les informations relatives aux dix plus hautes rémunérations perçues en 2024 **avant le 31 mai 2025**.

- [Instruction DGCL 25-004153-D du 09 avril 2025 relative à la publication des dix plus hautes rémunérations au sein de la fonction publique territoriale au titre de l'année 2024](#)
  - [Annexe 1 fiche méthodologie](#)
  - [Annexe 2 Liste des collectivités](#)

## Carrière

### Un entretien professionnel annuel obligatoire, même en cas d'absence pour maladie du supérieur hiérarchique direct

**Pour mémoire :** Dans la fonction publique territoriale, l'entretien professionnel est prévu aux [articles L. 521-1 et suivants du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et organisé par le [décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#). Son [article 2](#) précise notamment que « *le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu./ Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct (...).* »

Une collectivité n'a pas procédé à l'entretien professionnel annuel d'un agent au motif que son supérieur hiérarchique direct, chargé de cette évaluation, avait été placé en congé maladie durant une grande partie de l'année. Le juge de première instance estime que toute collectivité est dans l'obligation de procéder à l'entretien professionnel annuel de ses agents, même en l'absence du supérieur hiérarchique direct. Elle doit dès lors avoir recours si besoin à un évaluateur d'un niveau hiérarchique supérieur (N+2).

- [Tribunal administratif de Melun, 5ème Chambre, 9 janvier 2025, 2207637](#)

### Entretien professionnel annuel : quid des relations conflictuelles entre un fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct chargé de l'entretien ?

Conformément à l'[article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#), l'entretien professionnel annuel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct. Ce dernier en fixe la date, celle-ci étant communiquée au fonctionnaire au moins huit jours avant.

Or, en l'espèce, l'agente et son supérieur hiérarchique direct entretenaient des relations conflictuelles qui ne permettaient plus au supérieur hiérarchique direct d'exercer son pouvoir d'appréciation dans des conditions normales. Dès lors, le juge administratif estime que l'administration était fondée à faire valoir que l'autorité hiérarchique « supérieure » pouvait procéder à cet entretien.

- [Tribunal administratif de Rouen, 25 février 2025, 2302630](#)

## Congés

### Prise de congés annuels sans autorisation préalable : une sanction possible

**Pour mémoire :** L'[article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) prévoit que le **calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale** après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Une agente a déposé par message électronique une demande de congés annuels, pour une durée de trois semaines, le soir précédant sa prise de congés. Elle est ainsi partie en vacances sans avoir de réponse à sa

demande. Une jurisprudence rappelle que la prise de congés annuels sans autorisation préalable est constitutive d'une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire.

- [CAA de PARIS, 7ème chambre, 27/02/2025, 23PA05321](#)

## Un congé de paternité de droit : les nécessités de service ne peuvent être opposées

**Pour mémoire :** Aux termes de [l'article L. 631-9](#) du code général de la fonction publique : « *Le fonctionnaire en activité a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail (...).*

Par ailleurs, [l'article 13 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) (CF [Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021 p. 15 et 16](#)) prévoit notamment que le **congé de paternité** et d'accueil de l'enfant est **accordé de droit** au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il **relève au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement**.

Un agent a été informé du rejet de sa demande de jours de congés pris au titre du congé paternité au motif que la période estivale n'était pas propice à la pose. Il a alors été invité à proposer d'autres dates en dehors de cette période.

Le tribunal administratif de Poitiers rappelle que ni le principe du congé de paternité ni les dates auxquelles les périodes de ce congé sont prises ne sont soumises à l'accord préalable du chef de service.

L'octroi d'un tel congé n'est donc pas conditionné par les nécessités de service, le chef de service pouvant seulement s'opposer à cette demande si **le délai d'un mois dont l'agent dispose pour informer des dates de son congé** n'est pas respecté. Ce délai a en effet pour objet de permettre à l'administration de prendre les mesures organisationnelles nécessaires pour pallier l'absence à venir du fonctionnaire.

### Pour mémoire

(CF [Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021 p. 15 et 16](#))

Congé de naissance	
3 jours	
↓	
Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant	
25 jours calendaires pour un naissance unique	32 jours calendaires en cas de naissances multiples
- 4 jours consécutifs pris immédiatement après le congé de naissance	- 4 jours consécutifs pris immédiatement après le congé de naissance
- 21 jours calendaires pris dans les 6 mois suivant la naissance (fractionnables en deux périodes de 5 jours minimum)	- 28 jours calendaires pris dans les 6 mois suivant la naissance (fractionnables en deux périodes de 5 jours minimum)

**NDLR :** Une jurisprudence récente rappelle également que le manque de personnel ne constitue pas un motif légitime de refus (TA Marseille n° 2300189 du 06 août 2024 – [CF les Infos statutaires du CDG 76 d'août et septembre 2024, p. 24](#)).

- [Tribunal administratif de Poitiers, 13 mars 2025, 2201755](#)

## Droits et obligations

### Enregistrement audio : manquements aux principes de dignité, de loyauté et de probité

Le juge administratif a relevé une méconnaissance de l'obligation de réserve et de dignité d'un agent s'étant livré à un enregistrement audio effectué à l'insu de ses supérieurs au cours d'un entretien.

- [Tribunal administratif de Lyon, 8ème Chambre, 3 mai 2024, 2203751](#)

Une autre jurisprudence pose le principe d'un manquement aux principes de dignité, de loyauté et de probité, quand bien même les enregistrements n'auraient pas été utilisés dans l'intention de nuire à l'intérêt du service et/ou à ses collègues.

- [Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, Chambre 1, 3 mai 2024, 2101772](#)

**NDLR** : [L'article 226-1 du code pénal](#) dispose notamment que « *Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui /1° En captant, **enregistrant** ou transmettant, **sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel** (...).* »

La jurisprudence de la Cour de cassation a toutefois parfois reconnu qu'une telle captation n'était pas pénalement répréhensible dès lors qu'elle portait sur l'activité professionnelle ([Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 16 janvier 1990, 89-83.075](#); [Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 14 février 2006, 05-84.384](#)).

Elle admet également, sous certaines conditions, la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 mars 2023, 21-17.802](#)). Un salarié a ainsi pu produire en justice un enregistrement réalisé à l'insu de son employeur afin de faire reconnaître le caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur ([Cour de cassation - Pourvoi n° 22-83.581 - 12 avril 2023](#)).

Toutefois des faits non réprimés pénalement **peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire en application du principe d'indépendance**.

Ainsi un arrêt du [Conseil d'État \(3ème sous-section jugeant seule, 22/06/2011, 344536\)](#) précise qu'une conversation avec un supérieur hiérarchique enregistrée à son insu, et retranscrite auprès du maire comme preuve, constitue un comportement fautif.

### Harcèlement sexuel : manquements à l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des agents

**Pour mémoire** : [L'article L 135-6 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que « *Les employeurs publics (...) mettent 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.* »

# Jurisprudences

L'article [L. 136-1 du code général de la fonction publique](#) prévoit que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics durant leur travail. »

L'article [2-1 du Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#) dispose également que « Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Le juge administratif rappelle que les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents.

En l'espèce, après un signalement de harcèlement sexuel, l'administration a tardé à réagir et aucune mesure immédiate n'a été prise afin de protéger l'agente et ce jusqu'à son arrêt de maladie pour traumatisme psychologique.

Un rapport d'audit externe a par ailleurs révélé un collectif de travail tolérant des agissements sexistes. Et, si une campagne de sensibilisation et un suivi psychologique ont été mis en œuvre, ces mesures sont intervenues trop tardivement. La collectivité a manqué à ses obligations et cette faute de service a causé un préjudice moral direct. La collectivité a été condamnée à indemniser l'intéressée.

- [CAA de BORDEAUX, 5ème chambre, 08/04/2025, 23BX01106](#)

..... Pour en savoir plus .....

**Le guide de la DGAFP**  
**« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires ».**

**Une mission référent signalement**  
Le Centre de gestion 76 s'est associé aux quatre autres CDG normands afin de proposer un service mutualisé répondant aux exigences induites par la réglementation.

**Le CDG 76 propose une sensibilisation AGISSEMENTS SEXISTES ET VIOLENCES SEXUELLES AU TRAVAIL**



**Pour en savoir plus**

Marine AZEVEDO  
RESPONSABLE DU SERVICE  
PRÉVENTION DES RISQUES  
PROFESSIONNELS

marine.azevedo@cdg76.fr  
Tél : 02 79 18 11 61

## Fin de fonctions

### Rupture conventionnelle

**Pour mémoire** : [L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) prévoit une expérimentation, ouverte aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI, de la rupture conventionnelle dans la fonction publique du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Le [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) dispose notamment que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à une demande régulièrement formée par un agent envisageant une rupture conventionnelle sans avoir préalablement organisé un **entretien**, cet entretien devant porter sur le principe même de la rupture conventionnelle qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées

Le juge administratif rappelle que **la rupture conventionnelle**, soumise à un accord entre l'administration et son agent sans pouvoir être imposée par l'une ou l'autre des parties, **ne constitue pas un droit**. Saisie d'une demande de rupture conventionnelle, l'administration peut la rejeter dans l'intérêt du service.

- [Tribunal administratif d'Orléans, 1<sup>ère</sup> chambre, 19 avril 2024, n° 2204264](#)

**A NOTER** : La rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les agents qui en remplissent les conditions. Aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit ne l'impose, la décision d'une collectivité de **rejeter la demande de rupture conventionnelle** présentée par un agent **n'a donc pas à être motivée**. Dans le cadre d'un recours, le moyen tiré du défaut de motivation est dès lors inopérant et doit être écarté ([TA de Nîmes n° 2100417 du 21 avril 2023](#) – [Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2023 p. 10](#)).



### ... Pour en savoir plus ...

Consultez la fiche du CDG 76 sur la rupture conventionnelle.

Rendez-vous sur :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/03/fiche-pratique-n-61-rupture-conventionnelle-2022-cgfp.pdf>

## Régime indemnitaire

### Le complément indemnitaire annuel (CIA) : quid de la mutation ?

**Pour mémoire** : [L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction](#)

[publique de l'Etat](#) prévoit que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. La [circulaire du 5 décembre 2014](#) précise les conditions de sa mise en œuvre.

Le juge administratif précise qu'une mutation ne remet pas en cause le versement du complément individuel annuel (CIA).

En l'espèce, une collectivité a refusé le versement du (CIA) d'un agent au titre de l'année N-1 en se fondant sur le fait que l'intéressé avait muté et n'avait de ce fait pas bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation. Le juge estime toutefois que les onze mois au cours desquels l'agent y avait effectivement exercé ses fonctions étaient suffisants pour permettre à son ancien supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. La circonstance que l'agent ait muté ne faisait obstacle ni à l'évaluation de sa valeur professionnelle ni à l'attribution d'un CIA au prorata de sa durée de présence.

- [Tribunal administratif de Toulouse, 6ème Chambre, 15 juillet 2024, 2201963](#)

## **Le complément indemnitaire annuel (CIA) en l'absence d'entretien professionnel annuel**

Le juge administratif précise que l'absence de mise en œuvre de modalités permettant d'apprécier la valeur professionnelle d'un agent, ainsi que l'absence d'organisation d'entretiens professionnels, ont privé l'agent du bénéfice du complément indemnitaire annuel (CIA). Cette illégalité fautive a dès lors engagé la responsabilité de la commune.

- [Tribunal Administratif de Nîmes, 27 mars 2025, 2203177](#)

## Congés

### Don de jours de repos : un transfert entre employeurs publics impossible

**Pour mémoire** : le [décret n° 2015-580 du 28 mai 2015](#) permet à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public et en organise les modalités.

L'article 1<sup>er</sup> du [décret n° 2015-580 du 28 mai 2015](#) prévoit qu' « un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil ou militaire **relevant du même employeur** ».

Une réponse à une question écrite précise que, dès lors, le transfert de don de jours de repos **entre employeurs publics** n'est pas prévu par les textes.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 2752 du 10 décembre 2024, JOAN du 18 février 2025, p. 991](#)

### Congés bonifiés : la justification du « centre des intérêts moraux et matériels » (CIMM)

**Pour mémoire** : Le régime des congés bonifiés prévu par [l'article L. 651-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) permet aux agents publics concernés de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage pour se rendre sur le lieu du centre de leurs intérêts moraux et matériels au titre de leurs congés pour une durée maximale de **trente-et-un jours consécutifs**.

La durée minimale de service ouvrant droit à congé bonifié est fixée à 2 ans.

Lorsqu'un agent bénéficie d'un congé bonifié, ce congé doit être pris dans **la collectivité où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels (CIMM)**. L'agent doit donc justifier de la localisation du CIMM. La preuve peut être apportée par tout moyen.

L'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation au titre d'une demande initiale de reconnaissance de la localisation des CIMM sur un territoire donné. Celle-ci se fonde sur un faisceau d'indices analysé au regard de plusieurs critères dont certains sont identifiés par la [circulaire du 3 août 2023](#).

Celle-ci précise également que lorsque le CIMM a été reconnu au titre d'au moins **trois critères « irréversibles »** (c'est-à-dire reposant sur des circonstances par nature non susceptibles d'évoluer dans le temps), une fois identifiés, ceux-ci suffisent à qualifier une fois pour toutes le lien des intérêts matériels. Son bénéfice est donc conservé pour chaque nouvelle demande concernant la même collectivité ou le même territoire, sans limitation de durée.

**NDLR** : Sont, notamment, considérés comme « **irréversibles** », les critères suivants :

- le lieu de naissance de l'agent ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu de sépulture des parents les plus proches ;
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants ;
- le lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance des ascendants.

# Questions écrites

Toutefois, lorsque les critères invoqués traduisent des circonstances ou situations **qui peuvent fluctuer au cours du temps**, leur vérification doit pouvoir être effectuée pour les demandes au cours de la carrière de l'agent concerné.

Le bénéfice du CIMM reconnu principalement au titre des critères « réversibles » est toutefois maintenu pendant une durée **d'au moins 6 ans**, dans un souci de simplification des demandes. Il appartient cependant à l'agent de déclarer sur l'honneur, à l'occasion d'une nouvelle demande, que sa situation est restée inchangée.

En cas de désaccord persistant avec l'administration, s'agissant d'une décision individuelle, l'agent peut la contester via les voies de recours ouvertes par les articles [L. 410-1 et suivant du code des relations entre le public et l'administration \(CRPA\)](#).

La DGAFP a par ailleurs publié un « [Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique](#) » afin d'assurer la bonne application de la réglementation relative aux congés bonifiés.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 899 du 15 octobre 2024, JO AN du 18 mars 2025, page 1794](#)



... Pour aller plus loin ...

Voir notre fiche pratique consacrée  
[aux congés bonifiés](#)

## Congés menstruels dans la fonction publique : une absence de base légale

Pour mémoire : [l'article L.622-1 du code général de la fonction publique](#) dispose que « *Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.* »

Chaque employeur doit fixer le régime interne des autorisations d'absence par délibération, après avis du Comité social territorial (CST). Elle doit dresser la liste des événements ou situations familiales susceptibles d'ouvrir droit à autorisations d'absence, définir les conditions d'attribution et de durée d'absence. Nous sommes toutefois toujours dans l'attente du décret, non encore publié à ce jour, qui doit déterminer pour les trois versants de la fonction publique la liste des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux.

Le code général de la fonction publique prévoit des autorisations spéciales d'absence pour des motifs spécifiques, tels que la parentalité ou certains événements familiaux, en revanche **la création d'autorisations spéciales**

# Questions écrites

**d'absence (ASA) pour raison de santé\***, et en particulier pour congé menstruel, ne repose pas sur une base légale.

**NDLR\*** Le Tribunal administratif avait déjà suspendu une délibération instaurant une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour des soins liés à un handicap ([Tribunal administratif de Toulouse - Ordonnance n° 2407309 du 23 décembre 2024](#) – [CF Les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2025, p. 24](#)).

Le tribunal administratif de Toulouse ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2024, p. 10](#)) a ainsi suspendu les délibérations de deux collectivités ayant instauré un congé menstruel. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) travaille toutefois à l'identification de solutions juridiques afin de mieux prendre en compte ces situations et de leur apporter une réponse adaptée.

**NDLR : Une proposition de loi** ([texte n° 537 bis du 18 avril 2023](#)) visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail avait été déposée au Sénat afin d'organiser ce congé menstruel, elle avait toutefois **fait l'objet d'un rejet** ([voir le dossier législatif](#)).

- [Question écrite Sénat n° 04285 du 03/04/2025, Réponse orale JO Sénat du 09/04/2025 - page 4736](#)

## Primes et indemnités

### Police municipale : la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)

**Pour mémoire** : En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale, et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**) **ne leur est pas applicable. Ils disposent donc d'un régime indemnitaire spécifique.**

Le [décret n° 2024-614 du 26 juin 2024](#) ([CF Les infos statutaires du CDG76 de juillet 2024, p. 7](#)) a organisé le régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres. Il institue une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pouvant être octroyée à l'ensemble de ces fonctionnaires.

Celle-ci est composée de deux parts :

- une part « fonction » calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un pourcentage fixé par l'organe délibérant.
- une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

# Questions écrites

Pour mémoire

## Indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Part fixe		Part variable
<b>Montant du traitement</b> soumis à retenue pour pension	<b>X Taux individuel</b> fixé par l'organe délibérant  <i>dans la limite des taux suivants :</i>	Liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir <i>(critères définis par l'organe délibérant).</i>  <b><i>dans la limite des plafonds annuels suivants :</i></b>
Directeurs de police municipale	33 % du traitement	9 500 euros
Chefs de service de police municipale	32 % du traitement	7 000 euros
Agents de police municipale	30 % du traitement	5 000 euros
Gardes champêtres	30 % du traitement	5 000 euros

Le décret prévoit également une « clause de sauvegarde » afin de garantir à l'ensemble des agents bénéficiaires le maintien a minima du montant du régime indemnitaire mensuel antérieur.

Les collectivités avaient jusqu'au 31 décembre 2024 pour organiser de nouvelles délibérations instaurant, **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025**, le nouveau régime indemnitaire.

Concernant le volet retraite de la police municipale, la réponse ministérielle rappelle que les agents de catégorie C des polices municipales bénéficient du classement dans la catégorie active leur permettant un départ anticipé de cinq années à la retraite par rapport aux agents de catégorie sédentaire.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 370 du 8 octobre 2024, JOAN du 18 mars 2025, page 1791](#)

# Foire aux questions

*Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités*

Un adjoint administratif territorial (premier grade) peut-il percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 30 points au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie ?

→ LA REPONSE : **NON**. Un adjoint administratif territorial (premier grade) ne pouvant exercer le métier de secrétaire général de mairie (qui implique au minimum un grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe) ne peut donc prétendre au bénéfice de cette NBI. S'il remplit les conditions il bénéficie, en revanche, de la NBI « **Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires** » de 10 points, prévue au 13 de [l'annexe](#) du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006.

Ce que disent les textes : Un fonctionnaire doit avoir statutairement vocation, du fait de son grade, à exercer les fonctions qui ouvrent droit à la NBI ([Conseil d'Etat n° 281913 du 26 mai 2008](#)).

[L'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux](#) prévoit qu'il convient de se trouver sur **un grade d'avancement pour pouvoir être chargé du secrétariat de mairie et bénéficier ainsi de la NBI correspondante de 30 points** fixée par le [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale](#).

Ce que nous confirme également la réponse à la [question écrite Sénat n° 09192 - JO Sénat du 25/04/2024 - page 1819](#).

*« Plusieurs cadres d'emplois de la filière administrative peuvent statutairement occuper les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants : attachés territoriaux, secrétaires de mairie (cadre d'emplois en extinction), rédacteurs territoriaux et adjoints administratifs territoriaux. Toutefois, s'agissant de ces derniers, il ressort de l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux que **les titulaires du premier grade ne peuvent pas être chargés du secrétariat de mairie, emploi statutairement réservé aux agents relevant d'un grade d'avancement, en l'occurrence adjoint administratif principal de seconde ou de première classe. Compte tenu de ces éléments, un adjoint administratif du premier grade ne peut pas bénéficier de la NBI de secrétaire de mairie.** »*

Médaille d'honneur régionale, départementale et communale : les contrats de droit privé, tels les contrats Emploi Solidarité (CES), sont-ils pris en compte ?

→ LA REPONSE : **OUI**. Pour le calcul de l'ancienneté requise pour l'attribution de la médaille, c'est la **nature des services** effectués qui est prise en compte, et non le statut de l'agent. **Les services doivent donc avoir été effectués auprès des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.**

Ce que disent les textes : [L'article R 411-46 du code des communes](#) dispose que « *sont pris en compte pour l'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale (...) les **services accomplis en qualité d'agent** des régions, des départements, **des communes** et de leurs établissements publics ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal.* »

La [circulaire du 6 décembre 2006 relative à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale](#) précise par ailleurs que le **statut des agents des collectivités territoriales** (contractuels, auxiliaires, vacataires, etc.) **n'est pas un critère à retenir pour son attribution**. C'est ainsi la nature des services effectués qui importe, ceux-ci devant être rendus au profit de la collectivité territoriale.

### Votre contact

Sur la question des médailles, nous vous invitons à contacter les services préfectoraux pour ces questions qui relèvent de leurs compétences : [pref-decorations@seine-maritime.gouv.fr](mailto:pref-decorations@seine-maritime.gouv.fr)

## Une collectivité peut-elle verser une indemnité aux instituteurs chargés d'accompagner leurs élèves en classe de découverte ?

Ce que disent les textes : [l'Arrêté du 6 mai 1985 fixe l'indemnité allouée aux instituteurs chargés d'accompagner leurs élèves en classe de découverte.](#)

Son article 1 dispose notamment que « *Les instituteurs qui accompagnent leurs élèves dans des classes de découverte organisées sous forme d'internat, **peuvent percevoir**, sur le budget de la commune organisatrice de ces classes, **une indemnité dont le montant est égal au produit d'un taux journalier par la durée du séjour, dans la limite de vingt et un jours par année scolaire.*** Son article 2 précise le taux journalier.

Et, à toutes fins utiles :

- Le Guide relatif à l'organisation des sorties et voyages scolaires dans le premier degré <https://eduscol.education.fr/document/52182/download?attachment>
- La Circulaire du 16-7-2024 (NOR : MENE2407159C) relative à l'organisation des sorties et voyages scolaires dans les écoles, les collèges et les lycées publics <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo30/MENE2407159C>



# 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