

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Septembre - Octobre 2025



CDG 76

Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en août et septembre 2025

A consulter sur internet.....	5
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).....	6
Textes officiels	8
Dernière minute	8
Attestation d'honorabilité dans les secteurs de l'accueil du jeune enfant (EAJE) : entrée en application du dispositif en Seine-Maritime au 1 ^{er} octobre 2025.....	8
Code général de la fonction publique (CGFP)	10
RAPPEL - Partie réglementaire du livre III (Recrutement) du CGFP : entrée en vigueur au 1 ^{er} octobre 2025	10
Fin de fonctions	11
RAPPEL – Retraite progressive dès l'âge de 60 ans : entrée en vigueur au 1 ^{er} septembre 2025..	11
Hygiène et sécurité	11
Passeport prévention : les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail.....	11
Organes consultatifs	12
Saisine du comité social territorial (CST) dans le cadre de l'engagement d'une action de groupe	12
Régime indemnitaire	13
Régime indemnitaire des psychologues territoriaux : nouveau corps référent de l'Etat	13
Circulaires	14
Accords collectifs	14
Transmission et publication des accords collectifs conclus par les collectivités territoriales.....	14
Fin de fonctions	14
Retraite progressive : une foire aux questions de la DGAFP	14
Jurisprudences.....	15
Congés	15
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : quid des couples d'hommes, couples de femmes et personnes transgenres ?	15
Contractuels	15
Réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement d'au moins un an : une obligation d'information de l'administration.....	15

sommaire

Cumuls	16
Demande de temps partiel pour création d'entreprise : quid de l'avis d'incompatibilité de la HATVP ?	16
Discipline	17
Refus de transmission du mot de passe professionnel : désobéissance hiérarchique et sanction disciplinaire.....	17
Hygiène et sécurité	17
Risques d'exposition à l'inhalation de poussières d'amiante : la responsabilité de la collectivité	17
Lunettes cassées dans l'exercice des fonctions : quid de la prise en charge par la collectivité ?.	18
Maladie	18
Demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI) : taux d'incapacité requis en cas de maladie non désignée au tableau	18
Recrutement	19
Recrutement sur un emploi permanent : une création de poste et une publicité requises.....	19
Statut de l' élu	20
Notes de frais des élus : des documents administratifs communicables	20
Questions écrites	21
Filières et cadres d'emplois	21
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) : non éligibilité au « Ségur de la santé »	21
Police municipale : les opérations de surveillance et les vacations funéraires.....	21
Secrétaire de mairie et commune nouvelle : quid des dispositions dérogatoires visant à revaloriser le métier ?	21
Temps de travail	22
Modification du temps de travail d'un agent à temps non complet : la procédure	22
Divers	23
Fonctions de régisseur de recettes : quid du refus de l'agent ?	23
Statut de l' élu	24
Elus : quid du lien familial avec un agent communal ?	24
Mandat électif d'un agent : quid des fonctions de président ou de président-directeur général d'une SEML ou d'une SPL ?.....	25
Foire aux questions	27
Un agent contractuel a bénéficié d'un CDD d'un an et ne souhaite pas renouveler son contrat. La prime de précarité en fin de contrat est-elle due ?	27

sommaire

Un agent est inscrit sur la liste d'aptitude du Centre de gestion de la fonction publique territoriale sur le grade d'attaché par promotion interne. Peut-il être recruté par une collectivité non affiliée au CDG ?	28
Les heures supplémentaires effectuées par un agent peuvent-elles être intégrées dans son compte épargne temps (CET) ?	28
Un agent est décédé, que faire des jours inscrits sur son compte épargne-temps (CET) ?	28
Un agent en congé de maladie ordinaire (CMO) a déposé une demande de congé de longue maladie (CLM). Quelle est la procédure ?	29

À consulter sur internet

☐ **Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des auxiliaires de puériculture: recommandation issue de l'appel à projets piloté et soutenu par le Fonds national de prévention de la CNRACL | CNRACL**

Le Fonds national de prévention (FNP) liste les bonnes pratiques permettant d'améliorer les conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

- [Recommandation "Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des auxiliaires de puériculture"](#), CNRACL, septembre 2025

☐ **Décès en activité et demande de réversion | CNRACL**

La CNRACL propose une information sur l'étude du droit à la réversion CNRACL qui se déroule en deux étapes distinctes.

A consulter sur : <https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/actualites/deces-en-activite-et-demande-de-reversion> et sur <https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/demande-de-pension/la-pension-de-reversion>

☐ **Impôts - Prélèvement à la source : individualisation du taux depuis le 1^{er} septembre 2025**

La loi de finances pour 2024 a prévu l'application d'un taux individualisé pour chacun des conjoints à partir du 1^{er} septembre 2025.

Le taux individualisé permet pour chaque membre du foyer fiscal d'avoir un taux de prélèvement à la source correspondant à ses revenus propres sans impacter le montant total de l'impôt du foyer.

Cette nouvelle procédure pourra donc modifier à la hausse ou à la baisse le montant net du salaire perçu. Toutefois, il est toujours possible de conserver ou de revenir au taux foyer sur simple demande à partir de l'espace « Particuliers » sur impots.gouv.fr - « Gérer mon prélèvement à la source » ou auprès des services de la DGFIP.

Pour toute question : le numéro national d'assistance mis en place par les Finances publiques : 0809 401 401 du lundi au vendredi de 8h30 à 19h00.

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 17 septembre 2025

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

Les 4 premiers textes sont relatifs à la **transposition à la FPT de la réforme de la haute fonction publique à l'Etat**.

- Projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Ce texte a reçu un **avis favorable**.

- Projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Ce texte a reçu un **avis défavorable**.

- Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Ce texte a reçu un **avis favorable**.

- Projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Ce texte a reçu un **avis défavorable**.

- Titre 4 du projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres (articles 9 à 11)

Ce texte a reçu un **avis favorable**.

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

- Projet de décret portant suppression du seuil de 2 000 habitants dans certains cadres d'emplois de la FPT

Ce texte a reçu un **avis favorable** unanime.

- Projet de décret portant modification des conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la FPT

Ce texte a reçu un **avis favorable** unanime.

- Projet de décret portant modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la FPT

À consulter sur internet

Ce texte a reçu **un avis favorable** unanime.

- **Projet de décret portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps (CET) dans la FPT**

Ce texte a reçu **un avis favorable**.

- **Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la FPT**

Le texte devra être représenté.

- **Projet de décret portant modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants**

Ce texte a reçu un **avis favorable** unanime.

- **Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale**

Le texte devra être représenté.

La prochaine séance du CSFPT se tiendra **le 08 octobre 2025**.

- [Le communiqué de presse](#)

Dernière minute

Attestation d'honorabilité dans les secteurs de l'accueil du jeune enfant (EAJE) : entrée en application du dispositif en Seine-Maritime au 1^{er} octobre 2025

Pour mémoire : [L'article 20](#) de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de mars 2022, p. 16](#)) a rendu obligatoire le **contrôle des antécédents judiciaires de l'ensemble des personnes intervenant auprès des enfants de façon permanente ou occasionnelle**, et à quelque titre que ce soit, **y compris de façon bénévole** ([article L. 133-6 modifié du code de l'action sociale et des familles](#)).

L'interdiction d'exercer auprès des enfants est avérée en cas de condamnation définitive figurant au **fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIAIS)**, quand bien même cette condamnation n'est plus inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Une seconde loi (n° 2024-317 du 8 avril 2024) a étendu la consultation du FIAIS aux activités et professions impliquant un contact avec des majeurs en situation de vulnérabilité du fait de leur âge ou de leur handicap ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2024, p. 9](#)).

Un décret (n° 2024-643 du 28 juin 2024), dont l'entrée en vigueur était échelonnée et **différée pour le département de Seine-Maritime**, a précisé les modalités du **contrôle des antécédents judiciaires** pour les personnes dirigeant, intervenant ou exerçant une activité à **titre professionnel ou bénévole** au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil entrant dans les champs de la protection de l'enfance et des **modes d'accueil du jeune enfant (EAJE)**, en particulier les **crèches**.

Depuis le **1^{er} octobre**, le dispositif est ouvert à l'ensemble des départements (sauf le Rhône). Les personnes concernées doivent donc solliciter une **attestation d'honorabilité** qui sera délivrée après **vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIAIS)**.

■ Les personnes concernées

C'est à l'agent de faire la demande. Le site du ministère des Solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes précise la liste des personnes concernées, à retrouver sur : <https://honorabilite.social.gouv.fr/qui-est-concerne>

Qui est concerné ?

Vous trouverez ci-dessous toutes les catégories d'activités salariales ou bénévoles concernées par l'attestation d'honorabilité.

Saisissez un mot-clé

🔍 Filtrer

Accueil du jeune enfant

→ Je suis accompagnant éducatif petite enfance

→ Je suis éducateur de jeunes enfants

→ Je suis une personne majeure vivant au domicile d'un assistant maternel

→ Je suis professionnel intervenant dans un établissement d'accueil du jeune enfant

→ Je suis élève/stagiaire/apprenti intervenant dans un établissement d'accueil du jeune enfant

→ Je suis auxiliaire de puériculture

→ Je suis assistant maternel

Protection de l'enfance

Employeur

Textes officiels

A NOTER : La Direction générale de la cohésion sociale nous a précisé que le **personnel périscolaire** ainsi que les **agents des écoles** (ATSEM, agents d'entretien, etc.) n'entraient dans le champ d'application de cette attestation d'honorabilité. Il revient toutefois à l'employeur, comme pour tout agent travaillant avec des enfants, de contrôler le B2 et le FIJAIS.

Quant aux personnels intervenant en **accueils collectifs de mineurs (ACM)** - les centres de loisirs - le contrôle d'honorabilité s'effectue auprès du **service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (SDJES)** de la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale de la Seine-Maritime.

Contact : sdjes76-acm@ac-normandie.fr

▪ Délivrance de l'attestation

La délivrance de l'attestation s'opère au moyen d'un **système d'information sécurisé** dénommé **« SI Honorabilité »**.

- Pour en savoir plus : le site du ministère des Solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes : <https://honorabilite.social.gouv.fr/>

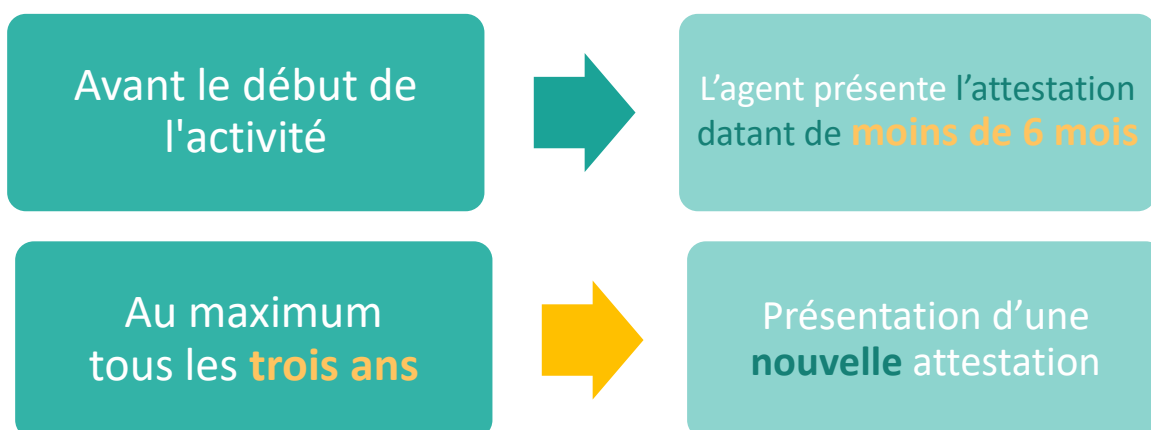


Attestation d'honorabilité

Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance

▪ Présentation, vérification et conservation de l'attestation d'honorabilité

La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont **vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité et au plus tard tous les trois ans au cours de cet exercice** ([L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles](#)).



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

▪ Caducité de l'attestation

L'attestation **devient caduque** si la personne fait l'objet d'une **condamnation définitive** donnant lieu à une inscription au **bulletin n° 2** de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIIAIS).

L'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles précise désormais que lorsque l'attestation est devenue caduque ou lorsque la personne concernée **ne présente pas les nouvelles attestations, l'employeur peut suspendre l'activité de la personne concernée**. Lorsque l'incapacité est avérée et qu'il n'est **pas possible de proposer un autre poste de travail** n'impliquant aucun contact avec les enfants, il est **mis fin au contrat de travail ou aux fonctions** de la personne concernée. Le fonctionnaire détaché ou mis à disposition dont l'incapacité est avérée est remis à disposition de son administration d'origine.

▪ Sanctions en cas de manquement à ces obligations

Le décret n° 2024-1136 du 4 décembre 2024 prévoit les modalités de mise en œuvre des astreintes et sanctions que le président du conseil départemental ou le représentant de l'Etat dans le département peut appliquer aux gestionnaires d'établissements d'accueil de jeunes enfants en cas de manquements à ces obligations.

- Décret n° 2024-1136 du 4 décembre 2024 relatif aux mesures de police et sanctions administratives applicables aux établissements ou services mentionnés aux articles R. 2324-16 et R. 2324-17 du code de la santé publique, JORF n° 0287 du 5 décembre 2024 | Légifrance
- Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code, JORF n° 0153 du 30 juin 2024 | Légifrance
- Arrêté du 8 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité », JORF n° 0164 du 11 juillet 2024 | Légifrance
- Arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance, JORF n° 0164 du 11 juillet 2024 | Légifrance

Code général de la fonction publique (CGFP)

RAPPEL - Partie réglementaire du livre III (Recrutement) du CGFP : entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2025

Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 a organisé la partie réglementaire du livre III (Recrutement) (articles en D et R) du code général de la fonction publique (CGFP) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août 2025, p. 6 et suivantes](#)). Celle-ci est **entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2025**.

NDLR : les tables de concordance sont disponibles :

- [Partie réglementaire \(livres I, II et III\) – Ancienne / nouvelle numérotation](#)

- [Partie réglementaire \(livres I, II et III\) – Nouvelle / ancienne numérotation](#)
 - [Partie législative - Ancienne / nouvelle numérotation](#)
 - [Partie législative - Nouvelle / ancienne numérotation](#)
-
- [Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code, JORF n° 0171 du 25 juillet 2025 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

RAPPEL – Retraite progressive dès l'âge de 60 ans : entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2025

Pour mémoire : Le décret n° 2023-751 du 10 août 2023, pris pour l'application de [l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#), a précisé les conditions d'accès et de suspension de la retraite progressive dans la fonction publique ainsi que sa prise en compte dans la liquidation de la pension. Il a modifié le [décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#). *(CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2023, p. 9).*

Un décret [\(CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août 2025, p. 19\)](#) a avancé l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à **60 ans**. Jusqu'alors il était fixé à deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Ces dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du **1^{er} septembre 2025**.

A NOTER : La **Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)** propose en ligne une [foire aux questions](#) sur les conditions et les bénéficiaires de la retraite progressive.

Pour un complément d'informations : « [Demander ma retraite progressive](#) » | CNRACL

- [Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat, JORF n°0169 du 23 juillet 2025 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Passeport prévention : les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail

Pour mémoire : [La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail a complété le Code du travail, elle comporte plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale, notamment le **passeport prévention**.

[Son article 6](#) (Art. L. 4141-5 du Code du travail) précise notamment que « *L'employeur renseigne **dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus** par le travailleur **dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail** dispensées à son initiative. [...]. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.* »

Textes officiels

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail. Elles sont approuvées par voie réglementaire ([décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022](#)). Elles seront toutefois fixées par arrêté à paraître.

[L'article 3 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](#) précise en effet que « *les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont [...] celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.* »

Un décret complète le [décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur](#). Il précise les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, notamment les conditions d'éligibilité des formations à la déclaration, les délais dans lesquels s'effectuent les déclarations, ainsi que les modalités de vérification et de correction des données.

Nous attendons toutefois des précisions, notamment de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), sur le déploiement du passeport prévention dans la fonction publique.

Pour mémoire : rappel du calendrier

Source : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/reglementation/consultez-la-feuille-de-route>



- [Décret n° 2025-748 du 1er août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, JORF n° 0178 du 2 août 2025 | Légifrance](#)

Organes consultatifs

Saisine du comité social territorial (CST) dans le cadre de l'engagement d'une action de groupe

Un décret complète le code général de la fonction publique (CGFP) et précise la procédure applicable aux actions de groupe.

Désormais, [l'article R. 253-7 code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise que le **comité social territorial (CST) est saisi pour avis** sur les projets de mesures permettant de faire cesser les manquements allégués dans le cadre de **l'engagement d'une action de groupe**, en application des dispositions de [l'article R. 130-2](#).

Textes officiels

Ce dernier précise qu'avant l'engagement d'une action de groupe fondée sur un manquement au code général de la fonction publique, le demandeur sollicite l'employeur afin d'y mettre fin. Lorsqu'il n'est pas compétent, il informe l'auteur de la demande de sa transmission à l'autorité compétente.

Dans un délai de quatre mois, **l'autorité compétente consulte le comité social** compétent pour se prononcer sur le projet de mesure permettant de faire cesser le manquement allégué.

L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou de plusieurs agents publics peut être **introduite à l'expiration d'un délai de six mois** à compter de la réception par l'autorité compétente de la demande tendant à faire cesser le manquement ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

- [Articles 12 et 13 Décret n° 2025-734 du 30 juillet 2025 relatif à la procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe, JORF n° 0177 du 1 août 2025 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

Régime indemnitaire des psychologues territoriaux : nouveau corps référent de l'Etat

Pour mémoire : [L'article L 714-4 du code général de la fonction publique](#) précise que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.**

Un décret modifie [le décret 91-875 du 6 septembre 1991](#) relatif au régime indemnitaire, notamment en vue de prendre en compte l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).

Il modifie par ailleurs l'annexe 1 - [tableau C](#). Le corps de référence de l'Etat des **psychologues territoriaux**, à savoir celui des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, est remplacé par celui des **psychologues du ministère de la justice**.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Cadres d'emplois	FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT Corps équivalents
Psychologues territoriaux	Psychologues du ministère de la justice

Il supprime aussi de [l'annexe 2](#) certaines **équivalences provisoires** entre cadres d'emplois territoriaux et corps de l'État devenus obsolètes, en l'espèce ceux des ingénieurs, techniciens, psychologues, directeurs d'établissements artistiques, conseillers des activités physiques et sportives (APS). Ces derniers ont en effet désormais un **corps de l'Etat référent définitif** [\(CF Annexe 1\)](#).

- [Décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale, JORF n° 0206 du 5 septembre 2025 | Légifrance](#)

Accords collectifs

Transmission et publication des accords collectifs conclus par les collectivités territoriales

Pour mémoire : L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 a créé un nouveau régime en matière de négociation d'accords collectifs dans la fonction publique codifié aux [articles L 221-1 à L227-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). [L'article L222-3 du CGFP](#) précise notamment que ces accords peuvent porter sur les domaines relatifs :

1. Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
2. Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
3. A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
4. A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
5. A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. A la promotion de l'égalité des chances, à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
7. A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
8. Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
9. A l'apprentissage ;
10. A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
11. A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
12. A l'action sociale ;
13. A la protection sociale complémentaire ;
14. A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

[Les articles R. 226-4, R. 226-5 et R. 226-6 du CGFP](#) prévoient que « L'autorité administrative ou territoriale signataire de l'accord procède à sa **publication par voie numérique ou par tout autre moyen**. / Les accords mentionnés à l'article L. 222-1 comportant des clauses édictant des mesures réglementaires sont publiés dans les mêmes conditions que les actes administratifs auxquels ils se substituent. / En vue de leur mise à disposition de l'ensemble des agents, les accords publiés conformément aux dispositions de l'article [R. 226-4](#) sont **transmis** par l'autorité signataire, selon le cas, au ministre chargé de la fonction publique, **au ministre chargé des collectivités territoriales** ou au ministre chargé de la santé. »

Une note de la DGCL rappelle aux préfetures leur rôle dans la transmission et dans la publication des accords collectifs conclus par les collectivités territoriales et leurs établissements publics qu'ils sont chargés de recueillir.

La DGCL se chargera de publier les accords sur le site dédié aux trois versants de la fonction publique territoriale.

- [Note DGCL/2025D/392 du 08/08/2025](#)

Fin de fonctions

Retraite progressive : une foire aux questions de la DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie une foire aux questions sur les conditions et les bénéficiaires de la retraite progressive.

- [FAQ DGAFP : Retraite progressive dans la fonction publique : les bénéficiaires de la retraite progressive](#)

Congés

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : quid des couples d'hommes, couples de femmes et personnes transgenres ?

Le Conseil constitutionnel a examiné la conformité à la Constitution des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'est prononcé sur les points suivants :

→ Les couples d'hommes

Dans un couple d'hommes, seul l'homme établissant un **lien de filiation** avec l'enfant peut bénéficier d'un congé de paternité. **Le compagnon du père ne peut en revanche y prétendre.**

→ Les couples de femmes

Le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la situation d'un couple de femmes ayant eu recours à l'assistance médicale à la procréation, la femme dont la filiation est légalement établie **doit pouvoir bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, même en cas de séparation.**

→ Les personnes transgenres

Le Conseil constitutionnel rappelle que la jurisprudence de la Cour de cassation prévoit pour les personnes transgenres de recourir aux **modes de filiation correspondant à la réalité physiologique**. Ainsi, la personne qui accouche bénéficie d'un congé de maternité, tandis que son/sa conjoint(e), concubin(e) ou partenaire peut, le cas échéant, prétendre au **congé de paternité dans les conditions de droit commun**, à savoir sous réserve de justifier **d'une communauté de vie avec la personne ou d'un lien de filiation avec l'enfant.**

- [Décision n° 2025-1155 QPC du 8 août 2025](#)

Contractuels

Réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement d'au moins un an : une obligation d'information de l'administration

Pour mémoire : [L'article 13 II du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) dispose que « **L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.**[...] »

A l'issue de ses droits à congé sans rémunération [...] l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à [l'article 33](#). Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire. »

Un agent contractuel placé, à la suite de l'épuisement de ses droits à congé de maladie, en congé sans traitement pour une durée égale ou supérieure à un an, et **physiquement apte à reprendre son service** ne peut être

réemployé que s'il en **formule la demande au plus tard un mois avant l'expiration du congé**. En l'absence d'une telle demande, l'agent est **considéré comme démissionnaire**.

Toutefois le Conseil d'Etat précise que **l'agent ne peut être regardé comme démissionnaire que si l'administration l'a préalablement informé du formalisme requis** et des **conséquences de son éventuelle abstention à demander en temps utile à être réemployé**.

- [Conseil d'État n° 494749 - 2025-07-16](#)

Cumuls

Demande de temps partiel pour création d'entreprise : quid de l'avis d'incompatibilité de la HATVP ?

Pour mémoire : [L'article L123-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que « Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (...) ».

[L'article L 124-12 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique examine si l'activité exercée par l'agent public risque de compromettre ou de mettre en cause le **fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service**, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles [L. 121-1](#) et [L. 121-2](#) ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles [432-12](#) ou [432-13](#) du code pénal. »

Un agent a demandé à bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel afin de créer une entreprise.

Le référent déontologue estimant qu'il existait un doute sérieux quant à la compatibilité du projet de création d'entreprise, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a été saisie. Le Conseil d'Etat rappelle que la HATVP dispose d'une **compétence liée** pour émettre un avis sur la compatibilité déontologique d'un projet de création d'entreprise par un fonctionnaire à temps partiel, **avis qui s'impose à l'administration et à l'agent**.

En l'espèce, la HATVP avait motivé son avis d'incompatibilité par l'existence d'un **risque de conflits d'intérêts, tenant aux fonctions de l'agent**, et à ses liens potentiels avec des acteurs publics impliqués dans le projet entrepreneurial, ces éléments étant de nature à porter atteinte aux **obligations déontologiques** et à **l'indépendance et à la neutralité du service**.

- [Conseil d'État n° 490199 du 24/07/2025](#)

Discipline

Refus de transmission du mot de passe professionnel : désobéissance hiérarchique et sanction disciplinaire

Une agente en congé de maladie a refusé de transmettre à sa hiérarchie le mot de passe de son ordinateur de service alors qu'il contenait des **informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'établissement**. Un avertissement lui a été infligé en raison d'une violation de son devoir d'obéissance hiérarchique.

NDLR : Une [réponse à une question écrite du Sénat](#) précise que les employeurs publics peuvent **exiger de l'agent en congé de maladie la communication des codes d'accès à son ordinateur** ([Cass.soc, 18 mars 2003, n° 01-41.343](#)). La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise toutefois qu'une telle demande doit reposer sur **l'accès aux informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise si l'employeur ne peut y accéder par d'autres moyens**. Ce droit s'exerce également **dans le respect de la vie privée et de la protection des données personnelles** sachant que l'employeur ne peut accéder, hors de la présence de l'intéressé, **aux fichiers « personnels » expressément identifiés** comme tels, ni aux messages personnels émis et reçus par l'agent grâce à l'outil informatique mis à sa disposition ([Cass.soc, 2 octobre 2011, n° 99-42.942](#)).

- [TA Marseille N° 2210505 - 2025-06-30](#)

Hygiène et sécurité

Risques d'exposition à l'inhalation de poussières d'amiante : la responsabilité de la collectivité

A noter : [L'article L 811-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et [l'article 3 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](#) précisent notamment que les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont aussi celles définies **aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application**.

L'employeur a l'obligation générale d'assurer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs placés sous son autorité. Les **règles relatives aux risques d'exposition à l'amiante**, inscrites aux [articles R. 4412-94 à R. 4412-148 du code du travail](#) sont au nombre des règles applicables en matière d'hygiène et de **sécurité visées par le code général de la fonction publique territoriale (CGFP)**. Elles s'appliquent notamment aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante. Elles imposent la mise en place de **moyens de protection collective** et des **équipements de protection individuelle (EPI)** adaptés aux opérations à réaliser et assurant le respect de la valeur limite d'exposition professionnelle.

La carence d'une collectivité dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité propres à ce risque d'exposition est constitutive d'une faute de nature à engager sa responsabilité.

- [TA Rennes 2204528 du 04.07.2025](#)

Lunettes cassées dans l'exercice des fonctions : quid de la prise en charge par la collectivité ?

Un agent a brisé ses lunettes dans l'exercice de ses fonctions et demandé à la commune le remboursement des frais occasionnés par leur remplacement.

Le juge administratif retient toutefois que, s'il appartient aux autorités administratives de prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents**, la seule circonstance que l'agent ait **endommagé ses lunettes sur le lieu de son service n'implique pas à elle seule un manquement de l'administration à ses obligations**. L'agent n'est donc pas fondé à rechercher la responsabilité de la commune à raison d'une méconnaissance de ces règles.

En l'espèce, si une délibération de la commune avait prévu l'indemnisation des dommages matériels subis par ses agents se voyant confier des **fonctions exceptionnelles** ou exerçant leurs missions dans des **circonstances inhabituelles**, et en particulier un remboursement forfaitaire en cas de bris de lunettes, l'agent n'en remplissait pas les conditions.

- [CAA de DOUAI, 02/07/2025, 24DA00616](#)

Maladie

Demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI) : taux d'incapacité requis en cas de maladie non désignée au tableau

Pour mémoire : Les conditions d'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) sont prévues par le [décret n° 2005-442 du 2 mai 2005](#). Celle-ci est accordée **sous conditions** aux fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL qui, **à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ou reconnue d'origine professionnelle, sont maintenus en activité tout en étant atteints d'une invalidité permanente partielle**.

[L'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale](#) dispose notamment que « (...) *Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé* ».

Le Conseil d'État précise que lorsqu'une maladie reconnue imputable au service n'est pas désignée dans un tableau des maladies professionnelles, **l'ouverture du droit à l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) au moment de la consolidation de l'état de santé de l'agent n'est pas conditionnée par le taux d'incapacité permanente de 25 % requis au moment de la reconnaissance du caractère professionnel**. Il doit en revanche **atteindre au moins 10 %**.

En résumé :

Reconnaissance du caractère
professionnel de la maladie hors
tableau



Maladie entraînant un taux
d'incapacité permanente d'au moins
25%
(Article R. 461-8 code de la sécurité sociale)

Jurisprudences

Demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI) après consolidation de l'état de santé



Taux d'incapacité permanente d'au moins 10%

- [Conseil d'État, 17/07/2025, 495253](#)

Recrutement

Recrutement sur un emploi permanent : une création de poste et une publicité requises

Pour mémoire : L'article L313-1 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose notamment que les **emplois** de chaque collectivité ou établissement sont **créés par l'organe délibérant** de la collectivité ou de l'établissement

L'article L313-4 du code général de la fonction publique (CGFP) précise que « L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. / Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure **la publicité** de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. / Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »

L'article D311-2 du CGFP spécifie que « *Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.* »

Une jurisprudence rappelle qu’une nomination sur un emploi permanent ne peut intervenir qu’après la création effective du poste par délibération et dans le respect des règles et des délais de publicité.

... Pour en savoir plus ...

Rendez-vous la page du site du CDG, celle [dédiée à la déclaration de création et de vacance d'emploi](#) sur le site du CDG, notamment [la Synthèse des règles et procédures relatives à la bourse de l'emploi sur le site du CDG 76](#)



Statut de l' élu

Notes de frais des élus : des documents administratifs communicables

Un journaliste s'est vu opposer un refus à sa demande de communication des notes de frais de plusieurs élus en dépit de l'avis favorable de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

Saisi sur ce point, le juge administratif rappelle que des **notes de frais et reçus de déplacements** ainsi que des **notes de frais de restauration et reçus de frais de représentation** d'élus locaux ou d'agents publics constituent des **documents administratifs communicables** dans les conditions et sous les réserves prévues par le code des relations entre le public et l'administration.

Il considère que le motif tenant à la protection de la vie privée n'était en l'espèce pas opposable et que la charge de travail induite par la demande de documents n'était pas disproportionnée.

- [Conseil d'Etat, 23 juillet 2025, n° 495393](#)

Filières et cadres d'emplois

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) : non éligibilité au « Ségur de la santé »

Une réponse ministérielle rappelle que si les ATSEM relèvent bien d'un cadre d'emplois de la filière médico-sociale, ce dernier ne fait pas partie du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture, professionnels de santé collaborant aux soins infirmiers dans les conditions définies à [l'article R. 4311-4 du code de la santé publique](#).

- [Question écrite AN n° 9056 du 29 juillet 2025, JOAN du 16 septembre 2025, page 7981](#)

Police municipale : les opérations de surveillance et les vacations funéraires

Les opérations de surveillance et les cas de versement de vacations funéraires exercées dans les communes par les gardes-champêtres ou les policiers municipaux, sous la responsabilité du maire, ou, en leur absence, par le maire* ont été réduites.

** Dans ce cas, le maire ne peut pas en revanche percevoir ces vacations en raison du principe de gratuité du mandat municipal, assorti du versement d'une indemnité de fonction.*

[L'article L. 2213-14 du code général des collectivités territoriales](#) (CGCT) prévoit désormais les seules opérations donnant lieu à une surveillance obligatoire :

- les opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsqu'il y a **crémation** ;
- les opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsque le corps est transporté **hors de la commune de décès ou de dépôt, lorsqu'aucun membre de la famille n'est présent** au moment de ces opérations.

NDLR : [L'article L2213-15 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) prévoit notamment que « Les opérations de surveillance (...) donnent seules droit à des vacations dont le montant, fixé par le maire après avis du conseil municipal, est compris entre 20 € et 25 €. Ce montant peut être actualisé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales en fonction de l'indice du coût de la vie de l'Institut national de la statistique et des études économiques. Ces vacations sont versées à la recette municipale ».

- [Question écrite Sénat n° 04585 du 08/05/2025, JO Sénat du 11/09/2025 - page 4955](#)

Secrétaire de mairie et commune nouvelle : quid des dispositions dérogatoires visant à revaloriser le métier ?

Pour mémoire : [la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) (Voir Les [Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024, p. 11 et suivantes](#)) et ses décrets d'application (Voir Les [infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024, p. 5 et suivantes](#)) ont revalorisé le métier de secrétaire général de mairie. Une [instruction de la DGCL](#) a précisé le dispositif ([Voir Les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2024, p.7 et suivantes](#)).

Questions écrites

Le regroupement de communes a pour conséquence la reprise des agents, avec le cas échéant un changement de poste en fonction de la nouvelle organisation par la nouvelle commune constituée. Dans le cas de la mise en place éventuelle de **communes déléguées**, en vertu de **l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie ou de celle de directeur général des services**, le maire de la commune nouvelle **nomme un seul agent pour un temps complet sur l'une de ces fonctions**.

[L'article 2 la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#) a prévu un dispositif exceptionnel et dérogatoire de promotion interne dit « plan de requalification » fondé sur l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pendant au moins quatre ans. Par conséquent, les agents administratifs qui travaillent dans les mairies déléguées mais qui n'ont pas la qualité de secrétaire général de mairie ne peuvent en bénéficier.

En revanche, **les agents administratifs travaillant dans les mairies déléguées peuvent bénéficier du dispositif dérogatoire dit de "formation-promotion"**, permettant la **promotion interne en catégorie B des agents pour devenir secrétaire général de mairie**, ainsi que des dispositifs communs de reconnaissance de leur valeur professionnelle (avancement de grade ou promotion interne).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 5700 du 8 avril 2025, Journal Officiel AN du 5 août 2025, page 6996](#)

Temps de travail

Modification du temps de travail d'un agent à temps non complet : la procédure

Les collectivités territoriales peuvent modifier les quotités de travail d'un emploi permanent à temps non complet. Toutefois la procédure diffère selon la quotité choisie.

→ Une modification non substantielle (≤ 10%)

[L'article L. 542-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire d'un emploi permanent à temps non complet n'est **pas assimilée à la suppression d'un emploi lorsque** :

- Elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service.
- Elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de **l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)** (seuil de 28 heures de travail hebdomadaire).

Dans ces conditions, il s'agit d'une **simple modification de l'emploi s'imposant à l'agent**.

NDLR : Dans ce cas il conviendra de prendre une **délibération modifiant la durée hebdomadaire du poste et de faire un avenant au contrat**.

→ Une modification substantielle (> 10%)

La procédure est en revanche plus complexe en cas de modification substantielle de l'emploi (variation de la quotité de travail de plus de 10 % ou perte de l'affiliation à la CNRACL).

Il s'agit alors d'une **transformation de l'emploi avec** :

- **Suppression du poste initialement créé.**
- **Consultation du comité social territorial (CST).**
- **Délibération supprimant le poste pour en créer un nouveau.**

Questions écrites

- Le refus de l'agent

Le **fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois** refusant la proposition de modification doit être **reclassé** ou en cas d'impossibilité **licencié** ([article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)).

Si l'agent est **contractuel**, il est **licencié** ([article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).

- L'acceptation de l'agent

Si l'agent accepte, il peut être recruté sur le **nouvel emploi créé**. Toutefois, comme pour toute vacance d'emploi permanent, l'employeur doit effectuer au préalable une **déclaration de création et une publicité de l'offre d'emploi**.

Cela peut donc mener à des candidatures et, le cas échéant, à l'obligation de devoir étudier au préalable les **candidatures de fonctionnaires*** si le recours à un contractuel est initialement fondé sur l'absence de recrutement d'un fonctionnaire.

***A NOTER :** Le Gouvernement reconnaît le caractère complexe de cette procédure et une réflexion est en cours concernant en particulier les modalités de publication d'offre d'emploi pour des postes ayant vocation à être pourvus par des agents déjà en poste.

- [Question écrite Sénat n° 04941 05/06/2025, JO Sénat du 04/09/2025, page 4816.](#)

Divers

Fonctions de régisseur de recettes : quid du refus de l'agent ?

Pour mémoire : Les articles [R. 1617-1 à R. 1617-18 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) fixent l'organisation et le contrôle des régies de recettes et d'avances.

Le régisseur est nommé par décision de l'ordonnateur de la collectivité ou de l'établissement, sur avis du comptable public assignataire, conformément à [l'article R. 1617-3 du CGCT](#).

→ Une acceptation expresse de la nomination aux fonctions de régisseur de recettes

Cette nomination relève toutefois d'une procédure formelle qui doit être **notifiée à l'intéressé**. La prise de fonctions du régisseur ne peut intervenir qu'après **l'acceptation expresse de sa nomination**.

[L'instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006](#) prévoit que l'agent nommé doit signer l'acte de nomination en y apposant la **mention manuscrite « Vu pour acceptation »**. Cette formule obligatoire manifeste expressément la volonté du régisseur d'accepter les responsabilités personnelles et pécuniaires inhérentes à la gestion de la régie.

→ Des fonctions à préciser sur la fiche de poste

Les responsabilités de régisseur constituent une partie substantielle des missions confiées à l'agent territorial, et elles doivent **figurer dans sa fiche de poste**.

Questions écrites

- **L'agent est déjà en poste**

Si la modification de la fiche de poste intervient alors que l'agent est déjà en poste, il a la possibilité de refuser cette responsabilité. Auquel cas une mobilité professionnelle ou un aménagement différent des tâches entre agents doit être envisagé.

- **L'agent n'est pas encore en poste**

Si la fiche de poste comprend déjà les missions de régisseur lorsque l'agent candidate sur le poste, il n'est pas fondé à refuser cette responsabilité si sa candidature est retenue. L'agent peut alors seulement refuser de donner suite à sa candidature, ou accepter de prendre le poste avec les missions de régisseur qu'il comporte.

→ **L'indemnité de manquement des fonds**

En contrepartie des responsabilités qui lui incombent, le régisseur peut sous conditions prétendre au bénéfice d'une **indemnité de manquement des fonds**, conformément aux dispositions de [l'article R. 1617-5-2 du code général des collectivités territoriales](#).

NDLR : Jusqu'alors l'indemnité de responsabilité des régisseurs n'était pas cumulable avec le RIFSEEP, comme le précisait notamment [la FAQ de la DGCL du 03 octobre 2019](#). Son montant pouvait toutefois être intégré dans le montant de l'IFSE, l'une des deux composantes du RIFSEEP.

Un arrêté (CF [les Infos statutaires du CDG 76 de juin 2025, p. 11](#)) a toutefois modifié [l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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](#). Désormais **l'indemnité de manquement des fonds* est cumulable avec le RIFSEEP**. Ces dispositions sont applicables à la fonction publique territoriale et sont entrées en vigueur le 31 janvier 2025.

** L'indemnité de manquement des fonds est la **nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes** ([article R. 1617-5-2 du CGCT](#) ; [2155 de l'annexe I du CGCT](#)). Le versement de cette indemnité est, au même titre que le RIFSEEP, facultatif et son taux, fixé dans la limite des taux maximum en vigueur, est prévu par délibération. Sur la question des taux applicables, un arrêté est toutefois encore attendu.*

- [Question écrite Sénat n° 04202 du 10 avril 2025, JO Sénat du 21 août 2025 page 4572](#)

Statut de l'élu

Elus : quid du lien familial avec un agent communal ?

- **Membres du cabinet du maire : la famille proche exclue**

Le maire a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille, à savoir son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ([article L. 333-2 du code général de la fonction publique](#)).

- **Recrutement par le maire de membres de sa famille**

Le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur des emplois de sa collectivité est **susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêt** ([Cour de cassation, chambre criminelle, 8 mars 2006, n° 05-85276](#) ; [26 novembre 2019, n° 18-87.046](#) ; [4 mars 2020, n° 19-83.390](#)).

Questions écrites

▪ Adjoint du maire : quid des liens familiaux avec un agent communal ?

Aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche le conseil municipal d'élire un adjoint au maire dont la conjointe ou un membre de sa famille proche occupe des fonctions d'agent communal au jour de l'élection.

Toutefois, à la suite de son élection, l'**adjoint au maire, en charge de la délégation du personnel communal ayant un lien de parenté en ligne directe avec l'un des employés de la commune**, peut être amené à se prononcer sur l'évolution de carrière, est susceptible de caractériser une **situation de conflit d'intérêts**.

La **prise illégale d'intérêts** est définie comme « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* ».

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

[L'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique](#), applicable à tout titulaire d'un mandat électif local, prévoit en outre que « *constitue un **conflit d'intérêts** toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction* ».

▪ Une obligation de déport

[Le décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014](#) d'application de la loi précise les **obligations de déport** qui s'imposent à un élu local dans une telle hypothèse.

[Son article 6](#) prévoit que lorsque le conseiller municipal titulaire d'une délégation de signature du maire estime se trouver dans une **situation de conflit d'intérêts**, il lui appartient **d'informer par écrit le maire** des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Un **arrêté du maire** détermine en conséquence les situations dans lesquelles l'élu doit s'abstenir d'exercer ses compétences.

Le maire peut, dans le silence de la loi, soit se réserver les questions concernées, soit les confier à un autre élu.

▪ [Question écrite Sénat n° 04819 du 22/05/2025, JO Sénat du 21/08/2025 - page 4565](#)

Mandat électif d'un agent : quid des fonctions de président ou de président-directeur général d'une SEML ou d'une SPL ?

Dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées, les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer des sociétés d'économie mixtes locales (SEML) et des sociétés publiques locales (SPL) revêtant la forme de sociétés anonymes.

Le principe posé par [l'article L. 123-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) interdisant aux agents publics de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ne s'applique pas en cas de désignation d'un agent public, élu d'une commune, aux fonctions de président ou de président-directeur général d'une SEML ou d'une SPL, dès lors que l'exercice de ces fonctions résulte directement du mandat électif

Questions écrites

de l'agent (articles [L. 1524-5](#) et [L. 1531-1 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#)). Ces dispositions du code précisent toutefois les règles applicables aux élus locaux en matière de **prévention des conflits d'intérêts et d'obligation de déport** lorsqu'ils participent aux organes de direction d'une SEML ou d'une SPL.

L'agent public doit en effet exercer, en toute circonstance, ses fonctions de manière **indépendante, impartiale et objective**.

Le cas échéant, les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local peuvent bénéficier d'une mise en **disponibilité** pendant la durée de leur mandat ou être placés en position de **détachement** pour exercer des fonctions exécutives telles que celles de maire ou d'adjoint. Ils restent toutefois tenus aux mêmes obligations déontologiques que celles qui leur incombent en qualité de fonctionnaire.

- [Question écrite Sénat n° 04437 du 01/05/2025, JO Sénat du 11/09/2025 - page 4940](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités

Un agent contractuel a bénéficié d'un CDD d'un an et ne souhaite pas renouveler son contrat. La prime de précarité en fin de contrat est-elle due ?

LA REPONSE : OUI – Plusieurs jugements, dont celui du tribunal administratif de Bordeaux ([TA de Bordeaux n° 2105962 du 15 septembre 2023](#)), ont précisé qu'une administration ne pouvait s'opposer au versement de la prime de précarité **en cas de refus de l'agent de renouveler son engagement** dès lors qu'il en remplissait les conditions.

En effet, cette situation **n'entre pas dans les cas d'exclusion de l'indemnité de fin de contrat** prévus par les textes.

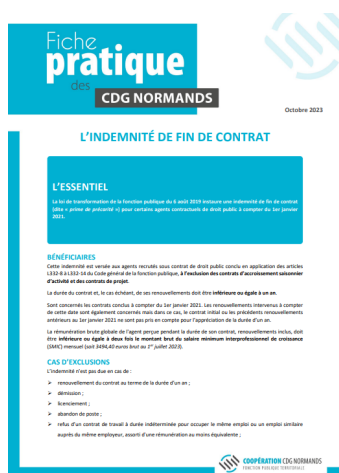
Ce que disent les textes L'indemnité de fin de contrat est un dispositif visant à lutter contre la précarité liée à la succession de contrats courts. [Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020](#), pris en application de l'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, détermine les modalités d'attribution et de calcul ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2020, p. 15](#)).

Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des **emplois permanents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité** peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions de [l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Cette indemnité leur est versée lorsque :

- ces contrats sont d'une durée **inférieure ou égale à un an**.
- la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à **un plafond (deux fois le montant brut du SMIC)**.

Les conditions d'exemption sont définies à [l'article L. 554-3 du CGFP](#) et à [l'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).



Pour en savoir plus sur l'indemnité de fin de contrat :

La fiche pratique des CDG normands

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/01/Fcdgnormands-indemnité-fin-contrat-2023-cgfp.pdf>

Un agent est inscrit sur la liste d'aptitude du Centre de gestion de la fonction publique territoriale sur le grade d'attaché par promotion interne. Peut-il être recruté par une collectivité non affiliée au CDG ?

LA REPONSE : OUI – Une autorité territoriale non affiliée au CDG peut recruter un fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude établie par le CDG, puisque **les listes d'aptitude ont une valeur nationale**, conformément aux dispositions de [l'article L 523-5 du Code général de la fonction publique territoriale \(CGFP\)](#) (l'inverse est également possible).

Si l'agent souhaite faire valoir son inscription sur la liste d'aptitude, **il existe deux solutions** :

- Soit l'agent est directement **détaché pour stage** sur le grade d'attaché dans une autre collectivité et il est placé en position de détachement par sa collectivité d'origine. Le détachement est de droit et prononcé pour la durée du stage (6 mois). Il expire à la fin du stage, à la titularisation ou à la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine en cas de refus de titularisation.
- Soit l'agent **mute d'abord sur un emploi correspondant à son grade actuel** dans la nouvelle collectivité. Il sera **ensuite détaché pour stage en interne sur un poste d'attaché**.

Les heures supplémentaires effectuées par un agent peuvent-elles être intégrées dans son compte épargne temps (CET) ?

LA REPONSE : OUI - Les heures de récupération peuvent effectivement alimenter le CET dès lors que cette faculté a été prévue par **délibération**, sachant que la valeur forfaitaire d'une journée équivaut à 7 heures.

Ce que disent les textes - [L'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) dispose que « **L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut autoriser (...) l'alimentation du compte épargne-temps par le report d'une partie des jours de repos compensateurs** »

Un agent est décédé, que faire des jours inscrits sur son compte épargne-temps (CET) ?

LA REPONSE : [L'article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) dispose : « *En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.* » (...) ».

Les montants, fixés forfaitairement par jour accumulé, sont ceux prévus pour la fonction publique de l'Etat fixés par [l'article 4 modifié de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#).

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les montants sont les suivants :

- **Catégorie A** : 150 euros bruts pour un jour.
- **Catégorie B** : 100 euros bruts pour un jour
- **Catégorie C** : 83 euros bruts pour un jour

Un agent en congé de maladie ordinaire (CMO) a déposé une demande de congé de longue maladie (CLM). Quelle est la procédure ?

LA REPONSE : L'agent peut tout à fait déposer une demande de CLM, accompagnée d'un certificat médical indiquant qu'il est susceptible de bénéficier d'un CLM.

Le congé de longue maladie (CLM) est octroyé lorsque la maladie dont est atteint le fonctionnaire rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses missions.

La liste **indicative** des maladies ouvrant droit à un CLM figure dans [l'arrêté du 14 mars 1986](#). Toutefois, le bénéfice d'un CLM peut être accordé pour une maladie non inscrite répondant à la définition sur avis du Conseil médical.

La collectivité doit ensuite saisir le conseil médical restreint.

Pour saisir le conseil médical, il convient d'adresser au secrétariat du conseil médical du CDG un dossier de saisine contenant :

- la notice administrative en cochant la case « octroi du congé longue maladie ». La notice est à envoyer au conseil médical.
- la notice médicale doit être adressée sous pli confidentiel **par le médecin traitant** au Docteur Gilles PAILLOTIN, Président du Conseil Médical de la Fonction Publique- Secrétariat du Conseil Médical – Formation restreinte-Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale-40 allée de la Ronce-76230 ISNEAUVILLE.

Le dossier est disponible à l'adresse suivante : <https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/03/dossier-saisine-cnracl-fev24.pdf>



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