

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Juillet 2025



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en juin 2025

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels	5
Congés	5
Report et indemnisation des droits à congé annuel non pris dans la fonction publique	5
Fin de fonctions	8
Chômage : les sanctions encourues en cas de manquements.....	8
Hygiène et sécurité	9
Protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de forte chaleur	9
Divers	10
Etablissement d'activités physiques et sportives (EAPS) : les affichages obligatoires.....	10
Circulaires	12
Congés	12
Le caractère illégal des congés menstruels accordés sous forme d'ASA rappelé par la DGCL	12
Fin de fonctions	13
Assurance chômage : précisions de l'UNEDIC et revalorisation au 1 ^{er} juillet 2025.....	13
Jurisprudences	14
Maladie	14
Baisse de l'indemnisation des arrêts maladie : le rejet du recours par le Conseil d'Etat	14
Maladie ou accident reconnu imputable au service : l'appréciation de la demande de remboursement des frais liés à une activité physique.....	14
Régime indemnitaire	15
Réexamen du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : la prise en compte de la période de congé parental	15
Questions écrites	16
Concours	16
Concours interne : non accessible au fonctionnaire en disponibilité	16
Congés	16
Réservistes opérationnels de la police nationale : les autorisations d'absence	16
Contractuels	16

sommaire

Droits à congés maladie et prise en compte du contrat de droit privé conclu dans la même collectivité	16
Filières et cadres d'emplois	17
L'impossible exercice conjoint et à temps plein des fonctions de secrétaire général de mairie..	17
Secrétaires de syndicat mixte : des missions distinctes de celles des secrétaires généraux de mairie.....	18
Pénurie de maîtres-nageurs sauveteurs (MNS) : le recours aux titulaires d'un brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA)	18
Gardes champêtres : quid de leurs véhicules ?	18
Police municipale : la formation des brigades spécialisées.....	19
Fin de fonctions	19
L'absence d'indemnité de départ à la retraite	19
Licenciement pour faute grave et allocation pour recherche d'emploi (ARE)	20
Divers.....	20
Attribution de la médaille communale aux agents à temps partiel	20
Statut de l' élu	21
Le droit à la formation des élus locaux.....	21
Foire aux questions	22
Un agent a déjà bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (TPT) à 50 puis à 80% pour une durée totale de 49 jours, peut-il y ouvrir droit à nouveau ?	22
Peut-on mettre fin au contrat d'un agent en cours de période d'essai pour faute alors qu'il est en congé de maladie ?.....	22
Un contractuel a démissionné, peut-il bénéficier de l'indemnité de fin de contrat ?	23
Peut-on demander à un agent à temps non complet de réaliser des heures complémentaires ? Si oui dans quelles limites ?	23
Un agent est malade alors qu'il suit une formation de reconversion professionnelle. Si l'agent fournit l'accord écrit de son médecin, peut-il se rendre à sa formation ? Si oui, l'agent sera-t-il toujours considéré en CMO durant ces jours de formation ?.....	24
Un agent en disponibilité doit solliciter sa réintégration trois mois au moins avant son échéance. Aucune demande n'étant parvenue de la part de l'agent, que convient-il de faire ?	24

À consulter sur internet

L'emploi dans la fonction publique en 2023 | INSEE

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a publié les statistiques sur l'emploi public en 2023, et notamment pour la fonction publique territoriale.

→ [Le site de l'INSEE](#)

Étude sur l'emploi des « Maîtres-Nageurs Sauveteurs » et des besoins des employeurs de la filière aquatique | ANDIISS

« La filière aquatique française fait face à des défis majeurs en matière d'emploi, et notamment concernant les Maîtres-Nageurs Sauveteurs (MNS). Une étude approfondie, menée par le Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative en collaboration avec Mouvens Terre d'Avance, lève le voile sur les enjeux actuels et les besoins des employeurs du secteur. »

→ [Le site de l'ANDIISS](#)

Guide apprentissage et handicap à destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs : édition 2025 | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles vient de publier un « Guide Apprentissage et handicap » destiné tant aux employeurs qu'aux apprentis.

→ [Le site du ministère](#)

Nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics : rapport 2024 | Cour des comptes

Le rapport reprend les arrêts construisant la jurisprudence sur le nouveau régime unifié de responsabilité financière des gestionnaires publics, instauré depuis le 1^{er} janvier 2023.

→ [Le site de la Cour des comptes](#)

Rapport d'activité 2024 de la Haute Autorité | Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) présente son rapport d'activité 2024.

Pour mémoire : Les missions de la Haute Autorité s'articulent autour de quatre grands axes : le contrôle des déclarations de patrimoine et d'intérêts, la prévention des conflits d'intérêts, le contrôle des mobilités entre les secteurs public et privé et la régulation de la représentation d'intérêts.

→ [Le site de l'HATVP](#)

Congés

Report et indemnisation des droits à congé annuel non pris dans la fonction publique

Pour mémoire : Un décret était attendu pour la transposition des articles 7 de la [directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#) et 10.1 de la [directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil](#).

Jusqu'alors, en l'absence de transposition dans le droit français, il était fait application du droit européen en matière de report et d'indemnisation des congés annuels non pris.

Un décret* modifie le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) et fixe le régime applicable au maintien des droits acquis **avant et pendant un congé pour raison de santé** ou lié aux **responsabilités parentales ou familiales** et au maintien des **droits acquis avant un congé parental**. Il précise également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en **fin de relation de travail**.

Il concerne les **fonctionnaires titulaires et les agents contractuels** des trois fonctions publiques.

NDLR : Des incertitudes demeurent sur de nombreux points, nous sommes donc dans l'attente d'une **circulaire de de la DGAFP**.

Le report des congés annuels

Lorsqu'un agent est empêché de prendre ses congés en raison d'un congé pour **raison de santé** ou d'un congé lié aux **responsabilités parentales ou familiales***, il peut les reporter sur une **période de 15 mois**. Cette durée peut toutefois être prolongée à titre exceptionnel par l'autorité territoriale.

* [Le Titre III du Code général de la fonction publique](#) fixe [les congés liés aux responsabilités parentales ou familiales \(Articles L 630-1 à L634-4\)](#). Sont ainsi concernés en plus du congé parental : le congé maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant.

Le report est possible dans la limite de **4 semaines de congé annuel** par période de référence, **sauf si l'agent** bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux **responsabilités parentales ou familiales**.

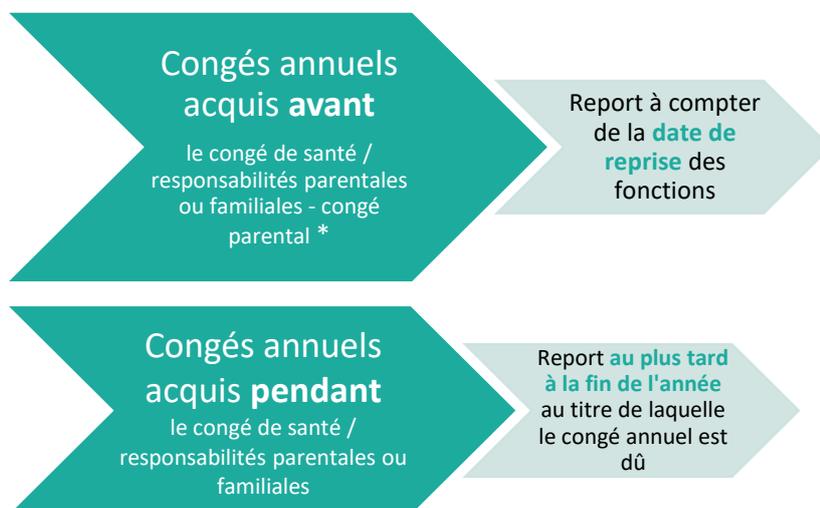
Textes officiels



▪ La date de début du report

La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis **pendant** un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Début de la période de report



* [L'article L 515-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\) \(congé parental\)](#) ainsi que les [articles L. 631-3 L. 631-6 à L. 631-9, L. 632-2, L. 633-2 et L. 634-4](#) précisent que le fonctionnaire en **congé lié aux responsabilités familiales ou parentales**, conserve le bénéfice des **droits acquis avant le début du congé** qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

A noter : la période de congé parental ne permet pas de générer des congés annuels.

Pour le report de congé annuel du fait d'un **congé lié aux responsabilités familiales ou parentales**, ces **dispositions sont applicables** aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé **dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la [loi n° 2024-364 du 22 avril](#)**

Textes officiels

[2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole](#), soit le **24 avril 2024**.

L'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail

Si la relation de travail prend fin (retraite, démission, fin de contrat, etc.) et que les congés n'ont pu être pris, une indemnité compensatrice est due.

Cette indemnité est possible dans la limite de **4 semaines de congé annuel** par période de référence, **sauf en cas de congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**.



▪ Le calcul de l'indemnisation des congés non pris

Un arrêté précise les modalités d'assiette et de calcul de l'indemnisation des congés non pris.



** La rémunération brute comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.*

L'article 2 précise que sont **exclus de l'assiette de la rémunération brute** utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'**appréciation individuelle ou collective de la manière de servir** (il en va ainsi du **complément indemnitaire annuel – CIA**);
- les primes et indemnités qui ont le caractère de **remboursement de frais** ;
- les participations au financement des garanties de **la protection sociale complémentaire** ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;

Textes officiels

- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
 - les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute ([décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré](#)).
- **La situation des agents contractuels :**

Le décret modifie également [l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#). Ce dernier prévoit désormais uniquement que l'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la **durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires**. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. Désormais l'indemnisation obéit donc **aux mêmes règles que pour les fonctionnaires**.

En effet, la disposition qui précisait que lorsque l'agent contractuel n'avait pu bénéficier d'aucun congé annuel, **l'indemnité compensatrice était égale au 1 / 10 de la rémunération** totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours **a été supprimée**.

Le décret supprime également les dispositions de l'article 5 qui prévoyaient l'exclusion du bénéfice de l'indemnité compensatrice des **contractuels licenciés pour raison disciplinaire**.



Ces textes entrent en vigueur le **23 juin 2025**.

- [Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique, JORF n° 0144 du 22 juin 2025 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale, JORF n° 0144 du 22 juin 2025 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Chômage : les sanctions encourues en cas de manquements

Un décret fixe le nouveau régime des sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquements à leurs obligations, les mesures de suspension ou de suppression de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) relevant de la compétence de France Travail.

Le décret s'applique également aux anciens agents publics percevant des allocations de retour à l'emploi (ARE) de leur employeur public en auto-assurance, France Travail devant informer la collectivité de la sanction prise à l'encontre du demandeur d'emploi. Il reviendra à l'employeur public de la mettre en application.

- [Décret n° 2025-478 du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations, JORF n° 0126 du 31 mai 2025 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de forte chaleur

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.**

Un décret modifie le code du travail et complète les mesures de prévention nécessaires afin de garantir la sécurité et protéger la santé des travailleurs face aux **risques liés aux épisodes de forte chaleur** lorsque **les seuils d'alerte météorologique** établis par Météo-France sont activés.

La réduction de ces risques se fonde notamment sur la **limitation des expositions à la chaleur**, l'adaptation de **l'organisation du travail** et notamment des **horaires** afin de limiter l'exposition et de prévoir des périodes de repos, le choix d'**équipements de travail appropriés** et la fourniture d'**équipements de protection individuelle (EPI)**.

L'employeur doit également **informer** les travailleurs et mettre à disposition de **l'eau potable et fraîche** avec un minimum de trois litres par jour et par agent en l'absence d'eau courante, notamment pour les postes de travail en extérieur.

Pour des raisons tenant notamment à **l'âge ou à l'état de santé**, l'employeur doit adapter ces mesures de prévention en liaison avec le **service de prévention et de santé au travail**. Le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la **démarche d'évaluation des risques, au Papripact** ainsi qu'au **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)***.

Ces dispositions entrent en vigueur **le 1^{er} juillet 2025**.

NDLR * : Une [circulaire du 11 juin 2024](#) relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique (PAPRI Pact) a été publiée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de septembre 2024, p. 20 et suivantes](#)).

- [Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, JORF n° 0127 du 1 juin 2025 | Légifrance](#)

Les niveaux définis par le dispositif de vigilance spécifique élaboré par Météo-France se présentent selon l'échelle de couleur suivante :

- **Vigilance verte** : veille saisonnière sans vigilance particulière.
- **Vigilance jaune** : **pic de chaleur** : exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à une chaleur intense. Il peut aussi correspondre à un **épisode persistant de chaleur**.

Textes officiels

- **Vigilance orange** : une période de **canicule** : période de chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants comme l'humidité, la pollution, la précocité de la chaleur, etc.
- **Vigilance rouge** : période de **canicule extrême** : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique présentant un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.

L'épisode de chaleur intense correspond au seuil de niveau de vigilance « jaune » ou « orange » ou « rouge », les périodes de canicule les niveaux de vigilance « orange » ou « rouge ».

- [Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, JORF n° 0127 du 1 juin 2025 | Légifrance](#)

Le ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a également publié une [circulaire relative à la vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule](#).

--- Pour en savoir plus ---

L'information du ministère de la Fonction publique

« Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation »

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/chaleur-intense-canicule-et-travail-des-agents-publics-de-nouvelles-precautions-prevues-par-la-reglementation>

mais aussi :

- [Site de Santé publique France : Fortes chaleurs, canicule](#)

Divers

Etablissement d'activités physiques et sportives (EAPS) : les affichages obligatoires

Le [décret n° 2025-435 du 16 mai 2025 relatif aux obligations d'affichage des établissements dans lesquels sont pratiqués des activités physiques ou sportive](#) a introduit une obligation d'affichage supplémentaire pour les exploitants d'établissement d'activités physiques et sportives (EAPS), notamment les structures sportives municipales et les centres de vacances et de loisirs lorsque leur activité principale relève de la pratique d'une ou de plusieurs activités sportives (Voir les Infos statutaires du CDG 76 de juin 2025, p. 11).

En complément de l'affichage notamment des copies des diplômes, des titres et des cartes professionnelles des personnes exerçant dans l'établissement, des textes fixant les garanties d'hygiène et de sécurité ainsi que, pour les établissements accueillant des mineurs, d'une information sur le Service national d'accueil téléphonique pour l'enfance en danger (119), il a ajouté l'affichage d'une information sur les dispositifs permettant de recueillir les témoignages, orienter et accompagner les victimes ou les témoins de violences ou de discrimination, et ceci dans un délai de six mois.

Textes officiels

La liste des dispositifs visés et le contenu de cet affichage sont désormais fixés par arrêté du ministre chargé des sports. Celui-ci propose par ailleurs en annexe **deux modèles d'affiche**.

- [Arrêté du 20 mai 2025 relatif aux obligations d'affichage dans tout établissement où est pratiquée une activité physique ou sportive en application de l'article R. 322-5 du code du sport, JORF n° 0129 du 4 juin 2025 | Légifrance](#)

Congés

Le caractère illégal des congés menstruels accordés sous forme d'ASA rappelé par la DGCL

Une circulaire de la DGCL invite le contrôle de légalité des préfetures à une vigilance particulière sur les délibérations prises par les collectivités créant une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour congés menstruels.

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

NDLR : Des tribunaux administratifs ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2024, p. 10](#)) ont déjà suspendu les délibérations de collectivités ayant instauré un congé menstruel.

- [TA de Toulouse Ordonnance n° 2406364 du 20 novembre 2024](#)
- [TA de Toulouse Ordonnance n° 2406581 du 20 novembre 2024](#)
- [TA de Toulouse Ordonnance n° 2406584 du 20 novembre 2024](#)
- [TA de Grenoble Ordonnance n° 2500479 et n° 2500481 du 17 février 2025](#)

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](#)).

▪ Le recours au congé de maladie ordinaire (CMO) fractionné

Pour mémoire : [L'article L 822-1 du Code général de la fonction publique](#) dispose que « *Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie lorsque la maladie qu'il présente est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions* ».

La DGCL encourage ainsi le recours au **congé de maladie ordinaire (CMO) fractionné** précisé par [la circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C du 13 mars 1986 relative à la protection sociale des fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques de maladie et accidents de service](#). Celui-ci permet à une agente de s'absenter par journée ou demi-journée. Ce CMO fractionné est accordé sur présentation d'un **certificat médical**, et le cas échéant après consultation du conseil médical.

▪ Les incidences sur la rémunération

Conformément à [l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#), la **journée de carence** n'est dans ce cas précis **décomptée qu'une seule fois**. En revanche les nouvelles dispositions concernant la **diminution du traitement** les trois premiers mois du congé seront applicables et l'agente percevra **90% de son traitement** (ou 50% s'il excède trois mois de CMO), le régime indemnitaire suivant quant à lui les dispositions prévues par délibération ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, pp. 6-8](#)).

▪ Des aménagements de l'organisation du travail

La DGCL indique également que des **aménagements des modalités de travail**, notamment le recours au **télétravail**, sont possibles. La quotité de jours télétravaillés peut dans ce contexte être **supérieure à trois jours par semaine*** pour une **durée maximale de six mois**, après avis du médecin du travail.

NDLR : [L'article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#) précise les situations permettant de déroger à cette durée maximale de trois jours de télétravail par semaine.

- [Circulaire DGCL du 21 mai 2025 relative au contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la « santé menstruelle ou gynécologique »](#)

Fin de fonctions

Assurance chômage : précisions de l'UNEDIC et revalorisation au 1^{er} juillet 2025

Pour mémoire : les principales évolutions relatives à l'indemnisation du chômage sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2025. Elles sont détaillées dans la [circulaire Unedic n° 2025-03](#) (*Les infos statutaires du CDG 76 d'avril-mai 2025*).

Une nouvelle circulaire présente les nouvelles règles relatives aux contributions d'assurance chômage prévues par la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage.

NDLR : l'UNEDIC met également à disposition [une infographie](#) récapitulant les 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 [décryptage réglementaire](#).

- [Circulaire UNEDIC n° 2025-05 du 1er mai 2025 : règles relatives aux contributions prévues par la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#)

Une circulaire revalorise par ailleurs les allocations d'assurance chômage de **0,5% au 1er juillet 2025**.

- [Le communiqué de presse de l'UNEDIC](#)

Maladie

Baisse de l'indemnisation des arrêts maladie : le rejet du recours par le Conseil d'Etat

Pour mémoire : l'article 189 de la loi de finances pour 2025 et son [décret d'application n° 2025-197 du 27 février 2025](#) ont réduit de 100 % à 90 % le traitement des agents publics en arrêt maladie les trois premiers mois. Ces dispositions ont été rendues applicables aux agents contractuels par le décret [n° 2025-197 du 27 février 2025](#) (*CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, pp. 6-7*).

Saisi d'un recours concernant la suspension des décrets* mettant en œuvre la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie des fonctionnaires, soulevant par ailleurs une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la légalité des dispositions de l'article 189 de la loi de finances pour 2025, le juge des référés du Conseil d'État a opposé un rejet et estimé les arguments sur la procédure législative non recevables dans le cadre d'une QPC auprès du Conseil constitutionnel.

NDLR* : notamment le [décret n° 2025-197 du 27 février 2025](#) relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie.

- [Conseil d'État, Juge des référés, 26/05/2025, 504298](#)

Maladie ou accident reconnu imputable au service : l'appréciation de la demande de remboursement des frais liés à une activité physique

Pour mémoire : [l'article L. 822-24 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *le fonctionnaire qui bénéficie d'une reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par sa maladie ou son accident* ».

Le droit au remboursement réel des frais directement entraînés par une maladie ou un accident est conditionné par la justification tant du montant des frais exposés que de leur **caractère d'utilité directe** pour parer aux conséquences de l'accident ou de la maladie.

Les dispositions du CGFP ne limitent cependant pas le remboursement des frais directement entraînés par la maladie aux seuls frais prescrits par un praticien. Il appartient toutefois à l'administration **d'apprécier, au cas par cas** et au regard des éléments transmis par l'agent, **le bien-fondé de la demande de remboursement**.

En l'espèce la demande concernait le remboursement de séances de "**MunzFloor**", méthode présentée comme de nature à soulager et faire disparaître les douleurs en renforçant les muscles profonds et en relâchant les muscles superficiels. Mais dès lors que ni le lien direct entre cette pratique et la pathologie ni son utilité ne sont démontrés, la direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a recommandé le rejet de cette demande.

- [Note DAJ A4 n° 2025-001133 du 6 février 2025, La Lettre d'information juridique n° 235, mai 2025](#)

Régime indemnitaire

Réexamen du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : la prise en compte de la période de congé parental

Pour mémoire : [Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Celui-ci est composé de deux parts :

- l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**
- le complément indemnitaire annuel (CIA).

L'[article 3 du décret](#) prévoit que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fait l'objet d'un **réexamen** :

1. En cas de changement de fonctions ;
2. **Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions** et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'[article 3 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](#) dispose que le montant de l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** doit faire l'objet, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, d'un **réexamen au moins tous les quatre ans**.

Si les fonctionnaires placés en position de **congé parental n'ont pas droit au maintien**, pendant la durée de ce congé, **des indemnités attachées à l'exercice des fonctions**, au nombre desquelles figure l'IFSE, le Conseil d'Etat rappelle toutefois que **le congé parental doit être assimilé à des périodes de services effectifs**, conformément aux dispositions de [l'article L.515-7 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Dès lors décompter le temps passé en congé parental du calcul de la période d'au plus quatre ans revient à priver l'agent de son droit à un réexamen du montant de l'IFSE.

- [Conseil d'État, 6ème chambre, 02/05/2025, 495728](#)

Concours

Concours interne : non accessible au fonctionnaire en disponibilité

Pour mémoire : [L'article L. 325-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose notamment que les **concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires **en activité**, en détachement, en congé parental ou en service national.

Un fonctionnaire en **disponibilité est placé hors de son administration d'origine**, conformément aux dispositions de l'article [L. 514-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Certains droits ne leur sont donc plus ouverts, telle la participation à un concours interne ([Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 18 novembre 1991, 101209](#)).

En revanche, les fonctionnaires en disponibilité peuvent se présenter à un **concours externe** sous réserve de détenir les titres ou diplômes requis.

- [Question écrite Sénat n° 03894 du 27/03/2025, JO Sénat du 29/05/2025 - page 2714](#)

Congés

Réservistes opérationnels de la police nationale : les autorisations d'absence

Un agent réserviste peut bénéficier d'**autorisations d'absence limitées à 45 jours par année civile** afin d'exercer ses missions au sein de la police nationale. Cet octroi est toutefois conditionné par l'accord de la collectivité qui peut cependant le lui refuser.

En cas d'accord, le fonctionnaire concerné bénéficie d'un **droit à congé avec traitement**, en vertu des dispositions de [l'article L. 644-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

L'agent peut également réaliser **des vacances** au sein de la réserve opérationnelle de la police nationale **pendant ses congés personnels ou son temps libre**.

L'agent souhaitant réaliser des **vacances au-delà des 45 jours** par an doit toutefois adresser à son autorité territoriale une **demande de cumul d'activités** prévue par les [articles L. 123-7](#) et [R. 123-7 à R. 123-12 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Dans l'intérêt du service, cette dernière peut refuser de faire droit à la demande.

- [Question écrite Sénat n° 00150 du 26/09/2024 JO Sénat du 05/06/2025 - page 3099](#)

Contractuels

Droits à congés maladie et prise en compte du contrat de droit privé conclu dans la même collectivité

Pour mémoire : [L'article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) dispose que l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service

Questions écrites

discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après **quatre mois** de services, un mois à 90 % de son traitement et **un mois** à demi-traitement ;
- 2° Après **deux ans** de services, deux mois à 90 % de son traitement et **deux mois** à demi-traitements ;
- 3° Après **trois ans** de services, trois mois à 90 % de son traitement et **trois mois** à demi-traitement.

[L'article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) précise les **modalités de calcul de la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés** des agents contractuels.

Elle s'apprécie au regard de **l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale** ou de l'établissement public ayant recruté l'agent (y compris ceux effectués avec une interruption de fonctions de moins de quatre mois).

Les périodes accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit privé conclu avec la même collectivité immédiatement avant le CDD de droit public en cours peuvent être **comptabilisées** pour la durée de service.

- [Question écrite Sénat n° 01191 du 10/10/2024, JO Sénat du 22/05/2025 - page 2556](#)

Filières et cadres d'emplois

L'impossible exercice conjoint et à temps plein des fonctions de secrétaire général de mairie

Pour mémoire : [La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) a revalorisé le métier de secrétaire général de mairie (Voir les [Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024, p. 11 et suivantes](#)). Ses décrets d'application ont été publiés au Journal officiel du 17 juillet 2024 (Voir [les Infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024, p. 5 et suivantes](#)).

Une réponse ministérielle rappelle que **les fonctions de secrétaire général de mairie ne peuvent pas être exercées conjointement et à plein temps par plusieurs agents**.

En revanche **plusieurs** secrétaires généraux de mairie recrutés à **temps non complet peuvent exercer alternativement** cette fonction dans la limite d'un temps plein.

--- Pour aller plus loin ---

La Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) publie une **foire aux questions** afin d'éclairer les modalités de mise en œuvre de la réforme du métier de secrétaire général de mairie (cette FAQ a vocation à être alimentée progressivement).

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

- [Question écrite Sénat n° 00335 du 03/10/2024, JO Sénat du 29/05/2025 - page 2704](#)

Questions écrites

Secrétaires de syndicat mixte : des missions distinctes de celles des secrétaires généraux de mairie

Une réponse à une question ministérielle rappelle que les missions des secrétaires de syndicat mixte divergent de celles de secrétaire général de mairie dont la spécificité repose notamment sur leur rôle auprès des maires et leur positionnement en qualité de direction des services communaux. De ce fait, ils n'ont pas été intégrés dans la réforme statutaire relative aux secrétaires généraux de mairie*.

NDLR* : [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.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 1686 du 5 novembre 2024, Journal Officiel du 20 mai 2025, page 3609](#)

Pénurie de maîtres-nageurs sauveteurs (MNS) : le recours aux titulaires d'un brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA)

Une réponse ministérielle rappelle que [le décret n° 2023-437 du 3 juin 2023 relatif à la surveillance des baignades d'accès payant](#) permet désormais aux titulaires d'un brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) d'exercer leur mission de surveillant sauveteur en autonomie ([CF Les Infos statutaires du CDG76 de juillet 2023, p. 5](#)).

NDLR : Avant la publication du décret n° 2023-437, le recours aux titulaires du BNSSA pour surveiller en autonomie un établissement de baignade d'accès payant n'était possible que sur arrêté du préfet lorsque l'exploitant de l'établissement avait préalablement démontré qu'il n'avait pu recruter du personnel portant le titre de maître-nageur sauveteur.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 686 du 08/10/2024, JO AN du 10/06/2025, page 4972](#)

Gardes champêtres : quid de leurs véhicules ?

Une réponse à une question écrite rappelle que **les véhicules sérigraphiés de police municipale ne peuvent être conduits** ni par des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ni **par les gardes champêtres**.

La signalisation des véhicules des gardes champêtres a en effet été encadrée par [l'arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres](#) pris en application de [l'article L. 522-5 du code de la sécurité intérieure \(CSI\)](#). Les collectivités devront se mettre en conformité **avec la sérigraphie et l'équipement de ces véhicules en 2026**.

Ces derniers, contrairement à ceux de la police municipale, ne sont toutefois **pas reconnus d'intérêt général prioritaire** par le code de la route.

- [Question écrite n° 01882 du 17/10/2024, JO Sénat du 05/06/2025 - page 3203](#)

Police municipale : la formation des brigades spécialisées

Pour mémoire : [l'article 511-6 du code de la sécurité intérieure](#) (CSI) prévoit que la formation continue des agents de police municipale est dispensée en cours de carrière et adaptée aux besoins des services, en vue de maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle et leur adaptation aux fonctions qu'ils sont amenés à exercer. Celle-ci est assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Une réponse ministérielle précise que la formation des brigades spécialisées (équestre, nautique, motocycliste, cycliste, etc.) n'est pas réglementée. Les maires sont donc libres de fixer l'organisation et les modalités de mise en œuvre de ces brigades, et notamment la formation des agents de police municipale qui y sont affectés, sans qu'ils soient dans l'obligation de recourir au CNFPT.

- [Question écrite Sénat n° 4730 du 4 mars 2025, JO Sénat du 10/06/2025, page 4917](#)

L'impossible intégration des réservistes de la gendarmerie dans la police municipale

Une réponse ministérielle confirme que si [les articles L. 4139-1 à L. 4139-3 du code de la défense](#) ouvrent aux militaires des possibilités d'intégration dans la fonction publique - notamment en qualité d'agents de police municipale - ces dispositions ne s'appliquent pas aux réservistes opérationnels de la gendarmerie.

En effet, en vertu des textes en vigueur et de la jurisprudence administrative, ils sont considérés comme militaires uniquement durant leurs périodes d'activité, ceci les excluant de facto du bénéfice de ces passerelles qui s'opèrent par la voie du détachement.

- [Question écrite Sénat n° 04355 du 24/04/2025, JO Sénat du 05/06/2025 - page 3200](#)

Fin de fonctions

L'absence d'indemnité de départ à la retraite

Pour mémoire : [Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Celui-ci est composé de deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- **le complément indemnitaire annuel (CIA).**

Une réponse ministérielle rappelle **qu'aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite** dans la fonction publique.

Les employeurs territoriaux peuvent toutefois valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail de tout agent, et notamment d'un agent proche de la retraite, dans le cadre du **complément indemnitaire annuel (CIA)** constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

- [Question écrite Sénat n° 01222 du 10/10/2024, JO Sénat du 22/05/2025 - page 2556](#)

Licenciement pour faute grave et allocation pour recherche d'emploi (ARE)

Les agents publics licenciés pour tout motif, à l'exclusion de ceux licenciés pour abandon de poste, sont considérés comme ayant été **involontairement privés d'emploi** conformément aux dispositions de [l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#).

Dès lors un agent territorial licencié pour **faute grave et condamné pénalement** est considéré comme ayant perdu involontairement son emploi, l'employeur étant à l'initiative de la rupture.

Par conséquent, il peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve d'en remplir les conditions.

A NOTER : Le versement de l'ARE est déterminé en fonction des durées d'emploi de l'agent auprès de ses différents employeurs, publics comme privés. L'employeur qui a employé l'agent pendant la période la plus longue supporte la charge du versement de l'ARE. En cas d'égalité de durées d'emploi, cette allocation est supportée par le dernier employeur.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics n'ayant pas adhéré au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic, et ayant choisi le système de l'auto-assurance, assurent la charge financière de l'ARE.

- [Question écrite Sénat n° 03348 du 20/02/2025, JO Sénat du 29/05/2025 - page 2710](#)

Divers

Attribution de la médaille communale aux agents à temps partiel

Pour mémoire : [Le décret n° 87-594 du 22 juillet 1987](#) organise l'octroi de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale destinée à récompenser les services rendus aux collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Conformément à l'article [R. 411-45 du code des communes](#), elle comporte trois échelons, argent, vermeil et or susceptibles d'être décernés respectivement après vingt ans, trente ans et trente-cinq ans de services. Pour décerner cette médaille, la qualité du service rendu et des mérites est également prise en compte.

[L'article R. 411-48 du code des communes](#) précise que les services rendus à temps partiel sont pris en compte au **prorata du temps de travail accompli**.

[La circulaire du 6 décembre 2006](#) en précise le dispositif.

--- Pour en savoir plus ---

Ces questions relèvent de la compétence des services préfectoraux :
<https://www.seine-maritime.gouv.fr/Demarches/Distinctions-honorifiques/Distinctions-honorifiques/Medaille-d-honneur-regionale-departementale-et-communale>

- [Question écrite Sénat n°04046 du 03/04/2025, JO Sénat du 12/06/2025 - page 3340](#)

Statut de l' élu

Le droit à la formation des élus locaux

Pour mémoire : [L'article L. 2123-12 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) dispose que « *les membres d'un conseil municipal ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions. Une formation est obligatoirement organisée au cours de la première année de mandat pour les élus ayant reçu une délégation* ».

Tout élu local peut se former :

- soit à **l'exercice du mandat** dans le cadre du droit à la formation mis en œuvre par chaque collectivité territoriale.
- soit en mobilisant **le droit individuel à la formation (DIF)** sur le volet « exercice du mandat » ou « reconversion de l' élu ».

Chaque collectivité prend en charge les formations de ses élus liées à l'exercice de leur mandat, dans le respect des plafonds budgétaires (entre 2 et 20 % du montant total des indemnités de fonction pouvant être allouées à ses élus). Ces formations sont dispensées par des **organismes agréés**.

[L'article L 2335-1 du code général des collectivités territoriales](#) prévoit que les communes rurales reçoivent de l'Etat une dotation particulière relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, prévue, qui leur permet notamment de disposer en complément des moyens d'assurer ce droit à la formation de leurs élus.

--- pour en savoir plus ---

Voir le **Statut de l' élu(e) local(e) de l'Association des maires de France (AMF)**
<https://medias.amf.asso.fr/docs/DOCUMENTS/082b34f6a4e23e65c49dd1d08be0aa5d.pdf>

- [Question écrite Sénat n° 04170 du 10/04/2025, JO Sénat du 29/05/2025 - page 2714](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités

Un agent a déjà bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (TPT) à 50 puis à 80% pour une durée totale de 49 jours, peut-il y ouvrir droit à nouveau ?

- **LA REPONSE** : Le temps partiel pour raison thérapeutique est accordé par période d'un à trois mois renouvelables dans la limite d'une année. Le service accompli peut être exercé de façon **continue ou discontinue pour une durée maximale d'un an**. Le TPT peut donc être accordé. En revanche si l'agent épuise ses **365 jours** de façon continue ou discontinue, un nouveau droit à TPT ne pourra être ouvert qu'après un an d'activité. Pour mémoire, la **durée minimale** d'un temps partiel thérapeutique est de **1 mois**.

Ce que disent les textes [Le décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale](#) a fixé pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les nouvelles conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de décembre 2021, pp. 13-19](#)).

--- Pour en savoir plus ---



Une [fiche pratique des CDG normands](#) relative au **temps partiel thérapeutique (TPT)** est à votre disposition :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/03/fiche-pratique-temps-partiel-therapeutique-cgfp-octobre-2023.pdf>

Peut-on mettre fin au contrat d'un agent en cours de période d'essai pour faute alors qu'il est en congé de maladie ?

- **LA REPONSE** : Un contrat peut comporter une période d'essai afin de permettre à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences d'un agent. Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'interdit à une administration de mettre un terme à un contrat en cours ou à l'issue de la période d'essai au motif que l'agent serait en congé de maladie. Le licenciement de l'agent contractuel en cours de période d'essai justifié par les nécessités du service ou par **l'inaptitude professionnelle** peut intervenir même si l'agent est en congé de maladie ([CAA Paris, 6 avril 2010, n° 09PA00676](#)). Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut toutefois intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable** au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de

son choix. La **convocation** à l'entretien préalable est effectuée par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par **lettre remise en main propre contre signature**. Il est préconisé de respecter un délai minimal de 5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et le jour de l'entretien

Ce que disent les textes : Lorsque le licenciement intervient au cours de la période d'essai, l'agent doit pouvoir **consulter son dossier individuel** dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise ([CAA Nantes, 17 septembre 2018, n° 16NT03879](#)).

L'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que **le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé en droit et en fait**.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat. Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne par ailleurs pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement. **La décision** doit être obligatoirement **transmise au contrôle de légalité** dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

Un contractuel a démissionné, peut-il bénéficier de l'indemnité de fin de contrat ?

- **LA REPONSE** : NON - Les agents contractuels démissionnaires ne sont pas éligibles à l'indemnité de fin de contrat.

Ce que disent les textes : L'article L554-3 du code général de la fonction publique dispose notamment que les agents contractuels (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** lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une **durée inférieure ou égale à un an** et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est **inférieure à un plafond correspondant à deux fois le montant brut du SMIC**. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, **au terme de leur contrat** ou de cette durée, les agents contractuels :

1° Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;

2° Soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés.

L'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise par ailleurs que « *l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article [L. 554-3](#) du code général de la fonction publique n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.* »

Peut-on demander à un agent à temps non complet de réaliser des heures complémentaires ? Si oui dans quelles limites ?

- **LA REPONSE** : Les heures complémentaires (jusqu'à la 35^e heure hebdomadaire) ne sont pas plafonnées, ce mode de fonctionnement toutefois ne doit pas être pérenne. Les heures supplémentaires (au-delà de la 35^e heure hebdomadaire) sont en revanche plafonnées à **25 heures par mois**. En l'espèce l'agent peut parfaitement réaliser des heures complémentaires, mais **pendant une période limitée**. Si ce mode de fonctionnement devait perdurer, il serait alors nécessaire de modifier la durée hebdomadaire du poste.

Ce que disent les textes : [Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#) précise les **modalités de calcul et de majoration éventuelle de l'indemnisation des heures complémentaires**, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail. Le [décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) organise quant à lui le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Un agent est malade alors qu'il suit une formation de reconversion professionnelle. Si l'agent fournit l'accord écrit de son médecin, peut-il se rendre à sa formation ? Si oui, l'agent sera-t-il toujours considéré en CMO durant ces jours de formation ?

- **LA REPONSE** : Durant un arrêt de travail, un agent public peut suivre une formation sous réserve d'obtenir l'accord préalable de son médecin. Toutefois, la formation suivie n'interrompt pas son congé de maladie, il s'effectue donc en parallèle.

Ce que disent les textes : [L'article L 822-30 du code général de la fonction publique](#) dispose que « À sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle ».

Les sections 1 à 4 renvoient au congé de maladie ordinaire (CMO), au congé de longue maladie (CLM) (congé grave maladie pour les agents IRCANTEC), au congé longue durée (CLD) et à l'accident de service et à la maladie professionnelle.

Un agent en disponibilité doit solliciter sa réintégration trois mois au moins avant son échéance. Aucune demande n'étant parvenue de la part de l'agent, que convient-il de faire ?

- **LA REPONSE** : En l'absence de demande de réintégration formulée dans le délai de 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité, il convient d'**inviter l'agent par courrier recommandé** à faire part, dans un délai fixé par la collectivité, de ses intentions au terme de sa disponibilité, à savoir soit une demande de réintégration ou un renoncement à sa qualité de fonctionnaire en présentant une démission de façon expresse.

En l'absence de réponse, l'administration doit **mettre en demeure l'agent. Si celle-ci s'avère toujours infructueuse**, l'employeur pourra alors constater la volonté de l'agent de rompre tout lien avec son administration et de procéder à sa radiation des cadres sans mise en œuvre des garanties de la procédure disciplinaire

Ce que disent les textes : Conformément à [l'article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#), il appartient à l'agent d'envoyer sa demande de réintégration trois mois avant la fin de sa disponibilité.

[L'article L 550-1 du code général de la fonction publique - CGFP](#)) dispose que la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte notamment de la non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.



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