

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Août 2025



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en juillet 2025

A consulter sur internet.....	5
Textes officiels	6
Code général de la fonction publique	6
Publication de la partie réglementaire du livre III du CGFP : le recrutement	6
Congés	15
Des autorisations spéciales d'absence (ASA) de droit pour les situations de grossesse, d'assistance médicale à la procréation (PMA) ou d'adoption	15
Droits et obligations	16
Protection fonctionnelle des professionnels de santé et autres personnels.....	16
Filières et cadres d'emplois	17
Infirmier en soins généraux : élargissement des compétences	17
Police municipale : constatation par procès-verbal des infractions à l'interdiction de fumer ou de vente de produits de tabac et de vapotage aux mineurs.....	18
Fins de fonctions	18
Ouverture du droit à la retraite progressive à l'âge de 60 ans	18
Retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.....	19
Instances consultatives	19
Date des élections professionnelles en 2026.....	19
Maladie	19
Arrêts de travail non dématérialisés : un formulaire sécurisé désormais obligatoire	19
Régime général : mesures de contrôle mises en place par les caisses de sécurité sociale.....	20
Circulaires	21
Congés	21
Report et indemnisation des congés annuels non pris : la note de la DGCL.....	21
Régime indemnitaire	21
Filière police municipale - Passage à 90% du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : une absence d'impact sur le régime indemnitaire.....	21
Rémunération	23
Index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT : le calendrier 2025.....	23

sommaire

Accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) : rémunération du temps de pause méridienne.....	24
Jurispudences	25
Accident de trajet	25
Accident de trajet : quid de sa reconnaissance pour l'agent domicilié dans un immeuble collectif ?	25
Carrière	25
Promotion interne : quid de l'inaptitude physique ?	25
Décision de mutation et renonciation de la collectivité d'accueil : quid de l'absence d'arrêté ?	26
Discipline	26
Décompte du délai de prescription disciplinaire : quid des poursuites pénales ?.....	26
Droits et obligations	27
La protection fonctionnelle : une suspension en cas de faute grave.....	27
Fonctionnaire stagiaire	27
Fonctionnaire stagiaire : une indispensable adéquation avec les missions fixées par le cadre d'emplois	27
Hygiène et sécurité	27
Méconnaissance des règles d'hygiène corporelle.....	27
Maladie	28
Congé de maladie ordinaire : la suspension d'une délibération maintenant l'intégralité de la rémunération des agents en arrêt maladie.....	28
Rémunération	29
Congé spécial : le calcul de la rémunération.....	29
Questions écrites	30
Filières et cadres d'emplois	30
Gendarmes réservistes : l'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale	30
Fin de fonctions	31
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) : les situations donnant lieu au remboursement.....	31
Rupture conventionnelle : quid des heures supplémentaires, des jours inscrits sur le CET et des congés annuels ?	31
Maladie	33
Affection de longue durée (ALD) : les absences pour les traitements et les soins	33

sommaire

Requalification du congé de maladie ordinaire (CMO) en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) : quid du traitement à 90% en CMO ?	34
Régime indemnitaire	34
Congé de proche aidant et régime indemnitaire	34
Temps de travail	35
Agents du service public de la gestion, du traitement, de la distribution de l'eau potable et de la collecte et du traitement des eaux usées : les dérogations au temps de travail.....	35
Statut de l'élu	36
Les élus et la médaille d'honneur régionale, départementale et communale	36
Foire aux questions	38
Les heures supplémentaires réalisées par les personnels relevant de la filière culturelle, en l'espèce de l'enseignement artistique, sont-elles incluses dans l'assiette de calcul de la nouvelle indemnité de congés payés ?	38
Les heures supplémentaires récupérées sont-elles majorées ?	39
Un agent a été autorisé à utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'une mission pour la commune. Victime d'une crevaison, la commune doit-elle prendre en charge ses frais de réparation ?	39

À consulter sur internet

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023 | DGAFP

Un « Stat Rapides » porte sur les caractéristiques et la localisation des postes de la fonction publique en 2023.

A consulter sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-et-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2023>

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023 | DGAFP

Tous versants confondus, 5,8 millions d'agents travaillaient dans la fonction publique en France au 31 décembre 2023 selon les derniers chiffres publiés par la DGAFP.

A consulter sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2023>

Les discriminations persistent en France et la fonction publique n'est toujours pas abritée, dans aucun de ses versants : rapport de recherche | CNRS

Un rapport de recherche du CNRS fait le point sur les discriminations en France et dans la fonction publique.

A consulter sur : <https://www.tepp.eu/images/pdf/2025/suividiscriminationfonctionpublique.pdf>:

Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023 | INSEE

Le dernier INSEE Première revient sur les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023.

A consulter sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8611947>

Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique n'augmentent plus en 2024 | DGAFP

Un « Stat Rapides » porte sur les recrutements d'apprentis dans la fonction publique en 2024.

A consulter sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-dapprentis-dans-la-fonction-publique-naugmentent-plus-en-2024>

Code général de la fonction publique

Publication de la partie réglementaire du livre III du CGFP : le recrutement

Un décret organise la partie réglementaire du livre III (Recrutement) (articles en D et R) du code général de la fonction publique (CGFP). Au sommaire, concernant la **fonction publique territoriale** :

Livre III : RECRUTEMENT (Articles D311-1 à R372-7)

Titre Ier : CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS AUX EMPLOIS (Articles D311-1 à R313-19)

Chapitre Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(Articles D311-1 à D311-9)



Section 1 : Publicité des avis de création ou de vacance d'emploi (Articles D311-1 à R311-7)

- Sous-section 1 : Publication dans l'espace numérique commun aux employeurs publics (Articles D311-1 à D311-6)

Paragraphe 1 : Principes (Articles D311-1 à D311-3)

Paragraphe 2 : Dérogations (Articles D311-4 à D311-6)

- Sous-section 2 : Autres modalités de publicité (Article R311-7)

Section 2 : Contenu des avis de création ou de vacance d'emploi (Articles D311-8 à D311-9)

Chapitre III : DISPOSITIONS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Articles R313-1 à R313-19)



Section 1 : Changement de catégorie démographique d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public (Articles R313-1 à D313-12)

- Sous-section 1 : Mesure de l'importance démographique d'une commune érigée en « station classée de tourisme » (Articles D313-3 à D313-7)

- Sous-section 2 : Mesure de l'importance démographique d'une collectivité compétente à l'égard d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (Articles D313-8 à D313-12)

Section 2 : Règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades (Articles R313-13 à R313-19)

- Sous-section 1 : Règles générales (Articles R313-13 à R313-18)

- Sous-section 2 : Situation du fonctionnaire en cas de changement de catégorie démographique (Article R313-19)

Titre II : RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES (Articles R321-1 à R327-75)

Chapitre Ier : CONTRÔLE PRÉALABLE DES CONDITIONS D'ACCÈS AU STATUT DE FONCTIONNAIRE (Articles R321-1 à R321-15)



**Section 1 : Conditions de santé pour l'exercice de certaines fonctions
(Articles R321-1 à R321-3)**

**Section 2 : Modalités de recrutement et d'accueil des ressortissants des
Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord
sur l'Espace économique européen (Articles R321-4 à R321-15)**

- **Sous-section 1 : Recrutement par concours ou par voie de détachement
(Articles R321-4 à R321-6)**

- **Sous-section 2 : Dispositions propres au recrutement par voie de
détachement (Articles R321-7 à R321-11)**

- **Sous-section 3 : Modalités de classement dans les corps, cadres
d'emplois ou emplois de la fonction publique (Articles R321-12 à R321-15)**

Chapitre II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINS RECRUTEMENTS (Article R322-1)



**Section unique : Dispositions applicables à certains
recrutements dans la fonction publique territoriale (Article
R322-1)**

Chapitre IV : REcul OU SUPPRESSION DE L'ÂGE MAXIMAL POUR LE RECRUTEMENT (Article R324-1)

Chapitre V : RECRUTEMENT PAR CONCOURS (Articles R325-1 à R325-142)

Section 1 : Ouverture des concours (Articles R325-1 à R325-8)

- Sous-section 2 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles R325-4 à R325-8)

Section 2 : Admission à concourir (Articles R325-9 à R325-35)

- Sous-section 1 : Dérogation aux conditions de titre ou diplôme (Article R325-9)

- Sous-section 2 : Equivalence de titre ou diplôme (Articles R325-10 à R325-34)

Paragraphe 1 : Dispositions générales (Articles R325-10 à R325-12)

Paragraphe 2 : Equivalence de titre ou diplôme sanctionnant un niveau d'études déterminé (Articles R325-13 à R325-15)

Paragraphe 3 : Equivalence de titre ou de diplôme spécifique (Articles R325-16 à R325-34)

Sous-Paragraphe 1 : Dispositions communes (Articles R325-16 à R325-26)

Sous-Paragraphe 3 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles R325-30 à R325-32)

Section 3 : Inscription aux concours (Articles R325-36 à R325-58)

- Sous-section 1 : Inscription aux concours par voie électronique (Articles R325-36 à R325-44)

- Sous-section 2 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles R325-45 à R325-58)

Section 4 : Collecte et utilisation de données relatives aux candidats (Articles R325-59 à R325-83)

- Sous-section 1 : Base de données « Base concours » (Articles R325-59 à R325-72)

Paragraphe 1 : Dispositions générales (Articles R325-59 à R325-60)

Paragraphe 2 : Données administratives d'organisation des concours (Articles R325-61 à R325-64)

Paragraphe 3 : Données issues de l'« Enquête concours » (Articles R325-65 à R325-67)

Paragraphe 4 : Confidentialité, conservation, sauvegarde et transmission des données collectées (Articles R325-68 à R325-72)

- Sous-section 2 : Base de données « Concours FPT » (Articles R325-73 à R325-83)

Section 5 : Organisation et attributions des jurys (Articles R325-84 à R325-101)

- Sous-section 1 : Dispositions communes (Articles R325-84 à R325-87)

- Sous-section 2 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles R325-88 à R325-101)

Paragraphe 1 : Composition des jurys (Articles R325-88 à R325-96)

Paragraphe 2 : Fonctionnement des jurys (Articles R325-97 à R325-101)





Section 6 : Organisation des épreuves (Articles R325-102 à R325-115)

- **Sous-section 1 : Recours à la visioconférence pour l'organisation des concours (Articles R325-102 à R325-110)**
- **Sous-section 2 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles R325-111 à R325-115)**

Section 7 : Nomination des lauréats (Articles R325-116 à R325-139)

- **Sous-section 2 : Listes d'admissibilité et d'admission dans la fonction publique territoriale (Articles R325-121 à R325-125)**
- **Sous-section 3 : Inscription sur une liste d'aptitude et recrutement dans la fonction publique territoriale (Articles R325-126 à R325-139)**

Paragraphe 1 : Dispositions générales (Articles R325-126 à R325-138)

Paragraphe 2 : Elèves du Centre national de la fonction publique territoriale (Article R325-139)

Section 8 : Modalités particulières d'organisation des concours (Articles R325-140 à R325-142)

Chapitre VI : AUTRES MODALITÉS D'ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES (Articles R326-1 à R326-57)



Section 1 : Modalités particulières d'accès (Articles R326-2 à R326-5)

- **Sous-section 1 : Militaires et anciens militaires (Article R326-2)**

Section 2 : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (Articles R326-6 à R326-57)

- **Sous-section 1 : Dispositions générales (Articles R326-6 à R326-7)**
- **Sous-section 2 : Modalités de recrutement (Articles R326-8 à R326-23)**
- **Sous-section 3 : Déroulement du contrat (Articles R326-24 à R326-39)**
 - Paragraphe 1 : Dispositions générales (Article R326-24)
 - Paragraphe 2 : Formation des bénéficiaires (Articles R326-25 à R326-33)
 - Paragraphe 3 : Temps de travail (Article R326-34)
 - Paragraphe 4 : Congés (Articles R326-35 à R326-37)
 - Paragraphe 5 : Rémunération (Articles R326-38 à R326-39)
- **Sous-section 4 : Fin du contrat (Articles R326-40 à R326-46)**
- **Sous-section 5 : Commission de titularisation (Articles R326-47 à R326-56)**
- **Sous-section 6 : Bilan des recrutements (Article R326-57)**

Chapitre VII : STAGE ET TITULARISATION (Articles R327-1 à R327-75)

Section 1 : Dispositions générales (Articles R327-1 à R327-4)

Section 2 : Report du stage (Articles R327-5 à R327-8)

Section 3 : Durée du stage (Articles R327-9 à R327-13)

- Sous-section 1 : Durée normale du stage (Article R327-9)
- Sous-section 2 : Prolongation du stage (Articles R327-10 à R327-13)

Section 4 : Déroulement du stage (Articles R327-14 à R327-54)

- Sous-section 1 : Dispositions générales (Articles R327-14 à R327-20)
 - Paragraphe 1 : Dispositions communes (Articles R327-14 à R327-15)
 - Sous-section 2 : Discipline (Articles R327-21 à R327-28)
 - Paragraphe 1 : Dispositions communes (Articles R327-21 à R327-25)
 - Paragraphe 3 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Article R327-27)
 - Sous-section 3 : Travail à temps partiel (Articles R327-29 à R327-30)
 - Sous-section 4 : Congés et autorisations d'absence (Articles R327-31 à R327-46)
 - Paragraphe 1 : Congés acquis au titre d'un compte-épargne temps (Article R327-32)
 - Paragraphe 2 : Congé parental (Articles R327-33 à R327-34)
 - Paragraphe 3 : Congés liés à des activités civiques (Article R327-35)
 - Paragraphe 4 : Congés pour raisons de santé (Articles R327-36 à R327-41)
 - Paragraphe 5 : Congés sans traitement propres aux fonctionnaires stagiaires (Articles R327-42 à R327-46)
 - Sous-section 5 : Rémunération, avantages divers et prise en charge de frais (Articles R327-47 à R327-50)
 - Paragraphe 1 : Dispositions communes (Article R327-47)
 - Paragraphe 2 : Dispositions propres à la fonction publique territoriale (Articles R327-48 à R327-49)
 - Sous-section 6 : Protection sociale (Articles R327-51 à R327-54)
- ### Section 5 : Report de la fin du stage (Articles R327-55 à R327-64)
- Sous-section 1 : Dispositions communes (Articles R327-55 à R327-62)
- ### Section 6 : Fin anticipée du stage (Articles R327-65 à R327-69)
- Sous-section 1 : Démission (Article R327-65)
 - Sous-section 2 : Licenciement pour insuffisance professionnelle (Articles R327-66 à R327-69)
- ### Section 7 : Titularisation (Articles R327-70 à R327-75)
- Sous-section 1 : Dispositions communes (Articles R327-70 à R327-71) -
 - Sous-section 2 : Dispositions propres aux fonctionnaires stagiaires territoriaux de catégorie A (Articles R327-72 à R327-75)



Titre III : RECRUTEMENT PAR CONTRAT (Articles R331-1 à R334-5)

Chapitre I^{er} : DISPOSITIONS GÉNÉRALES (Articles R331-1 à R331-13)



Section 1 : Conditions d'accès aux emplois pourvus par des agents contractuels (Articles R331-2 à R331-5)

Section 2 : Contenu du contrat (Articles R331-6 à R331-13)

- **Sous-section 1 : Elaboration du contrat (Articles R331-6 à R331-11)**

- **Sous-section 2 : Evolution du contrat (Articles R331-12 à R331-13)**

Chapitre II : POSSIBILITÉS DE RECRUTEMENT PAR CONTRAT (Articles R332-1 à R332-40)



Section 1 : Emplois permanents (Articles R332-1 à R332-31)

- **Sous-section 1 : Modalités de la procédure de recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent (Articles R332-1 à R332-19)**

- **Sous-section 2 : Période d'essai (Articles R332-20 à R332-25)**

- **Sous-section 3 : Renouvellement du contrat (Articles R332-26 à R332-31)**

Section 2 : Emplois temporaires (Articles R332-32 à R332-40)

- **Sous-section 1 : Accroissement temporaire d'activité (Article R332-33)**

- **Sous-section 2 : Contrats de projet (Articles R332-34 à R332-40)**

Paragraphe 1 : Elaboration du contrat (Articles R332-34 à R332-37)

Paragraphe 2 : Renouvellement du contrat (Articles R332-38 à R332-40)

Chapitre III : AGENTS CONTRACTUELS TERRITORIAUX RECRUTÉS SUR DES EMPLOIS PARTICULIERS (Articles R333-1 à R333-15)



Section unique : Collaborateurs de cabinet (Articles R333-1 à R333-15)

- Sous-section 1 : Recrutement (Articles R333-1 à R333-5)

- Sous-section 2 : Effectifs (Articles R333-6 à R333-10)

- Sous-section 3 : Interdiction d'emploi (Articles R333-11 à R333-15)

Chapitre IV : RECOURS À DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ (Articles R334-1 à R334-5)



Section 1 : Modalités de la mise à disposition d'agents de droit privé (Articles R334-1 à R334-4)

Section 2 : Obligations déontologiques applicables aux salariés de droit privé (Article R334-5)

Titre IV : EMPLOIS À LA DÉCISION DU GOUVERNEMENT ET EMPLOIS DE DIRECTION (Articles R341-2 à R344-22)

Chapitre III : EMPLOIS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Articles R343-1 à R343-6)



Section 1 : Dispositions générales applicables aux emplois fonctionnels de direction (Articles R343-1 à R343-4)

Section 2 : Dispositions spécifiques applicables aux emplois de directeur général de certains établissements publics (Articles R343-5 à R343-6)

Titre V : EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (Articles R351-1 à R352-36)

Chapitre Ier : OBLIGATION D'EMPLOI ET FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (Articles R351-1 à R351-62)

Chapitre II : RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'ACCÈS AUX EMPLOIS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (Articles R352-1 à R352-36)



Section 1 : Dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens (Articles R352-1 à R352-4)

Section 2 : Recrutement de personnes en situation de handicap en application des dispositions de l'article L. 352-4 (Articles R352-5 à R352-36)

- Sous-section 1 : Dispositions générales (Articles R352-5 à R352-6)

- Sous-section 2 : Conditions de diplôme, titre ou de niveau d'étude (Articles R352-7 à R352-11)

- Sous-section 3 : Déroulement du contrat (Articles R352-12 à R352-23)

Paragraphe 1 : Modalités de recrutement (Article R352-12)

Paragraphe 2 : Situation de l'agent en cours de contrat (Articles R352-13 à R352-20)

Paragraphe 3 : Prolongation de la durée du contrat (Articles R352-21 à R352-23)

- Sous-section 4 : Terme du contrat (Articles R352-24 à R352-35)

Paragraphe 1 : Appréciation de l'aptitude professionnelle (Articles R352-24 à R352-25)

Paragraphe 2 : Titularisation (Articles R352-26 à R352-31)

Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat (Articles R352-32 à R352-35)

- Sous-section 5 : Dispositions diverses (Article R352-36)

Le décret procède par ailleurs à l'**abrogation partielle** de décrets dont les **dispositions sont transférées en partie** au livre III du CGFP. Il en va ainsi du [décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) partiellement abrogé, seules les dispositions relatives au recrutement sont désormais codifiées dans le Livre III du CGFP.

En revanche il abroge notamment :

- Les sections 1 et 3 du chapitre 2 du titre 1 du livre 4 de la partie réglementaire du code des communes
- Le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale pris pour l'application des dispositions de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique ;
- Le décret n° 99-567 du 6 juillet 1999 pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ;
- Le décret n° 2004-674 du 8 juillet 2004 pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- Le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;
- Le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française
- Le décret n° 2016-554 du 6 mai 2016 fixant la liste des emplois mentionnés au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public
- Le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « base concours » ;
- Le décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public ;
- Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

- Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap ;
- Le décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion.

Le décret entre en vigueur le **1^{er} octobre 2025**.

NDLR : Les deux premiers livres de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) comprenant le **Livre I (Droits, obligations et protections)** et le **Livre II (Exercice du droit syndical et dialogue social)** ont déjà été codifiés par le [décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024](#).

D'autres livres sont encore attendus en 2025 et 2026.

- [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](#)

Congés

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) de droit pour les situations de grossesse, d'assistance médicale à la procréation (PMA) ou d'adoption

Pour mémoire : [l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) fixe le régime des **autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité** et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces ASA sont sans effet sur la constitution des droits et du nombre de jours de congés annuels.

Une loi modifie le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) des agents publics et les aligne sur celles prévues à [l'article L. 1225-16 du code du travail](#) en vue de protéger les personnes engagées dans un projet parental.

Le nombre maximal d'autorisations d'absence doit toutefois encore être défini par **décret (à paraître)**.

→ **La surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement**

L'agente bénéficie d'ASA de droit pour les examens médicaux obligatoires dans le cadre de la **surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement** (prévus par [l'article L. 2122-1 du code de la santé publique](#)).

Le conjoint (ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle) bénéficie également d'une ASA de droit pour se rendre à **trois de ces examens médicaux obligatoires**.

NDLR : La possibilité d'accorder des autorisations spéciales d'absence en lien avec la maternité et la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale était organisée jusqu'alors par [la circulaire du 21 mars 1996](#).

→ L'assistance médicale à la procréation (PMA)

L'agente bénéficie d'ASA de droit pour les actes médicaux nécessaires à une **assistance médicale à la procréation (PMA)** dans les conditions prévues au [chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique](#).

Le conjoint (ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle) bénéficie également d'ASA de droit pour se rendre **au maximum à trois de ces examens médicaux** obligatoires ou **de ces actes médicaux** nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

NDLR : [Une circulaire du 24 mars 2017](#) relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) disposait jusqu'alors que « *lorsque l'agente publique reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA), elle peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires* ».

→ La procédure d'adoption

L'agent bénéficie d'ASA de droit pour **une procédure d'adoption** pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément.

NDLR : La possibilité d'accorder des autorisations spéciales d'absence en lien avec l'adoption était organisée jusqu'alors par [la circulaire du 21 mars 1996](#).

- [Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail JORF n°0151 du 1 juillet 2025 | Légifrance](#)

Droits et obligations

Protection fonctionnelle des professionnels de santé et autres personnels

Une loi renforce la sécurité des **professionnels de santé** et étend par ailleurs à **l'ensemble des professionnels travaillant dans les lieux de soins** la protection accordée aux professionnels de santé en cas d'agression dans l'exercice ou en raison de leurs fonctions.

→ Une protection fonctionnelle étendue aux agents publics entendus en audition libre

[L'article 6](#) de la loi étend également le régime de la protection fonctionnelle accordée aux agents publics entendus **en audition libre** en modifiant [l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique](#).

Textes officiels

Celui-ci dispose désormais que « *Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection./ L'agent public entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger **l'agent public mis en cause pénalement** en raison de tels faits qui ne **fait pas l'objet des poursuites** mentionnées au premier alinéa ou qui fait l'objet de mesures alternatives à ces poursuites, dans tous les cas où le code de procédure pénale lui reconnaît le droit à l'assistance d'un avocat. »*

NDLR : Nous vous indiquons dans [les Infos statutaires du CDG76 de juin 2024 \(p. 11\)](#) qu'une personne ne faisant pas l'objet de poursuites pénales, mais soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction, pouvait être entendue en audition libre, en application de [l'article 61-1 du code pénal](#). Saisi sur ce point, le Conseil d'État avait confirmé que si le bénéfice de la **protection fonctionnelle** était ouvert aux agents publics faisant l'objet de poursuites pénales, mais aussi aux agents publics entendus en qualité de témoin assisté, ou placés en garde à vue, ou qui se voyaient proposer une mesure de composition pénale, en revanche **il n'était pas ouvert aux agents entendus en audition libre** par les services de police, compte tenu du caractère limitatif des situations visées par le code général de la fonction publique (CGFP) ([Conseil d'État n° 491324 du 26 avril 2024](#)) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2025, p. 19](#)).

→ Une protection étendue aux agents de police municipale et aux gardes champêtres

[L'article 6 de la loi](#) modifie également [l'article L113-1 du Code de la sécurité intérieure \(CSI\)](#) qui prévoit désormais que cette protection prévue au second alinéa de [l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique](#) bénéficie également **aux agents de police municipale et aux gardes champêtres**.

→ Un dépôt de plainte par l'employeur

[L'article 5](#) de la loi insère [l'article 15-3-4 dans le code de procédure pénale \(CPP\)](#). Il permet à un employeur de déposer plainte pour le compte d'un professionnel de santé ou d'une personne exerçant dans un lieu de soin victime d'une infraction commise à l'occasion de l'exercice ou en raison de ses fonctions.

Pour en savoir plus sur la loi : <https://www.vie-publique.fr/loi/293382-violences-securite-des-professionnels-de-sante-loi-du-9-juillet-2025>

- [Loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé, JO n° 159, 10 juillet 2025 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Infirmier en soins généraux : élargissement des compétences

Pour mémoire : Le [décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012](#) fixe le statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.

[L'article 2](#) précise qu'ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu, dans les conditions et les domaines prévus par [l'article L. 4311-1 du code de la santé publique](#).

Une loi élargit les compétences des infirmiers et les autorise notamment à poser un diagnostic infirmier et à réaliser des consultations autonomes.

Elle modifie donc notamment [l'article L. 4311-1 du code de la santé publique](#) cité à l'article 2 du [décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012](#) fixant le statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.

- [Loi n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier, JORF n° 0149 du 28 juin 2025 | Légifrance](#)

Police municipale : constatation par procès-verbal des infractions à l'interdiction de fumer ou de vente de produits de tabac et de vapotage aux mineurs

Un décret modifie notamment le code de la santé publique et **étend l'interdiction de fumer*** aux abribus, aux parcs et jardins publics, aux plages, aux abords des bibliothèques, des enceintes sportives et des établissements d'enseignement primaire et secondaire, ainsi qu'aux lieux d'accueil et hébergement des mineurs.

Il renforce également les sanctions en **cas de vente de produits du tabac et du vapotage aux mineurs***, qui constitue désormais une contravention de cinquième classe.

Un arrêté fixe par ailleurs le périmètre d'interdiction de fumer ainsi que les **modèles de signalisation** à apposer dans les lieux où il est interdit de fumer et, d'autre part, dans les emplacements mis à disposition des fumeurs.

NDLR* : Les agents de police municipale et les gardes champêtres sont compétents pour constater par procès-verbal ces infractions, en vertu des articles [R. 15-33-29-3 du code de procédure pénale](#) et [L. 3515-2 du code de la santé publique](#).

[L'article R15-33-29-3 du code de procédure pénale](#) précise en effet que les **agents de police municipale et les gardes champêtres peuvent constater par procès-verbaux les contraventions** prévues par le code pénal, et notamment celles relatives à **l'interdiction de fumer** dans les lieux affectés à un usage collectif prévues par les [articles R. 3512-2 et R. 3512-3 du code de la santé publique](#).

[L'article L3515-2 du code de la santé publique](#) précise que les **agents de police municipale et les gardes champêtres peuvent constater par procès-verbaux les infractions** aux articles [L. 3512-8](#), [L. 3512-12](#) et [L. 3513-5 à L. 3513-6 du code de la santé publique](#) et aux règlements pris pour leur application, lorsqu'elles sont commises sur le territoire communal ou sur le territoire pour lequel ils sont assermentés et lorsqu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête.

Ces agents peuvent, pour constater une infraction aux articles [L. 3512-12](#) (produits de **tabac** utilisés par des mineurs de moins de 18 ans) et [L. 3513-5](#) (produits de **vapotage** utilisés par des mineurs de moins de 18 ans), **exiger** que le client établisse la preuve de sa majorité, par la production de tout document officiel muni d'une photographie.

- [Décret n° 2025-582 du 27 juin 2025 relatif aux espaces sans tabac et à la lutte contre la vente aux mineurs des produits du tabac et du vapotage, JORF n° 0149 du 28 juin 2025 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 21 juillet 2025 fixant les périmètres et les modèles de signalisation prévus respectivement aux articles R. 3512-2 et R. 3512-7 du code de la santé publique, JORF n° 0168 du 22 juillet 2025 | Légifrance](#)

Fins de fonctions

Ouverture du droit à la retraite progressive à l'âge de 60 ans

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 avance 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**.

NDLR : il conviendra toutefois de justifier d'une durée d'assurance d'au moins **150 trimestres** et de bénéficier d'une **autorisation d'exercice à temps partiel** par l'employeur.

- [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](#)

Retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Un arrêté fixe les modalités d'application du [décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.](#)

- [Arrêté du 9 juillet 2025 fixant les modalités d'application du décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, JORF n° 0171 du 25 juillet 2025 | Légifrance](#)

Instances consultatives

Date des élections professionnelles en 2026

Un arrêté fixe la date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière au **10 décembre 2026**.

- [Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, JORF n° 0154 du 4 juillet 2025 | Légifrance](#)

Maladie

Arrêts de travail non dématérialisés : un formulaire sécurisé désormais obligatoire

Nous vous indiquons dans [les Infos statutaires du CDG 76 de juin 2025 \(p. 13\)](#) qu'à partir du **1^{er} juillet 2025** le recours au nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé, avec 7 points d'authentification (étiquette holographique, encre magnétique, etc.), deviendrait obligatoire pour les arrêts maladie. L'information est confirmée par la publication du [décret n° 2025-587 du 28 juin 2025](#).

A noter : Si l'assurance maladie précise que l'utilisation de ce formulaire sécurisé devient obligatoire pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier dès le 1^{er} juillet 2025, **elle acceptera encore les anciens formulaires. Mais à compter du 1^{er} septembre 2025**, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie et retourné au prescripteur pour qu'il réalise un avis d'arrêt de travail au bon format. Cependant dès le 1^{er} juillet, les scans et les photocopies ne sont plus acceptés.

Pour mémoire : Seul le **volet 3 est à remettre à l'employeur**. Pour les agents relevant du **régime général (fonctionnaires IRCANTEC, contractuels)** l'agent doit par ailleurs envoyer les volets 1 et 2 sous 48 heures au service médical de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Pour en savoir plus :

- [Le site de l'assurance maladie](#)
- [Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail, JORF n° 0150 du 29 juin 2025 | Légifrance](#)

Régime général : mesures de contrôle mises en place par les caisses de sécurité sociale

Les agents territoriaux relevant du régime général de sécurité sociale (Fonctionnaires IRCANTEC, contractuels) peuvent faire l'objet de mesures de contrôle mises en place par les caisses de sécurité sociale, en plus de ceux prévus par le statut.

Ce contrôle peut toutefois avoir des effets sur le versement des indemnités journalières.

Le décret entre en vigueur au **1^{er} octobre 2025**.

- [Décret n° 2025-599 du 30 juin 2025 relatif à l'organisation du service du contrôle médical, JORF n° 0151 du 1 juillet 2025 | Légifrance](#)

Congés

Report et indemnisation des congés annuels non pris : la note de la DGCL

Pour mémoire : Un décret a modifié le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) et fixé 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 a précisé également le régime **d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail**. Un **arrêté** a fixé les modalités d'assiette et de calcul de cette indemnisation ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#)).

La DGCL a publié une note sur le report et l'indemnisation des congés annuels non pris. Elle n'apporte toutefois pas d'élément nouveau.

- [Note de la DGCL de juin 2025 sur le report et indemnisation des congés annuels non pris](#)

Régime indemnitaire

Filière police municipale - Passage à 90 % du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : impact sur le régime indemnitaire

Pour mémoire : [L'article 189 de la loi de finances pour 2025](#) a modifié [l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et diminué la prise en charge des congés de maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires territoriaux ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, p. 7 et suivantes](#)). Ces dispositions ont également été étendues aux agents contractuels par le [décret n° 2025-197 du 27 février 2025](#).

Depuis le **1^{er} mars 2025**, un **agent public en CMO** ne perçoit donc, après application de la journée de carence, que **90 % de son traitement les trois premiers mois**.

Une note de la DGCL précise les conséquences du passage à 90 % du traitement des agents publics en congé de maladie ordinaire (CMO) sur le **régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale**.

A la différence des autres filières, le **régime indemnitaire des agents relevant de la police municipale (policiers municipaux, gardes champêtres) n'obéit pas au principe de parité*** avec l'Etat. La DGCL considère que, pour cette raison, **ils ne sont pas liés** par la règle prévue à [l'article 1 du décret du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#), celui-ci précisant que le régime indemnitaire suit le sort du traitement.

NDLR* : En application de [l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), les fonctionnaires relevant des **cadres d'emplois de la police municipale** et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des **gardes champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relève pas du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Il n'existe en effet pas de corps de la fonction publique de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Leur nouveau régime indemnitaire a en effet été institué par le [décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement \(ISFE\)](#) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2024, pp. 7-9](#))

NDLR : Une réponse ministérielle ([n° 05181 - JO Sénat du 03/07/2025](#)) précise toutefois que les indemnités basées sur un **pourcentage du traitement** sont **mécaniquement touchées par le passage à 90% de la rémunération les 3 premiers mois de CMO**. Tel est le cas **de la part fixe** des indemnités composant le **régime indemnitaire – ISFE** - qui est **calculée en pourcentage du traitement**.

Seul le maintien à 100% de la part variable de l'ISFE reste donc possible pour les fonctionnaires relevant de **la police municipale**. Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics devront dans ce cas le prévoir par délibération.

Pour mémoire :

Indemnité spéciale de fonction et d'engagement mensuelle (ISFE)

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

- [Fiche relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire, DGCL, juin 2025.](#)

Rémunération

Index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT : le calendrier 2025

Pour mémoire : [La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique \(CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2023, p. 14 et 15\)](#) a prévu que les **communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, et gérant au moins 50 agents permanents**, devaient publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Deux décrets d'application ([n° 2024-801](#) et [n° 2024- 802 du 13 juillet 2024](#) – [CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024, pp. 16-19](#)) ont défini les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Une note ministérielle rappelle le calendrier des obligations des collectivités et des établissements publics en matière de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Rappel du calendrier 2025 :

- Au plus tard le **30 septembre** : Publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public concerné par l'obligation de l'index.
- Au plus tard le **15 octobre** : Transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.

En cas de non atteinte de la cible

- Au plus tard le **15 novembre** : Publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.
 - Au plus tard le **30 novembre** : Transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.
 - Au plus tard le **7 décembre** : Transmission par les préfetures de l'ensemble des données collectées à la DGCL :
 - **31 décembre** : Publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique.
- [Note du 30 juin 2025 relative à la campagne de mise en place des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale pour l'année 2025](#)

Accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) : rémunération du temps de pause méridienne

Une note de service abroge celle du 24 juillet 2024 (NOR : MENE2419622N) relative à la prise en charge financière par l'Etat de l'accompagnement des élèves en situation de handicap durant la pause méridienne ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août septembre 2024, p. 23](#)).

- [Note de service NOR : MENE2513280N du 4-6-2025 - Abrogation de la note de service du 24 juillet 2024 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne](#)

Accident de trajet

Accident de trajet : quid de sa reconnaissance pour l'agent domicilié dans un immeuble collectif ?

Pour mémoire : [l'article L. 822-19 du code de la fonction publique](#) dispose que « *Est reconnu imputable au [...] l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service* ».

Le Conseil d'Etat estime que l'accident subi par un agent blessé par la fermeture de la porte automatique du garage de son immeuble revêtait bien le caractère d'un **accident de trajet**, quand bien même il s'était produit à l'intérieur d'un garage collectif.

NDLR : La Cour administrative d'appel avait déjà jugé que l'agent victime d'une **chute dans l'escalier situé dans les parties communes de sa résidence** devait être regardé comme ayant quitté son domicile et commencé le trajet le séparant de son lieu de travail ([CAA Marseille n° 21MA02328 du 4 juillet 2022](#)).

Le Conseil d'Etat avait pour sa part jugé qu'un accident se produisant alors que l'agent se trouvait encore à l'intérieur de sa propriété ne constituait pas un accident de trajet ([CE n° 416753 du 30 novembre 2018](#)).

Avec la présente décision, le Conseil d'Etat statue donc sur la situation d'un accident survenu dans les parties communes d'une résidence.

- [Conseil d'État, 27/06/2025, n° 494081](#)

Carrière

Promotion interne : quid de l'inaptitude physique ?

Le juge administratif rappelle que l'inscription sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne après la réussite d'un examen professionnel et la nomination des fonctionnaires inscrits ne constituent pas un droit et relèvent d'une appréciation des mérites et de la qualité des services des fonctionnaires remplissant les conditions exigées pour l'inscription sur cette liste.

Le refus d'inscription sur une liste d'aptitude, y compris après la réussite à un examen professionnel, n'est donc pas au nombre des décisions individuelles refusant aux intéressés un avantage devant être motivées.

En l'espèce, un agent a été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par un avis du Conseil médical qui a conclu au reclassement professionnel de l'intéressé. En dépit de sa réussite à un examen professionnel, il n'était dès lors plus apte à exercer des missions relevant du cadre d'emplois supérieur.

Dans ces conditions, le refus de l'autorité territoriale de le promouvoir n'était pas entaché d'illégalité.

- [CAA de PARIS, 03/07/2025, 24PA03859](#)

Décision de mutation et renonciation de la collectivité d'accueil : quid de l'absence d'arrêté ?

Les maires des communes d'origine et d'accueil d'une agente avait donné leur accord en vue de sa mutation, mais sur ces entrefaites l'agente avait été condamnée par le tribunal de grande instance à une peine de prison avec sursis pour abus de confiance commis dans l'exercice de fonctions antérieures, sans inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

La collectivité d'accueil avait alors informé le maire de la collectivité d'origine qu'en considération de cette condamnation, elle ne souhaitait plus donner suite à la procédure de recrutement et indiqué que l'agente devait reprendre ses fonctions dans les services de la commune d'origine, celle-ci refusant toutefois de donner suite à cette demande.

Le Conseil d'Etat rappelle que la mutation d'un fonctionnaire en dehors de sa collectivité d'origine est subordonnée :

- à l'accord entre le fonctionnaire concerné et la collectivité d'accueil,
- à l'absence d'opposition de la collectivité d'origine,
- à l'écoulement d'un délai maximal de trois mois entre la décision de la collectivité d'accueil de recruter ce fonctionnaire et la prise de fonctions de celui-ci, à moins que les deux collectivités ne parviennent à un accord sur une date d'effet anticipée.

Si ces conditions sont réunies, **la mutation doit être regardée comme effective dès lors que le fonctionnaire a pris ses fonctions dans la collectivité d'accueil, alors même que celle-ci n'a pas pris d'arrêté de mutation.**

- [Conseil d'État, 23/06/2025, n° 488184](#)

Discipline

Décompte du délai de prescription disciplinaire : quid des poursuites pénales ?

Pour mémoire : [L'article L. 532-2 du code général de la fonction publique](#) dispose que : « **Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.**

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre du fonctionnaire avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. »

Le Conseil d'Etat rappelle que **le délai** entre la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de faits passibles de sanction imputables à un fonctionnaire et la date où ce dernier est avisé de l'engagement à son encontre d'une procédure disciplinaire **ne peut excéder trois ans.**

Toutefois, quand des **poursuites pénales** sont exercées à l'encontre du fonctionnaire **alors que ce délai a déjà commencé à courir - ou quand de telles poursuites sont en cours - le délai est interrompu jusqu'à l'intervention d'une décision définitive** de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

On entend par « décision pénale définitive » la **décision devenue irrévocable**. Ce n'est qu'alors que le **délai de prescription recommence à courir**, quelle que soit la date à laquelle l'administration en a pris connaissance.

En revanche, **si l'administration n'a pas eu connaissance des faits** avant la condamnation définitive, c'est la date à laquelle elle en est informée qui constitue le point de départ du délai de trois ans.

- [Conseil d'État, 24/06/2025, n° 476387](#)

Droits et obligations

La protection fonctionnelle : une suspension en cas de faute grave

Le Conseil d'Etat juge que la suspension immédiate de la protection fonctionnelle est justifiée si un agent public commet une faute grave, en l'espèce en entravant une procédure judiciaire.

- [Conseil d'État, 17/04/2025, n° 497033](#)

Fonctionnaire stagiaire

Fonctionnaire stagiaire : une indispensable adéquation avec les missions fixées par le cadre d'emplois

Une agente, stagiaire sur le cadre d'emplois d'adjoint d'animation, a été affectée à son retour de congé de longue durée, et à l'occasion du renouvellement de sa période de stage probatoire, sur un poste de cantinière et d'agent d'entretien.

Une telle affectation, qui ne correspondait pas à un emploi relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation, ne lui permettait pas de participer notamment " à la mise en œuvre des activités d'animation ".

Dans cette situation, l'agente n'était pas placée, pendant cette période probatoire, dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles elle était destinée. Dès lors, le Conseil d'Etat a enjoint la collectivité à réintégrer provisoirement l'agente dans des conditions permettant une appréciation régulière de ses aptitudes.

- [Conseil d'État, 20/06/2025, 497330](#)

Hygiène et sécurité

Méconnaissance des règles d'hygiène corporelle

Un adjoint technique territorial des établissements d'enseignement était chargé d'effectuer des travaux de nettoyage et d'entretien des locaux du collège et participait également au service de plonge du midi à la restauration.

Ses nombreux manquements professionnels et le non-respect des règles élémentaires d'hygiène corporelle ont été présentés comme susceptibles de nuire à la sécurité du personnel et des élèves. Cette situation, qualifiée de

récurrente, a fait l'objet de plusieurs signalements non suivis d'effets. Ces faits ont donc présenté un caractère fautif de nature à justifier une sanction.

Fiche Prévention HYGIÈNE DE VIE et MIEUX ÊTRE AU TRAVAIL

L'hygiène corporelle et vestimentaire au travail

Cette fiche prévention rassemble les principales mesures et conseils en matière d'hygiène corporelle et vestimentaire dans la vie quotidienne ainsi qu'au travail. Basée sur des recommandations, elle est utilisée par tous pour une meilleure prévention.

PRINCIPAUX ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

Articles R4228-13 du Code du Travail, Décret du 7 mars 2020 concernant la mise à disposition et l'entretien des sanitaires.
Articles R.4221-4 et R.4221-95 du Code du Travail fixent les mesures d'organisation, les conditions de mise au travail et d'attribution des équipements de protection individuelle.
Arrêté n°158887 du Conseil d'Etat du 17 juin 2014 et Arrêté n° 86-48844 de la Cour de cassation du 21 mai 2008 concernant l'entretien des VLS.

Si l'impact sanitaire de l'hygiène est bien connu, son impact social est à mettre en avant :

- Être propre est l'une des meilleures façons de dire aux gens que nous nous respectons et que nous les respectons ;
- Être propre est aussi une façon de se faire plaisir et de faire plaisir.

L'HYGIENE CORPORELLE

Pratiquer une bonne hygiène corporelle permet de préserver la santé de la peau, distendre le corps et maintenir une image positive de soi.

Voici quelques conseils et repères :

QUOI ?	COMMENT ?	POURQUOI ?
La peau	Laver la peau tous les jours au savon, rincer abondamment et sécher soigneusement toutes les parties du corps.	Cela permet d'éviter la prolifération de bactéries et de mauvaises odeurs.
Les cheveux	Un shampooing doit être réalisé 2 à 3 fois/semaine. Les peignes et brosses d'entretien à l'eau savonneuse ou à l'eau javalisée de temps en temps.	Les sélections des glandes sébacées du cuir chevelu s'accumulent jour après jour sur le crâne et les cheveux, lui donnant gras, terne...
Les vêtements	Changer ses vêtements régulièrement et soigneusement tous les jours. Ne pas remettre des vêtements imprégnés de transpiration.	Les vêtements sont en contact direct avec le corps, ils absorbent et retiennent la transpiration, la poussière et autres salissures.
Les dents	Au moins 2 brossages par jour avec une brosse à dent personnelle, pendant 3 minutes, et un suivi dentaire préventif une fois par an.	Cela permet : • d'éviter les caries et les tâches sur les dents (liées à la consommation de tabac, café, thé et alcool) ; • d'éliminer la plaque dentaire ; • de lutter contre la mauvaise haleine.
Les oreilles	Se laver les oreilles une fois par semaine soigneusement. Le nettoyage du pavillon de l'oreille se fait à l'eau savonneuse, bien rincer ensuite et essuyer avec la serviette ou un mouchoir.	Le coton-tige est à éviter car il favorise la création de bouchon de cérumen.

Pour en savoir plus sur

L'hygiène corporelle et vestimentaire au travail

La fiche prévention du CDG 76

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/06/fiche-prevention-hygiene-corporelle-et-vestimentaire.pdf>

- [Tribunal administratif de Limoges n° 2401323 du 10.06.2025](#)

Maladie

Congé de maladie ordinaire : la suspension d'une délibération maintenant l'intégralité de la rémunération des agents en arrêt maladie

Pour mémoire : l'article 189 de la loi de finances pour 2025 a modifié [l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et réduit de 100% à 90% le traitement des agents publics en congé de maladie ordinaire les trois premiers mois. Ces dispositions ont été rendues applicables aux agents contractuels par le décret [n° 2025-197 du 27 février 2025 \(CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, pp. 6-7\)](#).

Un jugement de première instance rappelle que l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale ne peut légalement instituer pour ses agents un régime de rémunération plus favorable que celui prévu par la loi, notamment en maintenant l'intégralité du traitement des fonctionnaires et agents publics pendant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire (CMO).

- [Tribunal administratif de Toulouse n° 2503735 du 15/07/2025](#)

Rémunération

Congé spécial : le calcul de la rémunération

Pour mémoire : [L'article L. 544-10 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit notamment qu'une collectivité ou un établissement peut accorder un congé spécial, sur sa demande, à un fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel de direction.

Le Conseil d'État rappelle que la rémunération perçue pendant un congé spécial doit, conformément à [l'article 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux](#), être calculée sur la base du traitement indiciaire afférent au **grade et à l'échelon détenus dans le cadre d'emplois d'origine**, et non à celui détenu dans le cadre de l'emploi fonctionnel.

- [Conseil d'État, 18/07/2025, n° 487705](#)

Filières et cadres d'emplois

Gendarmes réservistes : l'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale

Une réponse ministérielle rappelle que les **réservistes opérationnels de la gendarmerie nationale ne sont pas éligibles aux dispositions** des articles [L.4139-1 à L.4139-3 du code de la défense](#) qui ouvrent aux militaires d'active des possibilités d'intégration dans la fonction publique, notamment en qualité d'agents de police municipale. En effet, ils ne sont considérés comme militaires que durant leurs périodes d'activité, ce qui les exclut de facto du bénéfice de ces passerelles qui reposent sur le détachement.

Toutefois [le 3° de l'article 4 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006](#) prévoit qu'un **concours interne pour accéder au cadre d'emplois des agents de police municipale est ouvert aux gendarmes volontaires (3° de l'article L. 4145-1 du code de la défense)** à hauteur de **20% au plus du nombre des postes** à pourvoir. Ils doivent cependant **exercer depuis au moins deux ans** au 1^{er} janvier de l'année du concours.

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

Polices municipales mutualisées : quid du personnel ?

[L'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure \(CSI\)](#) précise que « *les communes limitrophes [...] peuvent former un syndicat de communes afin de recruter un ou plusieurs **agents de police municipale en commun**, compétents sur le territoire de chacune des communes* ».

En l'état actuel du droit, l'interprétation « d'agent de police municipale » ne peut être entendue de manière large, c'est-à-dire susceptible de permettre de recruter des agents temporaires de police municipale (ATPM)* ou encore des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)* comme peuvent le faire les communes quand elles gèrent directement un service de police municipale.

NDLR* : Les **agents de surveillance de la voie publique (ASVP)** sont des agents communaux, titulaires ou contractuels. Ils exercent principalement des missions relevant de la police de la circulation, notamment dans le domaine du stationnement, avec une compétence de verbalisation à portée limitée.

Les **assistants temporaires de police municipale (ATPM)** sont des agents titulaires de la commune, habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la police municipale ou des agents contractuels chargés d'assister temporairement les agents de la police municipale dans les **communes touristiques et stations classées** relevant de la [section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier du code du tourisme](#).

ASVP et ATPM ne relèvent pas d'un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale. Compte tenu de leurs missions et de leur statut, ces agents n'ont donc pas vocation à participer aux dispositifs de mise en commun réservés aux agents de police municipale.

- [Question écrite Sénat n° 00648 du 03/10/2024, JO Sénat du 05/06/2025 - page 3203](#)

Fin de fonctions

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) : les situations donnant lieu au remboursement

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

Le [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) dispose que, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi public adressent à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle** soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019.

Le **dispositif de la rupture conventionnelle** a été prévu dans la fonction publique afin de rendre possible des **projets de reconversion**. Un mécanisme de **remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)** a été instauré **afin d'éviter les situations abusives** dans lesquelles des agents publics renonceraient à leur statut ou à leur contrat à durée indéterminée dans le seul but de bénéficier de cette opportunité pécuniaire tout en réintégrant ensuite rapidement la fonction publique.

Cette **obligation de remboursement de l'ISRC** diffère cependant selon les différents versants de la fonction publique. Pour un agent public territorial, elle s'applique uniquement **en cas de retour (NDLR : dans les 6 ans) dans la collectivité territoriale d'origine ou dans un établissement public local en relevant**.

Dès lors, un **agent public** relevant de l'un des trois versants de la fonction publique **peut intégrer un autre versant dans les six ans** suivant la cessation définitive de ses fonctions à la suite d'une rupture conventionnelle **sans avoir à rembourser l'ISRC**. Ce régime hybride permet d'offrir aux agents publics concernés un large éventail de possibilités de mobilités.

L'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires prend toutefois fin le 31 décembre 2025. La pérennisation de ce dispositif est toutefois en cours d'examen.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 6281 du 29 avril 2025, Journal Officiel AN du 8 juillet 2025, page 6078](#)

Rupture conventionnelle : quid des heures supplémentaires, des jours inscrits sur le CET et des congés annuels ?

Pour mémoire : [L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) précise que la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée entre le fonctionnaire et son employeur et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Ne sont concernés que les **fonctionnaires et les contractuels en CDI**.

Le ou les entretiens organisés dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle portent notamment sur la **fixation de la date de la cessation définitive des fonctions**, conformément aux dispositions du [2° de l'article 4](#)

Questions écrites

[du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#). Il s'agit de l'un des **éléments négociés et déterminés librement** par les parties prenantes.

La **date de fin de la relation de travail** doit cependant être **déterminée en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés**.

→ S'agissant des heures supplémentaires

Pour mémoire : Les heures supplémentaires doivent être **limitées et réalisées à la demande du chef de service si les nécessités du service le justifie** et ouvrent droit, en priorité, à des **repos compensateurs** à consommer rapidement après le fait générateur.

Les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatifs au temps de travail posent le principe d'une **compensation en temps** des heures supplémentaires avant la fin de relation de travail.

Ces heures supplémentaires peuvent toutefois donner lieu à une indemnisation (**NDLR** Voir le [décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires](#)).

Dans certains cas, les **repos compensateurs** liés à des heures supplémentaires peuvent être inscrits **sur un compte épargne-temps (CET)***.

→ S'agissant du compte épargne-temps (CET)

NDLR* : [L'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) précise en effet que **l'organe délibérant** de la collectivité ou de l'établissement peut autoriser **l'alimentation du CET par le report d'une partie des jours de repos compensateurs**.

En cas de rupture conventionnelle, les modalités ordinaires d'utilisation des jours de CET s'appliquent jusqu'à la fin de la relation de travail.

Toutefois, à **défaut d'utilisation des jours inscrits sur le CET** avant la fin de la relation de travail, **les jours sont définitivement perdus*** et n'ouvrent **pas droit à indemnisation à la fin de la relation de travail** (***NDLR** : sauf si la monétisation est prévue par délibération et dans ce cas elle concerne les jours épargnés au-delà de 15 jours* - [CE n° 395913 du 23 novembre 2016](#) - [CAA Paris, 30 janvier 2024, n° 22PA02784](#) - CF [Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2024, p. 7](#). C'est pourquoi la **date de fin de la relation de travail** doit être **déterminée en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés**).

NDLR* : [L'article 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) précise que la collectivité ou l'établissement peut prévoir **par délibération la monétisation des jours épargnés sur le CET**. Toutefois **les 15 premiers jours de congés épargnés sur le CET ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés, la monétisation des jours n'intervenant que pour les jours épargnés au-delà de ce seuil**.

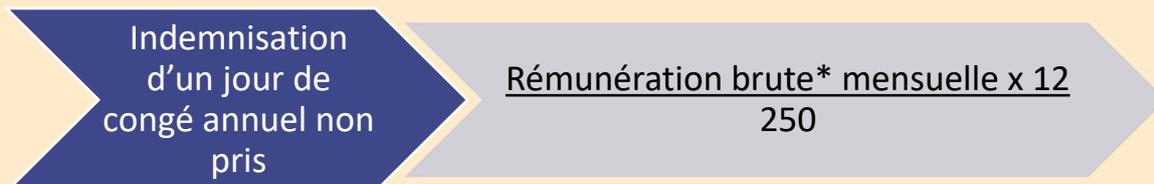
→ S'agissant des congés annuels

L'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée prévoit un droit à **indemnisation des congés annuels*** lorsque ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin de la relation de travail*, notamment en raison de **nécessités liées au service**.

Questions écrites

Cette indemnisation ne couvre toutefois que les droits relevant des **quatre premières semaines de congés annuels**.

NDLR : [L'Arrêté du 21 juin 2025](#) fixe les 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 ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#)).



** 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.*

- [Question écrite Assemblée nationale n° 5119 du 18 mars 2025, Journal Officiel AN du 8 juillet 2025, page 6075](#)

Maladie

Affection de longue durée (ALD) : les absences pour les traitements et les soins

Si [l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique](#) prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, en revanche à ce jour, **la loi ne prévoit aucun motif d'autorisations spéciales d'absence (ASA) pour raison de santé***.

Dès lors, les absences liées à une **affection de longue durée (ALD) ne relèvent pas de ce champ***.

NDLR* : Le juge administratif et la DGCL ont par ailleurs récemment confirmé, en l'espèce dans le cadre des congés menstruels, l'incompétence des autorités territoriales à instaurer des nouveaux motifs d'autorisations spéciales d'absence non prévus par le cadre législatif ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 12](#)).

Toutefois, **des dispositifs existent** afin de permettre aux agents publics souffrant d'une affection de longue durée (ALD) de suivre leurs traitements et soins tout en exerçant leur activité professionnelle.

→ Un placement en congé de maladie ordinaire (CMO)

L'agent peut être **placé en congé de maladie ordinaire (CMO)**. Le **jour de carence ne s'applique pas** en cas de congés de maladie **accordés après un premier congé de maladie pour une même ALD**, pendant une **période de 3 ans**.

En cas d'**arrêts de travail successifs** liés à une même affection de longue durée, **le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans** à partir du premier arrêt de travail lié à l'ALD.

Questions écrites

→ Un service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

Les agents publics ont également la possibilité de **reprendre leur service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)**.

Ce dispositif permet aux agents de dégager du temps personnel pour effectuer les traitements et les soins nécessaires.

→ Des facilités horaires

Enfin, des facilités horaires peuvent être mises en place, sous réserve de l'accord du chef de service, de l'autorité territoriale pour effectuer des soins ou honorer des rendez-vous médicaux, qu'ils soient ponctuels ou réguliers.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 5750 du 8 avril 2025, Journal Officiel du 8 juillet 2025, page 6077](#)

Requalification du congé de maladie ordinaire (CMO) en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) : quid du traitement à 90% en CMO ?

Les congés de maladie ordinaire (CMO) attribués pour une même pathologie peuvent être **requalifiés en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD)**. Ces derniers **ont un effet rétroactif**.

Une réponse à une question écrite rappelle que **l'abattement de 10%** appliqué depuis le 1^{er} mars 2025* à la rémunération des agents publics durant les trois premiers mois de maladie **ne concerne que les congés de maladie ordinaire (CMO)**. Dès lors le **traitement de l'agent en CLM et au CLD est rétabli rétroactivement à 100 %**, les primes et indemnités étant quant à elles liées aux régimes propres à ces deux congés.

Par ailleurs, **la journée de carence** ne s'applique ni au **congé de longue maladie (CLM)**, ni au **congé de longue durée (CLD)** conformément aux dispositions de [l'article 115 de la loi n° 2017-837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#).

NDLR* : [L'article 189 de la loi de finances pour 2025](#) a en effet modifié [l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et diminué la prise en charge des congés de maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires territoriaux ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, p. 7 et suivantes](#)). Ces dispositions ont également été étendues aux agents contractuels par le [décret n° 2025-197 du 27 février 2025](#). Depuis le **1^{er} mars 2025**, un **agent public en CMO** ne perçoit donc, après application de la journée de carence, que **90 % de son traitement les trois premiers mois**.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 7027 du 27 mai 2025, Journal Officiel AN du 15 juillet 2025, page 6305](#)

Régime indemnitaire

Congé de proche aidant et régime indemnitaire

Pour mémoire : [Les articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) permettent aux agents publics de suspendre temporairement leur activité professionnelle afin d'accompagner un proche

Questions écrites

en perte d'autonomie. [L'article L. 634-3](#) précise que ce congé n'est pas rémunéré, mais l'agent perçoit en revanche l'allocation journalière du proche aidant ([article L. 168-8 du code de la sécurité sociale](#)).

Un agent bénéficiant d'un congé de proche aidant **ne perçoit aucun des éléments de rémunération** prévus à l'article [L. 712-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) lequel précise qu'après service fait, l'agent a droit à son traitement, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Le traitement indiciaire brut constituant la rémunération de base de tout fonctionnaire, il n'est pas possible de maintenir à un fonctionnaire le versement d'une prime ou indemnité telle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en l'absence de versement du traitement.

Tel est aussi le cas du **congé de présence parentale** ([article L. 632-3 du CGFP](#)) et du **congé de solidarité familiale** ([article L. 633-3 du CGFP](#)).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 6792 du 20 mai 2025, Journal Officiel AN du 17 juin 2025, page 5133](#)

Temps de travail

Agents du service public de la gestion, du traitement, de la distribution de l'eau potable et de la collecte et du traitement des eaux usées : les dérogations au temps de travail

Pour mémoire : L'organisation du travail des agents publics territoriaux doit respecter les garanties minimales de travail fixées par [l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État](#), dispositions rendues applicables par [l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 \(...\) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#).

Les agents territoriaux travaillant pour le service public de la gestion, du traitement, de la distribution de l'eau potable et de la collecte et du traitement des eaux usées voient leur temps de travail régi par les **garanties minimales prévues à [l'article 3 du décret n° 2000-815](#)**.

Si la spécificité de leurs missions peut les conduire à **intervenir en période de crise ou d'urgences ou en cas d'incident** portant atteinte à l'environnement, la réglementation applicable permet **d'adapter ponctuellement les garanties minimales de temps de travail***.

Les collectivités territoriales ont ainsi la possibilité d'y déroger **lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée**, par **décision expresse du chef de service** et après avoir informé les **représentants du personnel au comité social territorial (CST)**.

En outre, en cas de dépassement de leur durée habituelle de travail, les agents pourront bénéficier, dans les conditions de droit commun de la fonction publique territoriale, **d'une compensation, sous forme prioritairement de repos ou, à défaut, d'indemnité, au titre des heures supplémentaires ou complémentaires**.

Le Conseil d'Etat a par ailleurs rappelé que la **méconnaissance de ces garanties** est susceptible de **porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive de repos** et que cette méconnaissance est **susceptible de représenter un préjudice** dont ils peuvent demander la réparation ([CE 18 juin 2024 n° 463484](#)).

Questions écrites

*Pour mémoire : L'organisation du travail doit respecter les **garanties minimales suivantes** ([CF Extrait de l'étude du CDG 76 - Gestion du temps de travail](#)).

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni **48 heures au cours d'une même semaine**, ni **44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives**.
Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à **35 heures**.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder **10 heures**.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de **11 heures**.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à **12 heures**.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise **entre 22 heures et 5 heures** ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6 heures** sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes**.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 3451 du 28 janvier 2025, Journal Officiel AN du 1^{er} juillet 2025, page 5783](#)

Statut de l'élu

Les élus et la médaille d'honneur régionale, départementale et communale

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale est destinée à récompenser le dévouement, l'ancienneté et les compétences professionnelles pour les services rendus par les agents publics et les élus notamment aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

Questions écrites

S'agissant des services rendus par les élus au profit de la collectivité, [la circulaire du 6 décembre 2006](#) précise qu'il s'agit des services correspondant aux mandats successivement détenus, auxquels peuvent s'ajouter les services accomplis sous d'autres formes.

La qualité des services rendus est particulièrement prise en compte. Dès lors, un **avis motivé du maire est nécessaire** au même titre que pour les agents publics.

Votre contact

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

- [Question écrite Sénat n° 04103 du 03/04/2025, JO Sénat du 17/07/2025 - page 4141](#)

Foire aux questions

Une courte sélection des réponses aux questions de nos collectivités

Les heures supplémentaires réalisées par les personnels relevant de la filière culturelle, en l'espèce de l'enseignement artistique, sont-elles incluses dans l'assiette de calcul de la nouvelle indemnité de congés payés ?

Pour mémoire : Un décret a modifié le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) et fixé 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 a précisé également le régime **d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail**. Un **arrêté** a fixé les modalités d'assiette et de calcul de cette indemnisation ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#)).

LA REPONSE : Pour le calcul de la nouvelle indemnité de congés payés, les **heures supplémentaires exceptionnelles prévues pour le personnel d'enseignement artistique** de la filière culturelle (instituées par le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950) sont **exclues de l'assiette de la rémunération brute mensuelle**. En revanche, **les heures supplémentaires annualisées prévues pour le personnel d'enseignement artistique** de la filière culturelle instituées par ce même décret sont quant à elles **prises en compte dans l'assiette de la rémunération brute mensuelle**.

Ce que disent les textes : Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont versées aux agents territoriaux dans les conditions prévues pour leur corps de référence dans la fonction publique de l'Etat. Il est ainsi fait application des dispositions du [décret n° 2002-60 du 15 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires](#).

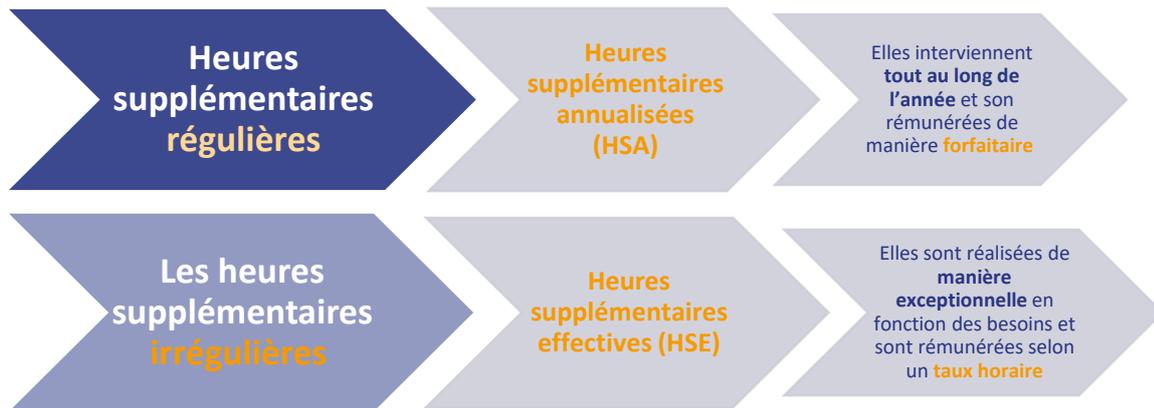
En revanche, [l'article 6-3 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) précise que : « *les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois des **professeurs territoriaux d'enseignement artistique, des assistants territoriaux spécialisés et des assistants territoriaux d'enseignement artistique**, dont les services hebdomadaires excèdent le maximum de services réglementaires prévu par leur statut, **peuvent recevoir une indemnité dans les conditions prévues par le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les personnels enseignants de l'Etat** ».*

Ces agents ne relèvent donc pas du décret n° 2002-60 du 15 janvier 2002 relatif aux IHTS et ne peuvent donc percevoir d'IHTS. [L'article 5 de ce décret](#) dispose en effet, que : « *Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (...) sont exclusives des **indemnités perçues par les personnels enseignants soumis à un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires** et de toute autre indemnité de même nature* ».

Dès lors, c'est [le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950](#) qui fixe le **régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires du personnel d'enseignement artistique de la filière culturelle**.

Il distingue **deux types d'heures supplémentaires** :

Heures supplémentaires - Enseignement artistique



L'article 2 de [l'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](#) précise quant à lui que sont exclues de l'assiette de la rémunération brute mensuelle pour le calcul de l'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris « **les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute** ».

Les heures supplémentaires récupérées sont-elles majorées ?

LA REPONSE : Contrairement à l'indemnisation des heures supplémentaires qui fait l'objet d'une majoration, le **temps de récupération accordé à un agent n'est en revanche pas majoré**. Il est équivalent à la durée des travaux supplémentaires effectués. Seule une majoration des **heures effectuées la nuit, le dimanche ou un jour férié** peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération sous réserve d'une délibération, conformément à l' [article 8 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires](#) et à la [circulaire du 11 octobre 2002](#) relative au régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale.

Un agent a été autorisé à utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'une mission pour la commune. Victime d'une crevaison, la commune doit-elle prendre en charge ses frais de réparation ?

LA REPONSE : Non [L'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#) indique que lorsqu'un agent est autorisé à utiliser son véhicule dans le cadre d'un **professionnel**, ce dernier « *n'a droit à aucune indemnisation pour les dommages subis par son véhicule* ».

Ce que disent les textes

Le régime d'indemnisation des frais occasionnés par les déplacements des agents territoriaux est déterminé par [le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#). Ce texte renvoie aux dispositions prévues par [le décret n° 2006-781 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#).

Ainsi, sous réserve de quelques dispositions propres à la fonction publique territoriale, la prise en charge des frais de déplacement dans la fonction publique territoriale repose sur celle prévue dans la fonction publique d'Etat.

Pour rappel, lorsqu'un agent est autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'autorité territoriale doit s'assurer **qu'il a personnellement souscrit une police d'assurance** garantissant de façon illimitée sa responsabilité propre et celle de sa collectivité employeur au titre de tous les dommages éventuellement occasionnés lors de l'activité professionnelle.



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