

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Novembre 2025



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en octobre 2025

Nous attirons votre attention sur.....	4
L'attestation d'honorabilité : les précisions ministérielles.....	4
A consulter sur internet.....	5
Textes officiels	8
Hygiène et sécurité	8
Autorisation de conduite et habilitation électrique : l'attestation d'absence de contre-indication médicale	8
Autorisation de conduite des équipements de travail mobiles et de levage.....	8
Circulaires	11
Recrutement	11
La mise à disposition des assistants d'éducation (AED)	11
Jurisprudences.....	12
Carrière	12
Entretien professionnel : le vice de procédure des modifications non notifiées à l'agent.....	12
Entretien professionnel : situation conflictuelle et présence d'un tiers.....	12
Agent en congé de maladie : absence d'évaluation et inscription sur le tableau d'avancement au choix	13
Congés	13
Droit au report des congés annuels non pris : une information requise	13
Discipline.....	14
Déclaration mensongère d'accident de service : un manquement à l'obligation de loyauté	14
Enregistrements audio non autorisés : une sanction possible mais proportionnée.....	14
Fin de fonctions	15
Fonctionnaire ayant élevé au moins trois enfants : la majoration de pension pour enfant recueilli	15
Maladie.....	15
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : quid de la perception d'indemnités de fonctions ?.....	15
Régime indemnitaire	16
Modification du régime indemnitaire de l'Etat : les conséquences sur la délibération de la collectivité	16

sommaire

Refus d'octroi du complément indemnitaire annuel (CIA) : l'irrégularité du motif lié à l'engagement d'une procédure disciplinaire.....	16
Questions écrites.....	17
Filières et cadres d'emplois	17
Police municipale : la propriété des chiens de la brigade cynophile	17
Secrétaire de mairie contractuel : quid du CDI en cas de changement de catégorie hiérarchique ? 17	
Foire aux questions	20
A quelle fréquence doit-on réévaluer la rémunération des agents contractuels recrutés en CDD sur des emplois permanents ?	20
Peut-on obliger des agents relevant de la police municipale à être rasés à chaque prise de service ?	20
De quelle autorité relèvent les ATSEM, de la directrice d'école ou du maire ?	20
Dans quel cas une collectivité peut-elle recourir à un vacataire ?	21

nous attirons votre attention sur ...

L'attestation d'honorabilité : les précisions ministérielles

Le dispositif de l'attestation d'honorabilité est entré en vigueur en Seine-Maritime le 1^{er} octobre 2025 ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de septembre-octobre 2025, pp. 8-10](#)).

Le CDG 76 avait saisi la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) sur la question des agents travaillant dans les **services périscolaires***. Celle-ci nous avait précisé que **le personnel périscolaire ainsi que les agents des écoles** (ATSEM, agents d'entretien, etc.) **n'entraient pas dans le champ d'application de cette attestation d'honorabilité** ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de septembre-octobre 2025, p. 10](#)).

Attention : Il revient toutefois toujours à l'employeur, comme pour tout agent travaillant au contact d'enfants, de vérifier les éventuelles mentions figurant dans le **Bulletin n°2 du casier judiciaire** ([CF Service du casier judiciaire national](#)) et le **fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIAIS)** ([CF Circulaire sur les modalités de consultation du fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes \(FIAIS\) pour les collectivités territoriales](#)).

***NDLR** : Il y avait initialement un doute sur les agents concernés par l'attestation d'honorabilité, en particulier pour **les agents intervenant dans les services périscolaires**. En effet la lecture combinée des [articles R. 133-1](#) et [L. 214-1-1 du Code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) laissait à penser que le dispositif avait bien vocation à s'appliquer à ces agents, le [2° de l'article L. 214-1-1 du CASF](#) visant expressément « *les services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe* ».

Face aux nombreuses interrogations et sollicitations sur le périmètre des personnes concernées par l'attestation d'honorabilité, le site <https://honorabilite.social.gouv.fr> affiche désormais **le bandeau suivant** :

« Important : La démarche est strictement réservée aux personnes de l'aide sociale à l'enfance et des modes de garde du jeune enfant (moins de 3 ans). **Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans d'autres secteurs est interdite** (enseignement, maternelle, périscolaire, colonie de vacances, santé, sport, structures pour personnes âgées et handicapées...) et peut donner lieu à des poursuites. »

--- Pour en savoir plus ---

Le site du ministère des Solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes : <https://honorabilite.social.gouv.fr>



Attestation d'honorabilité
Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance

À consulter sur internet

❑ **Panorama de l'emploi territorial 2025 : 14^e édition | FNDCDG ; ANDCDG**

La FNDCDG et L'ANDCDG publient la 14^e édition du Panorama de l'emploi territorial. Il regroupe les données issues de l'agrégation des bilans sociaux de 95 centres de gestion.

→ [Le panorama de l'emploi territorial 2025](#)

❑ **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2025 | DGAFP**

La DGAFP vient de publier son rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Il dresse le bilan de l'évolution de l'emploi public, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation. La version détaillée du rapport complète chaque thématique par des données mettant en perspective les résultats annuels avec leurs tendances sur des périodes plus longues.

La DGFAP propose également un dossier sur la santé des agents de la fonction publique. La rubrique « Autres données couvre des thématiques diverses de la politique sociale aux accidents du travail et exposition aux risques professionnels et à la représentation sociale.

→ [Télécharger le rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025](#)

→ [Télécharger les chiffres clés du rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025](#)

L'emploi public

→ [L'évolution des effectifs de la fonction publique en 2023](#)

→ [Les caractéristiques et la localisation des postes de la fonction publique en 2023](#)

→ [Les caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023](#)

→ [Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023](#)

Les flux de personnels dans la fonction publique

→ [Les personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023](#)

→ [Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023](#)

→ [Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024](#)

Les rémunérations dans la fonction publique

→ [Les rémunérations dans la fonction publique en 2023](#)

→ [L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023](#)

Formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2023

→ [La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2023](#)

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

→ [Le temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024](#)

Dossier Santé

→ [La santé et le bien-être psychologique des agents publics](#)

Autres données

→ [Recrutements internes et examens professionnels - Édition 2025](#)

→ [La mobilité des agents - Édition 2025](#)

→ [Les accidents du travail et les maladies professionnelles - Édition 2025](#)

→ [L'exposition aux risques professionnels - Édition 2025](#)

→ [Les sanctions disciplinaires et les recours - Édition 2025](#)

→ [La représentation professionnelle et les grèves - Édition 2025](#)

→ [Les crédits sociaux, l'hygiène et la sécurité - Édition 2025](#)

À consulter sur internet

☐ **Synthèse nationale des Rapports sociaux uniques 2023 | DGCL ; CNFPT**

Réalisée en partenariat avec le CNFPT, cette synthèse aborde différents aspects des conditions d'emploi des agents des collectivités territoriales : emploi, mouvements de personnels, temps de travail, formation, action et protection sociale, santé au travail et discipline.

- [Consulter la version intégrale des Rapports sociaux uniques 2023](#)
- [Consulter le détail des analyses et tableaux, chapitre par chapitre, des Rapports sociaux uniques 2023](#)

☐ **Emplois publics : quelles sont les tendances dans les intercommunalités ?**

Le magazine Intercommunalités propose un dossier consacré aux tendances de l'emploi dans les intercommunalités. Ces dernières constituent le deuxième employeur territorial de France.

- [Magazine Intercommunalités n° 307 - octobre 2025](#)

☐ **DUERP : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes | ANACT**

L'ANACT propose un guide méthodologique à destination des personnes en charge de l'évaluation et de la prévention des risques afin de « prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » dans l'établissement ou l'actualisation du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

- [Le guide de l'ANACT](#)

☐ **Guide à l'usage des candidats aux élections et de leur mandataire financier | CNCCFP**

La commission nationale des comptes de campagne (CNCCFP) vient de publier son Guide à l'usage des candidats aux élections et de leur mandataire financier. Un outil en vue des élections municipales de mars 2026, en particulier, pour les candidats des communes de 9 000 habitants et plus.

- [Le guide à l'usage des candidats aux élections et de leur mandataire financier](#)

☐ **Préparer les élections municipales des 15 et 22 mars 2026 | AMF**

Dans la perspective des élections municipales qui se tiendront les 15 et 22 mars 2026, l'AMF propose un dossier accompagné d'informations pratiques. « Elle explique notamment les enjeux liés à la généralisation du scrutin de liste paritaire dans les communes de moins de 1 000 habitants, décrit les spécificités de l'élection des élus des communes nouvelles et des élus intercommunaux (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines et métropoles) ».

- [Le dossier de l'AMF](#)

☐ **Guide de l'intercommunalité | DGCL**

La DGCL actualise son Guide de l'intercommunalité. Présenté sous forme de fiches, il apporte des notions approfondies sur le fonctionnement et la gouvernance des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). L'une d'entre elles est consacrée au **statut du personnel** et des élus.

- [Le guide de la DGCL](#)

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 08 octobre 2025

Deux textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière ainsi qu'une présentation d'une synthèse de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

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

Ce texte a reçu un avis favorable.

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

Ce texte a reçu un avis unanimement favorable.

→ [Le communiqué de presse](#)

La prochaine séance du CSFPT se tiendra le **12 novembre 2025**.

Hygiène et sécurité

Autorisation de conduite et habilitation électrique : l'attestation d'absence de contre-indication médicale

Pour mémoire : Le [décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail](#) a modifié le code du travail, ses dispositions sont en partie applicables à la fonction publique territoriale (CF *Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2025*, p. 8). 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 en effet que les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont aussi celles définies **aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.**

Le [décret n° 2025-355 du 18 avril 2025](#) a prévu que les agents affectés à des postes nécessitant une **autorisation de conduite** (grues mobiles, chariots élévateurs, engins de chantier, tracteurs etc.) ou une **habilitation électrique** doivent désormais se voir délivrer obligatoirement **une attestation d'absence de contre-indication médicale par le médecin du travail**. Un arrêté ministériel vient de fixer le modèle d'attestation.

La durée de validité de l'attestation est fixée à **5 ans**. Elle devra être **conservée par l'employeur** pendant toute la durée de sa validité et une copie devra être versée par le médecin au dossier médical de l'agent.

- [Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail, JORF n° 0094 du 19 avril 2025 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 26 septembre 2025 fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail, JORF n° 0228 du 30 septembre 2025 | Légifrance](#)

Autorisation de conduite des équipements de travail mobiles et de levage

Pour mémoire : [Les articles R 4323-55, R 4323-56 et R 4323-57 du code du travail](#) précisent que la conduite de certains équipements présentant des risques particuliers est subordonnée à l'obtention d'une **autorisation de conduite écrite délivrée par l'autorité territoriale**. La **simple preuve d'une formation ne suffit pas**.

Un arrêté abroge l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation et à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes.

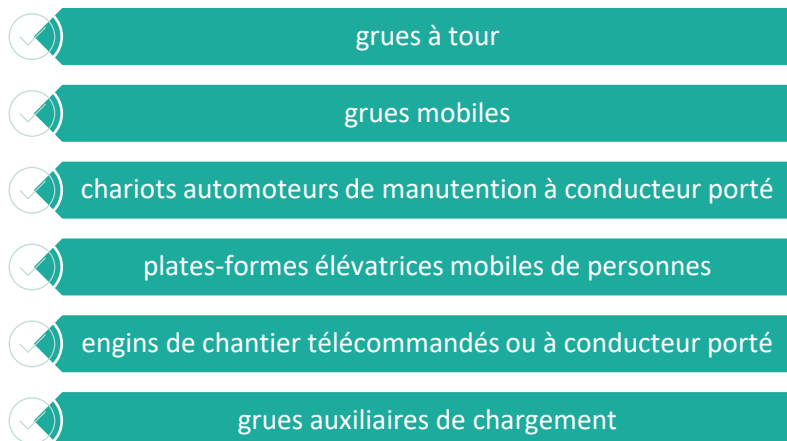
→ Une attestation délivrée par le médecin du travail

Il subordonne l'**autorisation de conduite de certains équipements** à la **délivrance d'une attestation par le médecin du travail d'une durée de validité de cinq ans** justifiant de l'**absence de contre-indications médicales** ([CF supra](#)).

Textes officiels

→ Les équipements de travail concernés

Les agents doivent être titulaires d'une **autorisation de conduite délivrée par l'employeur** ([article R. 4323-56 du code du travail](#)) pour la **conduite des équipements de travail** appartenant aux catégories des :

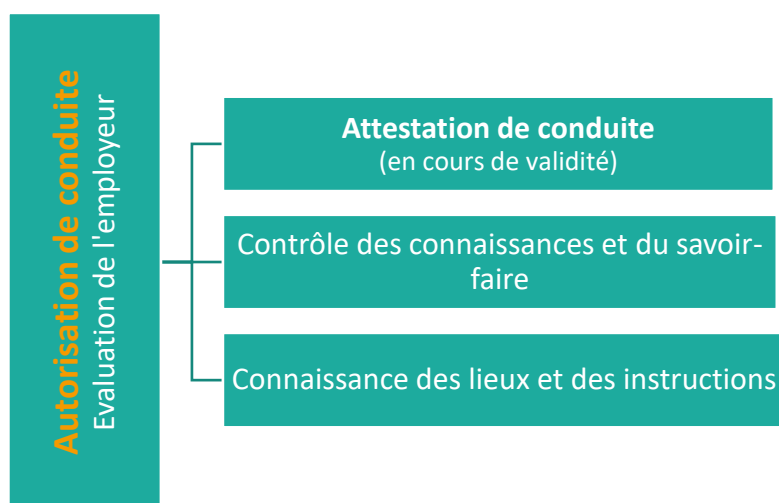


→ Une autorisation de conduite délivrée par l'autorité territoriale

L'autorisation de conduite est établie et **délivrée à l'agent par l'autorité territoriale** sur la base d'une **évaluation** effectuée par ses soins destinée à **établir la capacité à conduire en sécurité** l'équipement concerné.

Cette **évaluation** prend en compte les **trois éléments** suivants :

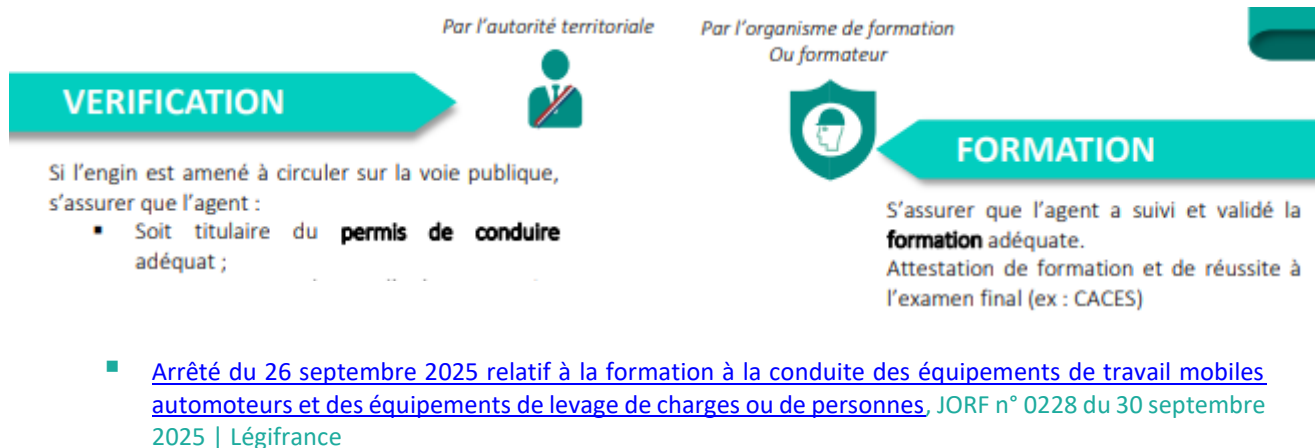
- La détention et la présentation par le travailleur d'une **attestation médicale en cours de validité** (absence de contre-indications médicales à la conduite du ou des équipements visés) – [CF supra p. 8](#)
- Un contrôle des **connaissances et du savoir-faire** de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;
- Une **connaissance des lieux et des instructions** à respecter sur le ou les sites d'utilisation.



Textes officiels

NDLR : Si l'engin est amené à **circuler sur la voie publique**, il convient de s'assurer que l'agent est titulaire du **permis de conduire adéquat**.

L'employeur doit également s'assurer que l'agent a bien suivi et validé la **formation adéquate** (attestation de formation et de réussite - ex : **CACES**).



--- Pour en savoir plus ---

Sur l'habilitation électrique et l'autorisation de conduite (*mise à jour en cours*)

<https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-prevention-des-risques-professionnels/conduite-de-vehicules/>
<https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-prevention-des-risques-professionnels/risque-electrique/>

Recrutement

La mise à disposition des assistants d'éducation (AED)

Une circulaire abroge la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation (AED) et précise les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération.

Les AED peuvent notamment être **mis à disposition des collectivités territoriales**, par convention conformément à [L. 916-2 du Code de l'éducation](#). Celle-ci précise les conditions de mise à disposition, les conditions d'emploi ainsi que la participation financière des collectivités territoriales.

Les AED peuvent participer aux **activités éducatives, sportives et culturelles complémentaires** organisées par les collectivités territoriales prévues à l'article [L. 216-1 du Code de l'éducation](#).

NDLR : L'article [L. 216-1 du Code de l'éducation](#) précise notamment que les activités complémentaires peuvent porter sur la connaissance des langues et des cultures régionales.

- [Circulaire NORMENH2516443C du 17-9-2025 relative au cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation \(AED\) | BOEN](#)

Carrière

Entretien professionnel : le vice de procédure des modifications non notifiées à l'agent

Pour mémoire : [L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#) prévoit que "Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. / Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. »

[L'article 6](#) prévoit notamment que « **le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct** ». « **Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale.** »

Un agent a constaté que le compte rendu de son entretien professionnel avait été modifié. Il avait fait l'objet de la part de l'évaluateur d'un commentaire à la suite de la partie consacrée aux observations présentées par l'agent, de la suppression de la partie du compte rendu consacrée à ses objectifs pour l'année N+1 et de la modification de la date d'effet initiale.

Une jurisprudence rappelle que la suppression des objectifs dans le compte-rendu d'entretien professionnel est susceptible, en ne permettant pas une évaluation complète, de **porter atteinte aux perspectives et évolutions de carrière** des agents évalués. Par ailleurs **l'ajout d'observations par l'évaluateur** avant la transmission de ce compte rendu à l'autorité hiérarchique constitue un **vice de procédure qui prive l'agent d'une garantie** en l'empêchant d'avoir connaissance de ces dernières observations et d'y répondre.

- [CAA de Nantes, 30 septembre 2025, 24NT03591](#)

Entretien professionnel : situation conflictuelle et présence d'un tiers

L'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur direct du fonctionnaire sous peine d'irrégularité de la procédure.

Le juge administratif précise que la **présence d'un tiers en qualité de simple observateur** ne vicie pas la procédure **lorsqu'il existe une situation conflictuelle entre le fonctionnaire et son supérieur**. En l'espèce la **présence de l'adjoint du supérieur hiérarchique** au cours de l'entretien d'évaluation n'était pas de nature à priver l'agent d'une garantie ou à exercer une influence sur le contenu du compte rendu d'entretien.

NDLR : [La circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#) précise notamment que « L'entretien professionnel est **un échange bilatéral entre le SHD [supérieur hiérarchique direct] et l'agent**, qui conduit à l'évaluation individuelle de ce dernier. **L'agent évalué ne peut donc être accompagné, pour cet exercice, d'un collègue ou d'un représentant du personnel.** Une telle présence, **contraire à l'esprit du dispositif**, nuit à la sincérité de l'exercice et irait à l'encontre du caractère individuel et personnel de l'évaluation. / **Il devra donc être répondu par la négative à un agent qui solliciterait la présence d'un représentant syndical lors de son entretien professionnel.** Toutefois, il pourra lui être indiqué que **dans un cadre distinct de l'évaluation annuelle** et donc de l'entretien professionnel, il peut être reçu par son supérieur hiérarchique et se faire alors accompagner d'un représentant syndical, afin d'évoquer certains griefs ou toute difficulté rencontrée dans l'exercice de ses fonctions. »

Le juge administratif a par ailleurs déjà admis ([Conseil d'État, 04/10/2023, 452910](#) ; [TA de Toulon, 18 octobre 2024, req n°2302399](#)) qu'en cas de relations conflictuelles entre un agent et son supérieur hiérarchique, en

particulier en cas d'allégations par l'agent de harcèlement moral, que le supérieur hiérarchique soit accompagné ou remplacé par son propre responsable.

- [CAA de BORDEAUX, 07/10/2025, 23BX03179](#)

Agent en congé de maladie : absence d'évaluation et d'inscription sur le tableau d'avancement au choix

Pour mémoire : [L'article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#) prévoit que, pour l'établissement du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude, « il est procédé à **une appréciation de la valeur professionnelle** du fonctionnaire, compte tenu notamment :

1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;

2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;

3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur la liste d'aptitude. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade. »

Le juge administratif relève qu'une collectivité ne peut se fonder sur un congé de maladie et l'absence d'entretien professionnel pour refuser de porter une appréciation sur la valeur professionnelle d'un agent dans le cadre du choix d'inscription au tableau d'avancement.

Il rappelle que la valeur professionnelle peut être appréciée sur la base de l'ensemble des éléments dont dispose l'employeur, en prenant notamment **en compte les précédents entretiens professionnels** et les **propositions motivées formulées par le chef de service**.

NDLR Une jurisprudence a précisé par ailleurs que le placement en congé maladie ne dispense pas la collectivité de convoquer l'agent dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et **en fonction de son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée**. L'absence de convocation privant l'agent d'une garantie l'entretien professionnel pourrait être entaché d'un vice de procédure de nature à justifier son annulation ([CAA de PARIS n° 20PA04065 du 13 juillet 2022](#) – [CF Les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2024, p. 21](#)).

- [CAA Bordeaux du 30-09-2025 n° 23BX01418](#)

Congés

Droit au report des congés annuels non pris : une information requise

Pour mémoire : Le [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) 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** ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, pp. 5-8](#)).

Le Conseil d'Etat relève que le décret modifié n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux **congés annuels des fonctionnaires de l'Etat** demeure incompatible avec le droit européen. En effet il ne subordonne pas l'extinction des droits à congés ou leur indemnisation à une **information préalable de l'agent par son employeur**.

La directive précise en effet que le travailleur **doit être mis en mesure d'exercer son droit à congé**, condition de l'extinction de ce droit.

Le Conseil d'État a demandé la modification du décret dans un délai de six mois afin de le mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne.

A NOTER : Cette décision concerne la fonction publique de l'État, toutefois elle impacte aussi la gestion des congés annuels dans la fonction publique territoriale reposant sur des règles similaires. Nous **attendons donc une modification du [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#)**, relative au devoir d'information des agents en matière de report de congés annuels non pris pour maladie.

EN PRATIQUE : Dans l'attente de la modification du décret, **nous invitons dès à présent les collectivités à informer les agents de leur droit** au report ou à l'indemnisation des congés annuels non pris.

- [Conseil d'État n° 495899 - 2025-10-17](#)

Discipline

Déclaration mensongère d'accident de service : un manquement à l'obligation de loyauté

Pour mémoire : [L'article L 822-18 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que : « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.* ».

Un agent a produit des attestations mensongères afin que son collègue puisse bénéficier de l'imputabilité au service d'un accident alors que sa blessure était intervenue dans un contexte personnel. La sanction prononcée par la collectivité a été jugée justifiée, l'agent ayant **manqué à son devoir de loyauté**.

- [CAA de BORDEAUX, 16/09/2025, 23BX02010](#)

Enregistrements audio non autorisés : une sanction possible mais proportionnée

Un agent a été sanctionné à la suite de la découverte de fichiers informatiques stockés sur son ordinateur portant sur des enregistrements audio de réunions, d'entretiens ou de conversations avec des collègues de travail, dont des supérieurs hiérarchiques et ceci **sans leur consentement**.

Si le juge administratif a considéré que la faute disciplinaire était caractérisée, quand bien même l'agent n'avait pas fait d'usage malveillant de ces fichiers, il rappelle toutefois que la sanction infligée doit avoir un caractère proportionné. En l'espèce le juge administratif confirme l'annulation de la décision de rétrogradation.

NDLR : Le [TA de Lyon \(n° 2203751 du 03 mai 2024\)](#) avait déjà jugé que l'enregistrement audio des supérieurs d'un agent réalisé à leur insu était constitutif d'un **manquement aux principes de dignité, de loyauté et de probité** ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'avril-mai 2025, p. 15](#)).

- [CAA Lyon n° 24LY01770 du 9 octobre 2025](#)

Fin de fonctions

Fonctionnaire ayant élevé au moins trois enfants : la majoration de pension pour enfant recueilli

Pour mémoire : [L'article 24 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](#) prévoit notamment que : « I.-Une majoration de pension est accordée aux titulaires **ayant élevé au moins trois enfants**.

II.-Ouvrent droit à cette majoration :

(...) 5° Les enfants recueillis à son foyer par le titulaire de la pension ou son conjoint, qui justifie en avoir assumé la charge effective et permanente par la production de **tout document administratif** établissant qu'ils ont été retenus pour l'octroi des prestations familiales ou du supplément familial de traitement ou pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

La Défenseure des droits rappelle à la CNRACL que l'attribution de la majoration de pension pour avoir élevé au moins trois enfants n'exige pas de décision de justice accordant la garde des enfants recueillis. Seule la charge effective et permanente de l'enfant est prise en compte.

La preuve de la charge d'un enfant peut dès lors **reposer sur tout document administratif** autre que la décision judiciaire.

- [Décision 2025-165 du 29 août 2025 - Refus d'une caisse de retraite d'accorder une majoration de pension de retraite pour avoir élevé au moins trois enfants \(Prise d'acte et recommandation générale\)](#)

Maladie

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : quid de la perception d'indemnités de fonctions ?

Pour mémoire : [L'article 37-15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#) dispose entre autres que « **le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service doit cesser toute activité rémunérée** à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et des activités mentionnées à l'article [L. 123-2 du code général de la fonction publique](#). / En cas de méconnaissance de cette obligation, l'autorité territoriale procède à l'interruption du versement de la rémunération et prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires. (...) ».

Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) doit cesser toute activité rémunérée sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas à un fonctionnaire qui, du fait de son mandat d'élus, perçoit par ailleurs des indemnités de fonction.

En effet, en vertu du **principe de gratuité des fonctions**, ces indemnités ne rémunèrent pas une activité, elles sont versées en compensation de l'exercice de fonctions électives.

- [CAA Bordeaux 23BX02345 du 26.09.2025](#)

Régime indemnitaire

Modification du régime indemnitaire de l'Etat : les conséquences sur la délibération de la collectivité

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

[L'article 1^{er} du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) prévoit notamment que : " **Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes** ".

Le juge administratif précise que la modification apportée au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat n'a pas pour effet de modifier ou de rendre inapplicables les règles instituées par l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale.

En revanche, **il appartient à la collectivité d'en tirer, le cas échéant, les conséquences en abrogeant ou modifiant expressément les règles** régissant les indemnités qui ne seraient plus conformes à celles de l'Etat.

Si la commune n'a adopté aucune délibération abrogeant ou modifiant expressément le bénéfice d'une indemnité, ni institué un nouveau régime indemnitaire, elle ne peut légalement cesser de procéder à son versement. La délibération reste donc exécutoire.

- [Conseil d'Etat, 26 septembre 2025, n° 488350](#)

Refus d'octroi du complément indemnitaire annuel (CIA) : l'irrégularité du motif lié à l'engagement d'une procédure disciplinaire

Pour mémoire : [L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#) prévoit que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un **complément indemnitaire annuel** qui tient compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**. La [circulaire du 5 décembre 2014](#) précise les conditions de sa mise en œuvre.

Si des insuffisances professionnelles et le refus d'obéissance hiérarchique d'un agent représentent des éléments d'appréciation sur sa manière de servir, le refus d'octroi du CIA formalisé par courrier informant par ailleurs l'agent d'une procédure disciplinaire engagée à son encontre entache d'une erreur de droit cette décision.

Le juge administratif rappelle ainsi que le **refus de versement du CIA est lié à l'évaluation de la manière de servir** d'un agent **dans le cadre de son entretien professionnel**.

- [CAA Bordeaux, 26 septembre 2025, n° 23BX02212](#)

Filières et cadres d'emplois

Police municipale : la propriété des chiens de la brigade cynophile

Pour mémoire : [Le décret n° 2022-210 du 18 février 2022](#) est venu clarifier le cadre juridique des brigades cynophiles de police municipale. Pris pour l'application de [l'article L. 511-5-2 du code de la sécurité intérieure](#), Il a créé la [section 4 bis au sein du livre V du code](#) définissant les modalités de création, de formation et d'emploi des brigades cynophiles de police municipale.

Les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre doivent être propriétaires des chiens de la brigade cynophile. Toutefois, lorsque le maître-chien était propriétaire du chien avant la date d'entrée en vigueur du décret le 21 février 2022, il le demeure.

Qu'il soit ou non sa propriété, le chien peut être hébergé par son maître-chien, dans les conditions prévues par convention, dispensant ainsi la collectivité de construire un chenil. En l'absence de convention, le chien de patrouille doit être hébergé dans le chenil du poste de police municipale dans les conditions d'hébergement fixées par [l'arrêté du 25 octobre 1982 relatif à l'élevage, à la garde et à la détention des animaux](#).

Si le chien appartient à la collectivité et que le maître-chien quitte son emploi, l'animal peut être affecté à un nouveau maître-chien. Il peut toutefois être cédé, à titre gratuit ou onéreux, au maître-chien de police municipale qui dispose d'un droit de préemption.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 7169 du 3 juin 2025, Journal Officiel AN du 12 août 2025, page 7144](#)

Secrétaire de mairie contractuel : quid du CDI en cas de changement de catégorie hiérarchique ?

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

[L'article L. 332-10 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article [L. 332-8](#) avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une **durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique** est conclu pour une **durée indéterminée*** ».

[L'article L.332-12 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que si une autorité territoriale propose un **contrat** sur le fondement de [l'article L. 332-8](#) à un **agent déjà lié par un contrat indéterminé** à une collectivité ou un établissement public pour exercer des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique**, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Un député a soulevé la question des **agents contractuels occupant les fonctions de secrétaire général de mairie**. Il s'interroge sur le **sort du contrat à durée indéterminée (CDI)** si une commune, en application de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, souhaite « promouvoir » l'agent contractuel de catégorie C en B.

Questions écrites

NDLR : [L'article L. 332-8 7° du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que sous réserve que la vacance ait donné lieu aux formalités prévues à [l'article L. 313-1](#), des **emplois permanents** peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels pour les emplois de secrétaire général de mairie dans les collectivités de moins de 2000 habitants.

- **L'agent ne bénéficie pas encore d'un CDI**

Il convient de **comptabiliser l'ensemble des contrats** concourant à l'**occupation de fonctions similaires**. Dans le cas de fonctions de secrétaire général de mairie pouvant être occupées par des agents **relevant de différentes catégories hiérarchiques**, la **durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doit être prise en compte**.

Ainsi, un secrétaire général de mairie contractuel assimilé à un emploi de catégorie C sur un contrat à durée déterminée (CDD) de 3 ans, renouvelé sur un contrat de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B pour un nouveau CDD de 3 ans, ne pourra être renouvelé ensuite que sur un **contrat à durée indéterminée (CDI)**.

NDLR : Le [Conseil d'Etat n° 421458 du 28 juin 2019](#), s'appuyant sur les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#), a précisé que si des contrats successifs mentionnaient des appellations et des **références catégorielles différentes**, un contractuel pouvait **bénéficier d'un CDI** s'il était établi qu'il avait **exercé des fonctions identiques pendant la durée des services publics requise** (au moins 6 ans) et ceci en dépit des indications figurant sur les contrats.

- **L'agent bénéficie déjà d'un CDI**

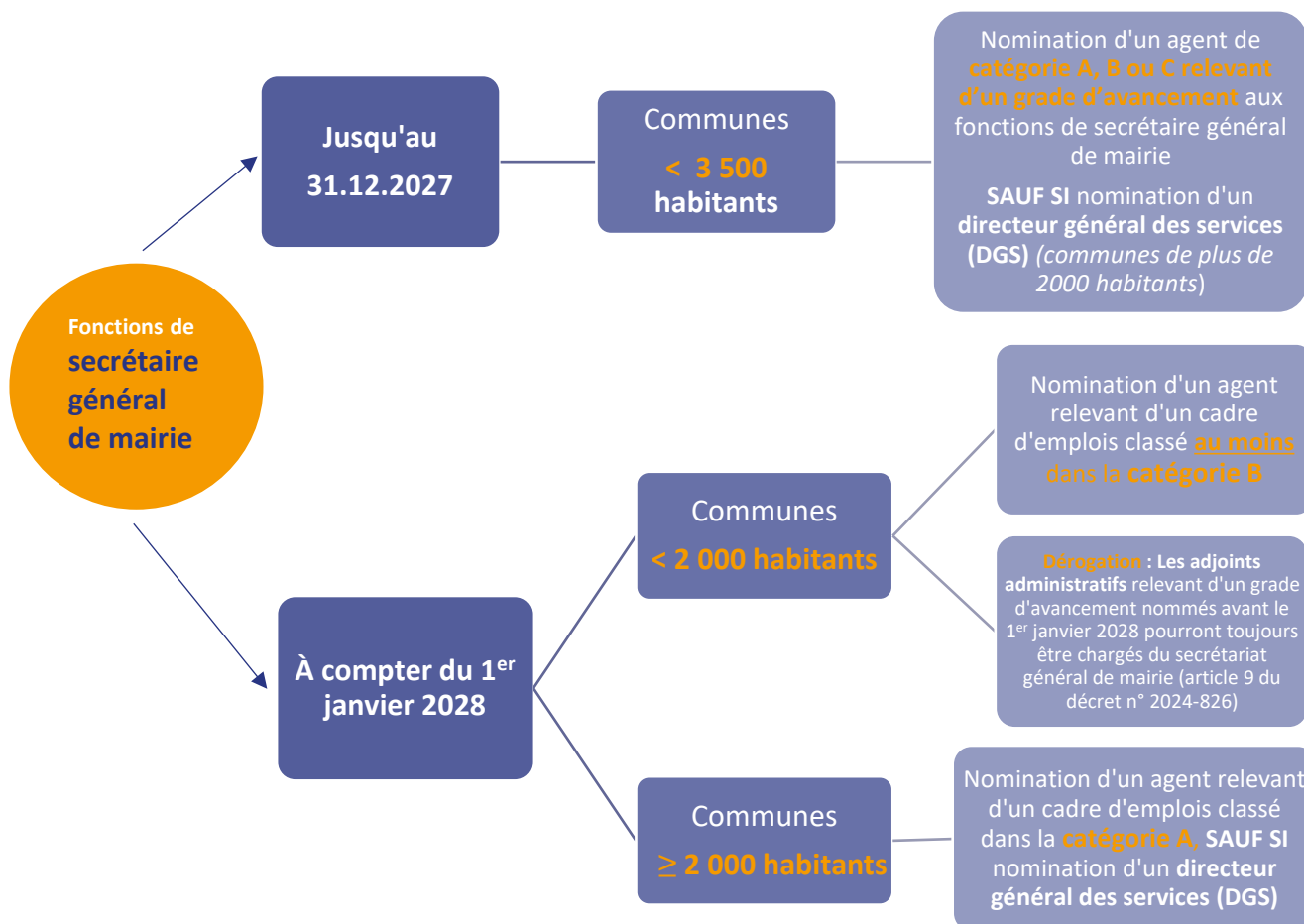
Les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent être occupées par des agents relevant de plusieurs catégories hiérarchiques, la **modification de la catégorie de référence nécessite l'établissement d'un nouveau contrat**.

Un employeur peut ainsi proposer à un secrétaire général de mairie contractuel en CDI assimilé à un emploi de catégorie C, un nouveau CDI de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B ([voir supra](#)).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 9057 du 29 juillet 2025, JOAN du 16 septembre 2025, page 7982](#)

Questions écrites

Rappel du calendrier



Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités

A quelle fréquence doit-on réévaluer la rémunération des agents contractuels recrutés en CDD sur des emplois permanents ?

LA REPONSE : Les agents contractuels employés à durée déterminée auprès du même employeur pour occuper un emploi permanent à titre permanent ([en application de l'article L. 332-8 code général de la fonction publique](#)) bénéficient de la **réévaluation** de leur rémunération. Celle-ci intervient **au minimum tous les trois ans**, au vu notamment des résultats de leurs entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, à condition qu'elles aient été accomplies de manière continue.

Ce que disent les textes

[L'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) prévoit notamment que :

« La rémunération des **agents employés à durée indéterminée** fait l'objet d'une réévaluation **au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des **agents employés à durée déterminée** auprès du même employeur en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions, **au moins tous les trois ans**, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

La rémunération des agents recrutés par un **contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation** au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (...). »

Peut-on obliger des agents relevant de la police municipale à être rasés à chaque prise de service ?

LA REPONSE : NON. Une jurisprudence ([CAA Nancy, 05/07/2022, 21NC00980,](#)) précise qu'une telle consigne serait de nature à **porter atteinte**, sur le lieu de travail, à **l'exercice d'une liberté individuelle**, à savoir le droit pour toute personne de choisir librement son apparence physique, qui est une **composante du droit au respect de la vie privée**, garanti notamment à [l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#), et, par voie de conséquence, à affecter les intérêts professionnels des agents concernés.

De quelle autorité relèvent les ATSEM, de la directrice d'école ou du maire ?

Une directrice d'école dispose d'une **autorité fonctionnelle** (*et non hiérarchique*) sur l'ensemble des personnes présentes dans l'école **pendant le temps scolaire**, y compris les ATSEM.

- La directrice organise le travail des agents communaux, dont font partie les ATSEM, pendant les heures de classe ([article R 411-14 du code de l'éducation](#))

- Elle prend toutes les dispositions nécessaires, en liaison avec les autorités compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'école sur le temps scolaire ([article R 411-14](#))
- Elle veille à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation, en prenant toute mesure utile pour **l'organisation et le fonctionnement de l'établissement** ([article R 411-10](#))

En outre, l'autorité hiérarchique (*nomination, évaluation, sanctions disciplinaires*) reste de la compétence exclusive du maire en tant qu'employeur territorial. En effet, les ATSEM restent employés et rémunérés par le maire qui exerce **l'autorité hiérarchique** (*recrutement, gestion administrative, etc.*).

L'autorité de la directrice est donc limitée aux missions éducatives et organisationnelles au sein de l'école pendant le temps scolaire, sans empiéter sur les prérogatives de l'employeur communal ([article R*412-127 du code des communes](#)).

Pour une collaboration optimale, il est recommandé de s'appuyer sur des chartes ou des protocoles entre l'école et la collectivité afin de fixer les modalités pratiques.

Dans quel cas une collectivité peut-elle recourir à un vacataire ?

Le recours à un vacataire doit correspondre à un **besoin ponctuel** et **limité dans le temps** pour la réalisation d'une **tâche précise**.

Attention : le besoin **ne doit pas correspondre à un besoin permanent** de la collectivité ([Conseil d'État, 04/05/2011, 318644](#)). A défaut, le **juge administratif** pourra **requalifier le vacataire d'agent contractuel** de droit public.

Lorsqu'une collectivité souhaite faire appel ponctuellement à une personne extérieure pour une **mission spécifique et limitée dans le temps**, il convient de prendre un **arrêté** pour formaliser le recrutement et de **délibérer** afin de fixer un ou des **taux de vacation (à la tâche ou à l'heure)** de la rémunération.

La rémunération est **libre**.



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