

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

› ACTUALITES

› CSFPT

› QUESTIONS PARLEMENTAIRES

› JURISPRUDENCE



ACTUALITES

RAPPELS

- Attestation d'honorabilité dans les secteurs de l'accueil du jeune enfant (- de 3 ans) : entrée en application du dispositif dans le Lot le 1er octobre 2025
- Partie réglementaire du livre III (Recrutement) du CGFP : entrée en vigueur au 1er octobre 2025

9^{ÈME} ÉDITION DU BAROMÈTRE HORHIZONS

Depuis 2015, une enquête sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités territoriales et intercommunales est publiée chaque année. Cette étude porte sur la perception qu'ont les élus locaux sur l'emploi public.

Le Baromètre des employeurs territoriaux 2025 reflète la forte évolution de leur stratégie RH, principalement en matière de protection sociale, en prévoyance et en santé et manifeste aussi leur grande détermination à s'investir dans le développement des compétences professionnelles de leurs agents. Aussi, le nouveau Baromètre indique l'intention des employeurs de privilégier cette année, parmi l'ensemble des ressorts de la motivation, aussi bien le régime indemnitaire que la qualité de la vie au travail des équipes. La question de la diversification des voies d'accès à la fonction publique est de plus en plus prégnante et la valorisation des missions de service public, des métiers ou des fonctions de ceux qui les servent devient prioritaire.

Le Baromètre pointe, pour la première fois depuis 2018, une baisse remarquable des intentions de recrutement.

En outre, du fait de l'extinction de certaines aides de l'Etat au développement de l'apprentissage, le Baromètre enregistre une baisse mécanique des intentions de recrutement des apprentis. Cela ne signifie pas que les employeurs territoriaux aient l'intention de sacrifier cette voie royale vers l'emploi et la formation des jeunes, alors même qu'ils sont les employeurs publics les plus dynamiques concernant cette politique nationale. Tout en regrettant la complexité de certaines procédures de gestion statutaire ou protestant contre l'incohérence voire le décalage de certaines décisions salariales qui leur échappent, les employeurs territoriaux ont privilégié davantage les champs de liberté ouverts par le dialogue social local et par une négociation salariale annuelle.

Enfin, il ressort que l'effort de formation s'est encore accru. Les employeurs territoriaux ont développé, au-delà des actions de formation obligatoire, les formations internes et l'accompagnement de leurs responsables de service par le biais de formations à l'encadrement. En 2024, grâce à sa grande diversité, la fonction publique territoriale a su répondre à de nombreux défis, au premier chef desquels la maîtrise des finances publiques locales, tout en continuant à faire face aux tensions sur les métiers, les rémunérations ou les conditions d'exercice des missions.

Consulter la [9^{ème} édition du Baromètre HoRHizons](#)



RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES : LA RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES (EXERCICES 2020 ET SUIVANTS)

Des pathologies peuvent être reconnues comme maladies professionnelles dès lors que les salariés atteints ont été exposés à des risques professionnels précis pendant une certaine durée. La reconnaissance de l'origine professionnelle de la pathologie ouvre divers droits spécifiques, dont des prises en charges de frais médicaux et des indemnités journalières plus favorables que celles dont bénéficient les assurés lorsque leur pathologie n'est pas d'origine professionnelle.

Plus de 85 000 maladies professionnelles ont été reconnues en 2023 dans le régime général (79 %), la fonction publique (15 %) et le régime agricole (7 %). La plupart de ces maladies (près de 90 %) sont des troubles musculo-squelettiques (TMS), notamment des tendinites de l'épaule, du poignet ou du coude.

Le nombre de demandes de reconnaissance est en progression (126 000 dans le régime général en 2023, soit une augmentation de 10,8 % par rapport à 2019). Le taux de reconnaissance de l'origine professionnelle est relativement stable, autour de 57 % des demandes.

En conclusion, le système de reconnaissance des maladies professionnelles permet depuis plus d'un siècle à des victimes, reconnues plus nombreuses chaque année, d'être mieux indemnisées que pour les maladies d'origine non professionnelle, voire de percevoir une rente en cas d'incapacité permanente au moins égale à 10 %.

Cependant, la procédure est peu connue, longue et complexe, quel que soit le régime de sécurité sociale concerné. Ceci explique en partie une sous-déclaration massive des maladies professionnelles, dont l'enjeu financier est du même ordre de grandeur que le coût de prise en charge des maladies professionnelles reconnues et indemnisées. La complexité de la procédure conduit également à un contentieux en augmentation. La Cour formule en conséquence plusieurs recommandations de simplification de la procédure, qui gagneraient à être également mises en œuvre dans le régime agricole et dans la fonction publique.

Consulter le [rapport de la Cour des comptes](#)

OBSERVATOIRE ABSENTÉISME SECTEUR PUBLIC : RAPPORT 2025

L'Observatoire de l'absentéisme du secteur public, réalisé auprès de plus de 10 000 collectivités employant 258 000 agents, présente l'évolution des tendances et les enjeux de l'absentéisme au sein des structures publiques pour l'année 2024.

Quelles sont les grandes tendances à retenir ?

- Le taux d'absentéisme en maladie ordinaire s'élève à 4,7%. Certaines populations voient leur absentéisme croître de façon plus importante : les moins de 25 ans par leur fréquence et les plus de 60 ans par la durée.
- Le taux d'absentéisme pour accident de travail s'établit à 1,4% et est relativement stable depuis 2019. Ces arrêts sont majoritairement dus à des accidents de services.

Consulter le rapport 2025 de l'[Observatoire Absentéisme Secteur Public](#)

16EME ÉDITION DU BAROMÈTRE « LA GAZETTE » - MNT DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : LES AGENTS TERRITORIAUX N'ONT PLUS LE MORAL

La 16ème édition du baromètre « La Gazette » - MNT du bien-être au travail marque un point d'inflexion qui tend vers une nette dégradation.

Dans un contexte de crispations sur les dépenses publiques et de « fonctionnaire bashing », le chiffre ne peut laisser indifférent : 46 % des agents territoriaux dénoncent une dégradation de leur niveau de bien-être au travail, un score en progression de quatre points en un an.

Autre point noir du baromètre : le niveau de fatigue des agents rebondit (noté 3,62/5 pour la fatigue nerveuse et 2,83/5 pour la fatigue physique) sans toutefois renouer avec les points hauts de 2015 et 2022. Près d'un quart des agents font part d'une fatigue nerveuse extrême (+4 points en un an), le phénomène étant particulièrement marqué dans la filière sociale-médicosociale (30 % des agents).

Cette tendance est assortie d'un niveau de stress en hausse (+3 points) : 80 % des catégories A en ressentent, mais seulement 57 % des moins de 25 ans. Parmi les principales raisons avancées, les procédures et l'organisation du travail, ainsi que les difficultés relationnelles, suivies de plus loin par la pression sur les objectifs ou en relation avec la mission exercée.

Consulter le [Baromètre « Bien-être au travail » 2025](#)



ACTUALITES (SUITE)

BILAN DE L'EXPERIMENTATION DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le dispositif de rupture conventionnelle, mis en place à titre expérimental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), dote les employeurs des trois versants de la fonction publique d'un outil permettant d'accompagner les fonctionnaires qui le souhaitent dans leur projet de mobilité hors de la fonction publique ou de reconversion professionnelle. Il s'est inscrit dans l'objectif, plus général, du Gouvernement de favoriser la fluidité des carrières entre l'emploi public et le secteur privé.

Le II de l'article 72 précité prévoit qu'une évaluation de ce dispositif, qui doit porter notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts et son coût global, soit présentée au Parlement un an avant le terme de l'expérimentation.

Dans la territoriale, environ 1 800 agents par an bénéficient de ce dispositif (dont approximativement 1 500 fonctionnaires), prioritairement les agents de catégorie C. Le montant de l'indemnité est majoritairement inférieur à 5.000€ (53%). L'initiative relève très majoritairement des agents.

Au terme de ce bilan, il ressort que l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a rencontré un succès limité mais réel. Elle a permis d'éprouver le dispositif et d'identifier ses avantages, en particulier sa souplesse et son caractère amiable, en complément des autres modalités de cessation de fonctions existantes.

Résultant d'une négociation entre l'agent et l'administration, il contribue à éviter des situations contentieuses. En outre, à la différence de la démission ou de la disponibilité, il ouvre droit pour l'agent à l'ARE et permet de l'accompagner dans son projet professionnel. Enfin, il est susceptible d'apporter une solution à des situations RH complexes qui ne trouvent pas d'issue et sont lourdes à gérer pour les employeurs publics.

Fortes de ces avantages, les administrations sollicitées souhaitent la pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires

Consulter [le bilan de l'expérimentation](#)

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL-14ÈME ÉDITION

La FNCDG et l'ANDCDG publient la 14^e édition du Panorama de l'emploi territorial. Ce nouveau rapport, publié chaque année, met en lumière les évolutions et les dynamiques de l'emploi territorial par le biais de statistiques délivrées par 95 Centres de gestion.

Selon la FNCDG et l'ANDCDG, les tendances observées ces dernières années se confirment une nouvelle fois dans ce

dernier Panorama, notamment le nombre croissant de recrutements de contractuels pour des emplois permanents, posant la question de l'attrait pour une fonction publique de carrière et soulignant les difficultés des employeurs publics à satisfaire leurs besoins de recrutement. Pour preuve, parmi les offres publiées, qui sont en augmentation, 19% d'entre elles restent non pourvues, ce qui rappelle une nouvelle fois la nécessité pour la Fonction publique territoriale de renforcer son attractivité pour assurer sa pérennité.

Consulter la [14ème édition du Panorama de l'emploi territorial](#)

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique vise à diffuser le plus largement possible les données et analyses relatives aux ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Il nourrit le dialogue social et contribue au débat public. Chaque année, les vues dressent un 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.

Au 31 décembre 2023, 5,80 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 63 100 de plus que fin 2022 (+ 1,1 % sur un an).

À ces agents publics s'ajoutent 28 700 bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs sont en légère baisse par rapport à 2022. Tous versants confondus, les effectifs dans la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, augmentent de 1,1 %.

Hors contrats aidés, l'emploi est en hausse dans la fonction publique de l'État (+ 19 800, soit + 0,8 %), dans la continuité de 2022 (+ 0,6 %). L'emploi augmente dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche (+ 16 600, soit + 1,1 %), ainsi qu'à l'Intérieur et aux Outre-mer (+ 4 800, soit +1,6 %). Dans la fonction publique territoriale, l'emploi est en hausse de 1,0 %, plus fortement qu'en 2022 (+ 0,5 %). Il est quasi stable dans les organismes communaux (+ 0,1 %), mais continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 2,6 %), départementaux (+ 1,7 %) et dans les régions (+1,5%). Dans la fonction publique hospitalière, après une quasi-stabilité en 2022, l'emploi augmente de 2,0 %, notamment chez les médecins (+ 3,4 %)

Consulter le [Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique - Édition 2025](#)



Cette instance est saisie, pour avis, des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale et à la situation des agents publics territoriaux.

SÉANCE DU 8 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. Les deux textes étaient des mesures de simplification relatives à la FPT et étaient représentés car ils avaient recueilli un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors de la plénière du 17 septembre :

Le 1er texte est le projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la FPT

Ce décret modifie la périodicité des visites médicales d'information et de prévention en s'alignant sur les délais de la fonction publique de l'Etat pour la filière administrative territoriale de catégorie A et B. Il est prévu, à titre dérogatoire, d'allonger ce délai à 5 ans pour les cadres d'emplois de la filière administrative territoriale pour les agents de catégorie A et de catégorie B, comme c'est le cas actuellement pour les agents de l'Etat.

Un amendement du collège employeur a été accepté par la DGCL ayant pour objet d'aligner la périodicité des visites médicales des agents de la FPT sur celle de la FPE et du privé (5 ans), tout en maintenant une périodicité de 2 ans pour les métiers à risques et pénibles.

Ce texte a reçu un avis favorable

Le 2ème texte est le projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale

Ce décret étend la liste des lieux où peut se réunir le conseil de discipline. Les règles seront toutefois différentes selon les collectivités :

- celles dont le conseil de discipline relève du centre de gestion (les collectivités affiliées à titre obligatoire ou volontaire) : la règle reste inchangée avec des réunions organisées soit au centre de gestion (CDG), soit au tribunal administratif ;
- celles dont le conseil de discipline ne relève pas du CDG (les non affiliées).

A ces mêmes lieux de réunion sont ajoutées les sous-préfectures et les collectivités et établissements publics autres que celle ou celui de l'agent poursuivi. Le Président du conseil de discipline continuera à choisir le lieu de la réunion.

Des échanges constructifs ont eu lieu entre les membres du CSFPT, représentants des agents et représentants des employeurs territoriaux et l'Adjoint à la Directrice générale des collectivités locales, sur des amendements déposés sur ce texte visant, au maximum, au respect de la neutralité du lieu du conseil de discipline qui est choisi. Cela a conduit au vote suivant :

Ce texte a reçu un avis unanimement favorable

Enfin, une présentation de la **synthèse de l'index de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique territoriale** réalisée à partir des rapports sociaux uniques (RSU) 2023 des collectivités a été effectuée par le Département des études et des statistiques locales (DESL).

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 12 novembre 2025



QUESTIONS PARLEMENTAIRES

RÉMUNÉRATION DES AGENTS TERRITORIAUX PENDANT LES PÉRIODES ÉLECTORALES

À l'approche des élections, les services de l'État sollicitent des fonctionnaires d'État et des fonctionnaires territoriaux pour la mise sous pli des professions de foi. La participation des agents se fait sur la base du volontariat, mais cette mission est rémunérée. Les sommes perçues sont imposables. En revanche, lorsque ces mêmes agents territoriaux participent à la tenue des bureaux de vote, les rémunérations sont considérées comme des heures supplémentaires et ne sont donc pas imposées. Il est également à noter que les fonctionnaires subissent des délais de paiement excessivement longs pour ces missions. Est-il envisagé d'harmoniser le traitement fiscal des rémunérations de la mise sous pli avec celui des tenues des bureaux de vote. De plus, quelles mesures seront prises pour réduire les délais de paiement afin que les fonctionnaires puissent recevoir leur dû dans un délai raisonnable.

La mise sous pli de la propagande électorale est une mission organisée sous la responsabilité des préfetures, qu'elles peuvent externaliser. Elles peuvent aussi décider de l'organiser elles-mêmes en recrutant directement des metteurs sous pli sur le fondement du volontariat, notamment des fonctionnaires territoriaux. La mobilisation d'agents de la fonction publique territoriale doit : - être autorisée par leur employeur, en tant qu'activité à caractère accessoire, conformément à l'article L.123-7 du code général de la fonction publique ; - être réalisée en dehors des heures de service (soir, week-end, congés), conformément à l'article 13 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Les opérations de mise sous pli donnent droit à une indemnité pour les personnels concernés, qu'ils soient agents du ministère de l'intérieur, d'autres administrations ou extérieurs à l'administration. (...) L'indemnité de mise sous pli n'est pas exonérée de l'impôt sur le revenu. Une instruction-cadre du 2 mai 2024 du secrétaire général du ministère de l'intérieur a été diffusée à l'ensemble des préfets pour sécuriser et fluidifier la mise en paiement des différentes indemnités électorales en rappelant la réglementation qui leur est applicable, en explicitant les différentes étapes nécessaires à leur versement effectif, en clarifiant les responsabilités des différents acteurs et en faisant la promotion de bonnes pratiques (...). Elle a permis d'accélérer la mise en paiement des indemnités électorales, avec un objectif de paiement pour la fin de l'année 2024. La tenue des bureaux de vote le jour du scrutin n'ouvre pas de droit à indemnisation, quel que soit le statut des assesseurs, conformément au dernier alinéa de l'article R. 44 du code électoral. La fonction d'assesseur, en charge de la tenue des bureaux de vote, ne

doit pas être confondue avec la réalisation de tâches nécessaires à l'organisation du scrutin et à la mise en état du lieu de vote, qui peut faire l'objet d'indemnités à la charge de la collectivité. La mobilisation, par les communes, d'agents territoriaux en vue de l'organisation d'élection est réalisée dans le cadre de leurs missions normales à la demande de leur employeur. Lorsqu'il est exceptionnellement fait appel, en dehors des heures normales de service, à des agents qui ne peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les intéressés peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE), conformément à l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux. Ces indemnités sont exonérées de charges fiscales dans la limite de 5 000 euros par an. La participation en dehors des heures habituelles de service peut être compensée soit par un repos compensateur, soit par le versement d'IHTS selon la réglementation de droit commun (agents relevant de la catégorie B et C), soit par le versement de l'IFCE (agents relevant de la catégorie A). Le choix relève de la compétence de l'organe délibérant dans le cadre général de l'organisation du temps de travail de la collectivité concernée. Compte tenu des différences qui s'attachent aux travaux rémunérés par les IMSP d'une part, les IHTS et IFCE d'autre part, il ne semble pas pertinent d'en aligner les modalités de versement ou les règles de calcul. En effet, les IMSP concernent spécifiquement les travaux de mise sous pli conduits par des personnels aux statuts très divers (agents publics, forces de sécurité intérieure, étudiants, salariés, etc.) recrutés spécifiquement pour cette occasion, tandis que les IHTS et IFCE concernent les missions qui incombent aux fonctionnaires territoriaux dans le cadre de leurs missions. Le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur la réglementation de ces différentes indemnités, qui permettent la rémunération de l'engagement nécessaire à l'organisation des élections politiques, pour les metteurs sous pli comme pour les collectivités.

[Lire la question](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

REVALORISATION STATUTAIRE ET SALARIALE DES ATSEM

Les ATSEM sont des agents faisant partie de la filière médico-sociale et relèvent du cadre d'emploi le moins élevé des trois catégories dans lesquelles sont répartis les fonctionnaires, soit la catégorie C. Malgré le fait qu'ils exercent une activité en lien avec la petite enfance, ils ne sont pas reconnus comme professionnel dans ce secteur et ne bénéficient donc pas de certaines primes comme la prime Ségur ou la prime d'accueil du public. Ces agents se retrouvent en souffrance face au manque de reconnaissance quant à leur rôle essentiel au bon déroulement de la scolarité des plus petits. Longtemps, l'admission en école maternelle a été implicitement liée à la propriété de l'enfant. Toutefois, depuis la promulgation de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 rendant la scolarisation obligatoire dès l'âge de 3 ans, des enfants n'étant pas encore physiologiquement autonomes intègrent l'école. Cette évolution contraint les ATSEM à prendre en charge le changement de couches de nombreux élèves, au détriment de leurs missions habituelles. De plus, de nouvelles missions, en matière d'encadrement et d'animations périscolaires, leurs sont confiées en raison de l'augmentation du temps de présence des enfants dans les écoles maternelles en dehors des horaires scolaires. Ces nombreuses évolutions dans leur emploi nécessitent également une évolution quant à la reconnaissance de leurs missions et de leurs compétences et ce *via* une revalorisation salariale et statutaire.

(...) Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. Le décret

n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel, a revalorisé le statut des ATSEM, notamment en renforçant les perspectives d'évolution de carrière et en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B). Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle de 1 promotion pour 3 recrutements externes à la règle de 1 pour 2, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. S'agissant du classement dans la catégorie hiérarchique B, les ATSEM, qui relèvent d'un cadre d'emplois de la filière sociale, ne font pas partie du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique (article 3 du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

[Lire la question](#)

SITUATION DES ATSEM CONTRACTUELS

Dans de nombreuses communes, des ATSEM exercent depuis plusieurs années, parfois plus de six ans, sous contrat à durée déterminée, sans bénéficiant de titularisation ni de passage en contrat à durée indéterminée, malgré l'exercice de missions permanentes auprès des enfants et en appui des équipes enseignantes. Les ATSEM jouent pourtant un rôle indispensable dans le fonctionnement quotidien des écoles maternelles, dans l'accompagnement éducatif et dans les actions de prévention et d'hygiène. Des mesures spécifiques sont-elles envisagées pour mieux reconnaître le rôle et les droits des ATSEM contractuels au sein des collectivités locales.

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), lorsqu'ils sont contractuels, bénéficient des mêmes droits que les autres agents contractuels de la fonction publique territoriale s'agissant du passage en CDI. Les conditions sont fixées à l'article L. 332-10 du CGFP : « *tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent ... avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une*

durée indéterminée ». Si tel n'est pas le cas, le juge administratif peut, le cas échéant, remédier à cette situation et enjoindre à l'employeur de conclure un CDI. Par ailleurs, si les intéressés souhaitent devenir fonctionnaire, ils peuvent passer le concours interne d'ATSEM après « *au moins deux années de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel* » (article 3 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM), dans les mêmes conditions que les autres contractuels pour être fonctionnaire. Il n'est pas envisagé de mesure complémentaire spécifique au profit des ATSEM contractuels.

[Lire la question](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

MODALITÉS DE LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Les possibilités de promotion interne des fonctionnaires territoriaux, par voie dérogatoire, sont aujourd'hui contraintes par des dispositions législatives et réglementaires dont l'article L. 523-1 du CGFP prévoyant que chaque statut particulier fixe une proportion de postes pouvant être proposés à la promotion interne en fonction du nombre de recrutements opérés. Les décrets, fixant les statuts particuliers des différents cadres d'emploi, disposent qu'un recrutement par voie de promotion interne peut être effectué pour trois, sinon deux recrutements par une autre voie. Dans les territoires ruraux, la promotion interne connaît une forte demande. Pourtant, le droit en vigueur ne permet pas de faire évoluer certains agents en fin de carrière ou des agents dont les conditions d'emplois permettent difficilement le passage de concours, à l'instar des secrétaires de mairie. Alors que cette voie de promotion a vocation à valoriser les qualités professionnelles, elle s'avère être vectrice de déception en termes de déroulement de carrières. En conséquence, il l'interroge sur les mesures que le Gouvernement compte prendre pour assouplir la voie de promotion interne afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.

La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est donc contingentée et limitée par des quotas principalement liés à des recrutements extérieurs. Toutefois, la baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement à diminuer le nombre de promotions internes. Cette situation peut constituer parfois un frein à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023. Entrée en vigueur le 1er janvier 2024, cette réforme assouplit les mécanismes de contingentement de la promotion interne, permettant d'élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir leurs agents. Le fait de promouvoir un

agent est notamment désormais conditionné par le recrutement de deux fonctionnaires au lieu de trois auparavant, le nombre de ces recrutements étant mutualisé au niveau du centre de gestion pour calculer, dans son ressort, le nombre de promotions internes pour l'ensemble des collectivités affiliées. Par ailleurs, les agents en contrat à durée indéterminée sont désormais pris en compte pour le calcul de la clause de sauvegarde liée aux effectifs, et non aux recrutements, clause également améliorée par le même décret. Cette réforme peut permettre d'augmenter de 50 % le nombre de fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier d'une promotion interne, si tel est le choix de l'employeur. Dans le cadre du dialogue social qu'il mène avec les différentes organisations syndicales et en lien étroit avec les employeurs territoriaux, le Gouvernement est à l'écoute de l'ensemble des propositions qui permettrait d'améliorer l'attractivité et le parcours des agents au sein de la fonction publique territoriale.

[Lire la question](#)



REFUS DE TRANSMISSION DU MOT DE PASSE PROFESSIONNEL : DÉSŒBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE ET SANCTION DISCIPLINAIRE

Alors qu'une agente était placée en congé pour maladie, sa directrice lui a demandé le code de démarrage de son ordinateur. L'agente a expressément refusé d'accéder à cette demande, en se prévalant de l'absence de charte informatique applicable et du contexte de travail au sein du syndicat. Cette demande a été réitérée en vain. Un avertissement lui a été infligé en raison d'une violation de son devoir d'obéissance hiérarchique.

Le Tribunal précise que si l'agente soutient que les données contenues dans son ordinateur sont partagées et accessibles sur les serveurs informatiques du syndicat, elle ne le démontre pas par la seule production d'une capture d'écran de sa messagerie. Par ailleurs, elle ne conteste pas que seul son poste de travail permet d'effectuer la mise à jour du logiciel « ASA périmètre » et d'accéder au logiciel « Vis Dgi ».

En outre, il ne ressort pas des pièces du dossier que la communication du seul mot de passe d'ouverture de la session du système d'exploitation de son ordinateur à sa supérieure hiérarchique donnerait la possibilité à tout agent d'accéder à tous les logiciels installés et d'effectuer des actions en son nom et place.

Le fait reproché de désobéissance hiérarchique est matériellement établi. Il est de nature à justifier la sanction disciplinaire de l'avertissement prononcée.

Consulter le jugement du [Tribunal administratif de Marseille](#) du 30 juin 2025

REFUS DE TITULARISATION

Un fonctionnaire stagiaire a bénéficié d'une prolongation de son stage motivée, d'une part, par ses retards constants entraînant une désorganisation du service et, d'autre part, par un positionnement inadapté à l'égard de ses collègues et des patients de l'établissement ainsi qu'un manque de rigueur et de motivation dans l'exercice des fonctions d'aide-soignant.

La Cour reconnaît que ces arguments peuvent justifier le refus de l'administration de le titulariser, en cela que le caractère répétitif des retards affectent significativement sa manière de servir.

La double circonstance que l'aptitude à ses fonctions n'ait pas fait l'objet de critiques et qu'il ait obtenu des évaluations professionnelles élogieuses lorsqu'il était employé en qualité de contractuel, n'est pas de nature à démontrer que l'autorité administrative aurait commis une erreur de droit en retenant que sa manière de servir était insuffisante pour permettre sa titularisation.

Consulter l'arrêt de la [Cour administrative d'appel de Nantes](#), 15 septembre 2025

DROIT DE GRÈVE

Par une note de service, non datée et non signée, ayant pour objet « *Droit de grève - Prévenance des agents - procédure à compter du 1er mars 2021 dans certains services publics territoriaux* », le DGS de la commune de Toulouse a, d'une part, imposé un délai de prévenance de quarante-huit heures aux agents grévistes de « certains services » et d'autre part, fait obligation aux agents concernés par le délai de prévenance d'exercer ce droit dès la prise de service et pour la durée de celui-ci, en raison du risque de désordre manifeste que pourrait entraîner l'exercice du droit de grève en cours de service.

Par recours gracieux, rejeté par un courrier du maire de Toulouse, le syndicat SUD CT 31 a demandé le retrait de cette note de service. Le syndicat SUD CT 31 décide d'ester en justice aux fins d'annulation de cette note de service.

La Cour a fait droit à la demande de SUD CT 31 en rappelant que

- l'obligation de déclaration préalable de participation à la grève, qui ne saurait être étendue à l'ensemble des agents, n'est opposable qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des services publics qualifiés d'indispensables à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité (décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790DC du 1er août 2019). En l'absence d'accord ou de délibération permettant de déterminer les agents considérés comme indispensables à la continuité du service public, la commune de Toulouse ne pouvait, sans commettre d'illégalité, imposer le respect de ce délai à l'ensemble des agents dont les métiers l'exigent et non aux seuls agents considérés comme indispensables à la continuité du service public ;
- la note contestée, en faisant obligation aux « agents grévistes concernés par le délai de prévenance », de se déclarer grévistes dès leur prise de service, méconnaît les modalités d'exercice du droit de grève telles qu'elles ont été définies par le législateur.

Consulter l'arrêt de la [Cour administrative d'appel de Toulouse](#) du 7 octobre 2025