

ACTUALITE STATUTAIRE

Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ
JEUDI 19 JUIN 2025



AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'Actus



Intervenants CDG 13

Jérôme DI MARTINO, *Juriste expertise statutaire*
Paul GILLY, *Juriste expertise statutaire*



Intervenant CNFPT

Christiane GUTTUSO, *Conseillère formation*

PANORAMA de l'actualité

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2025-207 DU 3 MARS 2025 RELATIF AUX MODALITÉS DE DÉLIVRANCE D'UN NOUVEL AGRÉMENT POUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'ASSISTANT FAMILIAL OU D'ASSISTANT MATERNEL APRÈS UN RETRAIT D'AGRÉMENT

- Publié au Journal Officiel du 5 mars 2025, ce [décret n°2025-207 du 3 mars 2025](#) créé dans le Code de l'action sociale et des familles [l'article R. 421-26-1](#).

*Pour rappel, la [loi Taquet du 7 février 2022](#) a prévu qu'en cas de **retrait d'agrément motivé notamment par la commission de faits de violence à l'encontre des mineurs accueillis**, l'assistant maternel ou familial ne pourra se voir octroyer un nouvel agrément dans le même département ou un autre avant l'expiration d'un **délai approprié** ([article L. 421-6 du CASF](#) modifié par [l'article 30 de la loi n°2022-140 du 7 février 2022](#))*

- Ce texte précise le champ d'application de cet article L. 421-6 du CASF et les modalités de délivrance du nouvel agrément.
- Les faits de violence à l'origine du retrait de l'agrément résultent d'« **atteintes à l'intégrité physique ou psychique** de mineurs accueillis ».
- **Le délai d'opposabilité du retrait** de l'agrément est donc fixé à :
 - ❑ **six mois** à compter de la date de notification de la décision de retrait, quel que soit le département dans lequel la nouvelle demande est présentée ;
 - ❑ **deux ans en cas de poursuites pénales** engagées, mais peut être raccourci en cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquiescement.
- Ce texte est **entré en vigueur le 6 mars 2025**.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE – DOCUMENTATION DGCL

- En complément de sa [circulaire du 18 octobre 2024](#), la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a publié en avril 2025 une Foire Aux Questions (FAQ) qui a **vocation à être alimentée progressivement** pour éclairer davantage le nouveau cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie et les modalités de mise en œuvre de cette réforme.

- À ce jour, cette FAQ apporte des précisions concernant :
 - Les conséquences de l'assimilation à la catégorie B à compter du 1er janvier 2028 des agents contractuels recrutés en catégorie C ;
 - Les conditions d'éligibilité au dispositif temporaire de requalification en catégorie B ;
 - La bonification d'ancienneté pour les fonctionnaires à temps non complet dans plusieurs collectivités ainsi que le contentieux de l'attribution de cette bonification.



Consultez ici la [foire aux questions de la DGCL](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 – DOCUMENTATION DGCL :

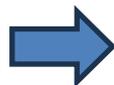
CAHIERS DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES – TYPE POUR LE RECOURS AU VOTE ELECTRONIQUE

- Cette documentation s'inscrit dans la continuité des dispositions relatives au vote électronique pour les élections professionnelles, issues du décret n°2024-1038 du 4 novembre 2024 portant codification du livre deux de la partie réglementaire du CGFP (articles R. 211-503 à R.211-584 du GGFP).

- Pour la mise en place du vote électronique, l'autorité territoriale organisant le scrutin peut avoir recours à un prestataire pour le développer et le mettre en œuvre.

Le recours à un tel système numérique nécessite en parallèle la prestation d'un expert indépendant devant vérifier le respect des garanties et des dispositions réglementaires par la solution de vote électronique.

- Pour faciliter l'élaboration des cahiers des clauses techniques particulières (CCTP) réalisées à l'occasion du recours à ces prestations, la DGCL met à disposition sur son site deux « CCTP-type » :
 - Le premier porte sur les prestations relatives à la solution de vote électronique.
 - Le second porte sur l'expertise indépendante obligatoire.



Consultez ici la [note d'information de la DGCL](#) et [retrouvez ici les liens pour consulter ces documents](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

CIRCULAIRE DU PREMIER MINISTRE DU 17 AVRIL 2025 SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS
DANS LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

La [circulaire du 17 avril 2025, n°6478-SG](#), a pour objet de préciser les formes et les modalités du soutien qui doivent être apportées aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes.

*Cette circulaire fait suite à une décision du [Conseil d'Etat du 29 janvier 2025](#) confirmant que les agents publics mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, au titre du **régime de responsabilité financière des gestionnaires publics**, **ne peuvent se voir accorder** par leur administration **la protection fonctionnelle**; autrement dit la prise en charge de leurs frais d'avocat.*

Dans ce contexte, la circulaire précise que :

- Les administrations doivent identifier une personne ressource / un interlocuteur dédié qui sera chargée de mettre en œuvre l'accompagnement de ces agents, adapté aux circonstances de chaque espèce.
- Les administrations pourront mobiliser des ressources internes pour fournir un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de la défense de l'agent mis en cause.
- Les administrations pourront aussi produire des documents au soutien de la défense de leurs agents mis en cause.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2025-360 DU 18 AVRIL 2025 PORTANT INVERSION TEMPORAIRE DES PARTS RESPECTIVES DE POSTES À POURVOIR PAR LA VOIE DES CONCOURS EXTERNE ET INTERNE D'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

- [Le décret n°2025-360 du 18 avril 2025](#) procède pour **une période de 5 années à compter de l'entrée en vigueur du décret – soit le 21 avril 2025** – à l'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des ATSEM.
- Ainsi, **par dérogation aux dispositions du statut particulier ([article 3 du décret n°92-850 du 28 août 1992](#))**, la répartition des postes à pourvoir est la suivante :
 - ❑ **concours externe sur titres : 30% au plus** (*contre 60% au moins initialement*) ;
 - ❑ **concours interne : 60 % au moins** (*contre 30% au plus initialement*) ;
 - ❑ **troisième concours : au moins 5% et au plus 10%** (*inchangé*).
- **Objectif du décret** : Augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant-fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2025-402 DU 2 MAI 2025 MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

- Publié au journal officiel du 4 mai 2025, le [décret n° 2025-402 du 2 mai 2025](#) opère différentes modifications pour les fonctionnaires stagiaires de l'Etat, de l'hospitalière et de la fonction publique territoriale.

Modifiant le [décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

**Pour les stagiaires de la FPT, le décret modifie :****1) Les conditions de prise en compte de la période de congé parental pour l'avancement d'échelon ([Article 20 du décret n° 2025-402](#)) :**

Désormais la période passée par le stagiaire en congé parental entre en compte pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de sa titularisation (*dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière*).

2) L'âge de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever ([Article 21 du décret n° 2025-402](#)) :

Le décret porte à douze ans, au lieu de huit, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

- Ces dispositions sont entrées en vigueur à partir du 5 mai 2025 et s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux en cours de stage.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2025-482 DU 27 MAI 2025 RELATIF À LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES LIÉS À LA CHALEUR ET ARRÊTÉ DU 27 MAI 2025 RELATIF À LA DÉTERMINATION DES SEUILS DE VIGILANCE POUR CANICULE DU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE DE MÉTÉO-FRANCE VISANT À SIGNALER LE NIVEAU DE DANGER DE LA CHALEUR

- Le [décret n°2025-482 du 27 mai 2025](#) et un [arrêté du même jour](#) (pris en application de l'article 3 de ce décret et de l'[article R. 4463-1 du Code du travail](#)) ont été publiés au Journal Officiel du 1^{er} juin 2025.
- Ces dispositions, qui concernent en premier lieu les entreprises et les salariés, sont **également applicables par renvoi dans la fonction publique territoriale** (en application de l'[article L. 811-1](#) du CGFP et de l'[article 3 du décret n° 85-603](#)), compte tenu de leur insertion au sein de la quatrième partie du Code du travail.
- L'arrêté d'application définit les **épisodes de chaleur intenses sur la base des seuils de vigilance météorologique de Météo-France « jaune », « orange » ou « rouge »** et à partir desquels devront être mis en œuvre les mesures ou les actions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.
 - La vigilance « **jaune** » correspond à un **pic de chaleur** : soit à une exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à une chaleur intense, soit à un épisode persistant de chaleur avec des températures élevées durablement.
 - La vigilance « **orange** » correspond à une **canicule**, c'est-à-dire une période de chaleur intense et durable.
 - La vigilance « **rouge** » correspond à une **canicule extrême**, définie par une canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DÉCRET N° 2025-482 DU 27 MAI 2025 RELATIF À LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES LIÉS À LA CHALEUR ET ARRÊTÉ DU 27 MAI 2025 RELATIF À LA DÉTERMINATION DES SEUILS DE VIGILANCE POUR CANICULE DU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE DE MÉTÉO-FRANCE VISANT À SIGNALER LE NIVEAU DE DANGER DE LA CHALEUR

- Le décret n°2025-482 détermine les modalités concernant les **obligations de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur** intense lorsque les seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France sont activés.
 - ➔ **Les employeurs devront ainsi mettre en place :**
 - l'évaluation du risque chaleur dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ;
 - l'accès assuré et permanent à de l'eau fraîche et potable ;
 - le maintien d'une température adaptée dans les espaces de travail fermés ;
 - la prise en compte de l'état de santé et de l'âge des agents ;
 - l'adaptation des conditions de travail et des équipements ;
 - l'organisation du signalement des symptômes liés à la chaleur.

- Les dispositions de ces textes entrent **en vigueur le 1^{er} juillet 2025**. Les employeurs publics disposent ainsi d'un **délai d'un mois à compter de la publication du décret (1^{er} juin 2025) pour se mettre en conformité** avec leurs nouvelles obligations vis-à-vis du personnel.

- En complément d'information, la DGAFP a mis en ligne [un recueil actualisé des mesures de prévention à mettre en place par l'employeur public](#), les bons gestes à adopter au travail et des ressources utiles sur le sujet de la prévention des risques relatifs à l'exposition à des risques météorologiques. Le ministère du travail a aussi publié un [communiqué de presse](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SAPEURS POMPIERS

➤ **Décret n° 2025-330 du 10 avril 2025 relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires**

Le décret prévoit :

- la création d'un agrément des médecins des services d'incendie et de secours chargés de contrôler le respect des conditions de santé particulières par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.
- la redéfinition la composition et le rôle de la commission consultative de la sous-direction santé et de la commission médicale d'aptitude.
- la possibilité pour le médecin-chef de présenter des observations au conseil médical lorsque l'instance statue en formation plénière sur le cas d'un sapeur-pompier professionnel.

➤ **Décret n° 2025-523 du 11 juin 2025 relatif à l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers**

Le décret créé l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours, précise le contenu des missions ainsi que les conditions requises pour occuper cet emploi. Il définit les mesures indemnitaires applicables aux agents exerçant cet emploi.

➤ **Décret n° 2025-524 du 11 juin 2025 relatif aux sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours**

Le décret précise les missions des sous-directions santé des services d'incendie et de secours et procède, en conséquence, aux ajustements nécessaires notamment dans le code général des collectivités territoriales

➤ **Décret n° 2025-525 du 11 juin 2025 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours**

FOIRE AUX QUESTIONS :

Les congés annuels et les autorisations spéciales d'absence des agents publics

Partie I :

Les congés annuels

LES CONGÉS ANNUELS

RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

- [Articles L621-1 à L621-11 du Code général de la fonction publique](#)
- [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.](#)

[Article L621-1 du CGFP](#) : *Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement.*

[Article 1 du décret n°85-1250](#) : *Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.*

Les congés prévus à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, à l'article 57 et au troisième alinéa de l'article 74 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont considérés, pour l'application de cette disposition, comme service accompli.

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

[Article 2 du décret n°85-1250](#) : *Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.*

LES CONGÉS ANNUELS

1 – L'EMPLOYEUR PUBLIC PEUT-IL IMPOSER DES CONGÉS ANNUELS À SON AGENT PUBLIC ?

L'autorité territoriale définit, **après consultation des agents intéressés**, le calendrier des congés de l'année afin de prévoir les absences dues aux congés. Elle doit tenir compte :

- des fractionnements et des échelonnements imposés pour **l'intérêt du service** ;
- de la priorité dont bénéficient les **agents chargés de famille** pour le choix de la période.

Ainsi, l'autorité territoriale ne peut placer d'office un agent en congé annuel, en l'absence de demande ou de consultation de l'agent.

Toutefois, l'autorité territoriale pourrait écarter le choix exprimé par un agent ou lui imposer d'office de prendre ses congés annuels sur une période déterminée que si cette mesure est la conséquence de la priorité accordée à ces agents chargés de famille ou repose sur les nécessités du service.

D'autres situations pourraient aussi permettre à l'employeur public d'imposer la pose de congés annuels à son agent :

- **en cas d'absences irrégulières et non justifiées**, l'autorité territoriale peut régulariser ces absences de son agent par des jours de congés annuels, sans son accord préalable (*CAA Douai, n°16DA02543 du 17 juin 2019*) ;
- **en cas de fermeture des services de la collectivité rendant impossible le travail des agents**, la nécessité de service pourrait être invoquée par l'employeur public, (*sous réserve de l'appréciation du juge administratif*).

Références :

[Article 3 – Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

[Conseil d'Etat, n°116002 du 30 juin 1997](#) et [n°387347 du 14 octobre 2015](#)

[CAA Versailles, n°19VE00294 du 22 novembre 2022](#) ; [CAA Douai, n°16DA02543 du 17 juin 2019](#) ; [TA Toulouse, n°2107196 du 29 avril 2024](#)

LES CONGÉS ANNUELS

2 – Y A-T-IL UN DÉLAI MINIMAL À RESPECTER POUR FAIRE UNE DEMANDE DE CONGÉ ANNUEL ?

NON. Aucun délai minimal n'est prévu par le CGFP ou par le décret n°85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

➤ Qu'en est-il d'une note de service instaurant un délai pour poser un congé annuel ?

En vertu du principe de continuité du service public et conformément à l'article 3 du décret n°85-1250, l'autorité territoriale ne pourrait opposer un refus aux demandes de congés annuels formulées par les agents que pour des **motifs tirés des nécessités du service** ou pour **tenir compte de la priorité aux agents chargés de famille**.

Par conséquent le **non-respect du délai relatif aux demandes de congés**, prévu par une note de service, **ne pourrait à lui seul motiver le refus d'une demande de congé tardive**.

Le refus devra nécessairement être justifié par l'un des motifs précités.

Références :

[Article 3 - Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

[Conseil d'Etat, 3 SS, du 30 juin 1997, 116002, inédit au recueil Lebon - Légifrance](#)

LES CONGÉS ANNUELS

3 – LES CONGÉS ANNUELS NON PRIS PEUVENT-ILS ÊTRE INDEMNISÉS ?

Par principe, un congé annuel non pris pour un fonctionnaire territorial ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. Mais la réglementation et la jurisprudence ont admis des situations où les agents publics ont un droit à une indemnisation.

1) Indemnisation en cas de fin de contrat ou de la relation de travail

L'**agent contractuel** dont le CDD arrive à son terme, en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que disciplinaire, et qui n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels **du fait de l'autorité territoriale** ou **pour raison de santé**, a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Il en est de même pour le fonctionnaire qui n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale **pour nécessités de service**, avant la fin de sa relation de travail.

➤ *Quelles sont les fins de relation de travail ouvrant droit à cette indemnisation ?*

La fin de la relation de travail par voie de démission, de radiation des cadres pour abandon de poste ou de départ à la retraite.

La mobilité de l'agent vers une autre collectivité par voie de mutation, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels pour cause de maladie. Il semble qu'il en est de même pour l'intégration directe, l'intégration à la suite d'un détachement, et la réintégration au terme d'un détachement.

Références :

[Article 5 – Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) ; [article 5 – Décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

[CJUE, n°C-341/15 du 20 juillet 2016](#) ; [Conseil d'Etat, n°374743 du 7 décembre 2015](#)

[CAA Marseille, n°15MA02573 du 6 juin 2017](#) ; [CAA Bordeaux, n°19BX00519 du 17 mai 2021](#) ; [CAA Versailles, n°21VE00296 du 13 octobre 2023](#) ; TA de Cergy-Pontoise, n°1804150 du 3 décembre 2019

LES CONGÉS ANNUELS

3 – LES CONGÉS ANNUELS NON PRIS PEUVENT-ILS ÊTRE INDEMNISÉS ?

2) L'indemnisation en cas de décès

L'indemnité compensatrice est due **aux ayants droit** en cas de décès de l'agent, contractuel ou fonctionnaire.

3) L'indemnisation en cas de maladie

Lorsque l'agent **titulaire** ou **contractuel** n'a pas pu prendre ses congés annuels **du fait de la maladie** avant la fin de sa relation de travail, il peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice.

L'appréciation du **nombre de jours** à indemniser est similaire à ce qui est applicable en matière de report du fait de la maladie (4 semaines maximum par année de congés générés, sur une période de report de 15 mois).

➤ *Comment est calculé le montant de l'indemnisation ?*

Pour les contractuels : **1/10ème de la rémunération totale brute** perçue par l'agent lors de l'année en cours lorsqu'il n'a posé aucun congé annuel. Si des jours ont été posés, le montant sera proportionné au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure à la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait pu bénéficier de ces congés.

Pour les titulaires : rémunération qu'il aurait normalement perçue, à un taux journalier égal à **1/30ème de son traitement net**.

Références :

[Article 5 - Décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

[CJUE, n°C-118-13 du 12 juin 2014](#) et [n°C-569/16 C-570/16 du 6 novembre 2018](#)

[Conseil d'Etat, avis n°406009 du 26 avril 2017](#) ; [Conseil d'Etat, n°391131 du 14 juin 2017](#)

[CAA Nantes n°12NT00291 du 06.06.2013](#) et [n°17NT01013 du 08.02.2019](#) ; [CAA Bordeaux, n°14BX03684 du 13.07.2017](#) ; [CAA Nancy, n°19NC03752 du 21.07.2022](#)

LES CONGÉS ANNUELS

4 – LES CONGÉS ANNUELS PEUVENT-ILS ÊTRE OCTROYÉS PAR ANTICIPATION DÈS LE DÉBUT DE L'ANNÉE ? / UN AGENT PUBLIC GÉNÈRE-T-IL SES CONGÉS ANNUELS DÈS LE 1ER JOUR ?

OUI. L'agent public nouvellement recruté peut prétendre à des congés annuels dès son arrivée.

Aucune durée de service minimum n'est prévue réglementairement avant de pouvoir prendre des congés.

Pour rappel : les agents publics en activité ont droit, pour une année de service accompli, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

La durée du congé annuel est donc calculée au prorata du temps passé dans la collectivité pendant l'année en cours.

Par analogie avec le secteur privé les congés peuvent être pris dès l'embauche (sous réserve des stipulations prévues dans l'accord de branche/d'entreprise ou la convention collective)

Toutefois, le salarié doit respecter la période de prise de congés et l'ordre des départs en congés fixés par l'employeur.

Références :

[Article 1 - Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

[Article 5 - Décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

[Article L3141-12 - Code du travail](#)

LES CONGÉS ANNUELS

5 – UN AGENT PUBLIC PEUT-IL PRENDRE SES CONGÉS ANNUELS EN DEMI-JOURNÉES OU EN HEURES ?

NON, par principe. La réglementation prévoit que l'agent public, titulaire ou contractuel, a droit pour chaque année de service à un congé annuel égal à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée étant appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés (et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service), **l'agent public doit prendre ses congés sous la forme de journées.**

Ainsi, **les congés annuels ne peuvent pas être pris en heures.** Le juge administratif a notamment considéré comme illégale une note qui prévoit que les congés soient décomptés en heures effectives, c'est-à-dire en heures que les agents auraient dû effectuer s'ils avaient travaillé.

→ **Toutefois, l'autorité territoriale peut a priori autoriser la prise de congés annuels par demi-journées, par délibération.** Il s'agit d'une pratique courante tolérée, en l'absence de jurisprudence sur cette question.

Références :

[Article 1^{er} – Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

[CAA Marseille, n°96MA11322 du 28 décembre 1998](#)

[CAA Paris, n°06PA01869 du 29 janvier 2008](#)

LES CONGÉS ANNUELS

6 – QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR POSER DES CONGÉS ANNUELS SUR LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS ?

Pour rappel, le compte épargne-temps est alimenté par :

- le report de jours de RTT
- **le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.**

Par ailleurs l'organe délibérant de la collectivité peut autoriser l'alimentation du compte épargne-temps par le report d'une partie des jours de repos compensateurs.

Toutefois le compte épargne-temps ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés.

Par conséquent un agent devra poser 20 jours de CA minimum (*y compris les jours de fractionnements*) au cours de l'année pour pouvoir alimenter son CET par les jours de congés restants.

Il est à noter que les jours de RTT ne sont pas pris en compte dans le calcul de ces 20 jours.

Références :

[Article 3 - Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. - Légifrance](#)

[Conseil d'Etat, 27 septembre 2021, n°448985](#)

Partie II :

Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

- [Articles L622-1 à L622-7 du Code général de la fonction publique](#)
- [Circulaire du 31 mars 2017, Rdff1710891C, relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#)

[Article L622-1 du CGFP](#) : Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.

[Article L622-2 du CGFP](#) : Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

Dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article, les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

[Circulaire du 31 mars 2017](#) : Les autorisations spéciales d'absence (A.S.A) permettent à l'agent de s'absenter de son service alors qu'il aurait dû exercer ses fonctions, lorsque les circonstances le justifient.

Certaines autorisations spéciales d'absence sont prévues par la loi ou le règlement. Elles peuvent être de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service.

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

1 – UN EMPLOYEUR PUBLIC PEUT IL REFUSER D'OCTROYER UNE ASA ?

Cela va dépendre du type d'autorisation d'absence, si celle-ci est considérée comme de droit ou facultative.

1) Les autorisations d'absence de droit :

Ces autorisations d'absence sont **prévues par un texte législatif ou réglementaire** prévoyant explicitement qu'elles sont de droit. Leur mise en place est dispensée d'une saisine pour avis du comité social territorial dont dépend la collectivité territoriale et d'une délibération de l'assemblée délibérante.

2) Les autorisations d'absence facultatives :

Ces autorisations d'absence sont accordées **sous réserve de l'autorisation de l'autorité territoriale**. Leur octroi implique la saisine pour avis du comité social territorial, la prise d'une délibération, le respect du principe de parité avec l'État et l'impératif de se conformer aux nécessités de service appréciées par le chef de service.

3) Dans tous les cas, l'autorisation d'absence doit être justifiée :

L'agent qui sollicite l'octroi d'une autorisation d'absence doit produire les **justificatifs** nécessaires.

Références :

[Articles L. 253-5 et L. 611-2 du CGFP](#)

[Réponses ministérielles aux questions écrites n°112228 du 30 août 2011, n°20151 du 18 février 2016 et n°22676 du 6 octobre 2016](#)

[Conseil d'Etat, n°125893 du 12 février 1997](#)

[Circulaire du 27 février 2002, INTA0200053C, Ministère de l'Intérieur](#)

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

2 – QUELLES SONT LES CONDITIONS D'UTILISATION DES ASA : EST-IL POSSIBLE DE LES DÉCORRÉLER DE L'ÉVÈNEMENT POUR LEQUEL ELLES SONT ACCORDÉES ?

NON. Les autorisations spéciales d'absence sont à prendre lors de la survenance de l'évènement pour lequel elles sont accordées.

Elles **ne peuvent être reportées à une autre date** ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier.

Une autorisation d'absence qui n'aurait pu être accordée en raison des nécessités de service n'est en aucun cas reportable ultérieurement.

➤ *Qu'en est-il du fractionnement des ASA ?*

Les dispositions législatives ou réglementaires peuvent prévoir le fractionnement des ASA. Tel est le cas des ASA pour le décès d'un enfant ([article L622-2, alinéa 2, du CGFP](#)).

Si aucun texte ne prévoit la possibilité de fractionnement, il appartiendra à la Collectivité de prévoir dans sa délibération, après avis du CST, les modalités d'utilisation des ASA dans le respect des conditions précitées.

Références :

[Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#)

[Circulaire du 27 février 2002, INTA0200053C, Ministère de l'Intérieur](#)

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

3 – LES ASA DU CODE DU TRAVAIL S'IMPOSENT-ELLES À L'EMPLOYEUR PUBLIC ?

NON. Les ASA applicables aux agents publics territoriaux s'appuient sur un ensemble épars et hétéroclite de textes de nature et d'importance différentes.

Lorsqu'elles relèvent notamment du Code du travail, le seul fait qu'elles soient indiquées dans ce code ne permet pas à lui seul son application. Pour permettre cela, il faudra que **l'employeur public les reprenne dans une délibération dédiée aux ASA ou dans son règlement intérieur.**

En effet, l'employeur public est libre de s'inspirer de dispositions du Code du travail et de reprendre leur contenu, dans la limite du principe général d'octroi des autorisations d'absence facultatives pour des raisons familiales ou des événements liés à la parentalité posé par le CGFP.

L'employeur public pourrait alors accorder une telle ASA à la suite d'une demande de l'agent public, **sous réserve** de la présentation d'un **justificatif** et des **nécessités de service.**

Les autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées à un agent sous réserve d'une délibération étendant le dispositif existant dans le code du travail sont notamment :

- L'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- Le fait de permettre au conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS d'assister aux examens prénataux de sa compagne.

Références :

[Article L. 622-1 du CGFP](#)

[Articles L. 1225-16, L. 3142-1, L. 3142-4 et D. 3142-1-2 du Code du travail](#)

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

4 – UNE COLLECTIVITE PEUT - ELLE CRÉER UNE ASA « LOCALE » ?

NON. Le pouvoir réglementaire local apparait incompetent pour créer un motif d'autorisation d'absence qui ne serait pas en lien avec les motifs prévus par le CGFP ou par le cadre juridique national.

Par ailleurs, une circulaire de la DGCL du 21 mai 2025 (25-004414-D), précise que le pouvoir réglementaire de l'autorité territoriale est compétent pour "*décliner les ASA légalement créées et définir les conditions d'octroi des ASA dans le respect du principe de parité avec celles de la FPE*".

➤ Qu'en est-il des ASA relatives à la santé menstruelle ou gynécologique ?

Plusieurs décisions du juge administratif ont récemment confirmé l'incompétence des autorités territoriales pour instaurer des motifs d'ASA liés à la santé menstruelle ou gynécologique (TA Grenoble et TA Toulouse).

Selon ces juridictions, dès lors que ces autorisations d'absence ne peuvent se rattacher aux « *autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux* », elles ne disposent pas de fondement juridique, et ne peuvent donc légalement être instituées.

La DGCL a par ailleurs précisé que le cadre légal en vigueur ne prévoit aucun motif pour raison de santé justifiant le bénéfice d'une ASA, lorsqu'il est dénué de lien avec la parentalité, .

Par conséquent, pour les agents confrontés à une incapacité physique en lien avec la santé menstruelle ou gynécologique, "*en l'état actuel du droit, le dispositif des congés de maladie apparait comme l'outil statutaire le plus adapté*" (DGCL, 25-004414-D, 21 mai 2025).

Références :

[TA Grenoble, n° 2500479 et n° 2500481, du 17 février 2025](#)

[TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584, du 20 novembre 2024](#)

Circulaire DGCL, 25-004414-D, du 21 mai 2025

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

5 – LES ASA SONT-ELLES CONSIDÉRÉES COMME DU SERVICE EFFECTIF (DOIT-ON DÉFALQUER LES CONGÉS ANNUELS EN FONCTION DES ASA DE L'ANNÉE) ?

OUI. Les autorisations spéciales d'absence peuvent être considérées comme des jours de travail effectif :

- elles sont prises en compte dans le calcul des jours congé annuel, avancement ou retraite ;
- elles ne peuvent pas être octroyées lorsque l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement ou RTT) ;
- étant distinctes de ces périodes, elles ne viennent pas impacter les droits acquis de l'agent **et ne diminuent pas le nombre de jours de congés annuels** dont il dispose.

En revanche, **elles ne génèrent pas de jours de RTT sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical et celles pour lesquelles la loi ou le règlement** prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

L'employeur de l'agent pour lequel une ASA a été octroyée :

- **ne peut pas exiger une contrepartie** : il ne peut exiger de l'agent qu'il récupère le temps accordé en autorisation d'absence ;
- **ne peut pas appliquer une retenue** sur traitement pour absence de service fait.

En revanche, il peut prévoir par délibération que durant ces autorisations d'absence le régime indemnitaire ne soit pas maintenu.

Références :

[Article L. 622-1 du CGFP](#)

[Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#)

[Conseil d'État, n°351682 du 20 décembre 2013](#) et [n°274628 du 12 juillet 2006](#)

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

6 – LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER D'UNE AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER À LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE LA POLICE NATIONALE ?

NON. Les ASA ne peuvent être octroyées aux agents publics contractuels bénéficiant d'un contrat de réserviste au sein de la réserve opérationnelle de la Police nationale (ROPN).

Lorsqu'un fonctionnaire accomplit, sur son temps de travail, une activité dans la réserve opérationnelle de la police nationale, il est placé en position d'accomplissement des activités de réserviste lorsque la durée de sa période de réserve est inférieure ou égale à quarante-cinq jours.

Pour les agents contractuels leur situation est définie par décret en Conseil d'Etat

Le décret n°88-145 prévoit que l'agent contractuel qui accomplit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

Toutefois ces dispositions sont parues avant la création de la Réserve opérationnelle de la Police nationale, et faisaient coïncider les périodes octroyées à celles des fonctionnaires pour la Réserve opérationnelle militaire.

Nous pouvons ainsi considérer que ces dispositions concernent uniquement la réserve opérationnelle militaire.

Pour la ROPN nous demeurons donc dans l'attente de la parution du décret concernant les agents publics non titulaires.

Références :

[Article L411-13 du CSI](#)

[Article 20 du décret n°88-145 du 15 février 1985](#)

Rendez vous tout au long de l'année pour de nouveaux Jeudis RH'Actus !



- Le jeudi 16 octobre – Code RA3AS 037
- Le jeudi 18 décembre – Code RA3AS 038



de 10h à 12h

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour aller plus loin cliquez sur les images

CNFPT catalogue 2025 à consulter !

Retrouvez toutes les dates sur le [catalogue en ligne](#).



Le centre ressource des collectivités territoriales

WIKITERRITORIAL

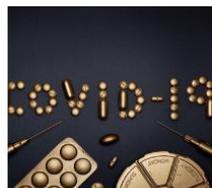
LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g
instauré par le décret d
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des
e-communautés



Covid-19 : Les principales
questions liées à la gestion des
personnels dans les collectivités
territoriales

Covid-19
Micro-learning
Affaires juridiques > Modes de
gestion et commande publique
Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale



La déclaration sociale
nominative

Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>