

LE POINT STATUT DU CDG 66

N°1 - SEPTEMBRE 2025

TEXTES OFFICIELS

- L'obligation d'attestation d'honorabilité
- Les prochaines élections professionnelles
- Le régime indemnitaire des agents de la PM
- La codification du livre III du CGFP
- Le congé menstruel ...

FOCUS

Panorama sur la procédure portant
avancement de grade

FAQ

Réponses à vos
interrogations
ces derniers
mois ...

JURISPRUDENCE

- le licenciement pour insuffisance professionnelle
- le délai de prescription d'une action disciplinaire
- la rémunération des heures supplémentaires ...

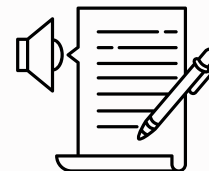
L'actualité statutaire du service conseil statutaire et carrière

Centre de gestion de la fonction publique territoriale
35 boulevard ST Assisclé BP 901-66000 PERPIGNAN CEDEX

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

L'ESSENTIEL DES TEXTES Vu ce mois ci...



L'obligation de se prémunir d'une attestation d'honorabilité

Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code

Publics concernés : personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, bénévoles intervenant dans ces établissements, assistants maternels ou familiaux et majeurs et mineurs d'au moins 13 ans vivant à leur domicile, dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant, départements, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités, directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations et les préfetures.

Objet : systématisation du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant.

Entrée en vigueur : les dispositions du texte entrent en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception de celles relatives aux contrôles des antécédents judiciaires prévues par son article 1er, qui entrent en vigueur aux dates fixées en fonction du calendrier de déploiement du système d'information par départements et collectivités défini par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de l'éducation nationale, de l'intérieur et des collectivités territoriales, et au plus tard le 1er janvier 2026.

Notice : le texte précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les assistants maternels ou familiaux et les majeurs et mineurs d'au moins 13 ans vivant à leur domicile, dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant. Il prévoit que ces personnes peuvent solliciter une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

L'attestation d'honorabilité est un document créé et rendu obligatoire pour tous les professionnels et bénévoles intervenant au sein d'une structure d'accueil du jeune enfant. Elle peut concerner, par exemple, les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants, les assistants maternels et familiaux, les apprentis et stagiaires intervenant dans un établissement d'accueil du jeune enfant, etc.

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

Cette obligation, instaurée par le décret n° 2024-643 du 28 juin 2024, et complétée par l'arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement de ce système, est entrée en vigueur dans les Pyrénées-Orientales au deuxième trimestre 2025.

Désormais, tout professionnel ou bénévole intervenant dans le cadre de la protection de l'enfance et l'accueil du jeune enfant doit se munir de cette attestation, permettant à l'employeur de justifier de la vérification des condamnations inscrites :

- au casier judiciaire bulletin n°2 ;
- au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJASV).

L'attestation d'honorabilité est délivrée par le président du conseil départemental, sur demande de la personne concernée elle-même. C'est un document supplémentaire fourni par l'agent qui vient en complément de la demande du casier judiciaire effectuée par l'employeur.

Les professionnels et bénévoles concernés mais pas encore en poste doivent présenter une attestation d'honorabilité de moins de 6 mois obligatoirement avant le début de l'activité. Une nouvelle attestation devra également être transmise tous les 3 ans.

Les professionnels et bénévoles concernés et déjà en poste disposent d'un délai de 6 mois pour fournir cette attestation à leur employeur. Une nouvelle attestation devra également être transmise tous les 3 ans.

Les assistants maternels ou familiaux devront également fournir une attestation d'honorabilité pour les membres de leur domicile, majeurs et mineurs de plus de 13 ans. Les majeurs devront en faire la demande distinctement. Une nouvelle attestation devra également être transmise à l'employeur ainsi qu'au conseil départemental tous les 5 ans.

Tout agent changeant d'employeur devra fournir, de nouveau, une attestation d'honorabilité datant de moins de 6 mois.

L'attestation non présentée par l'agent dans les délais susmentionnés ou devenue caduque peut conduire le responsable de l'établissement, du service ou du lieu de vie et d'accueil du jeune enfant ou le président du conseil départemental à suspendre l'activité de la personne concernée.

Retrouvez ces informations dans les actualités du site cdg66.fr.

La date des prochaines élections professionnelles a été annoncée

Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière est fixée au 10 décembre 2026.

Sous réserve des cas dans lesquels les opérations de vote se déroulent au moyen du vote à l'urne, à titre exclusif ou complémentaire du vote électronique, ou au moyen du vote par correspondance, les opérations de vote électronique par internet dans la fonction publique de l'Etat se déroulent du 3 décembre au 10 décembre 2026.

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

Lorsqu'il est recouru au vote électronique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à soixante-douze heures et supérieure à huit jours, et qui doit s'achever le 10 décembre 2026.

Pour information: Le CDG 66 a fait le choix de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles organisées en 2026.

Report et indemnisation des droits à congé annuel

Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, magistrats de l'ordre judiciaire.

Objet : le décret fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental. Il fixe également le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Application : le décret a pour objet de transposer les articles 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et 10.1 de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congés annuels dans la fonction publique ayant pour objet de transposer le droit européen en matière de report et d'indemnisation des congés annuels, fixe :

- le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental.
- le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

L'arrêté, NOR : ATDB2513853A du 21 juin 2025, relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale, fixe :

- les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail,
- définit les éléments exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice.

Les deux textes sont applicables aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public et entrent en vigueur le 23 juin 2025.

Report des congés annuels :

Dorénavant, le droit au report des congés annuels est inscrit dans le statut des fonctionnaires territoriaux (articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

Lorsque le fonctionnaire ou le contractuel de droit public est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de 15 mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

	Maladie maladie ordinaire, longue maladie, grave maladie, longue durée, CITIS	Liés aux responsabilités parentales ou familiales maternité, naissance, arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, adoption, paternité et accueil de l'enfant, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant
Congés annuels acquis	avant et pendant le congé maladie	avant et pendant le congé pour responsabilité familiale ou parentale
Période de report	15 mois (prolongation possible au-delà de 15 mois sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale)	15 mois (prolongation possible au-delà de 15 mois sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale)
Point de départ	à compter de la date de reprise ET (pour les congés acquis pendant le congé maladie) au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû	à compter de la date de reprise ET (pour les congés acquis pendant le congé pour responsabilité familiale ou parentale) au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû
Limite	droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.	pas de limite

Indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail :

Le décret ne précise pas le motif de la fin de la relation de travail. Pour rappel, ont été considérées par le juge administratif comme situations ouvrant droit à l'indemnisation : l'admission à la retraite, la réintégration après détachement, la radiation des cadres pour abandon de poste....

Le fonctionnaire ou le contractuel de droit public n'ayant pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail bénéficie d'une indemnité compensatrice pour les droits non-utilisés.

Point de vigilance : les dispositions juridiques prévoyant l'indemnité compensatrice de congés annuels pour les agents contractuels (règle du 1/10^{ème} dans l'article 5 du décret 88-145 du 15 février 1988) ayant été abrogées, il semble que, dans l'attente d'informations complémentaires

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

de la DGAFP et sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, même si les dispositions du contrat de travail prévoient une indemnité de 10%, la formule à appliquer concernant le versement de l'indemnité compensatrice soit celle issue du décret du 21 juin 2025. Cette formule est plus favorable pour les agents.

Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice sont fixées par l'arrêté du 21 juin 2025 :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250

La rémunération mensuelle brute :

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre :

- le traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

L'assiette de la rémunération brute :

Sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toute autre indemnité de même nature ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

Une disposition transitoire est prévue pour le report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales. Les dispositions du présent décret sont applicables aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.

Retrouvez ces informations dans les actualités du site cdg66.fr :

Actualité PAIE
Actualité CARRIERE ET STATUT

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

Codification du livre III du code général de la fonction publique

Décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du code général de la fonction publique (CGFP) et leurs employeurs publics, fonctionnaires stagiaires et établissements assurant leur formation.

Objet : la partie réglementaire du livre III (Recrutement) du CGFP (articles en D et R) créée par le présent décret est constituée du code annexé.

En outre, le décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, au livre III du CGFP ;
- à l'actualisation des termes de dispositions réglementaires non codifiées au CGFP par le présent décret en ce qu'ils réfèrent à des dispositions réglementaires qui sont transférées au livre III du CGFP ;
- à l'actualisation de décrets dont certaines dispositions, qui sont relatives au recrutement par concours, sont codifiées au titre II du livre III du CGFP alors que d'autres dispositions de ces mêmes décrets, qui sont relatives à la promotion interne et à l'avancement, seront codifiées ultérieurement au titre II du livre V de ce code ;
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret.

Par ailleurs, le présent décret permet, d'une part, l'actualisation de références à des textes mentionnées aux livres Ier et II de la partie réglementaire du CGFP, dès lors que ces mêmes textes sont codifiés au livre III par le présent décret et, d'autre part, la correction d'erreurs matérielles de codification portant sur ces mêmes livres Ier et II et résultant du décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique.

Entrée en vigueur : le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication du présent décret.

Application : les dispositions du décret sont prises notamment pour l'application des dispositions de la partie législative du code général de la fonction publique.

Pour vous aider à trouver la correspondance entre les décrets abrogés, modifiés et codifiés dans le CGFP, le CDG66 met à votre disposition les tables de concordance sur le site cdg66.fr.

Le congé menstruel : les autorisations spéciales d'absence

Circulaire en date du 21 mai 2025 – contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la santé menstruelle ou gynécologique

Le 21 mai 2025, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) a adressé une circulaire, n°25-004414-D, aux préfets, leur demandant de porter une vigilance accrue face à l'instauration de dispositifs de congé menstruel (mis en place sous forme d'autorisation spéciale d'absence - ASA) adoptés par certaines collectivités territoriales.

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

1. En l'état actuel de la législation, pas d'autorisation spéciale d'absence pour les douleurs menstruelles.

Cette directive fait suite à une pluralité d'annulations de délibérations portant sur l'instauration d'un congé menstruel en faveur des femmes souffrant d'endométriose, d'adénomyose ou de règles douloureuses, opérées par les tribunaux administratifs. Ces décisions sont notamment motivées par le fait que les collectivités n'ont pas compétence pour créer de nouveaux motifs d'ASA.

La récente décision du Tribunal administratif de Toulouse, n°2505140, en date du 05 août 2025, illustre les motivations de rejet de ces délibérations, tant qu'aucun jugement sur la légalité de la décision n'a été rendu.

La circulaire de la DGCL rappelle que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent instaurer d'autorisations spéciales d'absence pour des douleurs dites "incapacitantes" liées au cycle menstruel, à l'endométriose ou à l'adénomyose en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires le permettant. En effet, le cadre légal en vigueur ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé lorsqu'il ne subsiste aucun lien avec la parentalité.

Ainsi, et bien que l'article 72 de la Constitution permet de déroger à titre expérimental et pour un objet et une durée limitée aux dispositions législatives ou réglementaires régissant l'exercice de leurs compétences, la création de nouvelles ASA doit être autorisée par une loi, qui doit notamment identifier les règles législatives auxquelles les collectivités peuvent déroger pendant l'expérimentation, en déterminer les catégories et caractéristiques spécifiques et préciser l'objectif visé. En l'absence de base légale, comme c'est le cas pour le congé menstruel, de telles délibérations sont illégales.

2. L'existence d'autres dispositifs pour les douleurs et pathologies liées au cycle menstruel.

La circulaire rappelle tout de même l'existence **d'autres vecteurs que les ASA pouvant être proposés aux agents** souffrant de dysménorrhée invalidante, permettant de mieux prendre compte leur situation. La situation des agents souffrant de règles douloureuses, et/ou confrontés à une incapacité physique en raison d'un motif pathologique, s'inscrit dans cette hypothèse.

Ainsi, le recours au **congé de maladie ordinaire, notamment fractionné** constitue, en l'état actuel du droit, le dispositif statutaire le plus adapté.

En effet, la circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service autorise ces derniers à s'absenter ponctuellement — par journée ou demi-journée — lorsque leur état de santé nécessite un traitement médical suivi de façon régulière. Cette absence s'inscrit dans le cadre des droits ouverts au titre du CMO.

Octroyé sur présentation d'un certificat médical, et éventuellement après avis du conseil médical, le CMO fractionné présente un avantage non négligeable : la journée de carence, prévue à l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, n'est appliquée qu'une seule fois pour l'ensemble des absences fractionnées liées à un même motif médical. Le fonctionnaire territorial en CMO fractionné percevra 90% de son traitement (ou 50% s'il excède trois mois de congé de maladie sur l'année calendaire).

TEXTES OFFICIELS

N°1 - SEPTEMBRE 2025

Enfin, la DGCL rappelle la possibilité, pour les collectivités et établissements publics, de mettre en place des modalités de travail tel que le télétravail. Ainsi, pour les agents dont les fonctions peuvent faire l'objet de télétravail, la quotité de jours télétravaillés peut être supérieure à trois jours par semaine pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation est renouvelable.

POUR RAPPEL : la fonction publique territoriale est toujours dans l'attente de la publication d'un décret relatif aux autorisations spéciales d'absence. Elle doit se référer aux textes à ce jour applicables et à la fonction publique de l'Etat.

Le maintien du régime indemnitaire pour les agents de la police municipale en congé de maladie

Note de la DGCL/SDELFP/FP3 en date du 25 juin 2025 Fiche relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) vient apporter des précisions quant aux conséquences de la diminution du traitement à 90% les trois premiers mois d'un congé de maladie et l'instauration d'un jour de carence.

Bien que cette réduction n'impacte pas les périodes de congé de maladie rémunérées à demi-traitement, le supplément familial de traitement ou encore l'indemnité de résidence, le régime indemnitaire se trouve impacté selon que le principe de parité s'applique ou non.

Pour les agents soumis au principe de parité :

→ application du décret du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congé au sein de la fonction publique d'État. Le régime indemnitaire peut être maintenu à hauteur de **90% au maximum** pendant les trois premiers mois du congé de maladie.

Pour les agents non soumis au principe de parité :

→ Il s'agit ici des policiers municipaux, gardes champêtres, sapeurs-pompiers professionnels ...
Le maintien intégral du régime indemnitaire est possible sans nouvelle délibération des organes délibérants des collectivités territoriales s'il était précisé comme intégralement maintenu.
Attention: la mention "le régime indemnitaire suit le sort du traitement", ne permet pas son maintien intégral.

Le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux non soumis au principe de parité n'est donc pas impacté par la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois du CMO.

L'AVANCEMENT DE GRADE Vu ce mois ci...



L'avancement de grade constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires. Chaque fonctionnaire relève d'un cadre d'emplois, lequel comprend plusieurs grades. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire titulaire peut bénéficier d'un ou plusieurs avancements de grade sous certaines conditions.

L'avancement de grade ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui permet d'accéder à un cadre d'emplois immédiatement supérieur.

L'avancement de grade est possible, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement :

- Soit au choix (ou « sans examen »), par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle,
- Soit après une sélection par voie d'examen professionnel. L'examen professionnel demeure valable, sans limitation de durée, jusqu'à la nomination de l'agent dans le grade.

Les conditions d'avancement de grade sont liées :

- A l'agent : conditions individuelles à remplir
- A la collectivité : ratios « promus-promouvables », seuils démographiques, quotas.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.) ne sont plus compétentes en matière d'avancement de grade. Les décisions d'avancement de grade sont possibles uniquement si les Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) instaurées par la loi dite de Transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019, ont été adoptées par la collectivité.

Procédure d'avancement de grade

1^{ère} étape : Dresser la liste des agents promouvables.

Pour bénéficier d'un avancement de grade, l'agent doit remplir les conditions individuelles, définies par chaque statut particulier du cadre d'emplois auquel il appartient.

Généralement, pour le grade d'avancement visé, le statut demande que l'agent :

- ait atteint un échelon précis dans son grade

ET / OU

- justifie d'un nombre d'années de services effectifs dans le cadre d'emplois

Les conditions d'avancement de grade sont consultables pour chaque cadre d'emplois dans les grilles indiciaires mises à votre disposition sur le site CDG66.fr ([grilles indiciaires](#)).

2^{ème} étape : Sélectionner les agents selon les critères fixés par les L.D.G.

Les lignes directrices de gestion précisent les critères objectifs qui s'appliquent pour la promotion des agents et la valorisation de leur parcours professionnel, elles doivent être adoptées après avis du Comité Social et Territorial.

Aucun avancement de grade ne pourra intervenir sans l'adoption des L.D.G.

3^{ème} étape : Application des ratios d'avancement « promus-promouvables » ou taux de promotion.

Les avancements de grade sont prononcés sous réserve du respect des ratios « promus-promouvables » propres à chaque collectivité. Ces ratios (entre 0% et 100%) sont déterminés par délibération, après avis du Comité Social Territorial. Ils déterminent le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. Ces taux sont instaurés pour chaque grade d'avancement de l'ensemble des cadres d'emplois pour lesquels l'autorité territoriale dispose de fonctionnaires, à l'exception des agents de police municipale (article L. 522-27 du Code général de la fonction publique).

4^{ème} étape : Vérifier les règles de quotas applicables à certains avancements.

L'avancement pour les cadres d'emplois de la catégorie B du Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.) : Le principe de base repose sur le fait que l'avancement de grade pour les agents de catégorie B du N.E.S, a lieu obligatoirement par les deux voies possibles prévues statutairement, c'est-à-dire avec et sans examen professionnel, en respectant une proportion entre ces deux voies.

Règle des quotas ([article 25 décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#)) : Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une des deux voies ne peut être inférieur à ¼ du nombre total des promotions. Cela signifie que pour chacune des voies, le nombre de nominations minimum est de ¼ et le maximum de ¾.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Rédacteurs,
- Techniciens,
- Animateurs,
- Educateur des Activités Physiques et Sportives,
- Chefs de service de police municipale,
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Assistants d'enseignement artistique.

Si, au titre de l'année N, une seule promotion est prononcée (soit après réussite à un examen professionnel), alors : dans les 3 ans suivant cette nomination (N+1, N+2, N+3), la promotion suivante devra obligatoirement intervenir :

- En cas de nomination d'un agent : uniquement par l'autre voie d'accès,
- En cas de nominations multiples : par la mise en œuvre du principe de base (examen professionnel et choix selon la règle des quotas).

Si aucune nomination par l'autre voie n'a pu être prononcée au cours de ce cycle, une nomination par la même voie d'accès que celle prononcée l'année N, sera possible dès l'année N+4.

La circulaire ministérielle N° NOR: IOCB1023960C explicite les modalités d'application du décret n° 2010-329 en proposant différents exemples pour la mise en œuvre du principe de base et de sa dérogation.

Cas particuliers: Les statuts particuliers déterminent un % d'effectif à ne pas dépasser lors de l'accès aux grades suivants :

- Administrateur général,
- Attaché hors classe,
- Ingénieur général,
- Ingénieur hors classe.

L'ensemble de ces dispositions sont consultables sur les grilles indiciaires mises à disposition sur le site du CDG66.fr.

5^{ème} étape : Dresser le tableau annuel d'avancement.

Ce tableau d'avancement annuel par grade doit, conformément à l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique, préciser la part respective des femmes et des hommes des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur le tableau, en vue de leur nomination.

Il ne peut être dressé qu'une fois par an et son effet se limite à l'année civile. Ainsi, un agent inscrit sur le tableau annuel d'avancement de l'année N-1 ne pourra pas être nommé sur l'année N sauf s'il a fait l'objet d'une nouvelle inscription sur le tableau annuel d'avancement de l'année N (pas de report automatique d'une année sur l'autre).

Chaque tableau annuel d'avancement de grade est communiqué au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié pour qu'il en assure la publicité. Une fois publié, le tableau d'avancement de grade devient définitif et ne peut plus être complété ou modifié.

6^{ème} étape : Procéder à la nomination des agents.

L'avancement est prononcé par arrêté individuel de l'autorité territoriale après que l'agent ait accepté l'emploi qui lui est assigné dans le nouveau grade proposé.

L'inscription au tableau d'avancement de grade n'emporte pas nomination dans le grade. Elle ne donne aucun droit à être nommé. L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les agents inscrits, même en cas de vacance d'emplois. Aucune nomination ne pourra toutefois intervenir sans établissement et publication du tableau annuel d'avancement de grade correspondant.

Retrouvez ces informations sur le site du cdg66.fr.

Afin de vous accompagner dans l'application des règles de classement :

Le CDG66 met à votre disposition un outil permettant de consulter la règle applicable au regard du grade détenu et de celui visé lors de la nomination de l'agent.

SITUATION DANS LE GRADE C2	SITUATION DANS LE GRADE C3	Ancienneté d'ancienneté correspondante dans la grille de la grille d'ancienneté
13e échelon	1e échelon	Ancienneté acquise
13e échelon	1e échelon	1/4 de l'ancienneté acquise
13e échelon	1e échelon	Sans ancienneté
1e échelon	6e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1e échelon	1e échelon	Ancienneté acquise
1e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise

A RETROUVER SUR LE SITE INTERNET :

<https://voie-acces.dev-cdg66.fr/>

VOS INTERROGATIONS Vu ce mois ci...



Quelles sont les obligations de formation(s) qui s'imposent à l'agent qui vient d'être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire ?

Le stage est une période probatoire visant à apprécier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions avant de procéder à sa titularisation. L'autorité hiérarchique doit évaluer, au cours de cette période, à intervalles réguliers, la capacité du stagiaire à occuper l'emploi.

A partir de la date de nomination stagiaire, la collectivité dispose de :

- 1 an pour inscrire l'agent en formation d'intégration de la catégorie correspondante à son cadre d'emplois (A, B, ou C). Elle est une condition obligatoire pour permettre la titularisation (font exception à cette obligation les agents stagiaires nommés suite à promotion interne).
- 2 ans pour inscrire l'agent en formation de professionnalisation au premier emploi.

Comment se passe la transmission des actes auprès du Centre de Gestion 66 ?

Les collectivités disposent d'un délai de 2 mois pour transmettre, auprès du Centre de Gestion, les arrêtés relatifs à la carrière de leurs agents. Aucune modalité de communication de ces actes ne leur étant imposée, elles peuvent, dès lors :

- les communiquer par mail (carrieres@cdg66.fr),
- les communiquer par voie postale.

Qu'engendre un changement de quotité d'heures de travail pour un agent lorsque cette modification est à l'initiative de la collectivité ?

Le changement de la quotité d'heures hebdomadaire de travail d'un agent peut avoir des conséquences sur le régime d'affiliation retraite (CNRACL / IRCANTEC) de l'agent, mais peut aussi avoir des conséquences pour la collectivité qui, en fonction du changement d'heures ajoutées ou supprimées pour un emploi, engendre sa suppression et la création d'un nouveau poste sur le tableau des effectifs.

La modification de quotité d'heures hebdomadaire est apparentée à une suppression de poste dans les cas suivants :

- Modification de plus de 10% de durée hebdomadaire.
Toute modification de la durée hebdomadaire de travail supérieure à 10% est considérée comme une suppression d'emploi.
- Modification de la durée hebdomadaire de travail, quel que soit le % de baisse, si le poste est à temps complet.
- Modification de la durée hebdomadaire de travail, quel que soit le % de baisse, si la conséquence est la perte d'affiliation CNRACL.

Pour rappel : Les fonctionnaires sont affiliés à la CNRACL si la durée hebdomadaire de leur emploi est égale ou supérieure à 28h/semaine.

Dès lors qu'il est envisagé de modifier la durée hebdomadaire d'un emploi, l'autorité territoriale est tenue d'en informer l'agent concerné. Avant toute suppression d'emploi, **l'avis préalable du CST** doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale.

Qui peut demander une rupture conventionnelle ? Pour qui ? Jusqu'à quand ?

La rupture conventionnelle est une forme de rupture de contrat et résulte d'un commun accord entre l'agent et son autorité territoriale. Elle peut se faire à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Par voie de conséquence, elle engendre la fin du contrat ou la radiation des cadres (et la perte de la qualité de fonctionnaire), ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Tous les agents ne peuvent pas bénéficier de ces modalités de cessation de fonctions. Sont bénéficiaires :

- les fonctionnaires titulaires,
- les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée.

Elle se concrétise par la signature d'une convention. Le bénéfice d'une rupture conventionnelle ouvre droit, pour l'agent justifiant des conditions exigées, aux allocations chômage.

Pour les fonctionnaires titulaires, le dispositif de rupture conventionnelle à titre expérimental est entré en vigueur au 1er janvier 2020 pour une période de six ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025. Pour les agents contractuels en CDI, il n'y a pas de période d'expérimentation. La rupture conventionnelle est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020, de manière pérenne.

Toutefois, le gouvernement envisagerait de pérenniser par voie législative le dispositif de la rupture conventionnelle pour les agents titulaires.

LA VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Vu ce mois ci...



L'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ou l'avancement de grade ne sont pas de droit pour l'agent.

[Cour administrative d'appel de Paris, 3 juillet 2025, n° 24PA03859](#)

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

L'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration ne s'applique pas. Il en est de même pour la promotion de grade, qui se fait au choix et qui ne constitue pas, par voie de conséquence, un droit pour l'agent. Ainsi, le refus d'un avancement au grade d'adjoint administratif de première classe n'a pas à être motivé.

En l'espèce, le refus de promotion de l'agent au grade d'agent de maîtrise territorial est justifié par son inaptitude physique et les restrictions médicales, tandis que le refus d'avancement au grade d'adjoint administratif principal de première classe est fondé sur la manière de servir de l'agent et noté sur une sanction disciplinaire pour cumul d'activités non autorisé. Le principe d'égalité des fonctionnaires n'est pas méconnu.

Ces décisions ne sont alors ni entachées d'erreur manifeste d'appréciation, ni d'erreur de droit.

Dans le cadre d'une enquête administrative ou d'un audit interne, l'obligation d'informer un agent de son droit de se taire ne s'applique pas.

[Cour administrative d'appel de Lyon, 22 mai 2025, n°23LY02798](#)

Désormais, tout agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire doit être préalablement informé de son droit de se taire. A ce titre, il doit être avisé, avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire de même que de l'ensemble des droits à la défense.

Dans le cas où l'autorité territoriale a déjà engagé une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent et que ce dernier est ensuite entendu dans le cadre d'une enquête administrative diligentée à son encontre, il incombe aux enquêteurs de l'informer du droit qu'il a de se taire.

En revanche, sauf détournement de procédure, le droit de se taire ne s'applique ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

Confirmation d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire n'ayant pas réalisé sa formation d'intégration.

Cour administrative d'appel de Paris, 13 juin 2025, n°23PA04026

L'établissement de plusieurs rapports portant sur l'aptitude d'un agent à exercer ses fonctions et sur sa manière de servir pendant sa période de stage (en l'espèce, au grade d'Attaché territorial) permet de le licencier sur la base de son insuffisance professionnelle.

La décision rappelle que l'appréciation de la manière de servir porte non pas sur l'atteinte des objectifs, mais sur l'aptitude à exercer les fonctions qui lui sont confiées.

Par suite, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, qui caractérisent des insuffisances professionnelles dans l'exercice des fonctions qui lui étaient confiées, correspondant à un emploi du type de ceux qu'elle avait vocation à occuper, et des conséquences de ces insuffisances sur le fonctionnement de la collectivité, [...] il ne ressort pas des pièces du dossier que la maire de la commune aurait inexactement apprécié son aptitude professionnelle en prononçant son licenciement en cours de stage.

De plus, si l'agent, Mme A, n'a pas bénéficié de la formation d'intégration obligatoire, il ressort des pièces du dossier que son licenciement n'a pas été motivé par une insuffisante connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la commune, mais par un manque de motivation et de rigueur professionnelles ainsi que par des insuffisances managériales et relationnelles. Par suite, le moyen tiré de ce que la décision attaquée ne pouvait intervenir en l'absence de suivi de la formation d'intégration obligatoire ne peut qu'être écarté.

Le délai de prescription d'une action disciplinaire.

Conseil d'Etat, 24 juin 2025, n°476387

Le délai entre la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur de faits passibles de sanction imputables à un fonctionnaire et la date où ce dernier est régulièrement avisé de l'engagement à son encontre d'une procédure disciplinaire ne peut excéder trois ans.

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

Doit être regardée comme une décision pénale définitive au sens de ces dispositions une décision devenue irrévocable. Le délai de prescription recommence à courir pour trois ans à compter de la date à laquelle le caractère irrévocable de la décision est acquis, sans qu'ait d'incidence la date à laquelle l'administration prend connaissance de cette décision.

En revanche, quand l'administration n'avait aucune connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits jusqu'à ce qu'elle découvre l'existence d'une condamnation définitive, c'est la date à laquelle l'administration est informée de cette condamnation qui constitue le point de départ du délai de trois ans.

D'autre part, lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est applicable aux faits antérieurs à la date de son entrée en vigueur mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de cette date.

Par suite, lorsque, selon le cas, la date à laquelle l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits, ou la date à laquelle est devenue irrévocable la décision mettant fin à la procédure pénale engagée à raison de ces faits, est antérieure au 22 avril 2016, date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, le délai de trois ans court à compter du 22 avril 2016.

Participer à une manifestation pendant un congé de maladie n'expose pas nécessairement à une sanction disciplinaire.

Tribunal administratif de Grenoble, 24 juin 2025, n°230921

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, il est reproché à un agent d'avoir pris part à une manifestation locale sur l'espace public, notamment entre 14h et 16h, tenant une banderole en tête de cortège, tout en étant en situation de congé de maladie ordinaire.

Toutefois, la réalisation d'une marche de deux heures ne présente pas d'incompatibilité avec la pathologie pour laquelle son médecin a estimé qu'il se trouvait dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (syndrome dépressif). Il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que l'intéressé aurait manœuvré pour obtenir un arrêt maladie qui lui aurait permis de participer à cet événement.

Dans ces circonstances, les faits reprochés ne présentent aucun caractère fautif et ne caractérisent notamment pas un manquement à l'obligation de service et de probité de l'agent.

La rémunération des heures supplémentaires.

Tribunal administratif de Grenoble, 24 juin 2025, n°2306569

Le choix de rémunérer, plutôt que de compenser, les heures supplémentaires effectuées par un agent territorial n'intervient qu'à titre subsidiaire, à l'initiative de la collectivité employeur, à la condition que les nécessités de service fassent obstacle à la récupération par des repos compensateurs et sous réserve que cette rémunération trouve son fondement dans un régime réglementaire expressément défini à cet effet.

Les heures supplémentaires effectuées antérieurement à l'adoption d'une délibération le prévoyant ne présentent pas un caractère indemnisable.