

LE POINT STATUT DU CDG 66

N°2 NOVEMBRE 2025

FOCUS

L'entretien
professionnel

TEXTES OFFICIELS

- Codification à droit non constant
- Les ASA liées à la parentalité
- L'action de groupe
- Les secrétaires généraux de mairie
- les ATSEM

FAQ

Réponses à vos
interrogations de
ces derniers mois

JURISPRUDENCE

- Le maintien de la rémunération pendant un CMO
- le licenciement pour insuffisance professionnelle
- la présence d'un tiers à l'entretien professionnel
- sanction disciplinaire pour activité privée non déclarée
- l'inscription au tableau d'avancement

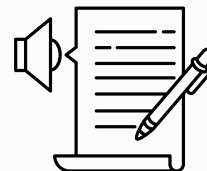
L'actualité statutaire du service conseil statutaire et carrière

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

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

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



Codification à droit non constant – 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

Le livre III (intitulé « Recrutement ») de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) a été créé par le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025. Il est en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2025. Cette codification s'est appliquée aux dispositions prévues par environ 70 décrets d'application (toutes fonctions publiques confondues), entraînant ainsi leur abrogation totale ou partielle.

**Toutefois, certaines dispositions ont été codifiées à droit non constant.
Pour les fonctionnaires stagiaires, ont été relevées ces nouvelles dispositions.**

- **Changement de terme : « prorogation » de stage devient « prolongation » de stage :**

Si à l'expiration de la durée normale de stage, les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation, le stage peut être « prolongé ». Cette prolongation de stage n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté à retenir lors de la titularisation du fonctionnaire stagiaire dans son nouveau grade.

(Articles R.327-10 à Article R.327-13)

Pour rappel, la prolongation était à différencier de la prorogation en ce qu'elle intervenait automatiquement à la fin de la période de stage, parce que l'agent avait été empêché de justifier de la durée normale de stage prévue par le statut particulier (maladie ordinaire ...).

La prorogation, en revanche, relevait d'un choix de l'autorité territoriale, qui décidait d'étendre la durée du stage une fois la période normale achevée parce que l'agent n'avait pas encore fait la preuve de ses compétences professionnelles.

Ces deux procédures portent désormais l'appellation de prolongation.

- **Durée du stage :**

Les périodes de suspension, et d'exclusion temporaire de fonctions d'un fonctionnaire stagiaire, **ne sont pas prises en compte** comme période de stage.

(Articles R.327-21 et R.327-24)

- **Périodes de stage pour l'agent à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) :**

Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de stage effectuées à temps partiel sont prises en compte pour leur **durée effective**.

(Article R.327-30)

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

- **Congé sans traitement du fonctionnaire stagiaire :**

Ajout d'un motif supplémentaire et suppression de la réserve des nécessités de service :

Un congé sans traitement, d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois, peut être demandé par le fonctionnaire stagiaire pour « **suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est pacsé** ».

Ce motif s'ajoute aux 3 motifs déjà existants, à savoir :

- Pour donner des soins à un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave,
- Pour élever un enfant de moins de 12 ans,
- Pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

L'ensemble de ces congés sans traitement **sont accordés de droit** au fonctionnaire stagiaire qui en fait la demande.

(Article R.327-44)

- **Reprise de fonctions suite au congé sans traitement :**

L'agent doit demander à reprendre ses fonctions **deux mois** avant l'expiration du congé en cours et doit **pouvoir justifier à tout moment que sa situation correspond au motif** pour lequel il a demandé ce congé.

(Article R327-45)

- **Démission du fonctionnaire stagiaire :**

Le fonctionnaire stagiaire qui veut démissionner adresse sa **demande écrite** à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date prévue pour la cessation de ses fonctions.

(Article R.327-65)

Les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité

LOI n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

Les autorisations spéciales d'absence permettent aux agents publics de s'absenter de manière exceptionnelle à l'occasion de certains événements professionnels ou familiaux.

La loi n°2025-595 du 30 juin 2025 donne un fondement législatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité dans la fonction publique. C'est en modifiant les dispositions de l'article L.1225-16 du code du travail et en les intégrant à la fonction publique (au sein de l'article L.622-1 du code général de la fonction publique) que sont venues se greffer de nouvelles dispositions.

En effet, des précisions ont été apportées quant à la notion de "parentalité".

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

Ainsi, en intégrant l'article L.1225-16 du code du travail dans le code général de la fonction publique, les agents peuvent obtenir des autorisations spéciales d'absence :

- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement,
- pour les actes médicaux nécessaires lorsque les salariés bénéficient d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique,
- pour se rendre à trois examens (au maximum) médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle,
- pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles, pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption au sens du titre VIII du livre Ier du code civil.

Ces autorisations, comme le rappelle l'article L.622-1 précité, sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.

Cette modification n'est pas sans incidence pour les collectivités, qui devaient délibérer pour les mettre en place et qui, reposant sur le principe de libre administration, pouvaient, sous certaines conditions, décider du nombre de jours accordés aux agents. C'est encore le cas pour certaines autorisations spéciales d'absence, dont l'attribution se fait à l'appréciation de chaque organe délibérant de la fonction publique territoriale.

Désormais codifiées, il n'est plus nécessaire de les instaurer par délibération. Cela signifie notamment qu'elles ne peuvent pas faire l'objet d'un refus par l'autorité territoriale au motif qu'aucune délibération ne le prévoit.

La réforme de l'action de groupe

Décret n° 2025-734 du 30 juillet 2025 relatif à la procédure applicable aux actions de groupe et au registre des actions de groupe.

Publics concernés : magistrats, directeurs des services de greffe judiciaires, greffiers, avocats, officiers ministériels, auxiliaires de justice, particuliers.

Objet : le décret achève la transposition de la directive n° 2020/1828 du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs et procède aux adaptations nécessaires des dispositions réglementaires relatives à l'action de groupe contenues dans le code de procédure civile, le code de justice administrative et dans le code général de la fonction publique. Il introduit en particulier dans le code de procédure civile la procédure de rejet rapide des actions manifestement infondées et la fin de non-recevoir tirée de la situation de conflit d'intérêts dans laquelle le demandeur à l'action de groupe se trouve.

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

Enfin, il précise les conditions de mise en œuvre du registre public des actions de groupe en cours devant l'ensemble des juridictions.

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

Application : le présent décret est pris pour l'application de l'article 16 de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, dite loi DDADUE, qui lui-même transpose la directive du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs et abrogeant la directive 2009/22/CE.

Pourquoi ?

L'action de groupe est une action en justice :

- **Pour le compte de plusieurs personnes physiques ou morales**, placées dans une situation similaire, résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle, par une personne morale de droit public ou par un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public.
- **Afin d'obtenir soit la cessation du manquement, soit la réparation des préjudices**, quelle qu'en soit la nature, subis du fait de ce manquement, **soit la satisfaction de ces deux prétentions**.

L'action de groupe est exercée dans les domaines suivants :

- a) En matière de lutte contre les discriminations ;
- b) En matière de protection des données personnelles ;
- c) Ou lorsque l'action de groupe tend à la cessation du manquement d'un employeur ou à la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur.

Par qui ?

L'action de groupe est exercée en justice par les associations agréées, telles que les organisations syndicales au sens de l'article L 221-1 du CGFP.

Les organisations syndicales :

- Peuvent exercer cette action conjointement ou intervenir volontairement à une instance en cours.
- Prennent toute mesure utile pour informer le public, en particulier sur leur site internet, des actions de groupe qu'ils ont décidé d'intenter devant une juridiction, de l'état d'avancement des procédures et, le cas échéant, des décisions rendues par la juridiction saisie.

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

Comment ?

Procédure applicable aux actions de groupe :

① Avant l'engagement d'une action de groupe prévue à l'article 16 de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025, le demandeur à l'action demande à l'employeur de faire cesser le manquement allégué par l'intermédiaire d'une **mise en demeure**.

Lorsque l'employeur n'est pas compétent pour prendre la mesure permettant de faire cesser le manquement allégué, il informe l'auteur de la demande de sa transmission à l'autorité compétente et de la date de sa réception par celle-ci.

② **Dans un délai de quatre mois** à compter de la réception de la demande par l'autorité compétente, celle-ci **consulte pour avis le comité social territorial** pour se prononcer sur le projet de mesure permettant de faire cesser le manquement allégué (il s'agit d'un nouveau cas de saisine du CST créé au point 22° de l'article R 253-7 du CGFP).

③ L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats (ou de plusieurs agents publics) à un emploi, à un stage ou à une période de formation peut être introduite à **l'expiration d'un délai de six mois** à compter de :

- la réception par l'autorité de la mise en demeure,
- la notification par l'employeur du rejet de la demande.

Cette procédure est applicable aux actions intentées à compter du 2 mai 2025 (date d'entrée en vigueur de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025). Les actions de groupe engagées devant les juridictions administratives et judiciaires sur le fondement de [l'article 16 de la loi du 30 avril 2025](#) font l'objet **d'une publication sur le site internet du ministère de la Justice**.

Question écrite n°5893 : possible titularisation des secrétaires de mairie contractuels ?

Publication au JO le 15/04/2025, réponse au JO le 19/08/2025, p.7233.
Ministère répondant : Action publique, fonction publique et simplification.

Dans une question écrite adressée au ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification publiée au Journal officiel le 15 avril 2025, a été interrogé le statut des agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il a été demandé si le Gouvernement envisage de permettre la titularisation chaque année d'un pourcentage de contractuels exerçant les fonctions de secrétaire de mairie en fonction de leur ancienneté et de leur compétence.

Par une réponse en date du 19 août 2025, le ministère interrogé a rappelé que les agents contractuels des collectivités territoriales n'ont pas vocation à être titularisés directement en tant que fonctionnaires.

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

Toutefois, il rappelle plusieurs dispositions facilitant l'évolution de l'agent contractuel en fonctionnaire :

- La prise en compte de la durée des services effectifs des agents contractuels pour l'admission à concourir aux concours internes et pour la détermination du classement d'échelon.
- La prise en compte de certaines interruptions de carrière dans la durée des services effectifs, ainsi que l'assimilation des services à temps partiel comme des services à temps plein pour l'admission à concourir et pour la détermination du classement d'échelon.
- L'agent contractuel, recruté pour pourvoir un emploi permanent, qui est inscrit sur une liste d'aptitude après sa réussite à un concours d'accès à un cadre d'emplois, et dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, peut être nommé sur son poste comme fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat.
- La prise en compte des années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie effectuées comme contractuels par des agents devenus fonctionnaires de catégorie C, afin de bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne en catégorie B et de l'avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'échelon.

Il est à noter également qu'à compter du 1^{er} janvier 2028, en obligeant le recrutement d'agents au moins en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants, les agents en contrat à durée déterminée devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B.

Ce changement de catégorie de contrat sera sans impact sur l'ancienneté nécessaire pour passer à un contrat à durée indéterminée au terme de 6 années de contrat, les fonctions exercées restant identiques.

Question écrite n° 9056 : demande de revalorisation statutaire et salariale des ATSEM

**Publication au JO le 29/07/2025, réponse au JO le 16/09/2025, p.7981.
Ministère répondant : Action publique, fonction publique et simplification.**

Dans une question écrite adressée au ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification publiée au Journal officiel le 29 juillet 2025, il a été demandé si le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) fera l'objet d'une revalorisation statutaire et salariale au même titre que les auxiliaires de puériculture, notamment au regard des fonctions exercées par ces agents.

Par une réponse en date du 16 septembre 2025, il a été rappelé que le décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018 indique précisément les missions des ATSEM, qui sont des agents chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, susceptibles d'assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers.

Du fait de ses missions, le statut particulier des ATSEM a déjà fait l'objet d'une revalorisation en 2018, par le biais du renforcement des perspectives d'évolution de carrière en leur ouvrant des voies d'accès, avec :

TEXTES OFFICIELS

N°2 NOVEMBRE 2025

- La possibilité d'intégrer le cadre d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) ou des animateurs territoriaux (catégorie B) par voie de concours interne ;
- La possibilité d'intégrer le cadre d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) par voie de promotion interne ;
- Leur éligibilité au nouveau dispositif global de promotion interne dans la fonction publique territoriale avec l'assouplissement des règles de quota (passage à une promotion pour deux -au lieu de trois- recrutements externes) afin de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

Il a également été précisé que 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, pour rappel, des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers.

Par voie de conséquence, les ATSEM ne peuvent pas bénéficier ni d'un reclassement en catégorie B, ni de la prime dite du « Ségur de la santé ».

Question écrite n° 9058 : situation des ATSEM contractuels

Publication au JO le 29/07/2025, réponse au JO le 16/09/2025, p.7983.
Ministère répondant : Action publique, fonction publique et simplification.

Dans une question écrite adressée au ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification publiée au Journal officiel le 29 juillet 2025, a été interrogé le statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) contractuels exerçant ces fonctions depuis plusieurs années, et qui ne pourraient pas, à ce jour, bénéficier de contrat à durée indéterminée ou d'une nomination stagiaire sans passer par la voie du concours.

Par une réponse en date du 16 septembre 2025, le ministère interrogé a soulevé la possibilité pour les ATSEM, dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels de la fonction publique territoriale, de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Pour rappel, cette possibilité est établie à l'article L.332-10 du code général de la fonction publique, qui dispose que « 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.

Concernant la nomination stagiaire, aucune autre voie que celle du concours (externe sans conditions d'exercice spécifique ou interne dès lors que sont accomplies au moins deux années de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel) n'est envisagée au profit des ATSEM contractuels.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Vu ce mois ci...



Depuis le 1er janvier 2015, l'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel. L'entretien professionnel est **annuel et obligatoire**.

Les agents concernés :

Il concerne les **fonctionnaires titulaires** quelle que soit leur quotité de travail (temps complet, temps partiel ou temps non complet). L'entretien professionnel s'applique également aux agents **contractuels de droit public** recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an (y compris les agents recrutés par un contrat de projet).

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que les agents contractuels de droit public recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an (que l'emploi soit permanent ou temporaire) fassent l'objet d'un entretien d'évaluation professionnelle, alors même qu'aucun texte ne le prévoit. L'entretien devra cependant être adapté aux missions et services attendus de l'agent, ainsi qu'à la durée d'exercice de ses fonctions.

(cour administrative d'appel de Marseille, 7 décembre 2021, n° 19MA03475)

Ne sont pas concernés par l'entretien professionnel :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les agents de droit privé.

L'évaluateur :

L'entretien professionnel est **obligatoirement conduit par le supérieur hiérarchique direct** (N+1) de l'agent à la date de l'entretien.

La notion de « supérieur hiérarchique direct » se définit essentiellement par un lien fonctionnel entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué. L'organigramme et les fiches de poste peuvent, de façon concrète, participer à identifier le N+1.

Le supérieur hiérarchique direct compétent est celui qui est en fonction à la date de l'entretien, même s'il n'était pas encore le supérieur hiérarchique de l'agent pour la période évaluée.

(Conseil d'Etat du 6 mars 2025, n°493924)

Dans le cas d'un changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année, le support, établi par le nouveau supérieur hiérarchique direct peut être complété le cas échéant par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée.

(Circulaire NOR : MFPF1221534C du 28.07.2010)

La conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière.

(Conseil d'Etat du 6 décembre 2006, n°287453)

Le contenu :

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de dialogue, qui porte principalement sur les points suivants :

- La manière de servir du fonctionnaire ;
- Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- Les capacités d'encadrement (le cas échéant) ;
- Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité ;
- Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires.

Le fonctionnaire est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

(art. 3 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits relatifs au compte personnel de formation.

(art. L.521-4 du CGFP)

La procédure :

La mise en place de l'entretien professionnel dans la collectivité :

La mise en place de l'entretien professionnel est obligatoire et annuelle pour l'appréciation de la valeur professionnelle depuis le 1er janvier 2015. Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de l'entretien professionnel, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité.

Ces critères, fixés après avis du comité social territorial, portent notamment sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Il appartient à chaque employeur d'établir une fiche d'entretien professionnel permettant de formaliser le contenu et les critères retenus (après avis du CST) pour l'entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel :

① La convocation :

L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct. La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct, en charge de la conduite de l'entretien. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

Cette convocation peut se faire par tout moyen. Il s'agit de permettre tant à l'évaluateur qu'à l'évalué de préparer l'entretien pour que ce dernier puisse remplir pleinement son rôle, celui d'un moment privilégié d'échanges entre un agent et son supérieur hiérarchique direct.

(Circulaire IOCB1021299C du 06.08.2010)

Le non-respect du délai d'envoi de la convocation rendrait la procédure d'entretien professionnel irrégulière.



L'entretien :

(Circulaire IOCB1021299C du 06 août 2010)

L'entretien professionnel est un échange bilatéral entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent, qui conduit à l'évaluation individuelle de ce dernier. L'agent évalué ne peut donc être accompagné, pour cet exercice, d'un collègue ou d'un représentant du personnel.

Les objectifs assignés à l'agent, qui doivent être limités (3 à 5 par agent), peuvent être constitués par des objectifs individuels mais aussi par une contribution aux objectifs de la structure, du service ou aux objectifs institutionnels.

Ils doivent être réalistes et réalisables. Les acquis de l'expérience professionnelle doivent s'entendre des compétences et connaissances acquises sur le poste au regard duquel est menée l'évaluation. L'appréciation de ces acquis s'opère notamment par référence à la fiche de poste et aux compétences requises pour le poste considéré.

L'entretien professionnel est un exercice complet qui, de par la diversité des thèmes abordés, permet de faire le point sur le travail accompli au cours de l'année écoulée, d'identifier les points forts et les points faibles de l'agent, d'évaluer les compétences acquises dans le poste ainsi que les compétences qui restent, le cas échéant, à acquérir, de déterminer ses besoins de formation et de l'accompagner dans la construction de son parcours professionnel.



L'établissement du compte rendu :

Le compte rendu porte sur les thèmes précités dans la partie « contenu » de la présente étude ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien.

Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés après avis du CST.



La notification à l'agent :

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de l'entretien, le compte rendu est notifié à l'agent. Ce dernier peut, le cas échéant, le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou sur les différents sujets abordés. L'agent le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

Étant donné qu'aucun délai n'est précisé dans les textes, il est recommandé d'appliquer ce même délai de quinze jours à l'agent pour que celui-ci le complète éventuellement de ses observations et le renvoie à son supérieur hiérarchique.

Dans le cas où l'agent ne veut pas signer, une mention en ce sens peut être apposée par le supérieur hiérarchique direct et cette mention tient lieu de notification.

(Conseil d'Etat du 21 février 1996 n°147358)

Une fois le compte rendu signé par l'agent et complété de ses éventuelles observations, le supérieur hiérarchique direct n'est pas autorisé à porter de nouvelles observations sur le compte rendu. Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale. Il est ensuite versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent.

(cour administrative de Nantes du 19 juillet 2022 n° 21NT00286)

La signature de l'agent atteste uniquement qu'il en a pris connaissance et ne présume pas de son accord. La signature de l'agent ne fait pas obstacle à ce que l'agent formule une demande de révision ou exerce les voies de recours.

5 **Le visa de l'autorité territoriale :**

Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale. Il est ensuite versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent. Le visa de l'autorité territoriale (ou, le cas échéant, de son délégataire) confère au compte rendu la qualité de décision administrative.

Les délais ainsi que les voies de recours contre une décision administrative n'étant opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés dans la notification de la décision, le compte rendu devra les mentionner.

6 **La révision et les recours :**

L'agent peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité territoriale. Le supérieur hiérarchique direct n'est pas compétent pour statuer sur une demande de révision du compte rendu.

(tribunal administratif de Bastia du 13 décembre 2024 n°2100730)

La contestation peut porter tant sur la procédure et le déroulement de l'entretien professionnel que sur le compte rendu de l'entretien.

1) La demande de révision :

L'agent peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de l'autorité territoriale dans les quinze jours francs suivant sa notification.

NB : ce délai ne tient pas compte du jour de la notification. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, le délai est reporté au lundi. S'il tombe un jour férié, il est reporté au lendemain.

L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de la réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

L'absence de réponse de l'autorité territoriale dans les délais vaut décision implicite de rejet.

(Circulaire NOR IOCB1021299C du 06 août 2010)

En cas de réponse favorable à l'agent :

Le compte rendu est révisé, sa version définitive est communiquée par l'autorité territoriale à l'agent qui en accuse réception.

En cas de réponse défavorable :

L'agent peut saisir la CAP (ou CCP) compétente, dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

La demande de révision interrompt le délai de recours contentieux qui est conservé et recommence à courir dans son intégralité à compter de la notification de la décision de l'administration faisant suite à l'avis de la CAP (ou CCP).

(circulaire ministérielle du 23 avril 2012)

2) Le recours de droit commun :

Le recours gracieux :

Ce recours s'exerce auprès de l'autorité territoriale dans un délai de deux mois, à compter de :

- la notification initiale du compte rendu,
- la réception de la réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision,
- la communication du compte rendu, éventuellement révisé après l'avis de la CAP (ou CCP),

Tout comme la demande de révision, le recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui est conservé et recommence à courir à compter de la date de la décision de rejet de l'administration.

(Conseil d'Etat du 28 avril 1989 n°83341)

Le recours contentieux :

Ce recours s'exerce auprès du juge administratif dans un délai de deux mois, à compter de :

- la notification initiale du compte rendu,
- la réception de la réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision,
- la communication du compte rendu, éventuellement révisé après l'avis de la CAP (ou CCP),
- de la réponse, explicite ou implicite, de rejet au recours gracieux.

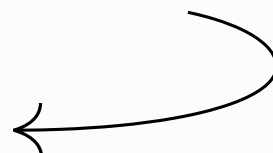
Le fonctionnaire peut introduire un recours directement auprès du juge administratif sans avoir au préalable fait de demande de révision ou de recours gracieux.

La notification du compte-rendu d'entretien professionnel, alors qu'il n'a pas été visé par l'autorité territoriale, n'est pas de nature à faire courir le délai de recours contentieux imparti au fonctionnaire pour saisir le juge de l'excès de pouvoir.

(CAA de Paris n° 21PA05129 du 08.02.2023)

Plus d'informations sur l'entretien professionnel, une étude est désormais disponible sur notre site internet :

<https://cdg66.fr/lentretien-professionnel/>



VOS INTERROGATIONS Vu ce mois ci...



Un agent à temps complet formule une demande d'exercice à temps partiel en vue de bénéficier d'une mise à la retraite progressive. Ce temps partiel est-il accordé de droit ?

Pour accéder à la retraite progressive, l'agent doit remplir 3 conditions cumulatives :

- Avoir au moins atteint l'âge de 60 ans,
- Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres (tous régimes confondus),
- Exercer à titre exclusif :
 - à temps partiel de droit ou sur autorisation de 50 à 90 % (le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive),
 - OU
 - une activité sur un ou des emploi(s) à temps non complet, dans la limite d'une quotité de travail équivalente à 90 % d'un temps complet (dans ce cas, la condition de travail à temps partiel n'est pas exigée).

Ainsi, pour un agent exerçant à temps complet (qui ne remplirait pas les conditions pour bénéficier d'un temps partiel de droit), l'exercice à temps partiel permettant de bénéficier d'une retraite progressive est soumis à l'autorisation de l'autorité territoriale au regard des nécessités de service.

Faut-il systématiquement adresser un exemplaire de tous les comptes rendus des entretiens professionnels au Centre de Gestion ?

Non. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les comptes rendus des entretiens annuels professionnels sont à transmettre au Centre de Gestion par l'agent qui souhaite saisir la CAP ou la CCP pour en demander la révision.

Qui conduit l'entretien professionnel d'un agent intercommunal (qui exerce des emplois correspondant au même grade dans plusieurs collectivités) ?

L'agent est évalué par son N+1 au sein de chaque collectivité d'affectation.

Les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

En cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités ou établissements, c'est l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier qui prend les décisions.

Quelles sont les formalités administratives préalables à la suppression d'un emploi ?

Les suppressions d'emplois relèvent de la compétence de l'organe délibérant, formalisées par une délibération. Contrairement aux créations d'emplois, les suppressions nécessitent obligatoirement l'avis préalable du comité social territorial (CST).

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du CST doit être recueilli, sur la base d'un rapport contenant les motifs de cette suppression.

Un agent titulaire du grade d'adjoint administratif peut-il, s'il est nommé au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe suite à l'obtention d'un concours, bénéficier d'une dispense de stage ?

Cela est tout à fait possible. **L'agent peut être dispensé de stage sous certaines conditions.**

En effet, le statut particulier des adjoints administratifs territoriaux prévoit la possibilité de dispenser de stage l'agent justifiant des 2 conditions cumulatives suivantes :

- Avoir la qualité de fonctionnaire titulaire antérieurement à sa nomination,
- Compter au moins 2 ans de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

La notion d'emploi de même nature se fait à l'appréciation de l'autorité territoriale. Il est tenu compte de la nature des fonctions réellement exercées par l'agent et non du grade auquel il était affilié. Cette possibilité de dispense de stage est prévue dans l'ensemble des statuts particuliers de catégorie C à l'exclusion des agents de police municipale et des gardes champêtres.

Est-il possible pour un agent de cumuler un emploi permanent de droit public et un emploi relevant du droit privé ?

Le cumul d'un emploi permanent public avec un emploi privé ne peut se faire que sous réserve :

- De respecter les garanties minimales de l'organisation du travail (art 3 du décret n° 2000-815 du 25/08/2000),
 - De la nature de l'activité,
- et
- En fonction de la quotité de travail de l'agent, soit déclarer son activité privée, soit demander l'autorisation de l'exercer à son autorité territoriale :

→ Si le temps de travail de l'emploi public permanent est inférieur ou égal à 70% d'un temps complet (soit inférieur ou égal à 24h30mn hebdomadaires) : **une déclaration à l'employeur sera suffisante.**

→ Si le temps de travail de l'emploi public permanent est supérieur à 70% d'un temps complet : **Une autorisation de l'employeur sera possible et nécessaire** pour l'agent qui souhaite exercer une activité privée salariée, uniquement dans l'un des domaines suivants :

expertise et consultation / enseignement et formation / activité à caractère sportif ou culturel / activité agricole / conjoint collaborateur / aide à domicile à un ascendant – descendant – conjoint – PACS – concubin / travaux de faible importance chez des particuliers / activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif / mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'un Etat étranger.

Une autorisation de l'employeur sera nécessaire pour l'agent qui souhaite créer une auto-entreprise dans l'un des domaines précités ou dans le domaine des services à la personne ou de la vente de biens fabriqués personnellement par l'intéressé.

Si l'activité envisagée ne relève pas de l'une des activités précitées nécessitant une autorisation de l'employeur, l'agent ne pourra l'exercer que **dans le cadre de la création d'une entreprise et sous réserve d'avoir été autorisé à exercer à temps partiel pour ce motif.**

L'agent titulaire en congé parental continue-t-il à bénéficier de ses droits à avancement ?

Le fonctionnaire titulaire en position de congé parental conserve, depuis le 7 août 2019 (loi de transformation de la fonction publique), ses droits à avancement d'échelon et de grade, dans la limite de cinq ans sur toute sa carrière. Les mêmes dispositions s'appliquent à l'agent placé en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

Toutefois, les droits à avancement de ces 2 dispositifs ne peuvent se cumuler que dans la limite totale de 5 années.

Pour rappel, les dispositions applicables avant le 7 août 2019 permettaient :

- Pour l'agent placé en congé parental de maintenir ses droits à avancement à hauteur de 100% la 1^{ère} année puis 50% les années suivantes.
- Pour l'agent placé en disponibilité pour élever un enfant, de maintenir ses droits à avancement sous réserve de justifier de l'exercice d'une activité professionnelle.

LA VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Vu ce mois ci...



L'incapacité à l'exercice de fonctions d'encadrement peut justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Cour administrative d'appel de Nantes, 4 juillet 2025, n°24NT01245

Un agent recruté avec des fonctions d'encadrement peut être licencié pour insuffisance professionnelle, notamment au regard de son manque de compétences en terme de management.

En l'espèce, M^{me} A s'est vu reprocher des pratiques managériales inadaptées (favoritisme, désobéissance aux instructions de ses supérieurs, erreurs récurrentes dans la gestion des plannings...). Si certains de ces griefs, comme le fait de désobéir aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques, sont susceptibles de constituer des fautes relevant de la procédure disciplinaire, cette circonstance n'est pas de nature à faire obstacle à ce qu'une procédure pour insuffisance professionnelle soit poursuivie à son encontre dès lors que la majorité des griefs relevés à son encontre découlent de son incapacité à exercer des fonctions d'encadrement.

Il ressort des pièces du dossier qu'à la suite des nombreux signalements, le centre hospitalier a diligenté une enquête administrative qui a confirmé un climat délétère au sein de l'équipe en lien direct avec le comportement de Mme A..., le rapport évoquant également une désorganisation du service, des conflits et des départs de professionnels, créant des difficultés quotidiennes dans le fonctionnement du service.

La cour administrative d'appel affirme que les carences reprochées à M^{me} A dans l'exercice de ses fonctions sont davantage d'ordre comportemental que technique et relatives aux compétences managériales de M^{me} A.

Résumé : Est constitutive d'insuffisance professionnelle l'incapacité d'un agent à assurer des fonctions d'encadrement, lorsqu'elle se manifeste par des pratiques managériales inadaptées, telles que le favoritisme, le dénigrement, l'agressivité, la mauvaise organisation du travail ou le refus d'obéir aux consignes de la hiérarchie.

Sanctionner l'activité privée lucrative non déclarée d'un agent en congé de maladie.

Tribunal administratif d'Orléans, 8 juillet 2025, n°2404202

Un agent auquel il est reproché d'avoir exercé une activité privée lucrative non autorisée et non déclarée à l'établissement durant un congé de maladie est fondé à contester la révocation dont il a fait l'objet en ce qu'elle est disproportionnée, dans la mesure où cette sanction ne fait pas référence à un autre motif que celui du non-respect de l'obligation d'exclusivité vis-à-vis de son employeur, alors qu'il n'est pas démontré que l'intéressé aurait tiré des revenus de cette activité.

Il incombe à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public.

Résumé : La révocation d'un agent pour avoir exercé une activité privée durant un congé de maladie constitue une sanction disproportionnée lorsqu'il n'est pas établi que cette activité lui procurait des revenus et qu'il n'est pas fait référence à un autre motif que celui du non respect de l'obligation d'exclusivité vis à vis de son employeur.

L'interdiction du maintien intégral de la rémunération pendant les trois premiers mois d'un congé de maladie.

Tribunal administratif d'Orléans, 10 septembre 2025, n°2504516

Est contraire à la législation la délibération prise par une collectivité décidant du maintien de la rémunération à 100% pendant les trois premiers mois des congés de maladie ordinaire des agents publics de la collectivité.

Dans les faits, la commune concernée entend présenter une substitution de motif en faisant valoir que la délibération dont il s'agit constitue un complément de rémunération accordé aux agents communaux au titre de la protection sociale complémentaire (PSC), laquelle peut être librement déterminée et accordée par la commune. Ce motif est également de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de ladite délibération. Le juge a prononcé la suspension de la délibération en attendant le jugement au fond.

Pour rappel, à compter du 1er mars 2025, les fonctionnaires perçoivent 90 % de leur traitement durant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire puis 50 % les neuf mois suivants. Les fonctionnaires et agents publics conservent durant ces périodes la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Résumé : Il n'appartient pas aux collectivités territoriales d'instaurer un régime de rémunération plus favorable que celui prévu par la loi. Ainsi, les délibérations prévoyant le maintien intégral du traitement des agents durant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire sont illégales, comme l'a déjà rappelé une décision du 15 juillet 2025, n° 2503735. A titre de rappel, le maintien du régime indemnitaire, dans le cadre du congé de maladie, ne peut pas dépasser 90%.

Caractériser l'insuffisance professionnelle d'un agent dans le cadre d'un refus de titularisation.

Cour administrative d'appel de Paris, 17 septembre 2025, n°24PA01742

Les lacunes persistantes reprochées à un stagiaire, consistant en des difficultés d'intégration dans le collectif de travail, de compréhension de ses missions et d'exécution des tâches qui lui étaient confiées, son manque d'autonomie, de méthode, et de connaissances, et ce, sans progrès notables au cours de sa période de stage de dix-huit mois, en dépit d'un accompagnement par ses supérieurs hiérarchiques et de révisions à la baisse de ses objectifs, peuvent justifier le refus de l'administration de le titulariser.

Résumé : Les décisions prolongeant la durée d'un stage puis prononçant la radiation des cadres ne constituent ni une sanction déguisée, ni une erreur manifeste d'appréciation, dès lors qu'est établi le constat d'une manière de servir insuffisante.

Le congé de maladie ne fait pas obstacle à l'inscription au tableau d'avancement de grade.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 septembre 2025, n°23BX01418

Un agent n'a pas été inscrit sur le tableau d'avancement pour l'année 2020 au grade d'adjudant compte tenu de son congé maladie depuis le mois de septembre 2019, lequel aurait fait obstacle à ce que sa valeur professionnelle soit appréciée. Toutefois, alors que la valeur professionnelle peut être appréciée sur la base de l'ensemble des éléments dont dispose l'employeur, en prenant notamment en compte les précédents entretiens professionnels et les propositions motivées formulées par le chef de service, le SDIS ne pouvait s'arrêter à la seule circonstance que M. C... était en congé maladie depuis le mois de septembre 2019 et qu'aucune évaluation professionnelle n'avait pu être effectuée au titre de l'année 2020 pour refuser de porter une appréciation sur sa valeur professionnelle dans le cadre des choix d'inscription au tableau d'avancement.

En vertu des dispositions l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que de l'article 30 du décret du 30 juillet 1987, relatif, notamment, au régime de congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, les fonctionnaires placés en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ne sont pas, de ce seul fait, privés du droit à être inscrits à un tableau d'avancement.

De plus, il résulte des dispositions de l'article 8 du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux que l'avancement de grade au choix est fonction de la seule valeur professionnelle des agents qui est appréciée, notamment, en prenant en compte leurs notes, les comptes rendus d'entretiens professionnels et les propositions motivées formulées par leurs chefs de service.

Résumé : Parce que la valeur professionnelle peut être appréciée en prenant en compte des notes, des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des propositions motivées formulées par les chefs de service, les agents placés en congé de maladie ne peuvent être privés du droit à être inscrits au tableau d'avancement au motif qu'aucune évaluation professionnelle n'a pu être effectuée.

La présence d'un tiers à un entretien professionnel.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 7 octobre 2025, n°23BX03179

L'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur direct du fonctionnaire à peine d'irrégularité de la procédure d'évaluation. La présence d'un tiers en qualité de simple observateur ne vicie pas la procédure lorsqu'il existe comme en l'espèce, ainsi que cela ressort des pièces du dossier, une situation conflictuelle entre le fonctionnaire et son supérieur.

M. B..., qui ne conteste pas la tension de sa relation avec le proviseur, n'apporte aucun élément de nature à établir que la présence de l'adjoint de ce dernier au cours de l'entretien d'évaluation a été de nature à le priver d'une garantie ou à exercer une influence sur le contenu du compte-rendu d'entretien. Dans ces conditions, le vice de procédure doit être écarté.

Résumé : Ce n'est que dans une situation conflictuelle entre un fonctionnaire et son supérieur que la présence d'un tiers à l'entretien d'évaluation de l'agent, en tant que simple observateur, ne porte pas atteinte à la régularité de la procédure.