

Actualités statutaires

p. 2-5

Jurisprudences

p. 6-7

Question écrite

p. 7

Focus

p. 8-9

FAQ

p. 10

Votre CDG & Vous

p. 11

N°21 – Janvier 2026



L'encadrement des séjours avec nuitées

Actualités statutaires

Augmentation du SMIC pour 2026 et versement d'une indemnité différentielle

SMIC	Indemnité différentielle
12,02 €/h (Soit 1 823,03 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires)	Versement aux agents publics rémunérés sur la base des indices majorés 366 à 370 inclus

Entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2026.

[Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025](#)

Augmentation du plafond de la Sécurité sociale pour 2026

Plafond de la Sécurité sociale (Valeurs à compter du 01/01/2026)	
Annuel	48 060 €
Trimestriel	12 015 €
Mensuel	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

[Arrêté du 22 décembre 2025](#)

[Bulletin officiel de la Sécurité sociale \(BOSS\)](#)

Cotisations patronales au 1^{er} janvier 2026

Actualisation du taux de la cotisation AT/MP

Le taux net collectif de la cotisation patronale Accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP), indépendamment des taux individuels fixés selon les sinistres, est fixé comme suit au 1^{er} janvier 2026 :

- Pour les collectivités territoriales y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social: **1,66 %** (contre 1,72 % en 2025)
- Pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales : **1,30 %** (contre 1,31 % en 2025).

Ces taux concernent les collectivités territoriales et les établissements publics dont l'effectif global est inférieur à **20 agents**. Pour les autres employeurs territoriaux, un taux individualisé est notifié par la CARSAT.

[Arrêté du 30 décembre 2025](#)

Hausse de la cotisation assurance vieillesse déplafonnée

Le taux de droit commun de la cotisation patronale Assurance vieillesse déplafonnée au régime général de sécurité sociale est porté à **2,11 %** au 1^{er} janvier 2026 (contre 2,02 % en 2025).

[Article 1^{er} du décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025](#)

Versement mobilité régional et rural (VMRR)

[Par une délibération n°2025. 1484.SP du 13 octobre 2025](#), le conseil régional de la région Nouvelle-Aquitaine a instauré le VMRR pour les employeurs privés et publics qui emploient **11 agents et plus** dans le ressort territorial régional, au taux de **0,15%**, à compter du 1^{er} janvier 2026.

La liste des communes concernées est partagée par l'URSSAF ([circulaire du 7 novembre 2025](#)).

Les conditions d'assujettissement, de détermination de l'assiette, de recouvrement et de remboursement du VMRR sont identiques à celles du versement mobilité (VM) mis en place par les EPCI.

Cette cotisation patronale s'applique à **l'ensemble des agents** (fonctionnaires du régime spécial et agents du régime général).

Pour aller plus loin : [BOSS](#)

Hausse de la cotisation CNRACL au 1^{er} janvier 2026

A compter du 1^{er} janvier 2026, le taux de contribution employeurs est de **37,65 %** (contre 34,65 % en 2025).

[Décret n°2025-86 du 30 janvier 2025](#)

Hausse des cotisations IRCANTEC au 1^{er} janvier 2026

	Part patronale	Part salariale
Tranche A	4,27 % (contre 4,20 %)	2,84 % (contre 2,80 %)
Tranche B	12,75 % (contre 12,55 %)	7,06 % (contre 6,95 %)

Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale sont concernés par cette cotisation.

[En savoir plus sur le calcul des cotisations IRCANTEC](#)

Revalorisation des indemnités d'astreinte pour les filières autres que technique

Indemnité d'astreinte	
Période d'astreinte	Taux d'indemnisation
Semaine complète	156,95 € (contre 149,48 €)
Du lundi matin au vendredi soir	48,02 € (contre 45 €)
Du vendredi soir au lundi matin	114,74 € (contre 109,28 €)
Une nuit de semaine	10,55 € (contre 10,05 €)
Un samedi	36,59 € (contre 34,85 €)
Un dimanche ou jour férié	45,55 € (contre 43,38 €)

Indemnité d'intervention	
Période d'intervention pendant une astreinte	Taux horaire d'indemnisation
Un jour de semaine	16,80 € (contre 16 €)
Une nuit	25,20 € (contre 24 €)
Un samedi	21 € (contre 20 €)
Un dimanche ou un jour férié	33,60 € (contre 32 €)

Entrée en vigueur : le 1^{er} décembre 2025.

[Arrêté du 12 décembre 2025](#)

PSC : Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance

La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 a pour objectif principal de renforcer et structurer la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics territoriaux en **généralisant les contrats collectifs obligatoires** et en **sécurisant les garanties sociales** dont bénéficient ces agents.

Elle vise notamment à :

- Transposer dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), le **volet prévoyance** (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès) de l'[accord collectif national du 11 juillet 2023](#), en donnant un cadre législatif stable à la PSC ;
- Rendre obligatoires des contrats collectifs de prévoyance pour tous les agents territoriaux, avec une participation minimale de l'employeur à la cotisation (**au moins 50 %**) ;
- Améliorer la couverture sociale en matière de prévoyance et interdire certains refus de prise en charge, par exemple liés à des **pathologies antérieures**.

Entrée en vigueur :

Au 23 décembre 2025	Entrée en vigueur de la loi
Aucune convention de participation	A compter du 1 ^{er} janvier 2029
Convention en cours avec terme antérieur au 1 ^{er} janvier 2029	A compter du terme de cette convention
Convention en cours avec terme postérieur au 1 ^{er} janvier 2029	La convention en cours doit être mise en conformité avec les nouvelles modalités, dans le respect du code de la commande publique

[Loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025](#)

5 jours maximum d'absence accordés aux agents engagés dans une procédure d'adoption

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément ([article L.1225-16 du Code du Travail](#)).

Le décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 fixe le nombre maximal d'autorisations d'absence à 5 par procédure d'agrément.

Ces dispositions s'appliquent également à la fonction publique ([article L.622-1 du CGFP](#)).

Entré en vigueur : le 2 janvier 2026, pour toute demande d'agrément déposée par un agent public à compter de cette date.

[Décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025](#)

Organisation des élections professionnelles et composition des instances de dialogue social dans la fonction publique

Le décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 vient **harmoniser et simplifier** les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique. Au titre des modifications apportées, il peut notamment être cité :

- Les **agents titulaires d'un emploi fonctionnel** exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le Comité Social Territorial (CST) est placé **ne peuvent être élus au CST en qualité de représentant du personnel** ;
- Les listes de candidats pour l'élection au CST peuvent comprendre un nombre de noms égal **au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir** (*rectification à la suite d'une erreur de codification*) ;
- Le délai pour informer le délégué de liste en cas de candidatures sur une liste reconnues inéligibles est porté à **8 jours francs** (*au lieu de 5*). Cela concerne les CST, les CAP et les CCP ;
- Le procès-verbal récapitulatif des opérations préfectorales doit mentionner le **nombre de votes blancs** et la **répartition des sièges entre les listes**. Cela concerne également les CST, CAP et CCP ;
- En cas de vacance d'un siège d'un représentant du personnel (titulaire ou suppléant) l'organisation syndicale désigne un agent éligible pour la durée du mandat restant ; à défaut, il est désormais possible de procéder à un **tirage au sort** parmi les agents relevant du périmètre de l'instance.

Entrée en vigueur : en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique le 10 décembre 2026, à l'exception de l'instauration du tirage au sort ([article R.252-26 du CGFP](#)) qui s'applique au 1^{er} janvier 2026.

[Décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025](#)

Création d'un congé supplémentaire de naissance

La loi du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé un **congé supplémentaire de naissance** s'ajoutant aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, prévu à l'article [L. 631-3 du CGFP](#).

En application de l'article [L.1225-46-2 du Code du travail](#), ce congé supplémentaire :

- Intervient, en principe, **après épuisement des droits à congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption**,
- Pour **une durée d'un mois ou deux mois, au choix de l'agent**. Le congé de deux mois peut être pris de manière fractionnée, en deux périodes d'un mois chacune.

L'article [L. 631-1 du CGFP](#) prévoit le **maintien d'une fraction du traitement de l'agent durant le congé de naissance supplémentaire**, dégressive entre le premier et le deuxième mois, laquelle ne peut être inférieure à 50% du traitement.

Des décrets d'application sont attendus pour préciser les conditions d'attributions et d'indemnisation de ce congé.

Entrée en vigueur : En application de l'article 99 X de la loi du 30 décembre 2025, ce nouveau congé devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2026, pour tout enfant né ou adopté à compter de cette date, ainsi que pour les enfants nés avant cette date mais dont la naissance était censée intervenir à compter du 1^{er} janvier 2026.

Toutefois, dans un communiqué de presse publié le 29 décembre 2025, le Gouvernement, mettant en avant des contraintes inhérentes au déploiement du nouveau dispositif, a indiqué que **ce congé ne sera matériellement accessible qu'à compter du 1^{er} juillet 2026.**

Ainsi, les parents d'un enfant né (ou devant naître) ou adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026 pourront utiliser ce congé à compter du 1^{er} juillet 2026.

[Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025](#)
[Communiqué de presse du Gouvernement](#)

Amélioration du statut des élus locaux

[La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025](#) vient créer **un véritable statut de l' élu local** et préciser les modalités d'exercice des mandats locaux.

Cette loi améliore les indemnités de fonction et les conditions d'exercice des mandats locaux, favorise l'engagement local et facilite la reconversion des élus.

Un certain nombre de dispositions intéressent directement les collectivités et établissements employant des agents publics qui sont par ailleurs élus locaux (*liste non exhaustive*) :

- Allongements de 10 à 20 jours ouvrables des **facilités de service** pour participer à une campagne électorale ([article 14](#))
- **Extension des autorisations d'absences** dont sont susceptibles de bénéficier les conseillers municipaux à raison de leurs mandats ([article 15](#))
- Possibilité de conclure avec la collectivité territoriale ou l'EPCI à fiscalité propre dont l' élu est membre une **convention** qui précise les mesures destinées à faciliter, au-delà des obligations prévues par la législation, l'exercice du mandat local ([article 17](#))
- Prise en compte lors de l'**entretien professionnel annuel** des fonctions électives de l'agent ([article 18](#))
- **Allongement de la durée du congé de formation** des élus locaux de 18 à 24 jours par mandat ([article 24](#)).

[Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#)
[Pour aller plus loin](#)

Fin de l'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires au 31 décembre 2025

La procédure de rupture conventionnelle a été instituée par [l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public recrutés en CDI ([article L. 552-1 du CGFP](#)) et, **à titre expérimental, pour les fonctionnaires**.

La loi de finances pour 2026 n'ayant, pour l'heure, pas été adoptée, **le recours à la procédure de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires n'a plus de fondement juridique, depuis le 31 décembre 2025. Elle ne doit donc pas être utilisée.**

Harmonisation des ASA

Dans une décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'État rappelle que le Premier ministre a l'obligation de prendre, dans un délai raisonnable, les mesures réglementaires nécessaires à l'application des lois.

Si la loi du 30 juin 2025 a rendu directement applicable l'ASA permettant au conjoint ou partenaire d'assister à trois examens médicaux obligatoires de grossesse, elle n'a pas fixé la liste complète des autres ASA ni leurs conditions d'octroi.

En conséquence, le Conseil d'État enjoint au Premier ministre de prendre, **dans un délai de six mois**, le décret en Conseil d'État prévu par l'article 45 de la loi du 6 août 2019 afin d'harmoniser le régime des ASA des agents publics.

[CE, 10 décembre 2025, n°503871](#)

Financement des frais de formation des apprentis par le CNFPT

Pour l'année 2026, le CNFPT prendra en charge les frais de formation (niveaux CAP à BTS) de **5 000 nouveaux contrats d'apprentis** dans les métiers territoriaux en tension.

Les employeurs publics *doivent déclarer leurs intentions de recrutement* auprès du CNFPT **entre le 19 janvier et le 20 mars 2026.**

[CNFPT](#)

Contrôle de légalité

Une circulaire du 22 décembre 2025 établit les actes devant être **prioritairement** examinés par le contrôle de légalité.

Pour la fonction publique, la circulaire liste quatre types d'actes :

- Les actes de recrutement sur des emplois fonctionnels,
- Les délibérations fixant le régime indemnitaire de ces mêmes emplois fonctionnels,
- Les actes de recrutement des collaborateurs de cabinet,
- Les délibérations de création des emplois de secrétaire général de mairie.

[Circulaire du 22 décembre 2025](#)

Jurisprudences

Temps de travail

-

Suspension de 47 délibérations ayant accordé de manière uniforme une réduction de la durée annuelle de travail

Par 47 délibérations, le conseil municipal d'une commune a décidé d'accorder six jours supplémentaires de congé à l'ensemble de ses agents, au motif de la pénibilité du travail, qu'il appartenait à l'employeur de corriger par des mesures de prévention et d'organisation du travail.

Saisi par le préfet, le juge des référés a ordonné la suspension de ces délibérations. La commune a interjeté appel de ce jugement et a demandé à la Cour administrative d'appel d'annuler cette ordonnance et de rejeter la demande du préfet.

En appel, la Cour rappelle notamment les dispositions de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 selon lesquelles l'organe délibérant d'une collectivité peut réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

En l'espèce, elle considère que les six jours supplémentaires de congé ont été accordés de manière indifférenciée à l'ensemble des agents alors qu'ils relèvent de catégories professionnelles très différentes.

Ainsi, ces délibérations octroient, de manière uniforme et non différenciée, une réduction de six jours de la durée effective totale annuelle du temps de travail, en méconnaissance des dispositions du décret du 12 juillet 2001. Leur suspension par le juge de première instance était donc justifiée.

CAA Paris, 12 décembre 2025, n°25PA05671

Régime indemnitaire

-

Pas de prime sans décision de l'assemblée délibérante fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités

Le président d'une communauté d'agglomération a procédé à la réquisition du comptable public en vue du paiement d'une prime de « 13^{ème} mois » d'un montant de 494 239,07€ pour 261 bénéficiaires. Il justifie la transmission du bordereau de paiement par une délibération qui « *approuve la pérennité de la gratification de fin d'année en faveur du personnel titulaire et non titulaire* » et « *chargeant le président de procéder chaque année à son versement avec les traitements du mois de novembre* ».

Saisie en appel d'un jugement de la chambre du contentieux de la Cour des comptes, la Cour d'appel financière rappelle que le maintien dérogatoire de primes et indemnités versées aux agents d'une collectivité avant le 28 janvier 1984 est subordonné à l'inscription des montants correspondants dans le budget de la collectivité et à l'existence d'une délibération de cette dernière, antérieure au 28 janvier 1984, fixant la nature de ces primes et indemnités, les conditions d'attribution et leur taux moyen.

Elle confirme que les agents concernés ont perçu un avantage pécuniaire injustifié, en l'absence de toute base légale, notamment d'une délibération régulièrement adoptée, permettant de fonder juridiquement l'octroi d'une prime de fin d'année.

Le président de la communauté d'agglomération a donc, à ce titre, engagé sa responsabilité propre à l'occasion de cet ordre de réquisition.

Toutefois, la Cour considère que l'intérêt personnel, direct ou indirect, que le président aurait tiré du paiement des primes irrégulières n'est pas établi. Sa condamnation au paiement d'une amende pour ce motif n'est donc pas justifiée.

Cour d'appel financière, 12 décembre 2025, n°2025-06

Jurisprudences

**Entretien
professionnel
-
La présence d'un
tiers en qualité
de simple
observateur ne
vicie pas la
procédure si une
situation
conflictuelle
existe entre
l'agent et son
supérieur**

Un attaché principal d'administration a demandé l'annulation de son compte-rendu d'entretien professionnel au motif, notamment, que la présence d'un proviseur adjoint à son entretien ne lui a pas permis d'avoir un échange direct avec son supérieur hiérarchique en toute confiance et confidentialité. En première instance, le tribunal a rejeté sa demande.

En appel, la Cour indique que si l'entretien d'évaluation des fonctionnaires doit être conduit par le supérieur hiérarchique 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, une situation conflictuelle entre le fonctionnaire et son supérieur.

L'agent, qui ne conteste pas la tension de sa relation avec le proviseur, n'apporte ainsi 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.

CAA Bordeaux, 7 octobre 2025, n°23BX03179

Cette décision a été reprise pour la Fonction Publique Territoriale dans un jugement du [TA de Montpellier, 21 novembre 2025, n°2306710](#).

Question écrite

Question :

Un service à temps partiel thérapeutique est-il susceptible d'être pris en compte pour l'octroi d'un nouveau congé de grave maladie pour les agents contractuels ?

Réponse :

Conformément à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale « *L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.* ». Le dernier alinéa de ce même article, précise que « *L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.* »

Toutefois, à l'issue de ce congé, lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité à temps plein, il peut être autorisé, sur présentation d'un certificat médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale d'un an (article 9-1 du décret n° 88-145). Ainsi, l'article 8 précité ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour raison de santé.

Par conséquent, les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie.

Pour conclure, la circulaire du 15 mai 2018 (NOR : CPAF1807455C) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « *les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérés comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie* » (point n° 5.2).

Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.

Réponse à la question écrite n°7023 publiée au JOAN du 25 novembre 2025

L'encadrement des séjours avec nuitées

Certains agents publics peuvent être amenés à exercer leurs fonctions en dehors de leur lieu de travail habituel dans le cadre de l'encadrement de **séjours avec nuitées**.



Il peut s'agir, par exemple, des agents des services scolaires et périscolaires, des veilleurs de nuit (animateurs, adjoints d'animation, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles etc.).

A l'occasion de ces séjours, l'organisation du temps de travail doit intégrer la **nécessité d'assurer une continuité** dans la prise en charge des enfants qui peut se décliner en plusieurs temps : le temps des levers, des repas, des soirées, des nuits, le temps consacré à l'enseignement et le temps réservé aux activités sportives et culturelles ([Rép. Min. n°07602 du 18 septembre 2003](#)).

Se pose la question du **décompte du temps de travail effectif et du calcul de la rémunération** de ces agents.



L'objectif de la mise en place d'une organisation de référence pour ce type d'activités est de reconnaître et de valoriser l'implication des agents qui participent à ces missions de service public, tout en respectant les garanties minimales liées au temps de travail et en assurant la pérennité des séjours, malgré les contraintes budgétaires.

La définition d'un régime d'équivalence pour la rémunération

❖ Le principe

En principe, le temps passé par un agent sur son lieu de travail, lorsqu'il est à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, est considéré comme du **temps de travail effectif** ([article 2 du décret du 25 août 2000](#)). En conséquence :

- L'agent doit être rémunéré pour chacune des heures accomplies ;
- Ces dernières sont déduites des heures de travail devant être effectivement accomplies par un agent.

Lorsque l'agent se trouve sur son lieu de travail, à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, mais sans accomplir pour autant un travail productif, les collectivités peuvent instaurer un **régime d'équivalence** ([article 8 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) ; [article 8 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)).

Ce régime consiste à prendre en compte l'existence de **périodes d'inaction** et de **périodes de travail productif**. Une pondération est alors opérée entre travail productif et travail inactif.

Elle ne concerne que la rémunération.



Les périodes d'inaction correspondent à la situation dans laquelle des obligations liées au travail sont imposées aux agents, sans qu'il y ait de travail productif (surveillance nocturne, temps de trajet...).

Le juge a considéré qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de régler l'organisation de leurs services et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables. **Dans ce cadre, ils peuvent fixer des équivalences pour la rémunération, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions** ([CE, 19 décembre 2007, n°296745](#) ; [CAA Versailles, 22 octobre 2015, n°15VE00936](#) ; [CAA Douai, 7 avril 2022, n°21DA00338](#)).



Lorsqu'un régime d'équivalence est institué, il ne préjudicie pas à la mise en œuvre, le cas échéant, des modalités d'indemnisation du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

❖ La rémunération

La jurisprudence n'exclut pas un système de **forfaitisation** tenant compte de l'absence de travail réel pendant certaines périodes ([Rép. Min. n°113245, JOAN du 17 janvier 2012](#)).

Par exemple, il a pu être considéré que les périodes d'inaction peuvent être décomptées forfaitairement, pour la rémunération de l'agent, **pour 3 heures**, comme c'est le cas pour certains services de l'Etat ([Rép. Min. n°07602, JO Sénat du 18 septembre 2003](#)).

Aussi, concernant les périodes de surveillance nocturne que peuvent être amenés à effectuer les ATSEM ou les animateurs lors des séjours avec nuitées, le juge a estimé légale la délibération prévoyant qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la base de **3 heures 30**, majorées de 50 % le week-end et les jours fériés et que les journées d'attente lors des convois seront rémunérées sur la base de 4 heures de travail effectif ([CAA Nantes, 30 juin 2009, n°09NT00098](#)).



S'agissant de l'accompagnement des enfants lors de sorties scolaires se déroulant sur une journée, le dispositif réglementaire régissant les heures supplémentaires permet, le cas échéant, d'indemniser ou de compenser tout dépassement de la durée hebdomadaire de travail.

❖ La procédure d'adoption

Les équivalences sont mises en place par **délibération**, après avis du **CST** ([article L. 253-5 du CGFP](#) ; [CAA Marseille, 18 mai 2021, n°19MA00797](#)).

À défaut de délibération, aucun régime d'équivalence ne peut être opposé aux agents. Chacune des heures de travail effectif réalisées devra donc être rémunérée ([TA Nice, 30 juin 2022, n° 2004964](#), considérant 20).

Le décompte du temps de travail effectif

❖ Le principe

Les périodes d'inaction (de nuit par exemple) **doivent être comptabilisées comme du temps de travail**, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'agent durant les gardes ([CJCE, 1^{er} décembre 2005, C-14/04, §46](#)).

Le temps de présence de l'agent est donc considéré comme du **travail effectif** au regard des prescriptions minimales du temps de travail et de repos. C'est la raison pour laquelle, il n'est tenu compte des équivalences précitées **que pour la rémunération de l'agent**. En effet, le temps de travail des agents doit être comptabilisé **dans son intégralité**, sans possibilité de pondération ([CE, 28 avril 2006, n°242727](#)).

❖ Le respect des garanties minimales de temps de travail

La répartition des différents temps sur la journée (0 heure à 24 heures) entre les personnels qui concourent à l'encadrement des séjours doit permettre d'organiser le temps de travail de chacun **dans le respect des garanties minimales** fixées par le [décret n°2000-815 du 25 août 2000](#).

En effet, les périodes d'inaction étant considérées comme du **travail effectif**, les garanties tenant au temps de repos quotidien et hebdomadaire, au temps de pause, à la durée quotidienne et hebdomadaire de travail doivent être respectées ([Rép. Min. n°07602, JO Sénat du 18 septembre 2003](#) ; [Rép. Min. n°113245, JOAN du 17 janvier 2012](#)).

Point de vigilance : se pose la question de l'effectivité du temps de repos de l'agent lorsqu'il n'a pas la possibilité de rentrer chez lui. Il est alors préconisé de mobiliser un nombre d'agents suffisant afin d'établir un roulement permettant de respecter les prescriptions minimales de temps de travail. Avec une durée maximale de travail fixé à 10 heures par jour, l'organisateur devra mobiliser au moins trois agents sur une journée de 0h à 24h.

Pour mémoire, ces prescriptions indiquent la durée maximale du travail, heures supplémentaires comprises, au-delà de laquelle les employeurs territoriaux ne peuvent faire travailler les agents.



Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'engagement éducatif (CEE) sont soumis à des dispositions spécifiques organisées par le Code de l'action sociale et des familles (CASF) et précisées par une circulaire du 11 juin 2012.

Ces garanties minimales portent notamment sur :

Libellés	Limites
Durée maximale de travail hebdomadaire effectif (heures supplémentaires comprises)	48 heures au cours d'une même semaine 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
Durée maximale du travail quotidien	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures, comprenant en principe le dimanche
Pause	20 minutes minimum de pause obligatoire dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif

Seules **deux situations** permettent de déroger à ces garanties minimales :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée, et du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés.
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial compétent.



Les séjours avec nuitées ne semblent pas constituer une « circonstance exceptionnelle » et ne peuvent ainsi permettre une dérogation aux prescriptions minimales de temps de travail.

Foire aux questions

L'application d'un régime d'astreintes ou de permanences peut-il être envisagé pour les séjours avec nuitées ?

La responsabilité de la collectivité peut-elle être engagée en cas de non-respect des garanties minimales de temps de travail ?

Une collectivité peut-elle se référer aux règles applicables aux animateurs salariés (par exemple) pour instaurer un régime d'équivalence ?

Réponse : NON

Le régime d'équivalence n'étant pas applicable au regard des prescriptions minimales de temps de travail, l'application d'un régime d'astreintes ou de permanences pourrait être envisagée.

Toutefois, le régime d'astreinte implique la **présence de l'agent à son domicile**. En effet, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ([article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)).

Or, lors d'un départ pour un séjour avec nuitée, les agents ne sont pas présents à leur domicile. Cette hypothèse semble ainsi devoir être exclue.

Les permanences correspondent à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, **un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié** ([articles 1^{er} et 2 du décret du 19 mai 2005](#)).

Dans le cadre de séjours avec nuitées, l'agent assure l'encadrement des enfants sur toute la durée du séjour et alterne du travail effectif et des périodes d'inaction, tout en restant sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Réponse : OUI

La méconnaissance des garanties en matière de durée maximale hebdomadaire de travail et de durée minimale hebdomadaire de repos, est susceptible de porter atteinte à la **sécurité et à la santé des agents** en les privant du repos auquel ils ont droit.

Elle leur cause, par elle-même, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation indépendamment des autres préjudices subis à raison de cette privation. En revanche, la méconnaissance de l'exigence relative au repos dominical n'ouvre droit qu'à la réparation des seuls préjudices que l'agent établit avoir subis ([CE, 18 juin 2024, n°463484](#)).

Ainsi, si l'employeur ne respecte pas ces garanties, sa responsabilité peut être engagée, par exemple, en cas d'accident survenu durant le séjour, s'il est démontré que ce dernier était dû à l'état de fatigue de l'agent.

Réponse : NON

Les agents de droit public recrutés par une collectivité ne sont pas soumis au Code du Travail ou à une convention collective en particulier. La collectivité n'est pas non plus tenue d'appliquer les règles minimales applicables aux salariés.

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, elle doit uniquement respecter :

- 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 ;
- Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ;
- Le décret n°2001- 623 du 12 juillet 2001.

Néanmoins, elle peut mettre en œuvre un régime d'équivalence comparable à celui applicable aux salariés de droit privé dès lors que cela ne rentre pas en contradiction avec les règles spécifiques de droit public applicables aux employeurs territoriaux.

