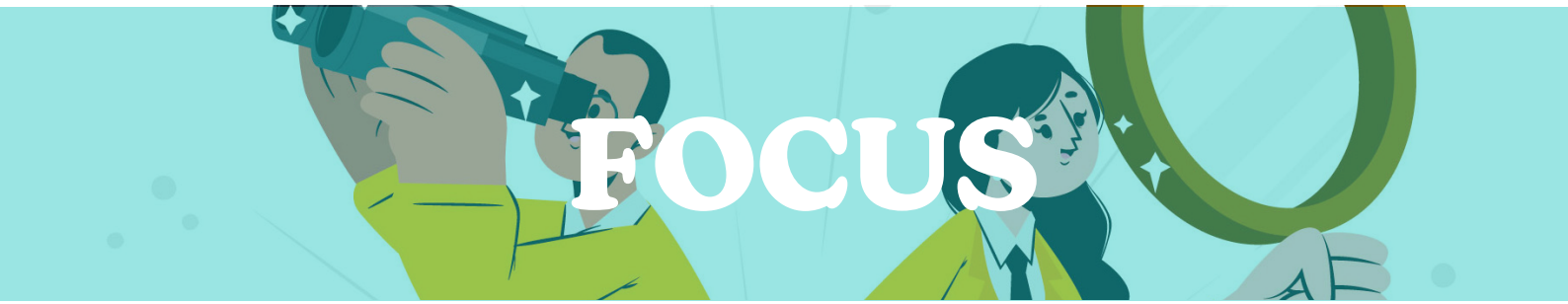
CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

FLASH Statut

N°30 - Octobre 2025



Le règlement intérieur : un levier essentiel pour le bon fonctionnement des collectivités territoriales

Aucun texte ne prévoit l'obligation de mettre en place un règlement intérieur au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ; sa mise en place est vivement conseillée afin d'organiser la vie interne d'une collectivité ou d'un établissement public, indépendamment de leur taille ou de leur effectif.

Pourquoi le mettre en place ?
Le règlement intérieur permet de :
- Définir les règles de fonctionnement applicables à l'ensemble des services,
- Préciser les droits et obligations des agents,
- Décliner de manière concrète les dispositions législatives et réglementaires,
- Organiser l'usage des locaux, du matériel, du temps de travail et des outils mis à disposition,
- Faciliter l'intégration des nouveaux arrivants,
- Clarifier les postures professionnelles au sein des équipes.

Importance d'une démarche participative
Élaboré en concertation avec les agents et les représentants du personnel, le règlement intérieur est un outil favorisant le dialogue social.

Généralement, il est constitué de deux volets :

Une partie sur les dispositions générales
C'est le socle de référence pour tous les agents. Elle contient :

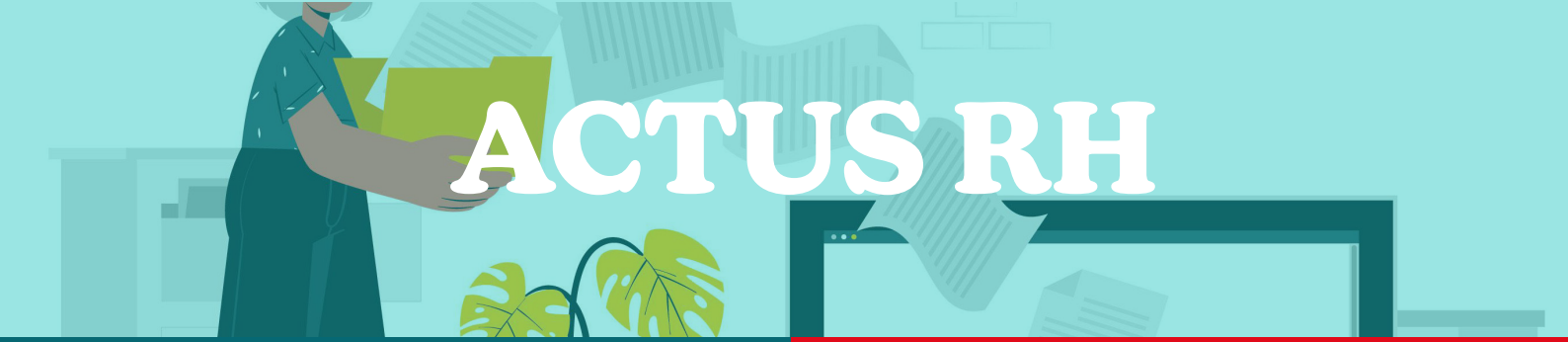
- des informations sur le recrutement,
- les horaires de travail,
- les règles relatives aux absences, aux congés,
- un rappel des droits, des obligations des agents,
- les modalités d'utilisation des équipements collectifs,
- etc.

Une partie sur l'hygiène et la sécurité qui permet de :
- anticiper les risques professionnels,
- compléter les obligations de l'employeur en matière de prévention,
- renforcer la culture de la sécurité dans les équipes,

Ce que le règlement intérieur ne doit pas contenir
- Des dispositions contraires aux lois et règlements,
- Des restrictions aux libertés individuelles ou collectives injustifiées ou disproportionnées.

Le règlement intérieur est un outil structurant. Il permet aux employeurs publics d'allier sécurité juridique, efficacité et cohésion sociale. Bien menée, sa rédaction reflète les valeurs et les spécificités de chaque collectivité.

Contact : service Instances du dialogue social, instances.dialogue.social@cdg85.fr, 02.53.33.01.47



ACTUS RH

Un agent en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée doit-il transmettre des arrêts de travail ?

Les congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée sont accordés pour raisons de santé, conformément au décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. Ils concernent les fonctionnaires temporairement dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions.

Le texte indique que l'agent en congé doit arrêter toute activité rémunérée, ce qui implique qu'il est alors en arrêt de travail.

De plus, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, un agent placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée peut reprendre ses fonctions à tout moment, sans avis préalable du Conseil médical. Par conséquent, en l'absence d'un nouvel arrêt de travail, l'agent est réputé apte à reprendre son poste.

Il est donc essentiel de demander systématiquement aux agents les prolongations de leurs arrêts de travail, afin de garantir la continuité du congé et la régularité administrative de leurs situations.

Attestation d'honorabilité : précisions importantes du ministère du Travail

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a récemment rappelé que la démarche de demande d'attestation d'honorabilité est strictement réservée aux professionnels intervenant dans les secteurs suivants :

Aide sociale à l'enfance
Modes de garde du jeune enfant (moins de 3 ans)
Par conséquent, les agents qui interviennent dans des écoles maternelles, des accueils périscolaires, des centres de loisirs ou encore dans les restaurants scolaires, ne sont pas concernés par la demande d'attestation d'honorabilité.

Plus d'informations sur le site officiel : honorabilite.social.gouv.fr

QUESTIONS RH

Forfait mobilité durable : changement de collectivité en cours d'année

Changement de collectivité en cours d'année : le forfait mobilité durable peut-il être versé ?

Lorsque l'agent a changé d'employeur en cours d'année, il dépose sa demande auprès de son dernier employeur au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait sera versé.

Le montant du forfait est déterminé au regard de l'ensemble des déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année.

Est-il nécessaire de prendre un arrêté de réintégration suite à temps partiel, congé maternité ou même congé parental ?

OUI. Que ce soit avant la fin du terme ou au terme normal du temps partiel, toute réintégration du fonctionnaire dans son emploi nécessite la prise d'un arrêté de réintégration suite à temps partiel. Il en va de même en cas de réintégration suite à temps partiel thérapeutique. Le bon suivi des carrières n'étant rendu possible que grâce à la prise d'un arrêté de réintégration, et ce même si la date de réintégration figure déjà dans l'arrêté initial de mise à temps partiel (de droit, sur autorisation, ou à temps partiel thérapeutique).

Pour rappel, la réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (par exemple l'augmentation de la quotité de temps de travail) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent, fonctionnaire ou contractuel, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Exception : la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (art. 18 décret n°2004-777 du 29 juil. 2004).

De même, à l'issue d'un congé parental, le fonctionnaire territorial est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre. Là aussi, la prise d'un arrêté de réintégration est nécessaire, et ce même si la date de fin de congé parental figurait déjà dans l'arrêté initial de placement en congé parental.

Les modèles des différents arrêtés de réintégration (suite à temps partiel, temps partiel thérapeutique, congé maternité et congé parental) sont en ligne sur le site internet de la Maison des Communes.

Qu'est-ce que l'insuffisance professionnelle ?

L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'incapacité d'un agent à remplir durablement les missions relevant de son cadre d'emplois, et ne saurait être réduite à une défaillance ponctuelle dans l'exercice de ses fonctions. Elle doit être constante ou, au moins, avoir été observée sur une période significative.

Elle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute (Conseil d'Etat, 17 mars 2004, « Provost », n°205436).

Elle ne peut pas être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent (Conseil d'Etat, 25 fév. 1972 n° 80674).

Quelques exemples d'insuffisance professionnelle (liste non exhaustive) :

Inaptitudes professionnelles : manque d'autonomie, d'anticipation, de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, d'initiative, connaissances professionnelles insuffisantes, difficultés à réaliser des tâches dans les délais impartis, lenteur, défaut d'organisation…
Inaptitudes relationnelles : manque de motivation ou d'intérêt pour le travail, manque de ponctualité ou de discrétion, difficultés à travailler en équipe, difficultés d'intégration, difficultés à respecter les consignes et à rendre compte…
L'insuffisance professionnelle doit être caractérisée par des faits précis et circonstanciés.

CAA Nantes n°22NT000661 du 25 octobre 2022 :

Une femme, cheffe de service, est licenciée pour insuffisance professionnelle. Son employeur lui reproche une incapacité managériale et organisationnelle et son impossibilité à entretenir de bonnes relations professionnelles avec ses collègues, sa hiérarchie et les partenaires extérieurs.

Le juge a confirmé cette décision en précisant que les carences managériales de la cheffe de service caractérisent une incapacité à assumer correctement ses fonctions d'encadrement et de responsable d'un service.

Les collectivités doivent-elles transmettre les conclusions administratives des expertises médicales aux agents ?

Oui. Les collectivités territoriales, lorsqu'elles diligentent une expertise médicale, doivent transmettre une copie des conclusions administratives à l'agent concerné qui a la possibilité de les contester.

Ainsi, lorsque les conclusions du ou des médecins sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le conseil médical compétent est saisi dans un délai de deux mois à compter du moment où elles sont portées à leur connaissance.

JURISPRUDENCE

Retraite d'office en cas de limite d'âge

Dès lors que l'administration constate qu'un agent est atteint par la limite d'âge, elle est tenue, sans porter une quelconque appréciation des faits de l'espèce, de prononcer sa mise à la retraite d'office pour ce motif, peut important qu'à la date d'effet de cette décision, la demande de mise à la retraite pour invalidité de l'intéressé était toujours en cours d'instruction.

CAA Marseille 23MA02379 du 01.10.2024

Pour consulter **l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents ou les replays des derniers webinaires**, RDV sur notre site internet rubrique : evenements-cdg

Besoin de nous contacter ?

conseil.statutaire@cdg85.fr
instances.dialogue.social@cdg85.fr
instances.medicales@cdg85.fr
paie@cdg85.fr
concours@cdg85.fr
emploi@cdg85.fr

CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes