



## Une ATSEM est-elle éligible en tant que parents d'élèves au sein de l'école où elle exerce ?

**NON**, l'article 3 de l'arrêté du 13 mai 1985 relatif au conseil d'école dispose que :

« Tout électeur est éligible. Si un candidat se désiste moins de huit jours francs avant l'ouverture du scrutin, il ne peut être remplacé.

*Le directeur de l'école, les maîtres qui y sont affectés ou y exerçant, les personnels chargés des fonctions de psychologue scolaire et de rééducateur, le médecin chargé du contrôle médical scolaire et l'assistante sociale, l'infirmière scolaire ainsi **que les agents spécialisés des écoles maternelles** et les aides éducateurs et les assistants d'éducation exerçant à l'école pour tout ou partie de leur service **ne sont pas éligibles.** »*

## Je dois verser la prime de précarité à un contractuel, l'indemnité des congés payés non pris rentre-t-elle dans le calcul ?

**NON**, l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris **n'entre pas** dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat. A l'inverse, l'indemnité de fin de contrat est prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

- Chemin d'accès sous notre site [espace abonnés/GRH/Index/Indemnité de précarité](#)

## Un agent demande à réintégrer la collectivité à 4 mois d'une disponibilité de droit initialement demandée pour une durée d'un an. Quelles règles de réintégration applique-t-on ?

On applique les règles relatives au retour d'une disponibilité de droit de plus de 6 mois. **C'est la demande initiale qui fait foi**, soit 1 an.

- Chemin d'accès sous notre site [espace abonnés/GRH/Index/Disponibilité](#)

## **Le temps de trajet pour se rendre en formation est-il considéré comme du temps de travail effectif et si oui, peut-il générer des heures de récupération ?**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les règles applicables en la matière.

Cependant il résulte de l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 que le temps de trajet pour se rendre à une formation est considéré comme du temps de travail effectif, si l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En ce sens, le juge administratif a précisé que le temps intégralement consacré au trajet est assimilé à du temps de travail effectif et peut donner lieu à récupération : en effet, durant ce laps de temps, l'agent est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles (CE, 13 décembre 2010, n°331658 ; CAA Marseille, 7 mai 2013, n°11MA00928 et CAA Lyon, 25 février 2021, n°20LY01646).

En revanche, si pour des raisons de confort, l'agent se rend la veille à une formation, seul le temps consacré au trajet sera considéré comme du temps de travail effectif, en application des jurisprudences précitées. La période, durant laquelle il peut vaquer librement à ses occupations personnelles, sans être à la disposition de son employeur, ne pourra pas être prise en compte comme du temps de travail effectif et ne pourra pas faire l'objet d'une récupération.

## **La collectivité doit-elle accepter la date de démission donnée par un fonctionnaire ?**

**NON**, l'agent doit obligatoirement présenter la demande écrite et la transmettre à l'autorité hiérarchique (article L551-1 du CGFP). Pour les fonctionnaires, la décision de l'autorité compétente doit être rendue dans un délai d'un mois, au-delà de cette durée l'avis est réputé être défavorable (article L551-2 du CGFP). Il appartient à la collectivité de déterminer la date à laquelle la démission sera effective, en tenant compte le cas échéant, des reliquats de congés annuels à prendre.

## **La collectivité a-t-elle l'obligation de renouveler le contrat sur un emploi permanent d'une agente alors que cette dernière est enceinte ?**

**NON**, le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale pose le droit au congé de maternité pour les contractuels.

Pour autant, le congé de maternité, ni même l'état de grossesse, ne font pas obstacles au terme de l'engagement du contrat. Il n'existe pas non plus, dans ce cas, un droit au renouvellement du contrat.

Toutefois, le juge administratif, en cas de recours, sera amené à examiner les motifs de la décision de non renouvellement :

- si le non renouvellement est lié à la grossesse de l'agent (sans que la collectivité ne puisse fournir d'autres raisons valables), cette décision sera très probablement cassée par le juge.
- si le non renouvellement est lié à des motifs indépendants de cette grossesse (suppression d'emploi, réorganisation des services, recrutement d'un fonctionnaire ou d'une personne ayant plus d'expériences...), la décision serait admissible (sous réserve de l'appréciation souveraine du juge).