CDG30

Le petit statutaire mensuel

N°68
Février 2026

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions règlementaires **p.2**

Evolution du congé de solidarité familiale et du congé d'adoption

Agrément de l'avenant du 7 juillet 2025 modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage

Modification des conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins de certains établissements

Modification des dispositions statutaires relatives au recrutement et à la formation des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

Loi de finances pour 2026

Simplification de l'action publique locale

Nouvelles dispositions concernant les indemnités de fonction des élus locaux

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut p.21

L'indemnisation des travaux effectués à l'occasion des élections

Focus p.22

La matinée d'actu du CDG

Foire aux questions p.23

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'actualité juridique de ce début d'année 2026 nous rappelle, si besoin était, que la gestion des collectivités territoriales est un exercice de haute précision (congé de solidarité familiale, congé d'adoption, assurance chômage, emplois fonctionnels de directeur des soins, dispositions statutaires relatives aux ingénieurs des SI et communication, simplification de l'action publique locale, PLF2026…).

Retrouvez dans ce nouveau numéro le programme et le lien d'inscription aux matinées d'actualité statutaires des 20 et 21 avril 2026.

Pour refléter cette dynamique d'information, de modernisation et de clarté, vous remarquerez que notre site internet change de visage. Le CDG30 fait évoluer son identité visuelle : un nouveau logotype et une charte graphique repensée pour symboliser notre ancrage gardois et notre volonté d'innovation. Plus qu'un simple changement esthétique, cette nouvelle signature réaffirme notre engagement à vos côtés : une information plus lisible, plus accessible et résolument tournée vers l'avenir de nos territoires.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Évolution du congé de solidarité familiale et du congé d'adoption

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 vient sécuriser le parcours des agents en situation de fragilité familiale (solidarité) ou de construction de la cellule familiale (adoption).

Congé de solidarité familiale

Le décret précise les modalités d'application des articles L. 633-1 à L. 633-4 du CGFP. Pour rappel, ce congé est accordé pour assister un proche dont le pronostic vital est engagé ou qui est en phase avancée/terminale d'une affection grave.

Le texte affirme explicitement que le fonctionnaire conserve son emploi (son poste de travail spécifique) pendant la durée du congé.

Si, durant l'absence de l'agent, le service est réorganisé et son emploi supprimé ou transformé (ex : suppression de poste au tableau des effectifs), le décret fixe les règles de réaffectation. L'autorité territoriale doit réaffecter l'agent prioritairement sur un emploi le plus proche possible de son ancien poste.

- Cas particulier du personnel médical - pour les personnels médicaux (souvent concernés en cas de mise à disposition ou dans les structures départementales type SDIS ou centres de santé territoriaux), le décret précise les modalités de service à temps partiel durant ce congé.

Congé d'adoption

Ce volet transpose l'article 25 de la loi n° 2022-219 du 21 février 2022 (loi visant à réformer l'adoption) au statut de la fonction publique.

Le congé peut débuter soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit dans les 7 jours précédant l'arrivée prévue.
Jusqu'à présent, la rigidité du calendrier de prise de congé pouvait être complexe pour les familles. Le décret autorise désormais le fractionnement du congé d'adoption. Les parents peuvent donc le scinder en plusieurs périodes (selon des modalités de durée minimale qui seront précisées le cas échéant par arrêté ou par la pratique administrative locale).

Le décret facilite les modalités de répartition entre les deux parents, notamment en cas de réduction de la durée de l'une des périodes si elles sont prises simultanément.

Le texte est entré en vigueur le lendemain de sa publication. Les nouvelles règles (délais et fractionnement) s'appliquent uniquement aux parents dont la demande de congé intervient *après* la date d'entrée en vigueur. Les congés en cours ou déjà demandés restent régis par les dispositions antérieures.

Agrément de l'avenant du 7 juillet 2025 modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage

L'arrêté du 18 février 2026 rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant du 7 juillet 2025 modifiant certains articles de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et l'accord d'application n° 1.

Modification des conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins de certains établissements

Le décret n° 2026-99 du 16 février 2026 modifie les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins de certains établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Il permet aux directeurs des soins détachés sur un emploi fonctionnel de conserver l'indice de leur corps d'origine s'ils y trouvent un intérêt.

Modification des dispositions statutaires relatives au recrutement et à la formation des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

Le décret n° 2026-109 du 20 février 2026 procède à la modification du statut particulier des ingénieurs des systèmes d'information et de communication pour permettre de vérifier la condition de diplôme, de titre ou de qualification au jour de la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire pour les personnes présentant le concours externe alors qu'ils ne sont pas encore titulaires du diplôme, titre ou qualification requis.

En outre, ce texte réduit à 3 années, la durée de services publics nécessaire aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics, militaires, magistrats prévue par le statut particulier pour pouvoir s'inscrire au concours interne d'accès au corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

Il allonge la durée de validité de l'attestation certifiant du suivi de la totalité des modules et de la réussite aux épreuves d'évaluation des connaissances du cycle supérieur de formation prévu pour l'avancement au grade d'ingénieur hors classe des systèmes d'information et de communication.

Enfin, ce texte astreint les fonctionnaires détachés ou directement intégrés dans le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication aux obligations de formation prévues au deuxième alinéa de l'article 7 du décret particulier des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

Par ailleurs, l'arrêté du 20 février 2026 modifie l'arrêté du 10 juin 2015 relatif à la formation statutaire des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.
Cet arrêté précise que les ingénieurs des systèmes d'information et de communication stagiaires sont tenus de suivre des formations couvrant les thématiques suivantes :

- Cadre institutionnel et réglementaire ;
- Gestion des ressources humaines et management ;
- Finances et commandes publiques ;
- Sécurité et protection des données ;
- Gestion de projet et innovation technologique.

Il précise également que la durée de validité de ce cycle supérieur de formation est de 5 ans. Celle-ci est prolongée des périodes de congé liées à l'arrivée d'un enfant, congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale ; ainsi que de la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de douze ans et pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne dont a bénéficié l'agent et au cours desquelles l'intéressé n'a pas suivi le cycle supérieur de formation.

Loi de finances pour 2026

La loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 prévoit deux mesures applicables à la fonction publique territoriale :

- La pérennisation du dispositif de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires à compter du 21 février 2026 (article L550-1 du CGFP). Pour les agents contractuels le dispositif de rupture conventionnelle applicable aux contractuels est également codifié dans le CGFP à l'article L552-5.
- L'allongement de la durée totale possible du congé pathologique prénatal accordé aux femmes enceintes de 14 à 21 jours à compter du 1er mars 2026 (article L.631-3 du CGFP).

Simplification de l'action publique locale

Les décrets n° 2026-117 et n° 2026-118 du 20 février 2026 apportent des mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements.

Pour ce qui concerne la fonction publique, le décret n° 2026-118 modifie l'article D. 311-4 du CGFP en ce qu'il supprime l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude bénéficiant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public.

Nouvelles dispositions concernant les indemnités de fonction des élus locaux

La DGCL a publié le 9 février 2026 une instruction relative à l'application des nouvelles dispositions concernant les indemnités de fonction des élus locaux issues de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local.

Cette instruction est complétée de deux annexes :

- Annexe 1 relative aux montants plafonds des indemnités des élus locaux pour 2026 ;
- Annexe 2 relative aux mesures phares de loi du 22 décembre 2025.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Nancy, 27 janvier 2026, requête n° 25NC00756 / Révocation pour absences irrégulières

Un policier municipal conteste sa révocation prononcée en raison de l'utilisation de faux certificats médicaux afin d'obtenir des autorisations spéciales d'absence liées à l'état de santé de sa fille. Il est ensuite reproché à l'agent d'avoir établi une fausse déclaration afin d'obtenir un repos compensateur non du. Il est constaté que l'agent de police a régulièrement quitté son service de manière anticipée ou est arrivé tardivement sur son lieu de travail. La révocation est, pour ces motifs, confirmée.

Cour administrative d'appel de Nancy, 27 janvier 2026, requête n° 23NC02580 / Reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie ayant conduit au décès d'un agent

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Il appartient au juge d'apprécier si les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée.

En l'espèce, la conjointe d'un adjoint technique décédé en 2016 demande la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie l'ayant emporté. A la suite du refus du Maire, l'épouse saisit la juridiction administrative. Le TA annule la décision de refus de reconnaissance d'imputabilité au service de la maladie. La commune conteste ce jugement.

Il ressort des pièces du dossier que l'agent décédé a régulièrement pratiqué des épandages de pesticides chaque année pour des volumes annuels estimés entre trente et quarante litres. Le rapport d'expertise du 25 février 2021 rendu à la demande de la commission de réforme, ainsi que le rapport d'expertise remis au tribunal le 27 février 2023, relèvent que la littérature scientifique admet la corrélation entre la pathologie du défunt et la manipulation de plusieurs pesticides parmi lesquels figurent certains de ceux qu'il a utilisés. Le second rapport précise ensuite que, malgré les courtes périodes au cours desquelles il a pratiqué des épandages chaque année, les produits utilisés de façon concomitante peuvent développer une action synergique d'une part et présentent une forte rémanence d'autre part.

Par ailleurs, il apparaît que les agents communaux ne bénéficiaient pas d'équipements de protection adéquats, qu'ils n'ont été informés sur les risques liés à l'utilisation des pesticides qu'en 2005, 2012 et 2014 et que les produits utilisés n'étaient pas conditionnés selon des modalités permettant de préserver la santé des agents.
La CAA confirme le jugement du TA. Le refus d'imputabilité est annulé.

Cour administrative d'appel de Lyon, 22 janvier 2026, requête n° 24LY01551 / Dénonciation anticipée d'une PPR pour non-respect des obligations visées dans la convention

Dans cette affaire, le président d'un centre de gestion a dénoncé par anticipation la convention tripartite de période de préparation au reclassement aux motifs que l'agent qui en bénéficiait n'a pas respecté les obligations visées dans cette convention.
La requérante a fait état de sa volonté d'occuper uniquement un poste d'agent administratif en excluant d'autres fonctions pour lesquels elle aurait eu la nécessité de se former. Cette dernière a adopté une posture peu constructive dans la mise en œuvre de la convention et a constamment critiqué ou remis en cause les actions proposées. A ce titre, la CAA confirme la décision du président du CDG et rejette l'appel de l'agente.

Cour administrative d'appel de Lyon, 7 janvier 2026, requête n°23LY03029 / Rupture de confiance qui justifie la révocation d'une secrétaire générale de mairie

Cet arrêt confirme la sanction de la révocation a été infligée à une secrétaire aux motifs qu'elle avait usé de ses fonctions de secrétaire de mairie pour manipuler sa situation statutaire et obtenir des avancements irréguliers, pour bénéficier d'un régime indemnitaire indu et pour faire l'acquisition aux frais de la commune d'un lave-linge utilisé à des fins personnelles.
La décision en litige relève que ces faits de falsification de documents administratifs et de manipulation de situation statuaire ainsi que leur dissimulation sont constitutifs de manquements à ses obligations de probité, d'intégrité et de dignité et portent atteinte au principe d'obéissance hiérarchique par défaut de loyauté dans l'exercice de ses fonctions, outre qu'ils sont également de nature à porter atteinte à la considération de la commune et à son image.
Il est jugé que la sanction de la révocation infligée à l'agente ne présente, eu égard à la gravité des faits mentionnés, à leur réitération et à la nature des fonctions de secrétaire de mairie exercées depuis de nombreuses années par l'intéressée, qui justifiait la confiance que lui a témoignée l'autorité municipale, aucun caractère disproportionné. La révocation est confirmée.

Conseil d'État, 3 février 2026, requête n°495187 / Le fonctionnaire qui a été placé, à titre provisoire, en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé de maladie et auquel, après examen de la contestation sur son aptitude à la reprise, un poste est assigné en vue de celle-ci, doit être regardé comme se trouvant encore à l'expiration de son congé de maladie

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie ordinaire, est déclaré apte à reprendre ses fonctions, doit reprendre celles-ci sur le poste qui lui est assigné. Toutefois, si l'avis du comité médical départemental sur l'aptitude à la reprise de l'agent qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire est contesté devant le comité médical supérieur, il appartient à l'employeur, qui ne peut légalement lui accorder de congé de maladie ordinaire au-delà d'une période d'un an, de prendre une décision provisoire pour le placer dans l'une des

positions prévues par son statut, sous réserve de régularisation ultérieure au vu de l'avis du comité médical supérieur.

Le fonctionnaire qui a ainsi été placé, à titre provisoire, en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé de maladie et auquel, après examen de la contestation sur son aptitude à la reprise, un poste est assigné en vue de celle-ci, doit être regardé comme se trouvant encore à l'expiration de son congé de maladie au sens des dispositions du dernier alinéa de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987.

Après avoir épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire une agente a été placée en disponibilité d'office à titre provisoire après examen de la contestation sur son aptitude à la reprise.
Toutefois, celle-ci ne pouvait plus être regardée comme se trouvant encore à l'expiration de son congé de maladie, au sens des dispositions du décret du 30 juillet 1987, qui prévoient notamment que le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné, peut être licencié après avis de la CAP.

L'agent qui avait été placée en disponibilité d'office pour raison de santé ne pouvait être licenciée qu'après avoir refusé successivement trois postes. Faute qu'il ait été procédé à ces trois propositions, le licenciement de l'agente est annulé par le juge administratif.

Conseil d'État, 3 février 2026, requête n°498796 / Une date de licenciement ne tenant pas compte du délai pour poser les congés et RTT n'entache pas d'illégalité la décision

Un collaborateur conteste son licenciement prononcé au motif de la rupture du lien de confiance avec les élus du groupe politique qu'il servait.
La circonstance que la date de fin de contrat fixée par la décision de licenciement d'un agent contractuel ne permet pas à celui-ci de bénéficier de tous les jours de réduction de temps de travail (RTT) et de congés auxquels il peut prétendre est sans incidence sur la légalité de cette décision, et ouvre seulement à l'intéressé un droit à indemnité.
Le recours de l'agent est donc rejeté.

Cour administrative d'appel de Lyon, 4 février 2026, requête n°24LY01290 / Appréciation du niveau de la réparation due dans le cadre d'une reconnaissance d'une rechute de maladie professionnelle

Les dispositions qui instituent, en faveur des fonctionnaires victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles, une rente viagère d'invalidité en cas de mise à la retraite et une allocation temporaire d'invalidité en cas de maintien en activité doivent être regardées comme ayant pour objet de réparer les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par un accident de service ou une maladie professionnelle.

En l'espèce, un agent technique (admis en retraite pour invalidité) a été reclassé sur un emploi administratif afin de le soustraire à l'exposition aux micro-organismes responsables de sa pathologie. Il a été de nouveau exposé aux allergènes responsables de sa pathologie. Il résulte de l'instruction que l'agent qui ne pouvait, eu égard à ses antécédents, ignorer les risques de rechute et avait été informé par son médecin pneumologue de ce que son hyperréactivité bronchique pouvait se majorer lors des phases d'exposition, avec recommandation de ne plus s'exposer à cet environnement professionnel, n'a pas alerté le médecin de prévention de cette

nouvelle exposition à des pneumallergènes dans le cadre de son activité professionnelle ni davantage prévenu sa hiérarchie.
Cette imprudence fautive de l'agent a, été de nature à atténuer la responsabilité de son employeur dans des proportions qu'il y a lieu de maintenir à hauteur de 20 % des préjudices subis par l'intéressé en lien avec sa rechute.
Il résulte de cela que l'employeur n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué, le tribunal l'a condamnée à verser à l'agent la somme totale de 46 080 euros, et d'autre part, que l'agent n'est pas fondé, à demander une indemnisation plus importante.

Cour administrative d'appel de Nancy, 17 février 2026, requête n° 23NC02497 / La procédure de décharge de fonctions est réservée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel

Un attaché territorial assurant les fonctions de DGS, dont le comportement a été considéré comme inadapté par le maire, qui a engagé la procédure de décharge de fonctions prévue par l'article L. 544-1 du CGCT, conteste cette décision. Le TA ayant annulé la décision du Maire, cette dernière interjette appel.

Cet agent a été nommé par voie de mutation en qualité d'attaché territorial même si la fiche de poste était intitulée " directeur général des services " et l'organigramme de la commune mentionnait l'agent en qualité de DGS. De plus, l'agent était rémunéré sur la base de la grille indiciaire des attachés territoriaux et non sur la base de la grille des DGS.
Alors même que l'agent assurait les mêmes fonctions qu'un DGS, il doit être regardé comme ayant été nommé par voie de mutation en tant qu'attaché territorial occupant un emploi de direction de la commune et non détaché sur un emploi fonctionnel au sens de l'article L. 544-1 du code général de la fonction publique. En conséquence, dès lors qu'il n'occupait pas un emploi fonctionnel, la commune ne pouvait mettre en œuvre la procédure prévue à l'article L. 544-1 du code général de la fonction publique afin de mettre fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel.

Conseil d'État, 24 février 2026, requête n° 508563 / Le bénéfice du recul de la limite d'âge est de droit lorsque les conditions qu'elles prévoient sont remplies

Le recul de la limite d'âge prévu par les dispositions de l'article L. 556-2 du code général de la fonction publique est de droit pour le fonctionnaire qui remplit les conditions qu'elles prévoient, lesquelles ne peuvent être appréciées qu'à la date à laquelle ce fonctionnaire atteint la limite d'âge statutaire. Il s'en déduit que, lorsque ces conditions sont remplies, la survenance de la limite d'âge statutaire n'entraîne pas la rupture du lien avec le service, sans qu'ait d'incidence à cet égard l'absence de demande préalable du fonctionnaire tendant au bénéfice du recul de la limite d'âge.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 3 février 2026 à la question n° 1468 de M. Julien Rancoule / Reconnaissance du statut des forestiers-sapeurs et rattachement aux SDIS

Les forestiers-sapeurs interviennent notamment en prévention des risques d'incendie en entretenant les infrastructures de défense des forêts et en facilitant l'accès des services de sécurité civile aux zones forestières. Ils participent activement à la diminution du risque incendie, mais aussi aux missions d'appui aux personnes victimes d'inondation, dans un contexte de changement climatique. L'emploi de sapeur-forestier relève du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux prévu par le décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006. Ces derniers sont chargés d'intervenir dans différents secteurs d'activité, comme le bâtiment, les travaux publics, la voirie et les réseaux divers ou encore les espaces naturels et les espaces verts (article 3 du décret). Parmi les missions des adjoints techniques territoriaux, figurent les travaux d'entretien du réseau routier départemental (article 4 alinéa 4 du décret précité), soit, notamment, l'entretien d'ouvrages classés "défense des forêts contre les incendies" (DFCI), ce qui correspond aux fonctions exercées par les forestiers-sapeurs.

Les forestiers-sapeurs ne représentant que 800 agents sur tout le territoire. Ce faible nombre d'agents ne peut justifier la création d'un cadre d'emplois et serait pénalisant pour ces agents. En effet, créer un cadre d'emplois dédié, pour un effectif réduit, limiterait les forestiers-sapeurs dans leurs possibilités de promotion et de mobilité. Leur appartenance au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, qui comporte deux grades d'avancement, leur offre à l'inverse des perspectives de carrière. Cette appartenance à ce cadre d'emplois constitue également pour les départements un levier sur la rémunération par le biais d'un régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qu'ils peuvent instaurer par délibération. Ce régime est composé de deux parts (l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) dont le plafond s'élève à 12 600 euros. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé la création d'un statut spécifique des forestiers-sapeurs. Enfin, il convient de rappeler que si les forestiers-sapeurs jouent un rôle essentiel et indispensable dans la protection des forêts et des espaces naturels, mission du département distincte de celle des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), les sapeurs-pompiers professionnels sont les seuls fonctionnaires territoriaux chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. La coordination de la DFCI relève par ailleurs de l'Office National des Forêts (ONF) et implique les différents acteurs publics concernés (communes, département, DDTM, SDIS). Pour ces raisons, il n'est donc pas envisagé de rattacher les forestiers-sapeurs du département aux SDIS.

Réponse en date du 3 février 2026 à la question n° 6004 de M. Guillaume Bigot / Statut et conditions de travail des gardes champêtres

Le Gouvernement a revalorisé la carrière et la rémunération des gardes champêtres (décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres). Ainsi, depuis le 1er avril 2024, leur carrière est alignée sur celle des agents de

police municipale. Ils relèvent désormais de l'échelle de rémunération dite C+, là où auparavant ils relevaient de l'échelle de rémunération C3.

L'indice terminal du grade culmine désormais au même niveau que celui du premier grade de la catégorie B, soit un gain de 30 points d'indice majorés en fin de grade. Par ailleurs, les gardes champêtres faisant partie de la filière « police municipale », ils peuvent accéder au grade de chef de service de police municipale, en catégorie B, par concours interne dès lors qu'ils ont atteint au moins 4 ans de services effectifs au 1er janvier de l'année du concours, ou par concours externe si le candidat possède un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent. Ils peuvent également accéder à ce grade par la voie de la promotion interne, s'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, après examen professionnel. Par la suite, ils peuvent accéder au grade de directeur de police municipale, en catégorie A, par concours interne ou par la voie de la promotion interne. Au plan indemnitaire, en application de l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire qui leur est propre, dont les modalités et les taux sont fixés par décret.

Alors que l'ancien régime indemnitaire se caractérisait par une structure complexe et rigide ne favorisant pas leurs parcours de carrière, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer ce régime, tout en le simplifiant, en lien avec les organisations syndicales et les représentants des associations d'élus concernées. Ainsi, le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 a créé une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), composée d'une part fixe assise sur le traitement indiciaire des agents et d'une part variable liée à l'engagement professionnel et la manière de servir. Les taux et montants maximums de ces deux parts de l'ISFE sont par ailleurs réévalués de manière significative afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires concernés de bénéficier d'une revalorisation salariale. Pour les gardes champêtres, le pourcentage de la première part de l'ISFE peut atteindre jusqu'à 30 % de leur traitement indiciaire et la part variable peut être fixée dans la limite d'un montant maximum de 5 000 euros annuels bruts. S'agissant du volet retraite de ce cadre d'emplois, contrairement aux agents des grades de gardien-brigadier et brigadier-chef principal de la police municipale, les gardes champêtres ne bénéficient pas de la catégorie dite active, permettant un départ anticipé de cinq années à la retraite par rapport aux agents de catégorie sédentaire, sous réserve d'avoir exercé au moins 17 ans dans des emplois classés en catégorie active. Une évolution des emplois classés en catégorie active ne pourrait se faire que dans le cadre d'une réflexion globale sur la pénibilité des métiers et nécessiterait de modifier l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 relatif au classement en catégorie active de certains emplois des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. S'agissant de la formation des gardes champêtres, le Gouvernement est favorable à un alignement sur le niveau d'exigence requis pour les policiers municipaux.

En ce sens, le projet de loi relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres, soumis pour avis aux différentes instances compétentes et présenté en Conseil des ministres le 29 octobre dernier, prévoit de renforcer le régime de la formation professionnelle des gardes champêtres et l'aligne sur le dispositif rénové des policiers municipaux (trois catégories de formation, mécanisme de dispense, dispositif de remboursement entre collectivités en cas de mobilité, etc.) S'agissant de l'accès aux différents fichiers de police, il peut être rappelé que les traitements de données à caractère personnel sont encadrés par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, sous le contrôle de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Dans sa décision n° 2012-652 DC du 22 mars 2012 sur la loi relative à la protection de l'identité, le Conseil constitutionnel a rappelé que « la collecte, l'enregistrement, la conservation, la consultation et la communication de données à caractère

personnel doivent être justifiés par un motif d'intérêt général et mis en œuvre de manière adéquate et proportionnée » à l'objectif recherché. Une personne ou une autorité ne peut donc légalement consulter un fichier que si cette consultation est nécessaire et proportionnée à raison de ses attributions. Pour l'exercice de leurs compétences quant à un certain nombre d'infractions au code de la route, conformément aux articles R. 330-2 et R. 225-5 du même code, les gardes champêtres peuvent avoir accès au système d'information des véhicules (SIV) et au système national des permis de conduire (SNPC).
N'étant pas compétents pour rechercher l'infraction délictuelle de défaut d'assurance, les gardes champêtres n'ont pas accès au fichier des véhicules assurés. A ce titre, il peut être précisé que le projet de loi susmentionné prévoit également que soit créé un registre national tenu par le ministère de l'Intérieur, pour centraliser les informations relatives aux agréments. La création de cette base est le point de départ d'un grand projet de transformation numérique, pour faciliter les démarches des collectivités et des agents, de façon entièrement dématérialisée. Le suivi ainsi instauré permettra à terme de remplir les conditions d'une authentification forte des policiers municipaux et des gardes champêtres, préalable indispensable pour un accès sécurisé aux fichiers en mobilité. Cette mesure offrira la possibilité d'exploiter pleinement les ressources offertes par le Réseau Radio du Futur. S'agissant des véhicules des gardes champêtres, à compter sur 1er janvier 2026, ils bénéficieront d'une sérigraphie normée et standardisée au niveau national. Toutefois, ils ne sont pas reconnus en tant que véhicules d'intérêt général prioritaires, au sens de l'article R. 311-1 du Code de la route. La qualité de véhicule d'intérêt général répond à des nécessités opérationnelles absolues dans le cadre d'interventions urgentes. Elle octroie à ce titre aux véhicules concernés des prérogatives, notamment en matière de priorité de passage et de dépassement des vitesses maximales autorisées. La liste des véhicules bénéficiant de ce régime doit être définie de manière très limitative afin de ne pas favoriser une multiplication de ces derniers sur le domaine public routier, qui serait de nature à affaiblir l'efficacité des dispositions du Code de la route et à favoriser des situations dangereuses. Les gardes champêtres ont été associés aux travaux du Beauvau des polices municipales et font l'objet de plusieurs dispositions spécifiques dans le projet de loi susmentionné. Le Gouvernement est ainsi pleinement attentif à l'ensemble de la filière « police municipale » dont font partie les gardes champêtres.

Réponse en date du 3 février 2026 à la question n° 7007 de Mme. Christelle D'Intorni / Extension du pouvoir de police des gardes nature

Les gardes nature sont des acteurs importants du respect au quotidien de l'environnement de proximité des concitoyens. Ils peuvent répondre au statut des gardes particuliers, qui couvre un grand nombre de types d'emplois. Leurs attributions ont été pensées pour être proportionnées aux types d'atteintes à l'environnement qu'ils sont amenés à constater, dans le respect du cadre institutionnel donné par le code pénal et rappelé par le Conseil Constitutionnel. En effet, les limites principales à leurs prérogatives posées par le code pénal, interdisent de conférer des pouvoirs généraux d'enquête à des agents qui ne sont pas placés sous le contrôle direct et effectif de l'autorité judiciaire. Ainsi, il ne peut leur être confié des attributions en matière de constatation d'infractions qui toucheraient à l'ordre public, domaine qui doit rester de la compétence propre des autorités en charge de le faire respecter, qu'elles soient municipales ou nationales. L'extension de compétence des gardes nature en matière d'atteintes à l'environnement nécessiterait des évolutions législatives ou réglementaires de natures judiciaires. La voie privilégiée à ce jour est de mobiliser pleinement les moyens en faveur de la coordination au quotidien de tous les acteurs de la protection de l'environnement existants, qu'ils relèvent des collectivités territoriales, de l'Etat ou de ses établissements publics. Le

Gouvernement travaille, par ailleurs, au renforcement des attributions des gardes-champêtres et des polices municipales.

Réponse en date du 3 février 2026 à la question n° 6082 de Mme. Sandra Delannoy / Quelles solutions face au manque de secrétaires de mairie ?

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, particulièrement en zone rurale. Les fonctions de secrétaire de mairie peuvent être exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C). Elles relèvent de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en voie d'extinction), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs, chacun doté d'une grille indiciaire propre. Dans un souci de reconnaissance de l'exigence de ces fonctions, le Gouvernement a souhaité revaloriser leur rémunération, en doublant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 a ainsi porté le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents de 15 à 30.

Le Gouvernement a soutenu la proposition de loi ayant donné lieu à la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et élaboré les décrets d'application qui ont été publiés le 17 juillet 2024, ainsi qu'une instruction du 18 octobre 2024 précisant les modalités de sa mise en œuvre. Cette réforme consacre cette fonction, renommée secrétaire général de mairie, avec un recrutement a minima en catégorie B à compter du 1er janvier 2028.

Elle crée deux nouvelles voies de promotion interne dérogatoires et non contingentées de catégorie C en catégorie B. Le premier dispositif temporaire jusqu'au 31 décembre 2027, qui s'appuie sur un « plan de requalification », est destiné aux secrétaires généraux de mairie ayant au moins quatre années d'exercice dans ces fonctions.
Le second dit de la « formation-promotion » est à l'inverse pérenne et s'adresse aux agents souhaitant devenir secrétaire général de mairie. L'un comme l'autre concernent les grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe (C2) et de 1ère classe (C3) qui peuvent être promus dans le grade de rédacteur territorial (B1).

La réforme prévoit, en outre, pour tous les secrétaires généraux de mairie, un dispositif d'avantage spécifique d'ancienneté dans la carrière selon la durée d'exercice des fonctions. Une première bonification d'ancienneté, automatique de 6 mois, est octroyée au terme de chaque période de huit ans de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie.
Une deuxième bonification d'ancienneté, facultative sur décision de l'employeur, est d'une durée d'un à trois mois selon la valeur professionnelle de l'agent et sur décision de l'employeur. Elle peut être accordée au terme de chaque période de trois ans de service dans ces fonctions. Ces deux dispositifs sont cumulables.

De plus, la réforme améliore l'accompagnement des secrétaires généraux de mairie en créant une formation spécifique au premier emploi, et en instaurant pour les centres de gestion une nouvelle mission d'animation du réseau de ces agents. Enfin, la loi étend la possibilité pour les communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants de recruter des agents contractuels sur des postes de secrétaire général de mairie à temps complet, alors que cela n'était possible qu'en dessous de 1000 habitants auparavant. Par ailleurs, l'ensemble des quatre cadres d'emplois sont éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé s'élève à 42 600 euros bruts pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie, 19 860

euros bruts pour les rédacteurs territoriaux et 12 600 euros bruts pour les adjoints administratifs territoriaux. Les employeurs territoriaux disposent ainsi de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et de renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État résultant de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique.
En outre, le statut particulier des attachés territoriaux a été modifié par le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025. Une voie spécifique de promotion interne à la catégorie A au bénéfice des secrétaires généraux de mairie de catégorie B a été créée. Dorénavant, les secrétaires généraux de mairie de catégorie B peuvent bénéficier d'une promotion en catégorie A dès quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions, contre cinq ans pour les autres agents de catégorie B.

Enfin, si la commune rencontre des difficultés de recrutement, outre le recours aux contractuels ou les possibilités de coopérations locales, elle peut aussi faire appel au centre de gestion de leur département pour que celui-ci mette à disposition des agents en application de sa mission facultative prévue à l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique.

Réponse en date du 3 février 2026 à la question n° 4466 de M. Pierrick Courbon / Inspecteurs de salubrité au sein des collectivités locales

L'article R. 1312-1 du Code de la santé publique (CSP) détermine les agents des collectivités territoriales pouvant être habilités par le préfet à constater des infractions pénales dans le champ de la santé environnementale, notamment en matière de salubrité des habitations. Son premier alinéa liste les corps d'agents titulaires de la fonction publique territoriale concernés, relevant uniquement des filières médico-sociale et technique, tandis que son second alinéa ouvre la possibilité d'habiliter également des agents contractuels disposant d'une expérience professionnelle sur des fonctions analogues.

Ce cadre réglementaire, qui vise à garantir la compétence des agents habilités, présente toutefois les limites suivantes. D'une part, ces dispositions excluent la possibilité d'habiliter des agents titulaires de la filière administrative, qui sous réserve de bénéficier d'une formation et d'une expérience professionnelle suffisantes dans le domaine de la santé environnementale et de la salubrité des habitations, pourraient être mobilisés sur ces missions faisant appel à une forte dimension juridique. D'autre part, la condition tenant uniquement à l'exercice « depuis plus de six mois des fonctions administratives et techniques analogues à celles des fonctionnaires mentionnés au premier alinéa », ne paraît pas suffisamment précise pour garantir une compétence adéquate des agents contractuels concernés, en particulier au regard des conditions beaucoup plus strictes de désignation des agents des Agences régionales de santé (ARS) ne relevant pas des corps listés à l'article L. 1421-1 du CSP, également compétents pour contrôler la salubrité des habitations mais devant notamment au préalable avoir « suivi une formation d'au moins 120 heures dispensée conjointement par l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) et par l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale et sanctionnée par un examen organisé par l'EHESP » (article R. 1435-15 du CSP).

Depuis 2010 (Décret n° 2010-344 du 31 mars 2010), l'habilitation en la matière a été ouverte aux agents contractuels à la condition qu'ils exercent les mêmes missions que les fonctionnaires des corps et cadres d'emplois exhaustivement énumérés. Ce ne sont donc pas tous les contractuels qui peuvent exercer ces missions spécifiques. Ainsi le contractuel doit avoir été recruté sur des missions autres que celles d'un agent administratif et justifier le cas échéant des qualifications lui permettant d'exercer les mêmes missions que les membres des corps et cadres d'emplois listés. L'article R 1312-1 reste néanmoins sujet à interprétations. Même dans cette interprétation

stricte qui exigerait une qualification adéquate de l'agent administratif contractuel, mais qui ne pourrait permettre d'habiliter un agent administratif titulaire qui aurait les mêmes qualification, l'article crée une inégalité d'accès à l'habilitation entre agents contractuels et titulaires de la filière administrative des collectivités territoriales ainsi qu'entre agents des ARS et des collectivités territoriales. Cela accentue les difficultés des services de l'Etat et des collectivités territoriales à mobiliser en nombre suffisant des agents de contrôle compétents pour l'exercice de ces missions essentielles à la protection de la santé publique, en particulier des populations les plus fragiles confrontées à des conditions d'habitation précaires.

Face à ces constats et dans un souci d'efficacité et de renforcement de la capacité d'action locale en matière de santé environnementale, le Gouvernement envisage de réviser et harmoniser ce cadre réglementaire, afin de permettre l'habilitation des agents titulaires des collectivités territoriales relevant de la filière administrative et remplissant des conditions de formation et de qualification adaptées, de rappeler les conditions du recours à des agents administratifs contractuels et d'harmoniser ces conditions avec celles applicables aux agents des ARS ne relevant pas des corps listés à l'article L 1421-1 du CSP, en particulier l'allègement et l'adaptation aux sujets santé-environnement de la formation et de l'examen prévus à l'article R.1435-5 du CSP, à dispenser par le centre national de la fonction publique territoriale et l'EHESP.

Réponse en date du 12 février 2026 à la question n° 06684 de M. Hugues Saury / Réponse face à la baisse du volontariat chez les sapeurs-pompiers

Le Gouvernement est pleinement attaché au modèle français de sécurité civile fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts de sapeurs-pompiers professionnel, militaire ou volontaire et qui a, une nouvelle fois, démontré sa résilience et sa solidité durant la saison estivale écoulée. L'engagement comme la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) est un enjeu majeur pour la Nation dans un contexte d'augmentation de la sollicitation opérationnelle et de changement climatique. L'ensemble des mesures prises depuis plusieurs années permettent de constater d'une part une stabilisation des effectifs de SPV et d'autre part une augmentation progressive et régulière de leur durée moyenne d'engagement. Il convient cependant de poursuivre les efforts en la matière. Ainsi, sur le sujet de la valorisation du volontariat, le Gouvernement va publier dans les semaines à venir un plan d'actions pour les années 2026 à 2028 visant à faciliter l'engagement et la relation avec les citoyens engagés, mobiliser et associer davantage les employeurs et sensibiliser le public à l'engagement, notamment le public jeune.

Réponse en date du 12 février 2026 à la question n° 06907 de M. Alain Marc / Accident de travail et sapeur-pompier volontaire

La protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ou à l'occasion de ce dernier est régie par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée. Issue d'un projet porté par le Gouvernement, cette loi introduisait, dès son origine, la prise en charge des frais et indemnités inhérents par l'autorité d'emploi des fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et des militaires. Suite à l'adoption de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 portée par un député, les communes de moins de 10 000 habitants (soit 95 % des communes) ont la possibilité de demander aux services d'incendie et de secours de procéder au remboursement de la rémunération, charges comprises, maintenue durant l'arrêt de travail du sapeur-pompier volontaire, ainsi que les frais consécutifs à l'accident ou la maladie. À ce jour, le Gouvernement n'a pas prévu de modifier ce dispositif. Par ailleurs, des dispositifs

incitatifs ont été déployés en lien avec les services d'incendie et de secours (SIS) : conventionnements, réduction de la prime d'assurance incendie, subrogation, ou encore possibilité de réduire les contributions au budget des SIS des communes qui emploient des agents publics SPV. Ces outils sont de nature à lutter contre le risque de découragement de recrutement de SPV au sein des collectivités territoriales.

Réponse en date du 17 février 2026 à la question n° 11783 de Mme. Lise Magnier / Reconnaissance de l'expérience des agents de sécurité dans la police municipale

L'article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure, inséré par la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit que les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale peuvent, dans les conditions fixées par leurs statuts particuliers, être dispensés de tout ou partie de la formation initiale d'application compte tenu de leur expérience professionnelle antérieure. Les policiers et gendarmes nationaux peuvent ainsi d'ores et déjà bénéficier d'une réduction de moitié de la formation initiale d'application des policiers municipaux, lorsqu'ils n'ont pas rompu le lien avec leur administration d'origine. Ce dispositif a permis de réduire les délais de mise à l'emploi des policiers et gendarmes nationaux accueillis dans un cadre d'emplois de la police municipale.
La formation préalable à l'armement n'est en revanche pas dispensée automatiquement aux policiers municipaux. Elle est strictement liée au choix du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale employeur d'armer sa police municipale. En l'état actuel du droit, les policiers et gendarmes nationaux ne bénéficient d'aucune dispense de tout ou partie de cette formation de spécialisation. Le Beauvau des polices municipales, qui a été le cadre de nombreux et riches échanges entre les élus locaux, les représentants des organisations professionnelles de policiers municipaux et les différents services de l'Etat, a permis d identifier, s'agissant du recrutement et de la formation des agents, les difficultés et les pistes d'amélioration ou de simplification, et des propositions ont été formulées. Si ces discussions ont mis en évidence le maintien de l'obligation de formation de ces agents à des conditions actualisées d'emploi des armes, voire à de nouvelles armes qui ne sont pas en dotation dans les forces de sécurité intérieure, elles ont également fait émerger des réflexions sur la possibilité de prendre en compte les acquis de leur expérience professionnelle antérieure. C'est dans ce contexte que le Gouvernement a travaillé sur une évolution du cadre juridique de l'ensemble de la formation des policiers municipaux : formation initiale, formation continue, formation de spécialisation, afin de permettre au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) d'adapter les obligations de formation aux besoins des agents et des collectivités qui les emploient. Le projet de loi relatif aux compétences, aux moyens, à l'organisation et au contrôle des polices municipales et des gardes champêtres prévoit ainsi d'adapter le contenu des formations aux acquis des agents issus de la police nationale, de la gendarmerie nationale, des douanes, de l'administration pénitentiaire, des forces armées ou de la sécurité privée, qui ont pu acquérir, dans des fonctions antérieures, des expériences et savoir-faire professionnels communs avec certaines parties des formations dispensées dans les cadres d'emplois de la police municipale. Présenté fin octobre 2025 en Conseil des ministres, le texte a été adopté au Sénat le 10 février 2026 et devrait être examiné à l'Assemblée nationale au printemps 2026. Enfin, l'actualisation du référentiel de formation applicable aux policiers municipaux relève du CNFPT. A cet égard, le contenu ainsi que les modalités pédagogiques des formations initiales d'application des agents et des directeurs de police municipale ont été totalement revus en 2024. Après une phase d'expérimentation de ces nouveaux référentiels, ils ont été généralisés en 2025. Les référentiels de formation des chefs de service de police municipale sont quant à eux en cours de mise à jour.

Réponse en date du 19 février 2026 à la question n° 06191 de M. Christian Bilhac / Promulgation du texte relatif à la bonification de trimestres de retraite pour les sapeurs-pompiers volontaires

L'article 24 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé l'article L. 173-1-5 du code de la sécurité sociale qui instaure un dispositif permettant aux Sapeurs-pompiers volontaires (SPV) ayant accompli au moins dix années d'engagement de valider des trimestres pris en compte pour le calcul des droits à la retraite. Ainsi, le décret n° 2026-18 du 20 janvier 2026 portant diverses mesures relatives aux SPV et aux sapeurs-pompiers professionnels vient préciser les modalités d'application de cette mesure, en prévoyant l'attribution : - d'un trimestre pour une période d'engagement de dix années ; - de deux trimestres pour une période d'engagement d'au moins vingt années ; - de trois trimestres pour une période d'engagement d'au moins vingt-cinq années. Ces trimestres s'ajoutent à la durée d'assurance validée dans le régime. Ils permettent donc d'atteindre plus rapidement la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein. Ils augmentent également le montant de la pension via le coefficient de proratisation. L'ensemble des périodes de service en tant que SPV, accomplies avant la promulgation de la loi, est pris en compte. Pour bénéficier de ces droits, l'assuré doit communiquer un état des services, fourni par le dernier service d'incendie et de secours ayant accueilli son engagement, auprès de sa caisse de retraite, au moment de sa demande de liquidation de la pension de retraite.

Réponse en date du 24 février 2026 à la question n° 8028 de Mme. Annaïg Le Meur / Prime d'intéressement à la performance collective des agents à temps partiel

L'article L. 714-7 du code général de la fonction publique prévoit que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public mentionné à l'article 4 du même code peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services. Le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale détermine les conditions d'élaboration et les modalités d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services au sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Ainsi, l'assemblée délibérante détermine les services bénéficiant de cette prime, les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir pour une période de six ou douze mois consécutifs. Elle fixe également le montant maximal de la prime susceptible d'être attribué sur cette période aux agents du service, dans la limite du plafond annuel fixé à 600 euros par le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 modifié. Par ailleurs, l'autorité territoriale détermine, après avis du comité social territorial, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période concernée, dite "de référence". Sur cette base, elle constate à l'issue de cette période si les résultats fixés ont été atteints et, en fonction des résultats obtenus, fixe le montant de la prime pour chaque service. La prime d'intéressement à la performance collective des services est attribuée à l'ensemble des agents des services ayant atteint les résultats fixés, quelle que soit la quotité de travail accomplie. Néanmoins, son montant reste soumis aux règles de fractionnement applicables aux agents à temps partiel, telles que prévues par l'article L. 612-5 du code général de la fonction publique et le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. En tout état de cause, la quotité de travail à prendre en compte

pour le calcul du montant de la prime est celle applicable à l'agent pendant la période de référence fixée par l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration et donc l'année notée et non l'année de versement.

Réponse en date du 24 février 2026 à la question n° 9501 de M. Philippe Bonnecarrère / Fonctionnement du Conseil médical supérieur de la fonction publique territoriale

Conformément aux articles 7 et 8 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, le conseil médical supérieur (CMS) est compétent pour traiter des avis du conseil médical en formation restreinte. Par ailleurs, la composition et les modalités de saisine du CMS sont fixées par renvoi aux articles 16 et 17 du décret n °86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agrées, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Ainsi, en application de l'article 17 du décret précité, modifié en mars 2022, l'avis du conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le CMS par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification. En l'absence d'avis émis par le CMS dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis du CMS ou, à défaut, à l'expiration du délai de quatre mois évoqué.

Avec la réforme des conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, mise en œuvre par les décrets n° 2022-350 du 11 mars 2022 et n° 2024-349 du 16 avril 2024, le Gouvernement a ainsi entendu simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement de ces instances dans un contexte de pénurie de médecins, sur le modèle des évolutions déjà engagées dans la fonction publique de l'État. Cette réforme vise à recentrer la formation plénière sur les situations les plus complexes et à fort impact sur la carrière, et à confier à la formation restreinte le traitement d'un plus grand nombre de dossiers courants, afin de réduire les délais d'instruction et de sécuriser les parcours des agents. La CMS est quant à elle notamment compétente pour traiter des recours contre les avis des formations restreintes. Conscient des difficultés créées par certains délais d'examen des recours contre les avis de la formation restreinte formulés par les agents devant le CMS et par les disparités d'appréciation entre départements qui peuvent exister, le Gouvernement suit avec attention les effets concrets de ce nouveau cadre, notamment l'augmentation du nombre de dossiers examinés par la formation restreinte, augmentant mécaniquement le nombre de dossiers pouvant être contestés devant le CMS. Ainsi, un bilan des délais de traitement et des volumes de recours devant le CMS sera réalisé, en lien avec les centres de gestion et les employeurs territoriaux, afin d'objectiver les éventuels points de blocage et les évolutions afférentes qui pourraient être envisagées.

Réponse en date du 24 février 2026 à la question n° 9727 de Mme. Émeline K/Bidi / Situation des fonctionnaires reconnus en qualité de travailleurs handicapés

Les agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) relevant de la fonction publique peuvent bénéficier d'aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail. L'obligation d'aménagement raisonnable, définie à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique (CGFP), vise au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et s'impose aux

employeurs publics. Le refus ou la limitation d'aménagement ne peuvent être justifiés que par des contraintes objectives, résultant de la démonstration que l'aménagement demandé représente une charge disproportionnée pour l'employeur.

Le Conseil d'Etat a ainsi jugé que « (...) les dispositions [des articles 5 et 6 sexies de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 et de l'article 27 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984] imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service ; que ces dispositions ne font pas obstacle à l'édiction, pour le bon fonctionnement du service public, des obligations de portée générale qui fixent des conditions d'aptitude physique liées à l'exercice même de certains emplois » (CE, 14 novembre 2008, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique, n° 311312, aux T.) Ce principe a été rappelé par la décision n° 2022-145 du 28 juillet 2022 du Défenseur des droits : le défaut de mise en place d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap « dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur ». Le Défenseur des droits indique que le caractère disproportionné de la charge s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers et de l'impact sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'employeur au regard de sa taille et de ses ressources propres. La notion de « nécessité de service » ne saurait, à cet égard, être utilisée de manière générique ou discrétionnaire pour écarter les préconisations du médecin du travail. Elle ne peut justifier un refus que si les contraintes organisationnelles invoquées sont réelles, objectives, et documentées (par exemple, l'impossibilité matérielle de réorganiser une équipe, l'impact manifeste sur la continuité du service ou la sécurité des usagers). À défaut, le refus d'aménagement est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article L. 132-5 du CGFP.

Afin de renforcer la culture de l'inclusion et la bonne application de ces principes, le comité interministériel du handicap du 6 mars 2025 a réaffirmé la priorité donnée à la formation des encadrants de la fonction publique sur les droits et obligations en matière d'aménagements raisonnables, en collaboration avec les écoles de services publics et en s'appuyant sur la plateforme interministérielle de formation Mentor notamment, afin de faire connaître les obligations de l'employeur en matière d'aménagements de poste.

Réponse en date du 26 février 2026 à la question n° 04314 de Mme. Françoise Dumont / Exonération du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération et recrutement d'un fonctionnaire territorial pris en charge par le centre de gestion

La question porte sur la nature des charges sociales remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine à la collectivité ou l'établissement d'accueil qui prendrait en charge la rémunération d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi, tel que prévu par les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP). A titre liminaire, il est à rappeler que la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et pris en charge est composée du traitement indiciaire ainsi que de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, s'ils remplissent les conditions pour percevoir ces deux derniers dispositifs. Elle peut aussi être composée des primes et indemnités au titre de missions instituées par une disposition législative ou réglementaire, tel que le prévoit l'article L. 542-15 du code général de la fonction publique et cela, y compris dans le cadre d'une mise à disposition (article

L. 542-12 du code général de la fonction publique). Le cas échéant, lorsqu'ils réunissent les conditions, ces agents perçoivent également le complément de traitement indiciaire (décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 et décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022), l'indemnité différentielle (article 1 du décret n° 91-769 du 2 août 1991) et enfin le complément de rémunération pour les fonctionnaires mis à disposition (article 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

A ce titre, la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, lequels sont réputés toujours en activité (selon l'avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2011 n° 364.409), constitue ainsi un revenu d'activité qui est à ce titre soumis aux charges sociales (cotisations et contributions salariales ou patronales). Ce revenu est ainsi soumis aux charges patronales dues aux différents organismes de recouvrement tels que l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), France travail si l'employeur public adhère au régime d'assurance chômage et à l'organisme chargé de la gestion d'un régime obligatoire de retraite auquel le fonctionnaire est affilié, c'est à dire la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les agents relevant régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux, et l'institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale. Ce revenu est aussi assujetti aux contributions sociales salariales contribution sociale généralisée (CSG) /contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) conformément aux articles L. 136-1 et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996, et, le cas échéant, aux cotisations sociales salariales visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les agents qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, ou aux cotisations sociales salariales prévues par les dispositions législatives ou règlementaires des agents relevant du régime spécial de la CNRACL (RAFP, CNRACL TBI, CNRACL NBI, CNRACL CTI).

Néanmoins, s'il est acquis que les charges sociales se composent des charges salariales et des charges patronales, il convient de retenir que les charges salariales sont supportées par l'agent. En effet, à la lecture des dispositions rappelées ci-dessus, l'assujettissement de la rémunération versée à l'agent aux différentes cotisations et contributions salariales est à la charge des bénéficiaires de cette rémunération, en l'espèce le fonctionnaire.
Par conséquent, la collectivité d'accueil, investie, en lieu et place de l'autorité territoriale de la collectivité d'origine, du service de la rémunération du fonctionnaire et qui assure les actes liés à la gestion des ressources humaines de ce dernier, est chargée de précompter sur la rémunération de celui-ci la part de cotisations salariales qui sont à sa charge et verser ensuite les charges salariales précomptées ainsi que les charges patronales aux organismes de recouvrement créanciers. En ce sens, seules les charges patronales versées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil doivent lui être remboursées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

Réponse en date du 26 février 2026 à la question n°06158 de Mme. Cathy Apourceau-Poly / Extension de la prime de responsabilité aux secrétaires généraux de mairie contractuels dans les communes de moins de 3 500 habitants

Conformément aux articles L. 712-1 et L. 714-4 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement

du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants.

La prime de responsabilité peut ainsi être attribuée tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels. Conformément à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, l'attribution de cette prime n'exclut pas le versement d'autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. En revanche, l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, tels que listés à l'article 1er dudit décret.

Pour autant, les agents exerçant cet emploi - qu'il s'agisse de fonctionnaires relavant des cadres d'emplois des secrétaires de mairie (mis progressivement en extinction), des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux, ou encore d'agents contractuels - peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n° 2014-456 du 6 mai 2014. Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires.

Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoit l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels aux communes de plus de 2000 habitants et a plusieurs effets au bénéfice des secrétaires généraux de mairie contractuels devenus fonctionnaires. Ainsi, les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie effectuées comme contractuel par ces agents titulaires sont prises en compte pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B dit « plan de requalification » (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024). Ces années d'exercice entrent de la même manière dans le calcul de l'ancienneté pour bénéficier des avantages spécifiques d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024). En outre, la loi précitée impose, à compter du 1er janvier 2028, que le recrutement des secrétaires généraux de mairie soit effectué au moins en catégorie B. Dès lors, les agents en CDD sur ces fonctions devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B.
Ceci s'effectuera en intégrant leur ancienneté acquise en CDD pour passer en CDI, même en cas de changement de catégorie. En effet, dans ce cas, la condition du maintien dans une même catégorie hiérarchique pendant six ans ininterrompus n'est pas opposable, dès lors que les fonctions exercées pendant cette période sont identiques. De même, à compter du 1er janvier 2028, tout recrutement en CDI sur les fonctions de secrétaire général de mairie devra être effectué a minima en catégorie B. Il convient de noter que sans attendre cette date, les collectivités peuvent modifier la catégorie de référence des contrats des secrétaires généraux de mairie qu'elles emploient. L'ensemble de ces mesures est de nature à renforcer l'attractivité de ces postes et à valoriser les responsabilités dévolues aux secrétaires généraux de mairie.

Réponse en date du 26 février 2026 à la question n°06864 de Mme. Pauline Martin / Conséquences de la création d'une commune nouvelle sur le maintien de la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires généraux de mairie

La nouvelle bonification indiciaire est un complément de rémunération attribué à certains agents en raison de la responsabilité ou de la technicité particulière de leurs fonctions. Les secrétaires généraux de mairie, dont les fonctions sont exercées au sein des communes de moins

de 3 500 habitants, bénéficient à ce titre de 30 points d'indice majoré, en application de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006. La création d'une commune nouvelle est constituée par un regroupement de communes, qui entraîne une réorganisation des services. Celle-ci a pour conséquence la reprise des agents des communes, avec le cas échéant un changement de poste, en fonction de la nouvelle organisation mise en place par la nouvelle commune constituée. Un changement de poste entraîne la perte du bénéfice de la NBI associée à l'exercice des fonctions antérieurement occupées. En vertu de l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie, ou de celle de directeur général des services pour les communes de plus de 2 000 habitants, le maire de la commune nouvelle nomme un seul agent sur l'une de ces fonctions de direction des services de la collectivité.

Dans l'hypothèse où la commune nouvellement constituée relève de la strate de 2 000 à moins de 3 500 habitants, elle peut recruter un secrétaire général de mairie qui était auparavant secrétaire général d'une des anciennes communes fusionnées de moins de 2 000 habitants, sous réserve que l'agent soit de catégorie A. Cet agent continuera de bénéficier de 30 points d'indice majoré de NBI. En revanche, pour les agents jusqu'alors secrétaires généraux de mairie qui devront effectuer un changement de poste, ils ne pourront plus percevoir la bonification de traitement afférente, n'exerçant plus ces fonctions. Le cas échéant, ils bénéficieront d'une NBI liée à leur nouvelles fonctions si elles relèvent de celles prévues par les autres points de l'annexe du décret susmentionné. L'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie ne fait pas obstacle à ce que celle-ci soit exercée par plusieurs agents à temps non complet de manière alternative. La NBI est alors proratisée à la quotité de travail de chaque agent à temps non complet. Par ailleurs, tout agent administratif peut, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, institué par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020. Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manoeuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser leurs agents, dans la limite des plafonds réglementaires. Le métier de secrétaire de mairie bénéficie de mesures de revalorisation, reconnaissant la responsabilité et la technicité de cette fonction. Ainsi, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a mis en place un dispositif dérogatoire de promotion interne en catégorie B pour les agents en grade d'avancement de la catégorie C exerçant ces fonctions, ainsi que des mécanismes d'accélérateur de carrière pour toutes les catégories hiérarchiques. Enfin, le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 permet aux agents de catégorie B secrétaires généraux de mairie de pouvoir plus rapidement prétendre à une promotion interne en catégorie A par rapport aux agents de catégorie B exerçant d'autres fonctions. L'ensemble de ces dispositifs concourent à permettre aux maires de valoriser les responsabilités de leurs agents, notamment celles confiées aux secrétaires généraux de mairie.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques

Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.

Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

Nous vous proposons ce mois-ci :

► une fiche « Les incollables » sur l'indemnisation des travaux effectués à l'occasion des élections

Focus

Focus RH : La matinée d'actu' du CDG30

Le Président du CDG30 a l'honneur de vous informer que le service statutaire organise deux nouvelles matinées d'actualité statutaire à destination des agents qui sont en charge du personnel, les lundi 20 avril et mardi 21 avril 2026, de 9h00 à 12h.

Si vous êtes intéressé(e)s, vous avez la possibilité d'y participer en présentiel, dans la limite de 50 personnes par session, ou en visioconférence via un lien qui vous sera envoyé à la suite de votre inscription.
Le programme de ces matinées d'actualités est le suivant :

- L'intervention de Madame Julie VETAULT, qui présentera l'offre de service de France Travail ;
- Les emplois fonctionnels ;
- Le statut des collaborateurs d'élus ;
- La mise à jour des lignes directrices de gestion ;
- Les projets de textes relatifs à la fonction publique territoriale.

Cliquez sur le lien ci-dessous pour vous inscrire à l'une de ces deux matinées :

https://formulaires.gipcdg.fr/inscription-aux-matin%C3%A9es-dactu-statutaire-cdg30-1773047067

Foire aux questions

Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de février.

1/ Comment rémunérer les heures travaillées le dimanche de l'élection ?

Les heures travaillées le dimanche de l'élection seront rémunérées :

- Soit en heures complémentaires, si l'agent est à moins de 35h hebdo : la majoration des heures complémentaire n'est possible que si vous l'avez prévu par délibération – sans délibération spécifique liée à la majoration des heures complémentaires, elles seront payées normalement ;
- Soit en heures supplémentaires (uniquement si la collectivité dispose d'une délibération instaurant les IHTS – sans cette délibération l'indemnisation des heures supplémentaires ne sera possible que sous forme de repos compensateur et non financière) : dans ce cas la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

2/ Peut-on autorisé un agent de retour de congé maternité à prendre une heure par jour pour tirer son lait sur son lieu de travail ?

S'agissant de l'allaitement, l'article 46 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que « *pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat* ». Or, le décret définissant ces modalités n'est pas encore paru.

Toutefois, dans cette attente, des facilités peuvent continuer d'être accordées en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant, dans la limite d'1 heure par jour à prendre en 2 fois, sur le fondement de la circulaire du 21 mars 1996 :

- les administrations disposant d'une organisation matérielle propre appropriée à la garde d'enfants accordent aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant (1 heure par jour à prendre en 2 fois)
- des « facilités de service » peuvent être accordées aux mères allaitantes en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc)

Ce sera donc à la l'autorité territoriale de déterminer si les nécessités de service permettent d'accorder cette heure à cette agente.

3/ Comment appliquer le jour de carence pour un agent en ALD ?

L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 dispose que lorsque plusieurs arrêts de travail sont en rapport avec une même affection de longue durée (ALD) (au sens de l'art. L. 324-1 code de la sécurité sociale), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois par période de 3 ans débutant à compter du premier arrêt au titre de l'ALD.
Si l'agent souffre de plusieurs ALD différentes, le délai de carence s'applique pour le premier congé de maladie engendré par chacune des ALD, par période de 3 ans.