CDG 30

Le petit statutaire mensuel

N°73
JUILLET – AOUT – SEPTEMBRE 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

Répartition par niveaux des emplois supérieurs
Nouveau régime des ASA
Adaptation du RIFSEEP des collaborateurs de cabinet
Mesures relatives aux pensions de retraite des parents
Evolution du régime du temps partiel thérapeutique et de certains congés pour raisons de santé des agents publics
Réforme de la rupture conventionnelle
Information sur les modalités de report de jours de congé
Motifs d'ASA étendus pour les élus
Formation des agents de PM affectés au sein d'une brigade cynophile
Revalorisation des montants plafonds du RIFSEEP applicables aux cadres d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux
Mesures applicables au DIF des élus locaux
Durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail et à la sanction des abus et réforme de la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail
...

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut p.44

Les congés annuels
L'indemnité de maniement des fonds

Focus p.45

Entrée en vigueur au 1er août 2026 de l'entretien individuel lié aux besoins en formations

Foire aux questions p.46

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

En cette rentrée 2026, l'actualité statutaire et RH de la Fonction Publique Territoriale se révèle particulièrement dense.
Dans ce numéro de septembre, nous faisons le point sur les évolutions financières marquantes, notamment la refonte du RIFSEEP pour les emplois supérieurs, la réforme de la rupture conventionnelle, le nouveau régime des ASA, la durée maximale d'indemnisation des arrêts de travail et la lutte contre les abus, l'évolution du temps partiel thérapeutique formation des élus...

Par ailleurs, ce numéro marque le lancement officiel des opérations préparatoires aux prochaines élections professionnelles.
Échéance majeure pour la vie démocratique et le dialogue social de nos collectivités, ce scrutin nécessite une anticipation rigoureuse dès cet automne.
Le CDG 30 se déploie pour vous guider à chaque étape : sécurisation de l'établissement des listes électorales, maîtrise du calendrier des opérations, logistique des bureaux de vote et modalités du vote par correspondance ou électronique. Nos équipes se tiennent à vos côtés pour garantir le bon déroulement juridique et matériel de ces consultations.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires,
Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Répartition par niveaux des emplois fonctionnels administratifs de direction

L'arrêté du 3 juillet 2026 acte la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

La répartition des emplois supérieurs par niveaux est établie comme suit :

Niveaux des emplois	Emploi concerné
Premier niveau	1. Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants 2. Directeur général des services des départements de plus de 1 900 000 habitants, hormis le Rhône 3. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 800 000 habitants 4. Directeur général des services de la métropole de Lyon 5. Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants
Deuxième niveau	1. Directeur général des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants 2. Directeur général des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 3. Directeur général des services des départements de plus de 900 000 jusqu'à 1 900 000 habitants, plus le Rhône 4. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et des EPT de plus de 400 000 jusqu'à 800 000 habitants 5. Directeur général des services des communes de plus de 150 000 jusqu'à 400 000 habitants 6. Directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale

Troisième niveau	1. Directeur général des services des départements de moins de 900 000 habitants 2. Directeur général des services des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin 3. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et des EPT de 40 000 jusqu'à 400 000 habitants 4. Directeur général des services des communes de 40 000 jusqu'à 150 000 habitants 5. Directeur général des centres interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale 6. Directeur général des centres de gestion de la fonction publique territoriale de plus de 30 000 agents 7. Directeur général adjoint des services des régions 8. Directeur général adjoint des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 9. Directeur général adjoint des services des départements à compter de 900 000 habitants 10. Directeur général adjoint des services de la métropole de Lyon 11. Directeur général adjoint des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et EPT de plus de 150 000 habitants 12. Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants 13. Directeur général adjoint des services du CNFPT 14. Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe I et II)
Quatrième niveau	Dans les collectivités et établissements public assimilés d'au moins 40 000 habitants, autres emplois administratifs fonctionnels mentionnés aux articles L. 412-5 et L. 412-6 du code général de la fonction publique, à l'exception du 8 o de ce dernier article et des emplois fonctionnels des mairies d'arrondissement de Paris, ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3

Nouveau régime des ASA et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux

Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 fixe le régime applicable aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux. Il fixe également le régime de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant et des aménagements horaires pour assister à certains évènements liés à la parentalité.

Modalités de demande d'ASA

Pour bénéficier d'une ASA, l'agent adresse une demande écrite à l'autorité de gestion dont il relève. Il fournit, en temps utile, à l'appui de sa demande, les pièces justificatives nécessaires. Lorsque l'autorité de gestion rejette une demande d' ASA en raison des nécessités de service, sa décision est motivée.

Le temps d'absence résultant des ASA est assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.
La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'une ASA n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Les ASA peuvent être accordées par journée ou par demi-journée (sauf celles pour accordées pour les femmes enceintes à compter du 3e mois de grossesse).

Certaines ASA doivent débuter dans le délai d'un mois à compter de la date de l'événement les justifiant, pour les motifs suivants :

- Pour le décès d'un enfant (12 jours ouvrables) ;
- Pour le décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente (14 jours ouvrables) ;
- Pour le décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent est lié par un PACS ou de la personne avec laquelle il vit maritalement (5 jours) ;
- En cas de décès (3 jours) :
    - Du père ou de la mère de l'agent ;
    - Du conjoint de son père ou de sa mère, de la personne avec laquelle son père ou sa mère est lié par un PACS ou de la personne avec laquelle son père ou sa mère vit maritalement ;
    - D'un frère ou d'une sœur.
- A l'occasion d'un mariage ou de la conclusion d'un PACS (5 jours).

Les durées prémentionnées peuvent être majorées de 2 jours au plus lorsque la circonstance au titre de laquelle elles sont attribuées implique un déplacement :

- En dehors du pays de résidence administrative de l'agent ;
- Dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie alors que l'agent n'y a pas sa résidence administrative ;
- En métropole lorsque l'agent a sa résidence administrative dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.

ASA tirées du code du travail applicables dans la fonction publique

Le présent décret prévoit que les agents publics bénéficient des ASA prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, à savoir :

- Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (7 visites obligatoires – l'art.2122-1 du CSP) ;
- Pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ;
- Pour le conjoint de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une PMA ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum ;
- Pour les agents engagés dans une procédure d'adoption afin de se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément, soit 5 jours.

ASA liées à l'état de santé de l'enfant

L'agent bénéficie d'une ASA de 5 jours à l'occasion de l'annonce chez son enfant :

- De la survenance d'un handicap ;
- D'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique mentionnée à l'article D. 3142-1-2 du code du travail ;
- D'un cancer.

Grossesse

Il est confirmé que la femme en état de grossesse peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sous réserve des nécessités de service, à raison d'une heure par jour à compter du premier jour de son troisième mois de grossesse et jusqu'à la date du début du congé pour maternité.

Garde d'enfant malade

L'agent devant s'absenter pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de seize ans dont il a la charge effective peut bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, sous réserve des nécessités de service, dont la durée cumulée est égale à 6 jours par an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet. Dans les autres cas, cette durée est réduite au prorata de sa quotité de temps de travail.
Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap.
La durée de 6j est doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants.

Aménagements horaires

- Les aménagements horaires peuvent être accordés, sous réserve des nécessités de service, pour permettre le report d'heures de travail dans le respect des garanties minimales en matière de temps de travail. Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

- L'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation peut bénéficier d'aménagements horaires pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. L'agent conjoint d'une personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'aménagements horaires pour assister à ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

- Pendant une année à compter du jour de la naissance, la femme allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire lui permettant d'interrompre son travail pendant une durée totale maximale d'une heure par jour.
  Les modalités de cette interruption, qui peut être répartie en plusieurs périodes au cours de la journée de travail, sont déterminées d'un commun accord par l'agent et son autorité. Le temps correspondant aux périodes d'interruption ne donne lieu à aucun report. Ce temps est assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Il n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

- La femme en état de grossesse peut bénéficier d'aménagements horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
  Le conjoint d'une femme en état de grossesse ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'aménagements horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.

- L'agent élu représentant ou délégué des parents d'élèves peut bénéficier d'aménagements horaires pour participer aux réunions suivantes :

  - Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ;
  - Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.

  Des aménagements horaires peuvent également être accordés aux agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

- Des aménagements horaires peuvent être accordés aux agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.

→ Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2027.

Adaptation du régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet à la suite de la réforme de la haute fonction publique territoriale

Le décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la FPT.

Dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés :

- le traitement indiciaire du collaborateur ne peut être supérieur à un pourcentage du traitement correspondant à l'IB 2074 (IM 1575, soit 7 753,38 euros), en fonction du classement de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement :

- premier niveau : 90 % du traitement ;
- deuxième niveau : 80 % du traitement ;
- troisième niveau : 73 % du traitement ;
- quatrième niveau : 65 % du traitement.

- le montant des indemnités ne peut être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

L'arrêté du 15 juillet 2026 modifie l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Le décret intègre les formations d'intégration de l'infirmier, du cadre de santé et du médecin ou du pharmacien. Il ajoute également les formations de professionnalisation du professionnel de santé encadrant et du cycle supérieur de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours, aux formations que les sapeurs-pompiers professionnels doivent suivre après affectation sur un poste à responsabilité.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires, le décret ajoute aux formations qui doivent être suivies dès le premier engagement, selon le grade, les formations initiales d'infirmier, du médecin ou pharmacien, du vétérinaire ainsi que du psychothérapeute ou du psychologue.

Le texte prévoit aussi qu'avant de pouvoir exercer les fonctions de directeur des secours médicaux, les médecins de sapeurs-pompiers, professionnels comme volontaires, doivent dorénavant avoir validé la formation interministérielle des directeurs de secours médicaux.

Échelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux

Le décret n° 2026-676 du 27 juillet 2026 a pour objet de compléter le décret n° 87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux des indices bruts relatifs aux deux échelons d'élève du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Il s'agit ainsi de pallier une erreur matérielle contenue dans le décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux.

Mesures relatives aux pensions de retraite des parents

Le décret n° 2026-699 du 29 juillet 2026 vise à réduire le nombre d'années prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen des bénéficiaires de bonification et de majorations de durée d'assurance au titre de leurs enfants pour les régimes calculant les pensions en meilleures années de revenu, ainsi qu'à introduire une nouvelle bonification d'un trimestre pour les femmes ayant accouché à compter du 1er janvier 2004 pour les régimes de la CNRACL et du FSPOEIE.
Enfin, il apporte diverses précisions rédactionnelles.

Par ailleurs, le décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes, en permettant la prise en compte de bonifications ou de majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré.

Evolution du régime du temps partiel thérapeutique et de certains congés pour raisons de santé des agents publics

Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires prévoit des évolutions concernant :

- **Le régime du temps partiel thérapeutique – entrée au vigueur le 1er août 2026**

Lorsque la demande d'autorisation de servir à TPT est présentée à l'issue d'une période de CLM, de CLD, de CITIS ou après une disponibilité pour raison de santé la décision de l'autorité territoriale intervient au plus tard au jour de la reprise. Il en va de même en cas de renouvellement de l'autorisation.
Dans les autres cas, la décision de l'autorité territoriale intervient au plus tard 30 j à compter de la date de la réception de la demande.

Le TPT est accordé dans la limite d'une année (auparavant la durée plancher était d'un mois et le plafond de 3 mois).

Contrôle : L'autorité territoriale peut faire procéder, dès réception de la demande d'autorisation, à l'examen du fonctionnaire intéressé par un médecin agréé. L'absence injustifiée du fonctionnaire à cet examen vaut désistement de sa demande.

Refus du TPT :
Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement d'autorisation ou l'interruption de cette autorisation à l'initiative de l'autorité territoriale est motivé.

Lorsque ce refus ou cette interruption est fondé sur un motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, il est précédé d'un **entretien** avec le fonctionnaire intéressé qui peut se faire assister par une personne de son choix.

Lorsque la décision de refus ou d'interruption de l'autorisation est fondée sur un motif médical, elle ne peut intervenir sans **l'avis préalable du médecin agréé**.

- Les conclusions rendues par le médecin agréé peuvent être contestées devant le conseil médical siégeant en formation restreinte par le fonctionnaire ou l'autorité territoriale.
- Dans le cas où le fonctionnaire bénéficie d'une autorisation de servir à TPT au moment de la saisine du conseil médical, cette autorisation est prolongée jusqu'à ce que le conseil médical ait rendu son avis.

→ **Les arrêts de travail (entré en vigueur le 1er septembre 2026)**

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire, l'agent doit présenter un certificat d'arrêt de travail du régime général de la sécurité sociale délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme devient obligatoire dans la fonction publique (en référence aux articles L. 162-4-1, R. 321-2 et R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale).

En cas de prolongation d'un arrêt de travail, l'indemnisation n'est maintenue que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial, par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-dentiste, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré et à l'exception des cas définis par décret.

→ Les plafonds des arrêts de travail prescrits sont fixés à 31 jours pour une première prescription et à 62 jours pour une prolongation.

Le CLM ou le CLD peut être accordé ou renouvelé, dans la limite de 6 mois, sur présentation d'un avis médical établi dans les mêmes modalités que le CMO (par un certificat médical sécurisé).
La déclaration de CITIS doit également être accompagnée de ce type de certificat médical.

→ **Le contrôle administratif renforcé – entrée en vigueur le 1er septembre 2026**

L'autorité territoriale peut faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en CMO, CLM, CLD ou CITIS par toute personne dûment habilitée à cet effet.

Ce contrôle porte sur la présence du fonctionnaire à son domicile, ou à son lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire déterminées selon les modalités prévues à l'article R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Le praticien indique sur l'arrêt de travail :

- soit que les sorties ne sont pas autorisées ;
- soit qu'elles le sont. Dans ce cas, l'assuré doit rester présent à son domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux. Toutefois, le praticien peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres. Dans ce cas, il porte sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical le justifiant.

L'absence injustifiée du fonctionnaire ou le refus du contrôle entraine l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

→ **Le télécontrôle – entrée en vigueur le 1er août 2026**

L'examen médical du fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou CITIS, peut être effectué à distance, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cet examen respecte les conditions prévues aux articles R. 6316-2 à R. 6316-5 du code de la santé publique.

→ **La visite médicale de reprise – entrée en vigueur le 1er janvier 2028**

Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé dépassant 30 jours, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, peut solliciter le médecin du travail, pour :

- préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail
- ou envisager des actions de formation.

Le fonctionnaire est assisté durant cette phase par une personne de son choix.

→ **Saisine du conseil médical – entrée en vigueur le 1er septembre 2026**

L'obligation de saisir le CMU au moment du passage au demi-traitement pour le CLM et le CLD est supprimée.
Jusqu'alors, lorsque l'agent avait épuisé ses droits à rémunération à plein traitement, l'autorité territoriale devait saisir pour avis le conseil médical de la demande de renouvellement du congé.

→ **L'obligation de cesser toute activité rémunérée étendue – entrée en vigueur le 1er septembre 2026**

L'agent bénéficiaire d'un CLM ou d'un CLD devait cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation et des activités mentionnées à l'article L. 123-2 du code général de la fonction publique.

Désormais, même les agents bénéficiaires d'un CMO ou d'un CITIS devront cesser tout activité rémunérée.

→ **Accès à la formation durant la maladie – entrée en vigueur le 1er septembre 2026**

L'article L822-30 du CGFP dispose :
Créé par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

« A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. »

Désormais, la réglementation prévoit que :

Sous réserve d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou CITIS peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.
L'autorité territoriale se prononce sur cette demande dans un délai de 30 jours.

→ **Concernant les agents contractuels**

Par renvoi aux dispositions 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, les agents contractuels en CMO, CGM ou en congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle se voient appliquer les mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires titulaires concernant :

- le formulaire d'arrêt de travail ;
- le contrôle administratif ;
- le temps partiel thérapeutique ;
- la visite de « préreprise » ;
- le droit à la formation ;
- le déploiement du « télécontrôle ».

La durée des périodes du congé de grave maladie est alignée sur celles du CLM (6 mois maximum).
Le refus de se soumettre au contrôle du médecin agréé pendant un CMO, CGM ou un CIIS est sanctionné, comme pour les fonctionnaires, par l'interruption du versement de la rémunération.

Abrogation de l'arrêté relatif à la formation des colonels de sapeurs-pompiers professionnels

L'arrêté du 30 juillet 2026 abroge l'arrêté du 4 janvier 2017 relatif à la formation des colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

Réforme de la rupture conventionnelle

Le décret n° 2026-745 du 6 août 2026 détermine la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Il prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat.

Le dispositif de rupture conventionnelle est désormais pérennisé.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le décret prévoit que l'entretien relatif à la demande de RC qui se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant.

Les critères de sélection du représentant du personnel pouvant accompagner l'agent durant cet entretien sont supprimés. Désormais, la réglementation prévoit simplement que le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

En plus des motifs de la demande de la rupture conventionnelle et du montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la réglementation prévoit maintenant que l'entretien doit permettre d'aborder :

- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-6, L. 121-7, L. 124-4, L. 124-5 et L. 124-7 à L. 124-21 du code général de la fonction publique et à l'article 432-13 du code pénal.

Il est précisé que la convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique – voir fin de l'article.
Le texte prévoit expressément que chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Il est enfin rappelé que préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public de l'Etat, d'agent public territorial ou d'agent public hospitalier adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise, eu égard à la nature de leur ancien employeur, à l'obligation de remboursement prévue à l' article L. 552-4 du CGFP.

Pour les agents contractuels, il est précisé que les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public territorial sont tenus de rembourser à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.
Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public territorial adressent, à l'autorité de recrutement, une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Le montant de cette indemnité évolue également (Décret n°2026-746 du 6 août 2026).

Il ne peut être inférieur aux montants suivants
- un sixième de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un cinquième de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- un tiers de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Désormais, le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un vingt-quatrième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté (contre 1/12e auparavant), dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Les éléments à exclure de la rémunération de référence ont été complétés comme suit :
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération de référence est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Modèle de convention de rupture conventionnelle

L'arrêté du 6 août 2026 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé

Le décret n°2026-768 du 11 août 2026 fixe le principe et les modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Le texte prévoit désormais que lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

→ Dans le mois qui suit la date de reprise de ses fonctions, ou, s'il a été dans l'impossibilité de prendre son congé annuel pour des raisons tirées de l'intérêt du service, avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû, le fonctionnaire intéressé est informé, par tout moyen conférant une date certaine :
- Du nombre de jours de congé annuel reportés ;
- De la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

La période de report mentionnée au I débute à la date à laquelle le fonctionnaire reçoit les informations susmentionnées.

Par dérogation, la période de report des jours de congé annuel acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû si, à cette date, le fonctionnaire bénéfice de ce ou ces congés depuis au moins un an.
Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le fonctionnaire ait reçu les informations précitées

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Concernant l'indemnisation

Lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.
Le fonctionnaire est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

Les modalités de calcul sont précisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget – voir arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale :

$$\textit{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\textit{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public.

Motifs d'ASA étendus pour les élus – en application de la loi du 22 décembre 2025

L'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local modifie l'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales afin d'introduire deux nouveaux motifs pour lesquels l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer. Il s'agit, d'une part, des commémorations, fêtes et journées nationales, et, d'autre part, des cas de mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire en application de l'article L. 2212-4 du même code. Le décret no 2026-800 du 17 août 2026 porte application de ces mesures. Il précise que les commémorations, fêtes et journées nationales concernées sont celles qui ont été créées par la loi ou par décret, et tire les conséquences de ces modifications au sein des articles relatifs à la compensation financière prévue pour ces absences et à la prise en charge des frais de garde. Il étend également le bénéfice de ces dispositions aux élus des EPCI.

De plus, le décret n°2026-801 du 18 août 2026 fixe la liste des commémorations, fêtes et journées nationales (codifiée à l'article D. 2123-1-1 du CGCT).

Formation des agents de police municipale affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1er janvier 2028

L'arrêté du 18 août 2026 précise que les agents de police municipale, affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1er janvier 2028, détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant le 1er janvier 2028, ne sont pas tenus de suivre la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile prévue par le premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du code de la sécurité intérieure pour être nommés maîtres-chiens de police municipale.

- Les agents de police municipale, affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1er janvier 2028, non détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile, peuvent bénéficier, à leur demande et à celle de leur employeur, d'une évaluation individuelle de leurs besoins de formation. L'évaluation est réalisée par un ou plusieurs évaluateurs désignés par le CNFPT et disposant des qualifications au moins équivalentes à celles d'un maître-chien entraîneur de police municipale.

- A l'issue de l'évaluation, qui comprend notamment des mises en situation permettant de contrôler la maitrise du chien, la connaissance du cadre légal et des missions des brigades cynophiles de police municipale, l'évaluateur peut proposer au CNFP d'établir une attestation de dispense de formation ou prescrire le suivi de tout ou partie de la formation prévue au premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du code de la sécurité intérieure.

- Les agents de police municipale détenteurs de l'attestation de dispense de formation ne sont pas tenus de suivre la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile prévue par le premier alinéa de l'article R. 511-346 du code de la sécurité intérieure pour être nommés maîtres-chiens de police municipale.

Revalorisation des montants plafonds du RIFSEEP applicables aux cadres d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux

L'arrêté du 23 avril 2026 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat révise les plafonds de l'IFSE et du CIA, à compter du 1er janvier 2027.
Pour rappel le corps de référence du cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux est celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (voir annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991).

Les nouveaux plafonds sont les suivants :

- Montants annuels minimums accordés au titre de l'IFSE :

Grade	Montant minimal annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (en euros)
Ingénieur du grade transitoire	4 900
Ingénieur du troisième grade	4 900
Ingénieur du deuxième grade	4 600
Ingénieur du premier grade	4 150

- Montants plafonds fixés pour l'IFSE :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (en euros)
Groupe 1	63 000
Groupe 2	57 200
Groupe 3	51 200
Groupe 4	45 400

- Montants plafonds fixés pour le CIA :

Groupe de fonctions	Montant maximum annuel du complément indemnitaire annuel (en euros)
Groupe 1	15 750
Groupe 2	14 300
Groupe 3	12 800
Groupe 4	11 350

Modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière sportive et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Le décret n° 2026-834 du 28 août 2026 modifie certaines dispositions relatives aux épreuves physiques et sportives des concours permettant le recrutement des CTAPS, des ETAPS et des OTAPS, ainsi que de l'examen professionnel permettant le recrutement des ETAPS.

Il rend facultative l'épreuve physique du concours d'accès au cadre d'emploi des CTAPS ; cette épreuve facultative est de type « terrestre » ou « aquatique ». Le dispositif de dispense associé est par conséquent supprimé. De plus, pour les concours d'accès aux cadres d'emplois des ETAPS et des OTAPS, le texte modifie le dispositif de dispense initialement réservé aux femmes enceintes, en l'étendant désormais en faveur des femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitant au-delà du délai postnatal.

Les femmes qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également en bénéficier, sous réserve de la présentation d'un certificat médical prévu à l'article 1er du décret no 2008-800 du 20 août 2008 relatif à l'application du second alinéa de l'article 79-1 du code civil. La note attribuée aux candidates dispensées est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours. Le texte supprime par ailleurs la possibilité de dispense des candidats blessés au moment des épreuves physiques.

Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission des concours CTAPS et OTAPS et de celle subie par les candidats aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et de catégorie C. Il actualise également la nomenclature du niveau de diplôme nécessaire dans le cadre du concours pour le recrutement des CTAPS suite aux évolutions du décret no 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Enfin, le texte actualise les décrets prémentionnés afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique depuis le 1er mars 2022.

Modalités de calcul du sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme »

Le décret n°2026-835 du 28 août 2026 vise à mettre à jour les modalités de calcul de la population touristique moyenne fixées par l'article D. 313-5 du code général de la fonction publique pour le sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme » en les alignant sur les modalités de calcul de la population non permanente fixées à l'article R. 133-33 du code du tourisme pour la dénomination de commune touristique.

Mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux

L'arrêté du 28 août 2026 portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux renforce le droit à la formation des élus locaux afin de faciliter leur prise de fonction et leur reconversion professionnelle, prévu par la loi créant le statut de l'élu local.
Le plafond horaire du Dife, qui passe de 80 euros à 100 euros hors taxes, et augmente le nombre maximal de participants autorisés par session de formation, qui passe de 15 à 25 personnes.
Le texte revalorise de 400 euros à 600 euros les droits annuels de formation. Le plafond de cumul des droits sur deux années passe de 800 euros à 1.200 euros.

Durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail et à la sanction des abus et réforme de la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail

Le décret n°2026-866 du 16 septembre 2026 réduit à un an la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail des assurés qui en bénéficient et dont la participation aux frais de santé n'est pas limitée ou supprimée en application des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale.

En revanche, est maintenue à trois ans la durée maximale d'indemnisation des assurés atteints d'une affection de longue durée au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale. Le décret prévoit en outre la possibilité de pénaliser un assuré qui abuserait de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé.

A partir du 15 octobre 2026, les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail seront versées pendant 1 an maximum (au lieu de 3 ans actuellement) pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Pour pouvoir bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation d'un an au titre de la même maladie, l'agent devra avoir repris son travail pendant au moins 1 an.

Les nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent :

- aux arrêts prescrits à partir du 15 octobre 2026 ;
- aux arrêts en cours qui atteignent 6 mois après le 15 octobre 2026.

Les agents déjà en arrêt depuis plus de 6 mois au 15 octobre 2026 restent soumis aux anciennes règles et peuvent être indemnisés pendant 3 ans maximum.

Pour les agents atteints d'une affection de longue durée ouvrant droit à une prise en charge à 100 %, la durée maximale de versement des indemnités journalières reste fixée à 3 ans.

Sont notamment concernés :

- les agents atteints d'une maladie figurant sur la liste des affections nécessitant un traitement prolongé et coûteux ;
- les agents atteints d'une affection grave hors liste ou de plusieurs affections entraînant un état pathologique invalidant nécessitant un traitement prolongé et coûteux, reconnue par le service du contrôle médical de l'Assurance maladie.

Après une reprise du travail pendant au moins 1 an, le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation de 3 ans.

A compter du 19 septembre 2026, un assuré peut être sanctionné s'il cherche à obtenir un arrêt de travail pour maladie qui n'est pas justifié par son état de santé.

Cette mesure complète les sanctions déjà prévues en cas d'abus pour obtenir des prestations de l'Assurance maladie auxquelles l'assuré n'a pas droit.

Le décret n°2026-867 du 16 septembre 2026 étend aux fonctionnaires d'Etat et aux magistrats.
Les conséquences pour les fonctionnaires territoriaux relevant du régime CNRACL demeurent pour le moment indéterminées.

Modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles

Le décret n°2026-900 du 24 septembre 2026 détermine les modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles. Il prévoit que les modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles tiennent compte des données acquises de la science au regard des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé ou des sociétés savantes lorsque des examens complémentaires s'avèrent nécessaires pour les objectiver.

Le décret n° 2026-901 du 24 septembre 2026 modifie les dispositions des articles D. 491-2 et D. 491-5 du code de la sécurité sociale afin de préciser que, lorsqu'ils sont nécessaires pour établir le diagnostic de la maladie, les examens complémentaires sont conformes aux données acquises de la science au regard des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de santé ou des sociétés savantes.
Il procède également à la suppression de certains examens complémentaires des modalités d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles annexés au code de la sécurité sociale.
Enfin, il fixe la date d'entrée en vigueur du décret en Conseil d'Etat en application de la première phrase du II de l'article 95 de la loi no 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Jurisprudence

Conseil d'État, 27 juillet 2026, n° 503411 / L'avancement de grade au choix doit reposer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents

L'avancement de grade au choix au sein de la fonction publique doit strictement reposer sur la valeur professionnelle et le mérite des agents. Dans cette affaire, l'administration avait établi le tableau d'avancement puis prononcé les nominations correspondantes en suivant un simple classement alphabétique.

Le Conseil d'État sanctionne cette méthode, estimant qu'un ordre de présentation purement matériel ne respecte pas l'évaluation des acquis et des compétences conformément au statut. En conséquence, les nominations prononcées sur la base de ce tableau d'avancement irrégulier sont intégralement annulées. La décision contraint l'administration à reprendre l'ensemble de la procédure en classant réellement les candidats par ordre de mérite. Ce rappel à l'ordre jurisprudentiel souligne que la rigueur formelle s'impose à l'administration dans la gestion des carrières de ses fonctionnaires.

Conseil d'État, 9 juillet 2026, n° 507853 / Les sapeurs-pompiers volontaires sont des « travailleurs », en l'application de la directive européenne 2003/88/CE

Les sapeurs-pompiers volontaires doivent être regardés comme des "travailleurs" au sens de la directive européenne 2003/88/CE. S'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE, le Conseil d'État rappelle les trois critères qui définissent un « travailleur » en droit communautaire : une activité réelle et effective, l'existence d'un lien de subordination et une rémunération. Le Conseil d'État tranche ainsi sans ambiguïté, les sapeurs-pompiers volontaires français entrent bien dans le champ d'application de la directive européenne 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail.

Si la qualification de travailleur est acquise, le Conseil d'État valide néanmoins les spécificités du modèle français de sécurité civile sur la question des 48 heures hebdomadaires maximales. Selon la haute juridiction, le caractère volontaire de l'engagement, la possibilité de suspendre ou de cesser son activité à tout moment, la modulation des disponibilités et la signature de la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire valent accord explicite et éclairé de l'agent pour effectuer un volume horaire supérieur au plafond européen.

Cour administrative d'appel de Versailles, 30 juin 2026, n° 24VE00621 / Un entretien de recadrage ne peut être un fait accidentel justifiant un CITIS s'il n'excède pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique

Un entretien avec la hiérarchie ne constitue pas un accident de service, sauf s'il est établi que les échanges ont donné lieu à un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. En l'espèce, les recadrages et remarques portant sur l'autonomie et le travail de l'agente relevaient de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, malgré le stress généré. La réunion ne revêt donc pas le caractère d'un événement soudain et violent.

En l'espèce, une attachée territoriale a été placée en congé de maladie ordinaire. À sa reprise en temps partiel thérapeutique (50 %), elle a été réaffectée sur un poste de chargée de mission. Lors d'une réunion de cadrage visant à faire un point d'étape sur ses missions, l'agente a fait un malaise (crise d'angoisse) nécessitant sa prise en charge aux urgences psychiatriques, suivi d'un arrêt de travail. Cette dernière demandait la reconnaissance de l'incident en accident de service. Son recours est rejeté.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 30 juin 2026, n° 24TL01750 / Confirmation du licenciement pour motif disciplinaire en raison d'un management toxique et manquement au devoir de probité

Recrutée en CDI en qualité de directrice des événements, la requérante a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité. Au fond, la matérialité de l'ensemble des 10 griefs retenus contre l'agente est jugée établie par les pièces du dossier et les témoignages concordants : propos et comportements agressifs, dégradants et insultants répétés envers des subordonnés, pairs et élus ; atteinte à la déontologie par enregistrements sonores clandestins de collaborateurs à leur insu ; soustraction de denrées alimentaires et de boissons appartenant à la collectivité territoriale ; usage non autorisé de matériel, véhicules et agents publics au profit d'une association privée ; détournement de fonds en espèces collectés au profit de l'AFM-Téléthon…

Eu égard à la gravité des manquements aux devoirs d'intégrité, de probité et d'obéissance hiérarchique (Art. L. 121-1 et L. 121-10 CGFP), combinée à la toxicité du mode de management, la rupture de la relation de confiance est irréversible. La sanction de licenciement sans préavis ni indemnité est pleinement proportionnée.

Conseil d'État, 30 juin 2026, n°501241 / La rémunération de l'agent non titulaire ne doit pas être manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues

Il est rappelé dans cet arrêt que les collectivités territoriales ne peuvent attribuer à leurs agents titulaires ou non titulaires des rémunérations qui excèderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des fonctions et ayant des qualifications équivalentes.

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer, sous le contrôle du juge, la rémunération des agents non titulaires recrutés sur des emplois pour lesquels une correspondance étroite avec la fonction publique d'Etat ne peut être trouvée, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées et la qualification de l'agent. La rémunération de l'agent non titulaire ne doit pas être manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

De plus, rien ne fait obstacle à ce qu'une collectivité territoriale demande à un agent non titulaire de rembourser, au titre des paiements indus, dans la limite du délai de deux années prévu par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000, la fraction de la rémunération qui lui a été allouée qui excèderait celle qu'il lui appartenait de fixer en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par cet agent, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues. Lorsque l'existence de cet indu de rémunération se déduit d'une comparaison avec la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues, l'existence d'une disproportion manifeste doit s'apprécier en retenant, d'une part, s'agissant du traitement, la grille de rémunération la plus favorable parmi celles des corps de la fonction publique d'Etat dont les membres pourraient occuper l'emploi en cause, avec un positionnement sur cette grille cohérent avec l'ancienneté et l'expérience de l'agent, et en incluant, d'autre part, les primes dont ce traitement est susceptible d'être assorti pour les agents de l'Etat.

En l'espèce, une commune demandait à un ancien agent contractuel le remboursement d'une partie des rémunérations perçues avant son admission à la retraite, au motif que celles-ci excédaient manifestement le niveau de rémunération pouvant légalement lui être attribué, apprécié par comparaison avec celui d'un attaché principal de l'État.

Avant de déclarer la rémunération d'un contractuel de droit public manifestement disproportionnée, le juge administratif ne peut se borner à la comparer arbitrairement à un seul corps de référence, comme celui des attachés d'administration. Il lui appartient de rechercher au préalable si l'emploi occupé ne relevait pas de qualifications justifiant le rattachement à un corps de la fonction publique d'État doté d'une grille indiciaire et indemnitaire plus favorable, ou si l'agent ne remplissait pas les conditions pour accéder au grade supérieur d'attaché hors classe. L'affaire est ainsi renvoyée devant la CAA.

Conseil d'État, 6 juillet 2026, n°501241 / La bonification pour enfants ne peut être accordée qu'au titre d'un seul régime d'affiliation

Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, bénéficient d'une bonification de quatre trimestres pour chacun de leurs enfants nés ou adoptés antérieurement au 1er janvier 2004.

Le fonctionnaire qui bénéficie de deux pensions, versées respectivement par chacun de ces régimes, ne peut prétendre, au titre d'un même enfant, qu'à une bonification au titre d'un seul de ces régimes, y compris lorsqu'il a interrompu ou réduit son activité, au cours de chacune de ses périodes d'affiliation à l'un de ces régimes.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juillet 2026, n°24BX00979 / Prise en compte du handicap pour définir la proportionnalité de la sanction

Recruté en 2009 et titularisé en CDI au sein de la direction des systèmes d'information, un agent atteint de troubles du spectre autistique a été licencié pour faute disciplinaire. L'établissement lui reprochait des courriels au ton inapproprié, deux journées d'absence injustifiées, le refus d'occuper son nouveau bureau, le visionnage d'une émission de télévision sur son temps de travail et l'absence de compte-rendu sur ses missions.

La CAA a d'abord écarté le grief lié au ton comminatoire des courriels, jugeant que ces difficultés de communication découlaient directement de son handicap, dont l'employeur avait connaissance. Si la cour a reconnu le caractère fautif des autres griefs – absences non justifiées, refus de s'installer dans un bureau pourtant conforme aux prescriptions médicales et manquement aux obligations professionnelles – elle a estimé que ces faits, concentrés sur une courte période, ne justifiaient pas la sanction ultime du licenciement sans préavis. Il est enjoint à l'établissement de réintégrer l'agent.

Cour administrative d'appel de Paris, 10 juillet 2026, n°24PA03235 / Une délibération ne peut instaurer d'autres critères que l'engagement professionnel et la manière de servir pour l'attribution du CIA

Une Préfète annule certains articles d'une délibération relative à la mise en place du RIFSEEP des agents de la commune, en tant qu'ils prévoient des critères d'octroi du complément indemnitaire annuel (CIA) illégaux.

La délibération en litige prévoit que : « (...) le CIA pourra être attribué à tout agent dès lors qu'il sera constaté au cours de l'année écoulée la "Survenance d'un évènement ponctuel affectant substantiellement la charge de travail et/ou les conditions d'exercice des missions " ».

Cette délibération précise aussi que : « Il est instauré au profit des agents de la commune un CIA tenant compte de la « Survenance d'un évènement ponctuel affectant substantiellement la charge de travail et/ou les conditions d'exercice des missions ». / (...) / De plus, son attribution sera conditionnée par l'engagement et la manière de servir de l'agent appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.(...) / (...) / Les critères retenus pour prétendre au versement du CIA correspondent aux situations suivantes : / - Surcharge de travail exceptionnelle liée au remplacement d'un poste de travail non pourvu sur une durée supérieure ou égale à 6 mois (absence d'un agent ou intérim) / - Réorganisation du service et/ou de la direction induisant des changements notables des pratiques et de la charge du travail et/ou une évolution des métiers ou des missions, / - Accroissement de la charge de travail lié à la survenance d'un évènement exogène à la collectivité, et entrainant une adaptation des missions de l'agent (ex : pandémie), / - Pilotage de projets complexes et simultanés affectant la charge de travail de l'agent ou du service / de la direction. / Ces critères ne sont pas cumulatifs et seront appréciés individuellement. »

La délibération est jugée illégale.

Cour administrative d'appel de Paris, 17 juillet 2026, n°23PA00830 / L'agent doit être réintégré dans un délai raisonnable au terme d'une période de disponibilité pour convenances personnelles

Titularisée comme adjointe d'animation, l'agente avait sollicité sa réintégration après une période de disponibilité pour convenances personnelles de moins de trois ans.

La collectivité avait opposé un refus, invoquant l'absence de poste disponible, et avait maintenu l'agente en disponibilité pendant près de dix ans. Toutefois, l'instruction a révélé qu'au fil des années, plusieurs emplois correspondant au grade de l'intéressée sont devenus vacants au sein de la commune sans jamais lui être proposés, et sans que ces refus ne soient justifiés par l'intérêt du service.

De plus, la municipalité n'a jamais saisi le centre de gestion compétent pour rechercher des débouchés alternatifs, manquant ainsi à ses obligations légales. La Cour administrative d'appel a jugé ce maintien en disponibilité prolongé et injustifié comme manifestement fautif.

Elle a condamné la commune à verser à l'agente une indemnité globale de 95 680 euros en réparation de ses préjudices financiers et moraux. Enfin, la juridiction a enjoint à la collectivité de proposer un poste à l'intéressée et de procéder à la reconstitution complète de ses droits à la retraite.

Cour administrative d'appel de Paris, 17 juillet 2026, n°24PA01968 / Prise en compte des évaluations antérieures pour apprécier la pertinence d'un CREP

Un agent conteste une évaluation qui contenait une appréciation défavorable sur ses qualités relationnelles (notées « en cours d'acquisition ») et une appréciation littérale le qualifiant d'agent « appliqué mais éprouvant des difficultés dans la compréhension de son positionnement professionnel ».

Il ressort des pièces du dossier que de nombreuses attestations de collaborateurs (notamment le président de la commission au sein de laquelle il travaillait et une conseillère syndicale) qualifient le requérant de « grand professionnel », disponible, investi et agréable dans les relations de travail. La note « en cours d'acquisition » ne reflète donc pas la réalité de ses aptitudes. La qualification d'agent « appliqué » pour un agent comptant près de 30 ans d'ancienneté et disposant d'évaluations antérieures très favorables traduit une appréciation négative non justifiée au vu de son parcours et des témoignages apportés.

De plus, l'évaluateur faisait l'objet d'un rapport d'audit pointant un management autoritaire ayant dégradé les conditions de travail de plusieurs agents au sein de son établissement.

Par conséquent, il est enjoint à l'administration de retirer le CREP du dossier administratif et d'annuler le refus opposer à la demande de révision de cette évaluation.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 juillet 2026, n°24BX01170 / Des allégations, ni circonstanciées ni corroborées, ne sont pas susceptibles de faire présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral

Saisie de l'appel d'une brigadière-cheffe de la police nationale, la cour administrative d'appel a rejeté sa requête visant à condamner l'État à lui verser des indemnités. L'agente soutenait avoir été victime de harcèlement moral et de discrimination sexiste.

Elle faisait notamment état de deux plaisanteries à connotation sexuelle de son supérieur hiérarchique, d'un dénigrement auprès de ses collègues, ainsi que de propos irrespectueux tenus par un subordonné.

Si les juges ont bien reconnu l'existence de deux plaisanteries inappropriées de la part du supérieur, l'enquête administrative approfondie a démontré qu'il s'agissait d'incidents isolés. De plus, les allégations de dénigrement n'ont pas été étayées par des preuves précises. La cour a conclu que ces faits ne dépassaient pas le cadre habituel des relations de travail et ne caractérisaient ni un harcèlement ni une discrimination sexiste, dégageant ainsi l'administration de toute faute.

Conseil d'État, 16 juillet 2026, n°510507 / Les DGS ne peuvent se porter candidats au CST du CDG auprès duquel leur collectivité ou établissement est affilié

Les agents occupant des emplois fonctionnels au sein d'une collectivité ou d'un établissement public dépendant du comité social territorial du centre de gestion de la fonction publique territoriale auprès duquel cette collectivité ou cet établissement public est affilié, ne peuvent se porter candidat aux élections des représentants du personnel au sein de ce CST, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales ou les établissements publics employeurs.

Conseil d'État, 28 juillet 2026, n°506295 / L'examen de l'imputabilité au service d'un accident doit rechercher si l'état de santé antérieur de l'agent était la cause de l'accident

Un agent victime d'un infarctus du myocarde alors qu'il dispensait un cours devant des élèves demande reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident, qui lui a été refusée.

Le TA avait retenu que si l'infarctus du myocarde dont l'intéressé a été victime était survenu pendant l'exercice de ses fonctions, il ne pouvait être reconnu imputable au service dès lors qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que l'agent aurait effectué le jour de l'accident un effort physique inhabituel ni qu'il aurait été soumis à une situation de stress professionnel imputable notamment à un emploi du temps anormalement chargé et que le rapport d'expertise relevait que l'état de santé antérieur de l'intéressé avait participé au contexte de stress ayant favorisé la survenance de l'infarctus du myocarde.

Il en a déduit que l'existence d'un lien direct entre l'accident dont le requérant a été victime et les conditions d'exercice de son service n'était pas établie. Or, alors que l'accident s'est produit dans le temps et le lieu du service, il appartenait à l'autorité de rechercher si l'état de santé antérieur de l'intéressé était la cause exclusive de cet accident.

L'affaire est renvoyée devant le TA.

Conseil d'État, 27 juillet 2026, n°499886 / La présence d'une marque sur le front liée à une pratique religieuse ne permet pas de refuser l'agrément d'un futur policier

En l'espèce, un policier s'est vu refusé son agrément en raison d'une marque sur le front, considérée comme un signe d'appartenance religieuse.

Il ressort des pièces du dossier et n'est d'ailleurs pas contesté par l'intéressé que la marque visible présente sur son front constitue une conséquence de sa pratique, dans le cadre privé, d'un rite associé à un culte religieux.

Toutefois, s'il appartenait à l'administration de s'assurer, le cas échéant dans le cadre de l'enquête conduite conformément aux dispositions du code de la sécurité intérieure, de ce que l'intéressé exercerait ses futures fonctions en se conformant, dans le cadre du service, à l'obligation de neutralité qui s'imposerait à lui, la seule présence de cette marque ne pouvait, contrairement à ce qui est soutenu par le ministre de l'intérieur, être regardée comme traduisant une volonté du requérant de méconnaître ces obligations.

Par ailleurs, l'administration ne pouvait légalement se fonder sur le seul constat, lors de l'enquête préalable, de la présence d'une telle marque dermatologique pour estimer que son apparence était incompatible avec le futur exercice des fonctions, alors notamment qu'il ressort des pièces du dossier, en particulier des éléments produits par la Défenseure des droits, que l'intéressé avait indiqué être prêt à en atténuer la visibilité afin qu'elle ne traduise pas de manifestation de croyance religieuse dans le cadre du service.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 2 juillet 2026 à la question n°01255 de Mme. Sylviane Noël / Revalorisation du cadre d'emploi des ATSEM

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été redéfinies et confortées par le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel. L'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM précise que ces agents sont chargés de l'accueil et de l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que des tâches matérielles afférentes à cette mission. Ils peuvent assurer la surveillance des enfants dans les lieux de restauration scolaire et être chargés notamment de l'animation pendant le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs.

Le décret du 1er mars 2018 précité est venu préciser, en outre, qu'au titre de leur appartenance à la communauté éducative, les ATSEM peuvent, sous la responsabilité des enseignants, participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques. Dans ces conditions, et compte tenu de ces éléments, il appartient à leur employeur de favoriser la qualité de vie et des conditions de travail de ces agents en prenant les mesures adaptées à la nature de leurs missions. Le décret du 1er mars 2018 a également renforcé d'une manière spécifique les perspectives d'évolution de carrière des ATSEM, en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B).

Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle d'une promotion pour trois recrutements externes à la règle de une promotion pour deux recrutements. Ce nouveau dispositif permet donc de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. De plus, le décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 est venu reconnaître le travail des agents « faisant-fonction ». Ses dispositions introduisent, pour une période transitoire de 5 ans, une inversion des proportions de postes ouverts aux concours externe et interne pour accéder au cadre d'emplois des ATSEM. Au moins 60% des postes seront désormais réservés au concours interne, au plus de 30% seront attribués au concours externe, et 5 à 10% seront affectés au troisième concours. Cette inversion des quotas favorise les agents déjà en poste, souvent contractuels ou fonctionnaires de catégorie C, et qui exercent ce métier au quotidien sans pouvoir prétendre au grade d'ATSEM. Par ailleurs, les ATSEM, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, ont bénéficié des revalorisations de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % au 1er juillet 2022 et de 1,5 % au 1er juillet 2023, ainsi que de l'attribution de cinq points d'indice supplémentaires depuis le 1er janvier 2024.

Les employeurs territoriaux disposent également d'un levier important pour améliorer la rémunération des ATSEM, en instituant par délibération le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dont le plafond annuel applicable au ATSEM s'élève à 12 600 euros.

Enfin, une charte nationale portant engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM a été signée entre l'État, l'Association des maires de France et les représentants des employeurs territoriaux, le 21 novembre 2023. Elle a vocation à favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM pendant le temps scolaire, et elle contribuera notamment à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des agents.

Réponse en date du 7 juillet 2026 à la question n°14567 de Mme. Anne-Sophie Ronceret / Autorisations d'absence pour fêtes religieuses dans la fonction publique

La faculté donnée aux chefs de service d'accorder des autorisations d'absence pour participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses qui ne sont pas inscrites au calendrier des fêtes chômées, fixé par la législation et l'usage, vise à concilier les nécessités du service avec l'exercice de la liberté religieuse des agents publics. Cette pratique administrative est conforme au principe de laïcité qui, s'il repose sur la stricte séparation des religions et de l'État, garantit aussi la liberté de conscience individuelle et le droit de chacun à pratiquer sa religion (article 1er de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des églises et de l'État).

Aussi, la circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 relative aux autorisations d'absence dont peuvent bénéficier les agents de l'État à l'occasion des fêtes religieuses propres à leur confession, complétée par celle du 10 février 2012, énonce cette compétence du chef de service et établit une liste indicative et non limitative des fêtes religieuses pouvant susciter des demandes de la part des agents. Cette liste ne prive nullement le chef de service de sa pleine capacité d'appréciation de la compatibilité entre la demande d'autorisation spéciale d'absence pour fête religieuse d'un agent et les exigences tirées des nécessités de service, sous le contrôle du juge. Elle ne le prive pas non plus de sa compétence pour accorder une autorisation spéciale d'absence pour une fête religieuse qui n'y serait pas mentionnée explicitement. Cette interprétation est conforme à la jurisprudence constante du juge administratif. Le Conseil d'État a jugé que l'institution de fêtes légales ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce que des autorisations d'absence soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service. Il a également rappelé que la liste publiée par l'administration présente un caractère indicatif et ne peut être regardée comme limitant les confessions ou les fêtes susceptibles de donner lieu à autorisation.

Réponse en date du 7 juillet 2026 à la question n°14550 de Mme. Delphine Lingemann / Attribution de la NBI aux agents territoriaux gestionnaires d'agences postales

Des agents territoriaux peuvent être mis à disposition des agences postales communales dans les conditions prévues par l'article 29-1 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire ainsi que de l'article 6 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom (Question orale n° 0448S).

Aux termes de l'article L712-12 du code général de la fonction publique : « Le fonctionnaire occupant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulières peut se voir attribuer à ce titre une nouvelle bonification indiciaire ».

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale fixe dans son annexe la liste des fonctions ouvrant droit à l'attribution de la NBI. Les fonctions éligibles sont réparties en quatre domaines, définis par référence à des critères de responsabilité, de technicité ou de sujétions particulières. Il n'apparaît pas que les fonctions exercées par les agents territoriaux dans ces structures répondent aux critères fixés par le décret du 3 juillet 2006 précité et qu'en conséquence elles doivent être ajoutées à la liste des fonctions éligibles à la NBI. L'attribution de la NBI répond à une logique particulière qui est de valoriser l'exercice de fonctions spécifiques et non d'instaurer une compensation générale pour tous les agents territoriaux exerçant dans les agences postales communales. Toutefois, la contribution que ces agents apportent au service public postal peut être valorisée au titre des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de l'avancement.

Par ailleurs, ces agents 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). Ce dispositif offre, dans la limite des plafonds réglementaires, d'importantes marges de manœuvre à l'employeur territorial pour valoriser les fonctions exercées.

Réponse en date du 9 juillet 2026 à la question n°07534 de M. Hervé Meurey / Extension de la recherche d'antécédents judiciaires pour les professionnels travaillant avec des enfants

À l'issue de chaque session de concours, avant l'affectation et la prise de fonctions, les antécédents judiciaires de tous les lauréats de l'éducation nationale (enseignants des 1er et 2d degrés publics et privés, personnels d'encadrement, administratifs, médico-sociaux, santé, bibliothèques ainsi que les personnels de la jeunesse et des sports) sont systématiquement vérifiés et portent sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire, l'inscription au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) et au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions terroristes (FIJAIT). Ces vérifications doivent, également être diligentées avant tout recrutement de personnels contractuels. L'administration apprécie la compatibilité des faits avec la fonction d'enseignant et aucune nomination n'est prononcée pour les personnes inscrites au FIJAIT ou FIJAISV, dont les infractions sont considérées comme incompatibles avec l'exercice des fonctions susmentionnées.

Par ailleurs, des personnels habilités en administration centrale, en rectorat et dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale effectuent ponctuellement des vérifications en cours de carrière sur les titulaires en poste. Une exigence d'exemplarité s'impose en toute circonstance à tous les personnels. Tout agissement d'un agent qui porte atteinte à la réputation ou à l'image de l'administration, qui jette le discrédit sur la fonction exercée ou est incompatible avec la nature des fonctions, l'honneur professionnel ou la qualité d'agent public, constitue une faute disciplinaire devant donner lieu à procédure, sans considération de l'existence ou non de poursuites au plan judiciaire, et même si cet agissement est intervenu dans le cadre de la vie privée.

Concernant les intervenants auprès de mineurs dans le champ du sport, l'ensemble des professionnels et des bénévoles font l'objet d'un contrôle des antécédents judiciaires sur la base de la consultation du FIJAISV et du bulletin n° 2 du casier judiciaire comme le prévoit l'article L. 212-9 du code du sport.
En 2025, 981 personnes ont été écartés de fonctions d'encadrement dans le champ du sport suite à ce contrôle. Il en est de même des intervenants dans les accueils collectifs de mineurs (ACM) prévus aux article L. 227-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles (accueils de loisirs, colonies de vacances et accueils de scoutisme).

Le contrôle d'honorabilité préalable au déroulement de ces accueils (bulletin n° 2 du casier judiciaire, FIJAISV et fichier des intervenants interdits par décision préfectorale) est mis en place depuis 2012 : 2 millions de contrôles par an sont opérés. Les contrôles d'honorabilité effectués sont systématiques et récurrents : toute participation à un ACM suppose le déclenchement d'un contrôle ; toute nouvelle intervention appelant un nouveau contrôle. Concrètement, un animateur embauché par une structure pour un séjour début juillet puis par une autre pour un séjour fin août est bien contrôlé deux fois. Ce contrôle est également robuste : son périmètre porte sur l'extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire, le FIJAISV et le fichier des cadres interdits tenu par la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. La vigilance dans les affaires de moeurs mettant en cause des mineurs est une exigence absolue. Elle est nécessaire pour assurer leur protection, qui est une responsabilité commune à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Réponse en date du 21 juillet 2026 à la question n°11965 de Mme. Lise Magnier / Modernisation de l'article L. 123-8 du CGFP

Le régime de cumul d'activités applicable aux agents publics repose sur le principe, fixé à l'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP), selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.
Ce principe n'interdit pas toute autre activité exercée en dehors des heures de service, mais impose que celle-ci relève de l'un des régimes de cumul expressément prévus par le CGFP. Il convient, à cet égard, de distinguer le temps partiel accordé pour créer ou reprendre une entreprise de l'exercice d'une activité à titre accessoire. En premier lieu, l'article L. 123-8 du CGFP permet à l'agent occupant un emploi à temps complet d'être autorisé à travailler à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et exercer, dans ce cadre, une activité privée lucrative.
Cette autorisation est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une année supplémentaire. Sa durée totale ne peut donc excéder quatre ans. À son terme, l'agent ne peut poursuivre cette activité privée lucrative que s'il remplit les conditions d'un autre régime de cumul prévu par le CGFP. En deuxième lieu, l'exercice d'une activité accessoire relève des articles L. 123-7 et R. 123-7 à R. 123-13 du CGFP. Il peut être autorisé, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel, et n'est soumis à aucun plafond de durée. L'agent n'est d'ailleurs pas tenu de préciser, dans sa demande, la date à laquelle cette activité prendra fin. Celle-ci doit toutefois figurer dans la liste prévue à l'article R. 123-8, être exercée en dehors des heures de service et ne porter atteinte ni au fonctionnement normal, ni à l'indépendance, ni à la neutralité du service. Une activité créée dans le cadre de l'article L. 123-8 ne peut donc être automatiquement regardée, à l'issue des quatre ans, comme une activité accessoire : cette qualification dépend de sa nature et de ses conditions d'exercice. Enfin, le régime prévu par les articles L. 123-5 et L. 123-6 concerne les agents occupant un emploi permanent structurellement créé à temps non complet ou incomplet, dont la durée n'excède pas 70 % d'un temps complet. Cette situation est distincte de celle d'un agent occupant un emploi à temps complet et autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel.

La liste des activités accessoires n'est pas figée : elle a notamment été complétée en mai 2026 pour permettre l'exercice, à titre accessoire, d'une activité de conduite dans les services de transport scolaire.

Le Gouvernement n'exclut pas d'examiner d'autres élargissements ponctuels répondant à des besoins identifiés.
En revanche, la substitution à cette liste d'un principe général autorisant toute activité exercée sur le temps personnel ne paraît pas souhaitable. Le seul fait que l'activité soit exercée en dehors des heures de service ne suffit pas à prévenir les conflits d'intérêts ni les atteintes éventuelles au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Réponse en date du 21 juillet 2026 à la question n°12763 de M. Kévin Pfeffer / Indemnités des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

En vertu du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les agents relevant des différents services de l'État dans les filières comparables. Pris en application de cet article, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre les corps de l'État et les cadres d'emplois territoriaux. Les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et des assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA) ont pour corps équivalent à l'État celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale.

Les PEA et AEA ne sont effectivement pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dans la mesure où les professeurs certifiés n'en bénéficient pas, et qu'aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ces cadres d'emplois par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents dans la fonction publique territoriale. Ces deux cadres d'emplois peuvent néanmoins bénéficier, sous réserve d'une délibération des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, du régime indemnitaire servi aux professeurs certifiés de l'Éducation nationale, composé notamment de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), des indemnités pour heures supplémentaires d'enseignement et de la prime d'entrée dans le métier d'enseignement. Les PEA et AEA peuvent également bénéficier des mesures mises en œuvre depuis 2021, en particulier dans le cadre du "Grenelle de l'Éducation", pour améliorer les conditions d'exercice du métier d'enseignement et renforcer son attractivité. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent ainsi, par délibération, instituer pour les PEA et les AEA, une prime d'équipement informatique et une prime d'attractivité créées en 2021 au bénéfice notamment des professeurs certifiés.
Ils peuvent par ailleurs, depuis le 1er septembre 2023, transposer, par délibération, la revalorisation inconditionnelle (part dite « socle ») de la rémunération des professeurs certifiés. Cette revalorisation s'est traduite par une augmentation significative de la part fixe de l'ISOE dont le montant a été porté de 1 213,56 à 2 550 euros annuels bruts.

Si le Gouvernement n'envisage pas de faire évoluer le cadre réglementaire afin de rendre les PEA et AEA éligibles au RIFSEEP, il reste néanmoins très attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération de ces cadres d'emplois et, plus largement, aux enjeux d'attractivité des établissements d'enseignement artistique.

Réponse en date du 28 juillet 2026 à la question n°11373 de Mme. Valérie Bazin-Malgras / Projet de loi relatif aux polices municipales et aux gardes champêtres

25 ans après la loi relative aux polices municipales, qui a permis d'établir les fondations sur lesquelles reposent les polices municipales actuelles, le projet de loi du Gouvernement engage une modernisation d'ensemble de leurs fonctions, en y incluant dès le départ les gardes champêtres, signe de la considération accordée par le Gouvernement à la ruralité. Ce texte prévoit notamment d'harmoniser différentes dispositions relatives aux policiers municipaux et aux gardes champêtres, tout en préservant les spécificités de ces derniers au regard de leurs missions.

Ce texte est le fruit d'une très large concertation entreprise par le ministre de l'Intérieur dans le cadre du Beauvau des polices municipales, initié en 2024. Ces réunions ont permis au Gouvernement de recueillir les demandes des maires, des organisations syndicales représentatives, mais également celles des policiers municipaux et des gardes champêtres en matière d'évolution des missions, des prérogatives et du statut de ces cadres d'emplois. Plusieurs des dispositions de ce projet de loi répondent donc précisément aux besoins opérationnels qui ont été formulés par les élus et les acteurs de terrain à cette occasion. D'une part, ce texte va offrir la possibilité aux gardes champêtres de recourir à des caméras piétons, de procéder à des dépistages d'alcoolémie et de stupéfiants dans un cadre préventif, et de prescrire la mise en fourrière de véhicules. D'autre part, le projet de loi permettra de renforcer le régime de la formation professionnelle des gardes champêtres, tout en permettant au CNFPT d'accorder des dispenses de formation ciblées et individualisées. Par ailleurs, concernant les demandes afférentes à la reconnaissance du caractère d'intérêt général prioritaire des véhicules des gardes champêtres ou à l'instauration d'un nouveau cadre d'emplois en catégorie B, il convient de rappeler qu'elles relèvent de mesures réglementaires et non législatives.

Pour autant, le Gouvernement n'est pas fermé à ce que soient étudiées les possibilités d'évolution dans ces deux domaines. Un groupe de travail ayant pour objet l'étude de la création d'un cadre d'emplois de catégorie B pour les gardes champêtres a d'ailleurs été mis en place conformément à l'agenda social 2026 de la Direction générale des collectivités locales. Le Gouvernement est attentif aux préoccupations exprimées par les représentants des gardes champêtres, en particulier dans les communes rurales. Le projet de loi ne vise pas à marginaliser ce cadre d'emplois, mais à mieux reconnaître son rôle dans la sécurité du quotidien, la protection de l'environnement et la tranquillité publique.

Réponse en date du 6 août 2026 à la question n°07824 de M. Jean-Jacques Lozach / Modalités de calcul du supplément familial de traitement

L'article L. 712-8 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le droit au supplément familial de traitement (SFT) dépend du nombre d'enfants « à la charge du fonctionnaire, au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale ». Cette notion est reprise à l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 qui énonce que le droit au SFT est ouvert à raison d'un seul droit par enfant aux agents publics « au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente ». Le Conseil d'État a précisé que la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale s'entendait de la direction tant matérielle que morale de l'enfant (CE, 2 avril 2015, n° 367573, aux tables du recueil Lebon sur ce point).

En cas de garde alternée, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a eu pour objectif de mieux prendre en compte la réalité des évolutions de la cellule familiale. Elle a, en particulier, ouvert la possibilité de partager par moitié le SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents. Toutefois, le partage n'est possible qu'entre les parents de l'enfant conformément à l'article L. 712-10 du CGFP. En cas de garde alternée, les parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant, sauf si, par exception, le nouveau conjoint établit qu'il l'assume en lieu et place des parents (CE, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 30 juillet 2014, n° 371405).

Par ailleurs, un agent public peut solliciter le versement du SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint, s'il en assure la charge effective et permanente, dans le respect des conditions prévues à l'article L. 712-9 du CGFP qui prévoit la règle de non cumul du SFT lorsque deux agents publics partagent la charge effective des enfants. Les modalités d'attribution et de calcul du SFT prennent d'ores et déjà bien en compte la situation des familles recomposées et notamment celle du conjoint assumant la charge effective et permanente de l'enfant. Dans ces conditions, il n'est pas prévu actuellement de les faire évoluer sur cette question spécifique.

Réponse en date du 11 août 2026 à la question n°14541 de M. François Jolivet / Compétences des polices municipales en matière d'usage de stupéfiants

L'extension de la compétence des agents des polices municipales à la constatation du délit d'usage de stupéfiants est l'un des objets du projet de loi relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres, et, plus précisément, de son article 2, lequel prévoit de confier aux agents des services de police municipale à compétence judiciaire élargie la capacité de constater l'infraction d'usage de stupéfiants et de verbaliser ses auteurs par voie d'amende forfaitaire délictuelle. L'Assemblée nationale a adopté ce texte en commission le 28 avril 2026. Pour des raisons d'ordre constitutionnel, il est en revanche exclu de confier à l'ensemble des agents des polices municipales la capacité de constater l'infraction d'usage de stupéfiants et de verbaliser ses auteurs. En effet, l'article 66 de la Constitution, qui prévoit que l'exercice de la police judiciaire doit se faire sous la direction, le contrôle et la surveillance de l'autorité judiciaire, exclut une telle extension, ce que le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de préciser les 10 mars 2011 et 20 mai 2021.

Réponse en date du 1er septembre 2026 à la question n°9502 de M. Jean-Michel Brard / Gestion des agents placés en CITIS

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), institué par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et désormais régi notamment par les articles L. 822-21 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), bénéficie au fonctionnaire dont l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Conformément à l'article L. 822-22 du CGFP, le fonctionnaire placé en CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Le CITIS n'est donc pas soumis à une durée maximale prédéterminée : sa durée dépend de l'état de santé de l'agent.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 37-9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 prévoit à cet égard que l'autorité territoriale place le fonctionnaire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail médicalement prescrit. Cette protection statutaire n'interdit cependant ni le suivi de la situation de l'agent ni l'anticipation de son retour à l'emploi.

En application de l'article 37-10 du même décret, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé et doit organiser un tel contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé. L'agent est tenu de se soumettre à cette visite, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération conformément à l'article 37-12. Les dispositions issues du décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 renforcent en outre, pour les congés débutant ou prolongés à compter du 1er septembre 2026, les possibilités de contrôle administratif des arrêts de travail. Par ailleurs, le droit en vigueur permet d'anticiper, sans attendre nécessairement l'issue du CITIS, les conditions de la reprise d'activité ou d'une éventuelle reconversion professionnelle.

Lorsqu'une altération de l'état de santé ne permet plus à un fonctionnaire territorial d'exercer normalement ses fonctions, son poste de travail peut tout d'abord être aménagé ou, lorsque les nécessités du service ne permettent pas cet aménagement, l'intéressé peut être affecté dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. Lorsqu'une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions est engagée, celui-ci peut également bénéficier d'une période de préparation au reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 826-2 du CGFP et par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Cette période peut comporter des actions de formation, d'observation et de mise en situation professionnelle, y compris auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement public. Ces possibilités viennent d'être complétées par le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 : pour les CITIS débutant ou prolongés à compter du 1er septembre 2026, le fonctionnaire peut, sous réserve de l'avis favorable du médecin agréé, demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétences afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. Ces dispositions doivent permettre d'engager plus en amont la préparation du retour à l'emploi et d'éviter que les périodes d'absence prolongée ne conduisent à différer toute réflexion sur l'évolution professionnelle de l'agent. Le cadre juridique prend également en compte les nécessités de continuité du service auxquelles sont confrontées les collectivités, notamment les plus petites d'entre elles. L'article L. 332-13 du CGFP permet ainsi à une collectivité territoriale de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent afin d'assurer le remplacement d'un agent indisponible en raison d'un congé régulièrement accordé. Ce contrat peut être renouvelé pendant toute la durée de l'absence de l'agent remplacé.

Dans la fonction publique de l'État, l'article 47-11 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 prévoit en outre que l'emploi d'un fonctionnaire placé en CITIS depuis plus de douze mois consécutifs peut être déclaré vacant. Cette faculté, qui n'est pas automatique et ne remet pas en cause les droits de l'agent au titre du CITIS, répond à des impératifs de continuité du service. À l'issue du congé, le fonctionnaire est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Le régime applicable à la fonction publique territoriale ne comporte pas de disposition analogue.

Le Gouvernement entend ainsi privilégier la pleine mobilisation des différents outils permettant aux employeurs territoriaux de concilier la protection due aux agents victimes d'un accident ou d'une maladie imputable au service, la préparation la plus précoce possible de leur retour à l'emploi ou de leur reclassement et les nécessités de continuité du service public. Les évolutions réglementaires récemment intervenues en matière de suivi des congés pour raison de santé et d'accompagnement de la réadaptation professionnelle contribueront à renforcer ces possibilités.

Réponse en date du 1er septembre 2026 à la question n°9709 de Mme. Valérie Rossi / Alignement public-privé du temps partiel thérapeutique pour maladies chroniques

Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT), prévu aux articles L. 823-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), constitue un dispositif de maintien et de retour dans l'emploi permettant à un fonctionnaire dont l'état de santé le justifie de poursuivre ou de reprendre son activité selon une quotité de travail adaptée. Il peut être exercé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet, le fonctionnaire conservant l'intégralité de son traitement, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement. Le Gouvernement a récemment fait évoluer de manière substantielle les conditions de recours à ce dispositif. Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, publié au Journal officiel du 31 juillet 2026, a simplifié, à compter du 1er août 2026, la procédure applicable au TPT dans les trois versants de la fonction publique.

Pour la fonction publique territoriale, ce décret a notamment supprimé l'examen systématique par un médecin agréé lorsque la durée totale du temps partiel thérapeutique dépasse trois mois. L'administration conserve la possibilité de faire procéder à un examen médical lorsque la situation le justifie. Il est également désormais prévu que l'autorité territoriale se prononce, dans les situations de droit commun, dans un délai maximal de trente jours à compter de la réception de la demande. Lorsqu'une demande est présentée à l'issue d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ou d'une disponibilité pour raison de santé, ainsi qu'en cas de renouvellement, la décision intervient au plus tard au jour de la reprise. Enfin, tout refus ou toute interruption du TPT doit être motivé ; lorsqu'il est fondé sur les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, il doit être précédé d'un entretien avec l'agent.

Ces évolutions répondent notamment à l'objectif de réduire les démarches répétitives et les risques de rupture administrative pour les agents dont l'état de santé nécessite un recours au temps partiel thérapeutique. Elles ne remettent toutefois pas en cause la durée maximale du dispositif fixée par la loi. En application des articles L. 823-5 et L. 823-6 du CGFP, le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une durée cumulée maximale d'un an. Une fois ces droits épuisés, une nouvelle autorisation ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an. La création d'un droit au TPT sans cette interruption, notamment au bénéfice des agents atteints de certaines pathologies chroniques, supposerait par conséquent une évolution des dispositions législatives du code général de la fonction publique. Le Gouvernement est pleinement attentif aux situations dans lesquelles l'état de santé d'un agent nécessite non pas une mesure transitoire de reprise ou de maintien dans l'emploi, mais une adaptation durable de son activité professionnelle. Le TPT ne constitue en effet pas le seul instrument susceptible de répondre à ces situations. Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent notamment bénéficier de plein droit, après avis du médecin du travail, d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Contrairement au TPT, ce dispositif ne comporte pas de plafond global d'une année : l'autorisation peut être renouvelée aussi longtemps que les conditions permettant d'en bénéficier demeurent réunies. Les périodes ainsi travaillées à temps partiel sont en outre assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation.

Plus largement, les employeurs publics sont tenus de rechercher, avec le concours des services de médecine du travail, les aménagements de poste, d'organisation ou de temps de travail permettant le maintien dans l'emploi des agents dont l'état de santé ou le handicap le nécessite.

Réponse en date du 1er septembre 2026 à la question n°10527 de M. Philippe Bonnecarrère / Protection fonctionnelle des secrétaires de mairie

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, unifié entre ordonnateurs et comptables, a été mis en place depuis le 1er janvier 2023, à la suite de la publication de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022.

Jusqu'au 1er janvier 2023, les comptables étaient soumis à une responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) devant la Cour des comptes et les chambres régionales et territoriales des comptes. Ce régime, de nature réparatoire, impliquait que tout manquement constaté dans la comptabilité pouvait entraîner la mise en débet du comptable, qui devait personnellement rembourser les sommes concernées. De son côté, l'ordonnateur public relevait d'un régime répressif et pouvait être poursuivi personnellement, avec des amendes pouvant s'élever jusqu'à deux années de rémunération. L'ordonnance du 22 mars 2022 a supprimé la responsabilité personnelle et pécuniaire et instauré un régime unifié. Désormais, comptables et ordonnateurs peuvent être poursuivis pour des faits de gestion constituant des « fautes graves ayant causé un préjudice financier significatif », ce qui en limite le champ d'application. D'autres infractions spécifiques demeurent. Les sanctions, applicables à tous les agents publics, quel que soit leur statut ou leur versant, prennent la forme d'amendes plafonnées à six mois de rémunération, ou à un mois pour les infractions formelles.

La Cour des comptes, juge de première instance, les prononce de manière proportionnée à la gravité des faits et au préjudice constaté. La réforme a également élargi les possibilités de signalement auprès des représentants de l'État ou des directeurs des finances publiques, ce qui a pu entraîner une augmentation des enquêtes, sans hausse corrélative des condamnations. Les sanctions prononcées, constituant des amendes, ne peuvent être couvertes par une assurance, en application du principe de personnalité des peines. En revanche, les agents peuvent souscrire à titre personnel une assurance couvrant les frais de défense ou certains risques annexes, tels que la responsabilité civile ou la perte de rémunération liée à d'éventuelles sanctions disciplinaires. Les collectivités territoriales peuvent également souscrire une assurance pour leurs agents, à l'exclusion de la prise en charge des amendes et, en principe, des frais d'avocat. La mise en œuvre de cette réforme a soulevé la question de la protection fonctionnelle. Dans sa décision n° 497840 du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a jugé que celle-ci n'est pas applicable aux poursuites engagées devant la Cour des comptes, ces sanctions relevant d'un régime spécifique et non pénal. Toutefois, l'administration peut accorder un soutien à l'agent, notamment sous forme d'assistance juridique, sans y être tenue. La circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 en précise les modalités, en laissant aux collectivités le soin de les adapter et de renforcer la prévention des risques.
Enfin, la question de l'extension de la protection fonctionnelle aux procédures engagées devant les juridictions financières a fait l'objet de travaux législatifs. L'article 13 du projet de loi visant à renforcer l'État local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics, déposé au Sénat le 20 mai 2026, prévoit une évolution en ce sens.

Réponse en date du 3 septembre 2026 à la question n°07886 de M. Jean Hingray / Gestion des démissions et des congés de longue maladie des agents territoriaux dans les petites communes

L'article L. 551-1 du code général de la fonction publique dispose que la démission résulte d'une demande écrite marquant une volonté non équivoque de cesser ses fonctions et est irrévocable une fois acceptée. L'autorité territoriale peut refuser la démission lorsque le départ porterait une atteinte grave au bon fonctionnement du service, sous réserve que ce refus soit motivé. La jurisprudence administrative contrôle la motivation du refus (Tribunal administratif de Nancy, 13 mai 2025, n° 2302575). L'article L. 822-7 prévoit que le fonctionnaire atteint d'une affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, a droit à un congé de longue maladie rémunéré par la collectivité, d'une durée maximale de trois ans. Pour certaines affections limitativement énumérées, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré par la collectivité, pouvant aller jusqu'à 5 ans. L'article 17 du décret n° 87-602 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie des fonctionnaires territoriaux dispose que lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie, la décision de reprise, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité est prise après avis du conseil médical et que le demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de cette décision. Conscient des difficultés que peuvent entraîner les délais de consultation des conseils médicaux tant pour les agents que pour les employeurs, le Gouvernement a entendu simplifier les procédures afin de réduire ces délais d'examen, par le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale. Le Gouvernement a bien conscience que ces règles peuvent avoir des conséquences financières et organisationnelles importantes pour les petites communes concernées. La collectivité doit garantir l'application du droit au congé des agents en situation de santé fragilisée, mais elle peut toutefois limiter l'impact financier et organisationnel de ses services par la mutualisation, l'anticipation dans la suite de la gestion des ressources humaines et par l'usage des procédures de reclassement ou d'inaptitude, en lien avec le centre de gestion dont elle relève.

Réponse en date du 3 septembre 2026 à la question n°08698 de M. Jean-Marie Mizzon / Jours fériés dans la fonction publique territoriale

Il résulte d'une lecture combinée de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et de l'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, que la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette quotité de travail est calculée à partir des 365 jours qui composent une année auxquels sont retranchés les week-ends des 52 semaines, soit 104 jours, ainsi que les 25 jours de congés annuels et 8 jours fériés annuels en moyenne (sur les 11 jours fériés définis par l'article L. 3133-1 du code du travail). Il en ressort une moyenne de 228 jours annuels travaillés. La durée du travail étant fixée à 35 heures par semaine par la réglementation précitée, la journée de travail comprend donc 7 heures.

Une année de 228 jours travaillés correspond donc à 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1607 heures au total. Le décret du 12 juillet 2001 spécifie les conditions dans lesquelles la durée annuelle de travail effectif peut être inférieure à 1 607 heures.

Il en est ainsi seulement si des sujétions particulières, liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, imposent des rythmes ou des conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles, par exemple : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, ou travaux pénibles ou dangereux. En dehors de ces hypothèses, le maintien d'une durée annuelle inférieure à ce décompte est illégal. Aucune disposition de nature législative ou réglementaire ne prévoit qu'une compensation puisse être accordée à un agent lorsqu'un jour férié se situe en dehors de ses obligations de service. Aussi, le calendrier annuel des jours fériés revêt un caractère nécessairement aléatoire et ne saurait être pris en compte pour apprécier les obligations de service des agents.

Réponse en date du 3 septembre 2026 à la question n°08787 de M. Philippe Folliot / Conditions d'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans le cas d'une mise à la retraite d'office pour motif disciplinaire

Au titre des sanctions disciplinaires du quatrième groupe pouvant être infligées aux fonctionnaires, figure la mise à la retraite d'office (art. L. 533-1 du code général de la fonction publique - CGFP). Dans une telle situation, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent à l'agent, tant en ce qui concerne le régime de retraite des fonctionnaires (décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003), que celui de l'indemnisation chômage (art. L. 5424-1 du code du travail).

La mise à la retraite d'office ne peut être prononcée qu'à la condition que le fonctionnaire justifie de deux années de services effectifs (art. 7 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) pour l'ouverture du droit à une pension (CE, 9 février 1979, n° 04476). En outre, si le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension, il percevra alors sa pension. Dans le cas contraire, il ne percevra une pension qu'à compter du jour où il aura atteint l'âge requis (art. 26 du décret du 26 décembre 2003 ; CE 31 mai 1968 n° 72114). Le fonctionnaire mis à la retraite d'office sans avoir atteint l'âge d'ouverture des droits se trouve involontairement privé d'emploi (CE 30 mars 2023, n° 460907), et peut donc percevoir l'allocation de retour pour l'emploi s'il remplit les conditions exigées à l'article L. 5422-1 du code du travail, à savoir qu'il soit apte au travail, qu'il recherche un emploi et satisfait à des conditions d'âge et d'activité antérieure (CAA Douai 24 oct. 2001 n° 99DA00640 et 99DA00713). En principe, l'allocation cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire atteint l'âge d'ouverture du droit à pension à taux plein. De plus, l'agent qui bénéficie d'une retraite anticipée pour carrière longue, incapacité permanente, travailleur handicapé, victime de l'amiante ou titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, ne peut pas cumuler sa pension de retraite et l'allocation d'aide au retour à l'emploi (article L. 5421-4 code du travail). Or en l'espèce, l'agent ne relève d'aucun de ces dispositifs de retraite anticipée. Il résulte alors d'une lecture a contrario de l'article L. 5421-4 du code du travail que si le fonctionnaire ne justifie pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse exigé pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, tous régimes confondus, il peut continuer à être indemnisé, dans la limite de la durée initialement ouverte, jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de trimestres nécessaires (art. 4 du règlement 15 novembre 2024 relatif à l'assurance chômage).

Enfin, si par principe un congé annuel non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice, un fonctionnaire qui n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, notamment en raison d'une mise à la retraite d'office, perçoit une indemnité compensatrice pour les droits non utilisés (art. 5-2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux).

Réponse en date du 3 septembre 2026 à la question n°08787 de M. Jean Hingray / Clarification entre collectivités des pratiques relevant de la monétisation des comptes épargne-temps

En application de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET. La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004. Aussi, eu égard au respect du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, le Gouvernement n'entend pas imposer une nouvelle charge financière aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en consacrant une obligation de compensation financière de transfert des droits acquis au titre du CET. Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours épargnés sur le CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

Réponse en date du 3 septembre 2026 à la question n°09054 de M. Michaël Weber / Conditions en matière de casier judiciaire pour la titularisation d'un fonctionnaire territorial

Aux termes du 3° de l'article L321-1 du code général de la fonction publique (CGFP), nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire (ci-après casier judiciaire) sont incompatibles avec l'exercice des fonctions. Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité territoriale auprès de laquelle il postule des poursuites ou de la condamnation dont il a fait l'objet, ni à l'occasion de son recrutement - a fortiori si la condamnation n'est pas inscrite au casier judiciaire (Conseil d'État, 30/12/2021, 441863) - ni postérieurement à son recrutement (Conseil d'État, 04/02/2015, 367724).

En revanche, le 14° de l'article R. 79 du code de procédure pénale prévoit que le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré aux collectivités territoriales saisies notamment de demandes d'emplois ou en vue de poursuites disciplinaires. L'autorité territoriale peut donc se fonder sur les mentions figurant au casier judiciaire pour refuser de nommer (notamment en qualité de fonctionnaire stagiaire) ou de titulariser un agent public (CAA de BORDEAUX, 28/10/2025, 23BX02658). Réserve faite de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public (8° de l'article L550-1 du CGFP), la décision de l'autorité territoriale est indépendante de la procédure pénale. Il en va d'ailleurs de même en matière disciplinaire (Conseil d'État, 27/01/2020, 437509). L'autorité de la chose jugée au pénal s'impose toutefois à l'administration en ce qui concerne la constatation des faits (Conseil d'État, 12 octobre 2018, 408567).

Ainsi par exemple a-t-il été jugé qu'une condamnation à six mois d'emprisonnement avec sursis pour des faits de violences volontaires ayant entraîné une incapacité supérieure à huit jours, inscrite au casier judiciaire, est incompatible avec l'exercice des fonctions de brancardier lesquelles impliquent une relation permanente avec le public (CAA de VERSAILLES, 27/02/2020, 18VE04251). De même, une condamnation, inscrite au casier judiciaire, à un an d'emprisonnement, 1 000 euros d'amende, l'invalidation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant 2 ans pour des faits de rébellion, délit de fuite après un accident par conducteur de véhicule, conduite d'un véhicule en état d'ivresse manifeste, refus de se soumettre aux vérifications se rapportant à la recherche de l'état alcoolique et outrage à une personne dépositaire de l'autorité publique, n'était pas compatible avec les fonctions d'un agent des brigades vertes, affecté sur un poste en charge de l'entretien des abords des voies ferrées où le respect des consignes de sécurité est nécessairement primordial (CAA de Marseille, 04/12/2012, 11MA00215). Enfin, une condamnation à une peine de trois mois d'emprisonnement avec sursis, inscrite au casier judiciaire, pour détournement de fonds est incompatible avec les fonctions d'inspecteur en abattoir mais également celles de responsable des régies d'avances et de recettes et de contrôleur à l'agence de service et de paiement, pour l'exercice desquelles sont exigées un devoir de probité ainsi que des garanties de rigueur et d'exemplarité (CAA de NANCY, 29/06/2022, 21NC01475).
Le fait que la mention d'une condamnation ait été effacée du casier judiciaire, notamment « afin de ne pas entraver les projets professionnels de l'intéressé » (CAA de NANTES, 17/07/2020, 18NT02539), à la date à laquelle la décision refusant sa nomination a été prise, ne fait pas obstacle à cette décision, dès lors que les faits à l'origine de la condamnation demeurent matériellement établis et ne permettent pas de considérer que l'intéressé présentait les garanties requises pour exercer les fonctions concernées (CAA de PARIS, 13/12/2023, 22PA04282).

Réponse en date du 8 septembre 2026 à la question n°16319 de M. Corentin Le Fur / CTI et agents territoriaux de portage de repas

L'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social figure au premier rang de la feuille de route du Gouvernement, qui entend mobiliser l'ensemble des leviers disponibles : accès à la formation continue, amélioration des conditions de travail et lutte contre la sinistralité, soutien à une politique salariale attractive. Dans cette optique, des revalorisations salariales ont été accordées sous forme de complément de traitement indiciaire, prévu à l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. À la suite de la conférence des métiers socio-éducatifs de février 2022, ces revalorisations ont été étendues à 200 000 salariés de la filière socio-éducative, ainsi qu'à certains agents socio-éducatifs et soignants des services de protection maternelle et infantile, de santé, d'aide sociale à l'enfance et de polyvalence des départements.

Trois critères d'éligibilité cumulatifs ont été définis pour les revalorisations Ségur issues de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, à l'issue de concertations avec le secteur et Départements de France : le lieu d'exercice, le métier identifié et l'exercice à titre principal de fonctions socio-éducatives. Dans le secteur public, l'article 44 de la loi de finances rectificative pour 2022 ainsi que le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022, modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020, fixent la liste des corps et cadres d'emplois éligibles, sous réserve de l'exercice à titre principal de fonctions socio-éducatives. Certains agents de la fonction publique territoriale, notamment les agents territoriaux chargés du portage de repas, ne remplissent pas ces trois critères cumulatifs. De même, l'extension « Ségur pour tous » de juin 2024 ne concerne que la branche privée non lucrative de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale. Cela étant, l'attractivité des métiers des agents publics a fait l'objet d'autres mesures de portée plus générale. Ainsi, la revalorisation du point d'indice de la fonction publique, au 1er juillet 2022, puis au 1er juillet 2023, bénéficie à l'ensemble des fonctionnaires, y compris à tous les agents de la fonction publique territoriale. Ces mesures générales sont complétées par des dispositifs ciblés sur les bas salaires (attribution de points supplémentaires, prime de pouvoir d'achat).

D'autres mesures ont par ailleurs été annoncées : extension de la prise en charge des transports collectifs depuis le 1er septembre 2023, revalorisation des frais de mission et des montants forfaitaires du compte épargne-temps, ou encore attribution de 5 points supplémentaires au 1er janvier 2024. Enfin, il convient de rappeler que les employeurs territoriaux conservent la possibilité de mettre en place des dispositifs de rémunération plus favorables pour l'ensemble de leur personnel, dans le respect des règles de droit commun applicables aux régimes indemnitaires et aux primes.

Réponse en date du 22 septembre 2026 à la question n°07540 de M. Hervé Maurey / Inclusion de la formation au port d'arme dans le cadre de la formation initiale d'application des policiers municipaux

Le Gouvernement n'est pas favorable à inclure la formation préalable à l'armement dans la formation initiale des policiers municipaux, ce qui irait dans le sens d'une généralisation de l'armement. En application du principe de libre administration des collectivités locales, le maire peut décider d'armer ou non sa police municipale. Cependant, pour répondre à la demande des maires d'accélérer la mise à l'emploi sur la voie publique des agents de police municipale, le cas échéant armés, une réforme est engagée sur plusieurs axes. S'agissant de la formation, 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, en cours d'examen devant le Parlement, comprend des dispositions qui doivent permettre au CNFPT de recruter directement des policiers municipaux et des gardes champêtres en tant que formateurs. Le CNFPT pourra ainsi disposer d'équipes dédiées dans ses nouveaux centres de formation.

Un décret en Conseil d'État sera par ailleurs pris pour permettre au CNFPT d'acquérir, de détenir et de stocker de l'armement et des munitions, ce qui permettra notamment à cet organisme d'organiser immédiatement après la formation initiale, pour les agents concernés par l'armement, une formation préalable. Par ailleurs, le même projet de loi comprend également une disposition instituant un registre national des policiers municipaux et des gardes champêtres, avec un numéro unique par agent. Point de départ d'un projet de transformation numérique de grande ampleur, il permettra un meilleur suivi des agents de police municipale et des gardes champêtres, y compris en cas de changement de collectivité.

L'enregistrement dans une base accessible aux préfectures permettra d'avoir un historique précis et fiable des différentes demandes, ainsi que des formations accomplies, notamment s'agissant de l'armement.

Réponse en date du 22 septembre 2026 à la question n°12483 de M. Ugo Bernalicis / Contrôle des policiers municipaux

Les policiers municipaux sont soumis aux obligations légales prévues par le code général de la fonction publique et à un code de déontologie spécifique prévu à l'article L. 515-1 du code de la sécurité intérieure. En tant que détenteurs de pouvoirs de police, les policiers municipaux sont soumis à des obligations supplémentaires : ils doivent notamment présenter toutes les garanties d'honorabilité ou encore porter leur uniforme ainsi que leur carte professionnelle en service. Pour veiller au respect des obligations légales, réglementaires et déontologiques, il existe un contrôle interne, lequel est exercé par les élus, en leur qualité d'autorité territoriale, ainsi qu'un contrôle externe, exercé par l'État. Ce contrôle externe repose notamment sur l'agrément du procureur de la République et de l'agrément du préfet, qui ne peuvent être délivrés qu'à l'issue d'une enquête administrative (article L. 114-1 du CSI). Ce dispositif de contrôle est complété par la possibilité pour le ministre de l'intérieur de décider de la vérification de l'organisation et du fonctionnement d'un service de police municipale (article L. 513-1 du CSI). Enfin, 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 prévoit de renforcer le contrôle des polices municipales avec l'instauration d'un numéro d'identification individuel et la création d'un registre national des agréments appuyé sur un système d'information développé par le ministère de l'intérieur. À ce titre, le Gouvernement soutient l'instauration d'un contrôle à trois niveaux pour les polices municipales, issu d'un amendement adopté en commission à l'Assemblée nationale à l'initiative des rapporteurs. Ce dispositif repose sur un contrôle gradué : le premier niveau de contrôle relève du maire avec l'élaboration d'un plan de maîtrise des risques ; le deuxième niveau consiste en un audit pouvant être réalisé en interne, par le centre de gestion départemental ou dans un cadre intercommunal ; le troisième niveau consiste en un contrôle effectué par les inspections générales de l'État.

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 les congés annuels
- une fiche « Les incollables » sur l'indemnité de maniement des fonds

Focus

Les entretiens de formation désormais obligatoires depuis le 1er août 2026

Le livre IV de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) est entré en vigueur le 1er août 2026 (décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code).

Cette codification introduit une nouveauté : l'organisation d'un entretien annuel dédié à la formation des agents publics.

Conformément à l'article R421-4 du CGFP, l'agent public bénéficie chaque année d'un entretien de formation avec son supérieur hiérarchique direct visant à déterminer ses besoins de formation au vu des objectifs qui lui sont fixées et de son projet professionnel.

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 521-4, a lieu suivant la même périodicité et peut lui être associé.

L'entretien de formation a pour objet de :

- Rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation de l'agent ;
- Discuter des actions de formation qui apparaissent nécessaires pour la nouvelle période en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles ;
- Permettre à l'agent de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct.
Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

Ce compte rendu, distinct du compte rendu de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 521-4, est versé à son dossier.

L'agent est informé par son supérieur hiérarchique direct des suites données à son entretien de formation.

Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés.

Accéder au modèle de trame de cet entretien de formation : ici.

Foire aux questions

Veuillez trouver ci-dessous la FAQ des mois de juillet, août et septembre.

1/ Comment déterminer le point de départ de la notification d'un acte à un agent ?

Les actes administratifs sont portés à la connaissance de leurs destinataires et des tiers par des procédés de publicité qui correspondent soit à une publication, soit à une notification. Ces conditions de publicité de l'acte affectent sa date d'entrée en vigueur et le délai de recours contentieux.

Lorsque l'acte est notifié par recommandé avec accusé de réception :

- La date effective de notification est alors celle de la présentation à l'intéressé du courrier, même dans le cas où il est refusé par ce dernier (CE 10 février 1975, Delle Vivaudou, Lebon 101).

- En cas d'absence, l'intéressé dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour de dépôt de l'avis de passage pour récupérer le pli (article 3.2.8 des conditions générales de vente applicables aux prestations courrier-colis).

  Si le courrier est retiré dans ce délai, la date de notification retenue est alors celle du retrait du pli (CE, 2 mai 1980, Ibazizene ; CE, 14 novembre 2005, Bensalem).

  A défaut pour le destinataire de l'avoir récupéré dans ce délai de quinze jours, le courrier est alors renvoyé à son expéditeur.

  Dans cette situation, la date de notification retenue est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile (CE, 24 avril 2012, Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, n° 341146).

  Ce dispositif de notification apparait comme un compromis équilibré dans la mesure où il permet de se prémunir contre les éventuelles pratiques qui consisteraient à s'abstenir volontairement de venir retirer le courrier tout en laissant, dans le même temps, un délai suffisant et raisonnable aux administrés réellement placés dans une situation d'indisponibilité pour venir récupérer un courrier.

2/ En cas de grève, est-il obligatoire de déposer un préavis ?

Le préavis de grève doit obligatoirement être déposé pour les collectivités de plus de 10.000 habitants. Pour les communes de moins de 10.000 habitants, aucune disposition n'impose de préavis.

3/ Comment gérer l'accueil scolaire et périscolaire en cas de grève ?

L'article 56 de la loi de transformation de la fonction publique (codifié à l'art. L. 114-7 du CGFP) autorise les collectivités territoriales à instaurer un service minimum pendant les grèves pour la petite enfance (moins de 3 ans), le périscolaire et la restauration scolaire. Ce dispositif complète le droit d'accueil des élèves en école maternelle et élémentaire prévu par la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 en cas de grève des enseignants.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents publics peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics mentionnés ci-après dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers :

- Collecte et traitement des déchets des ménages ;
- Transport public de personnes ;
- Aide aux personnes âgées et handicapées ;
- **Accueil des enfants de moins de trois ans ;**
- **Accueil périscolaire ;**
- **Restauration collective et scolaire**.

Afin de garantir la continuité du service public, l'accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.
Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.
A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de la même assemblée.

A défaut d'accord sur les modalités de ce service minimum, conformément aux articles L. 133-6 et L. 133-10 du code de l'éducation, la commune dispose d'une pleine liberté pour choisir le lieu d'accueil des enfants : regroupement sur un site dédié, maintien dans les locaux scolaires en fonctionnement partiel, ou transfert de compétence par convention à une caisse des écoles, une commune voisine ou un EPCI.

En application de l'article L. 133-7, le maire sélectionne le personnel d'encadrement (agents publics, vacataires, membres d'associations, parents d'élèves) et transmet leur identité à l'autorité académique afin de vérifier l'absence de condamnation inscrite au FIJAISV. La collectivité informe au préalable les intervenants de ce contrôle. Enfin, la réglementation dispense ces accueils occasionnels (moins de 14 jours par an) de conditions de qualification ou de quotas d'encadrement.

En cas d'impossibilité de mobiliser du personnel nécessaire à l'encadrement des enfants, il conviendra de – par prévention – de suspendre le service pour la durée de la grève.