



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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires **p.2**

Formations à l'armement des agents de police municipale et certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention

Réforme de la haute fonction publique

Plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières

Durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical

Durée maximale de service des IJ dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

L'accès au logement des travailleurs des services publics

Annulation des dispositions relatives aux règles de report et d'indemnisation des jours de congés annuels

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut **p.16**

Le congé supplémentaire de naissance
Cotisations 2026

Focus **p.17**

Faire sens et donner le cap : le rôle clé du projet d'administration

Foire aux questions **p.19**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'actualité de ce mois de juin 2026 nous rappelle, si besoin était, à quel point la gestion des ressources humaines dans nos collectivités exige une agilité de chaque instant. Les règles du jeu bougent, notamment sur le front de la protection sociale et de la santé au travail, une réforme de la haute fonction publique dense, l'annulation des dispositions relatives au report et à l'indemnisation des congés annuels... Autant de mesures qui appellent une vigilance accrue dans le suivi de carrière des agents.

Au cœur de ce paysage mouvant, le Centre de Gestion du Gard s'apprête lui aussi à ouvrir un nouveau chapitre de son histoire. Le 19 juin dernier, s'est tenue la séance d'installation du nouveau conseil d'administration. Monsieur Fabrice VERDIER a ainsi été reconduit dans ses fonctions de Président.

Cette instance renouvelée portera la voix et les orientations de notre établissement pour les années à venir. Plus que jamais, notre ambition reste la même : être à vos côtés, proches de vos réalités de terrain, pour vous conseiller, vous orienter et vous proposer des solutions concrètes face à ces vagues réglementaires successives.

Bonne lecture !

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

Les dispositions réglementaires

Formations à l'armement des agents de police municipale et certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention

L'[arrêté du 27 mai 2026](#) modifie l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention.

Ce texte étend aux gardes champêtres plusieurs dispositions de l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et techniques professionnelles d'intervention.

Il précise également que pour être admis à suivre la formation prévue pour l'obtention du certificat de moniteur de police municipale en maniement des armes, les agents de police municipale ainsi que les gardes champêtres doivent désormais être autorisés au port soit de revolvers, soit de pistolets semi-automatiques et au port de bâton de défense.

2

Modification du statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Le [décret n° 2026-483 du 10 juin 2026](#), aligne les règles de carrières sur celles des administrateurs de l'État.

Le décret précise que le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comprend trois grades :

- Administrateur du premier grade qui comprend 30 échelons et deux échelons d'élève ;
- Administrateur du deuxième grade qui comprend 32 échelons ;
- Administrateur du troisième grade qui comprend 30 échelons.

La durée passée dans chacun des échelons des grades d'administrateur territorial est fixée ainsi qu'il suit :

- Un an pour les six premiers échelons du premier grade et respectivement un an et six mois pour les deux échelons d'élève ;
- Dix-huit mois pour les autres échelons du premier grade et les échelons des deuxième et troisième grades.

Le décret fixe par ailleurs les conditions de nomination au choix aux deuxième et troisième grade, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, ainsi que les modalités de classement.

Le texte précise que les administrateurs territoriaux détachés dans un autre corps ou cadre d'emplois, sont classés lors de leur réintégration dans le grade dont l'indice sommital est égal ou, à défaut, supérieur à l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans le grade de détachement.

Par dérogation aux dispositions du II de l'article 8 du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat, les administrateurs territoriaux détachés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} du même décret conservent, à l'issue du détachement dans l'emploi, l'échelon auquel ils sont parvenus dans cet emploi et l'ancienneté acquise dans cet échelon.

Il est créé, pour les besoins du reclassement prévu par le présent décret, un grade transitoire d'administrateur territorial.

Ce grade comporte 37 échelons.

La durée du temps passé dans chacun des échelons de ce grade transitoire est fixée à dix-huit mois.

Seuls peuvent être nommés ou détachés dans ce grade transitoire :

- Les agents reclassés en application des dispositions de l'article 15 du présent décret ;
- Les agents titulaires d'un grade comparable d'un corps ou cadre d'emplois de même niveau.

3

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Le [décret n°2026-484 du 10 juin 2026](#) met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels, à compter du 1^{er} juillet 2026.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction suivants :

- Directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus ;
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants ;
- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 20 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 habitants et plus ;
- Directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 habitants et plus ;

- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- Directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- Directeur général et directeur général adjoint des centres de gestion de plus de 5 000 agents ;
- Directeur et directeur adjoint des syndicats intercommunaux à vocation unique, des syndicats intercommunaux à vocation multiple et des syndicats mixtes pouvant être assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ;
- Directeur et directeur adjoint des centres communaux et intercommunaux d'action sociale ;
- Directeur de caisse de crédit municipal ;
- Expert de haut-niveau et directeur de projet, nommés dans les conditions prévues par le décret du 21 janvier 2022.

Les fonctionnaires, les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire nommés dans l'un des emplois régis par le présent décret sont placés en position de détachement.

Seuls les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés dans l'un de ces emplois. La nomination à l'un de ces emplois est prononcée pour une durée maximale de six ans renouvelables.

Lorsque la collectivité ou l'établissement d'accueil est différent de la collectivité ou de l'établissement d'origine, il ne peut être mis fin au détachement sur demande de la collectivité ou de l'établissement d'origine avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, sauf accord du fonctionnaire intéressé.

4

Concernant leurs missions, le directeur général ou le directeur général des services est chargé, sous l'autorité du maire ou du Président, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur général adjoint des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le directeur général dans ses diverses fonctions.

Lorsque l'autorité territoriale envisage de ne pas renouveler le détachement des agents occupant des emplois relevant du présent décret, ce détachement est toutefois prorogé de plein droit de la durée nécessaire pour permettre à l'agent de bénéficier, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 544-4 du code général de la fonction publique (fin de détachement).

Concernant les dispositions applicables aux emplois fonctionnels de direction des communes de 40.000 habitants au plus et des établissements publics assimilés :

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de direction dans une commune de 40 000 habitants au plus ou un établissement public assimilé sont classés à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade.

Ils conservent, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine.

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

Concernant les dispositions applicables aux emplois supérieurs :

Les emplois de DG ou de DGS de plus de 40.000 habitants sont répartis en quatre niveaux en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi.

La liste des emplois relevant de chacun de ces niveaux est fixée [par arrêté des ministres chargés des collectivités territoriales, de la fonction publique et du budget.](#)

Peuvent être nommés dans un emploi supérieur :

- Les administrateurs territoriaux et les autres fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois, lorsque l'indice terminal brut de ce corps, de ce cadre d'emplois ou de ces emplois est au moins égal à la hors échelle B ou supérieur à l'indice brut 1217 ainsi que les conservateurs territoriaux de bibliothèques ;
- Les officiers détenant au moins le grade de lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du grade de commandant ;
- Les membres du corps du contrôle général des armées ;
- Les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- Les administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat

5

En outre :

- Les attachés territoriaux ou les membres d'un corps ou cadre d'emplois de même niveau peuvent être détachés dans un emploi de :
- Directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public à fiscalité propre de 40 000 à 150 000 habitants ;
- Directeur général adjoint de centres de gestion de 9 000 à 20 000 agents ;
- Directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et Marseille de 80 000 habitants à 170 000 habitants ;

Les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 peuvent être détachés dans un emploi de :

- Directeur général des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de 150 000 à 400 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants ;

- Directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants ;
- Directeur général des centres de gestion de 9 000 à 12 000 agents ;
- Directeur général adjoint de centre de gestion de 20 000 à 30 000 agents ;
- Directeur général des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et Marseille de 80 000 à 170 000 habitants.

Le décret définit également un ensemble de règles liées au classement dans ces emplois, ainsi que les modalités de recrutement contractuel.

Les conditions de transmission d'une déclaration d'intérêts et de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale sont également modifiés par le présent décret.

Enfin, ce décret abroge :

- Le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- Le décret n°88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Modification de l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

6

Le [décret n°2026-485 du 10 juin 2026](#) a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

L'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Le [décret n° 2026-486 du 10 juin 2026](#) fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Le [décret n°2026-487 du 10 juin 2026](#) institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Conformément aux articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique, le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents.

Le décret procède ainsi à la création d'une troisième annexe au sein du décret no 91-875 du 6 septembre 1991 afin de définir ces équivalences. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

Plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières

Le [décret n°2026-498 du 12 juin 2026](#) définit le plafond des durées d'interruption de travail pouvant être prescrites dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie par les médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes.

Ce décret un article R. 162-1-7-1 dans le cadre de la sécurité sociale qui prévoit que les plafonds pour la durée des arrêts de travail prescrits par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme sont fixés à 31 jours pour une première prescription et à 62 jours pour une prolongation.

Ces plafonds s'appliquent aux prescriptions et aux prolongations d'arrêt de travail établies à compter du 1^{er} septembre 2026.

Cette mesure concerne en priorité les agents IRCANTEC (fonctionnaires à 28 heures/hebdo et agents contractuels).

Durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical

Le [décret n°2026-499 du 12 juin 2026](#) fixe à 3 mois la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical et supprime la durée maximale de l'arrêt de travail que peut prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse réalisée par voie médicamenteuse.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre 2026.

Durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Le [décret n°2026-501 du 12 juin 2026](#) crée un nouvel article D. 433-9 dans le code de la Sécurité sociale qui plafonne à 4 ans la durée maximale pendant laquelle l'indemnité journalière est servie à la victime en cas d'arrêt de travail faisant suite à un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

En cas d'interruption suivie de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être servie pendant une nouvelle période d'une durée maximale de 4 ans, si l'activité a été reprise pendant une durée d'au moins 1 an. L'assuré atteste sur l'honneur la date de reprise d'activité.

Les dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 1er janvier 2027.

L'accès au logement des travailleurs des services publics

La [loi n°2026-553 du 29 juin 2026](#) vise à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics ouvre un nouveau cadre pour la gestion du parc immobilier destiné aux agents.

Annulation des dispositions relatives aux règles de report et d'indemnisation des jours de congés annuels

8

Par une [décision n° 506127 du 16 juin 2026](#) (publiée au JO le 19 juin 2026), le Conseil d'État a prononcé l'annulation de l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025.

Cet article avait introduit les dispositions dérogatoires relatives au report et à l'indemnisation des congés annuels (articles 5-1 et 5-2) au sein du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 applicable aux agents territoriaux. Le Conseil d'État a enjoint au Gouvernement de modifier ces dispositions dérogatoires dans un délai de 6 mois.

La Haute Juridiction a relevé deux non-conformités majeures de ces textes avec le droit de l'Union européenne (notamment la directive 2003/88/CE) :

- Le décret ne conditionnait pas la perte des droits à congés non pris à une information préalable, claire et individuelle de l'agent par l'employeur (portant sur le nombre de jours disponibles et la date limite pour les poser).
- Le texte n'ouvrait aucun droit au report pour les agents ayant été empêchés de poser leurs 4 premières semaines de congés en raison de contraintes liées à l'intérêt ou aux nécessités du service.

Dans l'attente de la publication du décret modificatif, les articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250 ne doivent plus être appliqués. Il convient de revenir, à titre transitoire, aux règles antérieures découlant du droit européen et de la jurisprudence administrative.

Pour rappel, les congés annuels non pris à cause d'un congé pour raisons de santé ou pour événement familial ou parental ne peuvent être :

-Reportés que dans un délai de 15 mois à compter de la fin de l'année civile concernée et dans la limite de 20 jours par an (sachant qu'il importe de prorata cette limite de 20 jours aux agents qui n'ont pu prendre moins de 25 jours dans l'année).

-Indemnisés dans les mêmes limites (délai de 15 mois et à raison de 20 jours par an) dès lors que la relation de travail a définitivement cessé avec l'employeur. Plus précisément, aussi bien pour les fonctionnaires que pour les contractuels, l'indemnisation correspond, pour une journée de congé annuel non pris, à 1/30^e de la rémunération qui devait être celle de l'agent s'il avait posé un congé annuel. (CAA Nancy, 21 juillet 2022, 19NC03752)

Le précédent calcul Rémunération Mensuelle Brute x12/250 a été annulé par la décision du conseil d'état et ne peut plus être appliqué, et l'indemnisation forfaitaire historique de 10 % pour les agents contractuels a été définitivement supprimée par l'article 5 du décret du 21 juin 2025.

Par ailleurs, les règles dégagées par le Conseil d'État s'appliquent dès à présent. Les employeurs territoriaux sont donc invités à adapter sans attendre leurs pratiques.

- Les agents doivent être informés individuellement de leurs droits à congés annuels reportés.
- L'employeur doit pouvoir prouver que cette information a bien été transmise.
- Les quatre premières semaines de congés annuels non prises en raison des nécessités du service devront pouvoir être reportées.
- Un décret viendra préciser ces nouvelles règles d'ici le 19 décembre 2026.

Jurisprudence

Conseil d'État, 26 mai 2026, requête n° 503696 / L'absence de comptes-rendus des entretiens professionnels ne suffit pas à prononcer l'annulation d'un tableau d'avancement de grade, dès lors que l'autorité territoriale démontre avoir réalisé un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chacun des agents

Pour établir le tableau d'avancement, l'autorité compétente doit avoir procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promus.

Pour les années au titre desquelles le tableau d'avancement était établi après avis de la commission administrative paritaire, cela impliquait en outre que l'autorité compétente devait avoir procédé à un tel examen approfondi pour élaborer les propositions soumises à l'appréciation de la commission et tenir à la disposition de cette dernière les éléments sur lesquels elle s'était fondée pour établir son projet de tableau après avoir comparé les mérites respectifs des agents.

Si cet examen approfondi doit notamment se fonder sur les comptes-rendus des entretiens professionnels des agents concernés, et si la réalisation de l'entretien professionnel annuel est une obligation qui pèse sur l'administration en sa qualité d'employeur, la circonstance qu'un tableau d'avancement soit établi sans que les entretiens professionnels correspondant aux dernières années précédant celle au titre de laquelle le tableau est établi aient été réalisés pour l'ensemble des agents susceptibles d'être promus ne suffit pas, à elle seule, à caractériser un défaut d'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chacun des agents.

10

Cour administrative d'appel de Paris, 17 avril 2026, requête n° 23PA05130 / Révocation confirmée pour l'utilisation des moyens de la collectivité pour l'exercice d'une activité accessoire non déclarée et non autorisée

En l'espèce, un directeur culturel a été révoqué pour avoir détourné des deniers publics pour l'achat de matériels dont la commune n'a jamais eu besoin, qui n'ont jamais été utilisés par ses services et qui n'étaient pas dans les stocks de la commune, pour avoir conservé à son domicile sans autorisation ni déclaration une partie du matériel, pour avoir exercé des pressions sur des agents de la commune afin qu'ils rédigent des attestations mensongères en sa faveur, et pour avoir exercé une activité accessoire de disc-jockey non déclarée en faisant usage d'une ligne téléphonique professionnelle.

La matérialité de ces faits étant établie et ceux-ci étant constitutifs de manquements par l'agent à ses obligations de probité et ont préjudicié à l'image de la commune, le juge confirme la proportionnalité de la sanction.

Cour administrative d'appel de Paris, 17 avril 2026, requête n° 23PA05130 / Une activité réalisée sous le statut de salarié d'une société privée et qui requiert une technicité certaine, ne peut être regardée comme une activité accessoire en vue de réaliser des travaux de faible importance chez des particuliers

En l'espèce, un agent de la police nationale a demandé le bénéfice d'une autorisation de cumul d'activités en vue de réaliser des travaux de faible importance chez des particuliers, qui lui a été refusée par le ministre de l'intérieur.

Cette activité accessoire consistait en l'entretien périodique de systèmes de climatisation à raison d'un à deux jours par mois pour le compte de d'une société.

Toutefois, alors qu'il n'est au demeurant pas établi que cette dernière interviendrait exclusivement chez des particuliers, l'activité au titre de laquelle la demande d'autorisation de cumul a été formée, le ministre de l'intérieur relève qu'elle requière une technicité certaine, et, au surplus, est réalisée sous le statut de salarié d'une société privée.

Par conséquent, elle ne saurait ainsi être regardée comme correspondant à des travaux de faible importance. Le refus d'autorisation du ministre de l'intérieur est donc confirmé.

Tribunal administratif de Nîmes, 13 mai 2026, requête n° 2501385 / Le temps de trajet pour se rendre à une formation obligatoire n'est pas considéré comme du service effectif

11

Dans cette affaire, un agent avait été expressément informé, notamment par un courriel de son chef de service, des horaires de la formation obligatoire à laquelle il devait participer le de 8h15 à 16h30 et de ce que le temps de trajet pour s'y rendre depuis son domicile et en revenir ne pouvait être considéré comme du temps de travail effectif et demeurerait donc sans incidence sur son obligation de respecter les horaires de cette formation.

L'agent ne s'y est présenté qu'à 9h50 et en est reparti à 14h25. En s'affranchissant ainsi délibérément des horaires de travail fixés et rappelés par écrit par sa hiérarchie, le requérant s'est rendu coupable d'un manquement fautif à son obligation professionnelle de subordination hiérarchique de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. L'exclusion temporaire de fonctions de 3j est donc confirmée.

Conseil d'État, 26 mai 2026, requête n° 515753 / Le temps de trajet pour se rendre à une formation obligatoire n'est pas considéré comme du service effectif

Une représentante du personnel a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonction qu'elle conteste. Pour demander la suspension de l'arrêté que la requérante ne remet pas en cause, devant le juge des référés du Conseil d'Etat, elle se borne à faire valoir que sa mise à exécution aurait pour conséquence une grave perturbation de l'action du syndicat Force Ouvrière-Collectivité territoriale de Guyane (FO-CTG), syndicat majoritaire au sein de la collectivité territoriale, dont elle est secrétaire générale. Elle soutient que les conséquences de cette perturbation équivaldraient à priver les agents concernés de représentation syndicale, alors que des élections professionnelles doivent se tenir en décembre prochain, auxquelles la requérante fait valoir qu'elle sera empêchée de se présenter si la mesure disciplinaire dont elle fait l'objet devait être exécutée.

Toutefois, ni la circonstance que l'exclusion temporaire de fonctions prononcée à son encontre conduira nécessairement le syndicat FO-CTG à prendre les mesures d'organisation qu'il jugera appropriées pour maintenir la continuité de son action syndicale. La requête de l'agent est rejetée.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 2 juin 2026, requête n° 24TL02145 /
Reconnaissance d'imputabilité au service d'une maladie professionnelle
découlant d'un épuisement professionnel en raison d'une réorganisation ne
tenant pas compte des conditions d travail des agents

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'état anxieux-réactionnel de l'agent requérant, un président de communauté de communes a estimé qu'il n'était pas établi que cette affection avait été essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions de DGST dès lors notamment que, compte tenu du contexte global de son activité professionnelle à compter de la création de la communauté de communes par fusion de huit anciennes intercommunalités, ses conditions de travail « n'étaient pas plus difficiles que [celles] des autres agents ayant un niveau de responsabilité semblable. »

12

Le juge administratif confirme ici que la réorganisation des services dans le cadre de la fusion des anciennes intercommunalités avait induit de l'inquiétude parmi les agents, ainsi que des difficultés liées à un manque important de personnel. Il est jugé que les conditions de travail de l'agent devaient être regardées comme ayant été de nature à entraîner un épuisement professionnel. La reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie professionnelle en raison du fonctionnement dégradé du service encadré par le requérant est confirmée.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 16 juin 2026, requête n°24TL01167 /
L'entretien préalable au licenciement d'un collaborateur politique fondé sur
une perte de confiance doit suivre une procédure réglementaire doit se tenir
avant de rendre publique cette décision

Un chef de cabinet conteste son licenciement fondé sur une perte de confiance par le Maire. La décision de licenciement de l'agent a fait l'objet d'une diffusion publique, par voie de communiqué de presse émis par la commune, le jour même de l'envoi de la lettre de convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement. Il est précisé que l'agent avait déjà été reçu pour recevoir l'annonce de son licenciement.

Toutefois, la publicité donnée, par voie de communiqué de presse, à la décision de la maire de licencier son chef de cabinet lui a donné un retentissement particulier, par des publications en une de la presse locale, et alors que la procédure de licenciement était seulement engagée et que l'intéressé n'avait pas encore eu d'entretien préalable.

L'agent est fondé à soutenir avoir subi un préjudice moral du fait de l'irrégularité procédurale de la décision de licenciement, compte tenu de ces circonstances particulières. Son préjudice est indemnisé à hauteur de 3000 euros.

Cour administrative d'appel de Douai, 16 juin 2026, requête n°25DA00168 / Un cumul d'activité déguisé donne lieu à licenciement

Un professeur de musique et de directeur de l'école de musique, a été recruté par contrat afin d'organiser le fonctionnement de l'école de musique sous le contrôle des services de la commune et il lui revenait, notamment, d'assurer les cours de solfège à concurrence de 5 heures par semaine.

A cet égard, sans informer la commune qu'il souhaitait réduire la durée de son service, ce dernier a confié à un autre professeur les cours de solfège qu'il devait assurer le mercredi après-midi et pour lesquels il était rémunéré. Toutefois, les missions pour lesquelles cet autre professeur avait été recruté ne comportaient pas de cours de solfège et durant la même période, l'agent a, de 13h30 à 20h le mercredi après-midi, donné des cours au conservatoire de la communauté de communes, cumul d'activité pour lequel aucune demande d'autorisation n'avait été déposée.

Dans ces conditions, le requérant ne peut sérieusement soutenir qu'en n'assurant pas son service à l'école de musique de la commune afin d'être en mesure de dispenser des cours à l'école de musique d'une communauté de communes voisine, il s'est borné, dans le cadre de ses compétences de directeur de l'école de musique, à organiser les cours de musique et leurs horaires. Par conséquent, son licenciement est confirmé.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 2 juin 2026 à la question n°12503 de Mme. Audrey Abadie-Amiel / Bonification de la retraite pour les sapeurs-pompiers volontaires

Le Gouvernement est pleinement attaché au modèle français de sécurité civile fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts de sapeur-pompier professionnel, militaire ou volontaire et qui a, une nouvelle fois, démontré sa résilience et sa solidité cet été notamment. Cet engagement des sapeurs-pompiers volontaires appelle des manifestations de reconnaissance, à la hauteur des efforts importants, voire des sacrifices, consentis par ces derniers dans leur vie professionnelle et privée, et de nature à les fidéliser dans leur engagement. L'attribution des trimestres de majoration de durée d'assurance supplémentaires aux sapeurs-pompiers volontaires constitue une avancée importante et la mise en oeuvre d'un engagement du Gouvernement.

Conformément à la volonté du législateur, le premier seuil d'attribution d'une majoration de durée d'assurance sera de dix ans d'engagement. Ainsi à compter du 1er juillet 2026, le dispositif permettra à ceux qui auront servi au moins dix ans en qualité de sapeur-pompier volontaire de bénéficier d'un trimestre de majoration, puis d'un trimestre supplémentaire à compter de vingt ans et enfin un dernier trimestre pour vingt-cinq années d'engagement.

14

Réponse en date du 16 juin 2026 à la question n°12290 de M. Roger Chudeau / Évolution de la prime de feu des sapeurs-pompiers

Le ministre de l'intérieur n'entend pas modifier l'indemnité de feu, ni en faire évoluer le régime, la nature ou l'intitulé. Ce dispositif demeure pleinement fondé, indépendamment des évolutions observées dans la répartition et la typologie des interventions des services d'incendie et de secours. A ce titre, le ministre de l'intérieur tient à saluer l'engagement exemplaire des sapeurs-pompiers professionnels au service de la sécurité des Français. La technicité, la pénibilité et la dangerosité de leurs missions, exercées dans des contextes opérationnels exigeants, sont pleinement reconnues.

Dans ce cadre, le maintien de l'indemnité de feu, qui traduit la prise en compte des sujétions particulières, de la disponibilité permanente et de l'exposition aux risques inhérentes à leurs missions, et qui participe pleinement à la reconnaissance de leur engagement au service de la population, est réaffirmé. Par ailleurs, l'indemnité de feu joue un rôle déterminant notamment en matière de bonification et de majoration des droits à pension. Elle contribue à assurer une compensation équitable des sujétions supportées tout au long de la carrière des sapeurs-pompiers professionnels et participe à l'équilibre du régime de retraite applicable à ces agents.

Réponse en date du 30 juin 2026 à la question n°9646 de Mme. Maud Petit / Délai d'armement des policiers municipaux

Les policiers municipaux et les gardes champêtres sont des acteurs importants du continuum de sécurité, ils agissent au quotidien sous l'autorité des maires et participent activement à la protection de nos concitoyens. Agents de la fonction publique territoriale, ils bénéficient d'un parcours de recrutement et de formation différent des agents et réservistes employés par l'État. Les agents de police municipale sont en effet recrutés par des collectivités, avant d'être formés par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Lorsqu'un maire souhaite armer un policier municipal, plusieurs obligations sont à respecter. L'autorisation préfectorale pour un agent de police municipale à porter une arme est conditionnée à la vérification que l'intéressé présente les garanties attendues : c'est l'objet de l'enquête administrative conduite par les services de l'État, en application des articles L. 114-1 et R. 114-5 du code de la sécurité intérieure. L'agent doit être apte médicalement au port de l'arme, c'est pourquoi le maire joint à la demande d'autorisation un certificat médical datant de moins de quinze jours, placé sous pli fermé, attestant que l'état de santé physique et psychique de l'agent n'est pas incompatible avec le port d'une arme, en application de l'article R. 511-18 du code de la sécurité intérieure. Enfin, l'agent doit avoir satisfait aux obligations de formation à l'armement. L'autorisation de port d'une arme ne peut être délivrée qu'aux agents ayant suivi avec succès une formation préalable attestée par le CNFPT, en application de l'article R. 511-19 du code de la sécurité intérieure. En outre, les agents de police municipale autorisés à porter une arme sont astreints à suivre périodiquement un entraînement au maniement de cette arme, en application de l'article R. 511-21 du code de la sécurité intérieure. La formation préalable et la formation d'entraînement sont organisées par le CNFPT, en application de l'article R. 511-22 du code de la sécurité intérieure. Aussi, pour répondre à la demande des élus d'accélérer la mise à l'emploi sur la voie publique des agents de police municipale, le cas échéant armés, le Gouvernement a engagé une réforme sur plusieurs axes visant à raccourcir les délais de formation des agents de police municipale, en particulier concernant l'emploi de l'armement.

15

En premier lieu, le projet de loi en cours d'examen relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres, 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 permanentes, dédiées notamment à la formation à l'armement, dans ses nouveaux centres de formation. Au plan réglementaire, un décret en Conseil d'État sera pris pour permettre au CNFPT d'acquérir, de détenir et de stocker de l'armement et des munitions ; cet organisme sera ainsi en capacité d'organiser une formation préalable à l'armement dans la continuité immédiate de la formation initiale, sans avoir à reconvoquer l'agent désigné par la mairie. Dans le même objectif, une circulaire sera prise afin d'autoriser les maires à émettre simultanément les demandes d'agrément des agents et d'autorisation de port d'arme auprès de la préfecture. Ces demandes seront instruites pendant la formation en centre, et permettront, sous réserve que l'agent présente les garanties attendues et satisfasse aux exigences prévues, d'organiser sans délai la formation à l'armement immédiatement après la formation initiale.

En second lieu, le projet de loi évoqué comprend une disposition instituant un numéro unique par agent, ainsi que son inscription dans un registre national des policiers municipaux et des gardes champêtres. C'est le point de départ d'un projet de transformation numérique de grande ampleur qui permettra une simplification et une fiabilisation des différentes démarches, un meilleur suivi du parcours des agents de police municipale et des gardes champêtres, ainsi que des formations accomplies, accessibles aux préfectures.

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.

16

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « Les incollables » sur [le congé supplémentaire de naissance](#)
- ▶ une fiche « Les incollables » sur [les cotisations 2026](#)

Faire sens et donner le cap : le rôle clé du projet d'administration

L'élaboration d'un projet d'administration est un acte stratégique fondateur pour toute collectivité territoriale ou un établissement public. Loin d'être un simple exercice de style managérial, il s'agit de la feuille de route qui traduit les orientations politiques des élus en plans d'actions concrets pour les services administratifs, tout en donnant du sens à l'action publique.

Le projet d'administration joue un rôle de pivot entre la vision politique et l'exécution technique. Son importance repose sur trois piliers :

- Donner du sens et fédérer : Dans un contexte de mutations permanentes (transitions écologiques, numériques, contraintes budgétaires), il offre une boussole commune aux agents. Il explique le « pourquoi » des décisions, ce qui renforce l'engagement et la cohésion interne.
- Moderniser le service public : Il permet d'interroger les pratiques managériales, de favoriser la transversalité (casser le travail en "silos") et d'adapter les services aux nouveaux besoins des usagers-citoyens.
- Optimiser les ressources : En période de rareté budgétaire, le projet d'administration aide à hiérarchiser les priorités. On aligne ainsi strictement les moyens humains et financiers sur les objectifs stratégiques.

17

Conduire un projet d'administration est une démarche de conduite du changement qui s'étale généralement sur plusieurs mois. Elle doit être à la fois descendante (portée par la Direction Générale) et ascendante (co-construite avec les agents).

Pour transformer cette vision en réalité concrète, la démarche ne s'improvise pas et exige le déploiement d'une méthodologie, qui suit ces étapes :

- **Le cadrage et le diagnostic** : Avant de construire l'avenir, il faut analyser le présent.
 - Cadrage politique : Analyse du projet de mandat des élus pour identifier les priorités.
 - Diagnostic interne : Réalisation d'un état des lieux des forces, faiblesses, opportunités et menaces (matrice SWOT) via des baromètres internes ou des études organisationnelles.
- **La co-construction et la formalisation de l'objectif recherché** :

Le secret d'un projet adopté est un projet partagé. Il convient d'organiser des ateliers participatifs mêlant toutes les catégories d'agents (A, B et C) et toutes les directions. On y définit :

- Les valeurs communes (ex: proximité, innovation, équité).
- Les axes stratégiques (ex: simplifier le parcours usager, réussir la transition éco-responsable des services...).

- **La présentation :** Le projet est rédigé sous la forme d'un document clair, visuel et accessible. Il doit se traduire immédiatement en plans d'actions opérationnels pour chaque direction. Chaque action doit être assortie d'indicateurs de réussite pour ne pas rester une simple déclaration d'intention.
- **L'animation et l'évaluation :** Un projet d'administration vit au quotidien. Il nécessite :
 - Une communication interne régulière (notes d'information, séminaires, groupes de travail...).
 - Une évaluation annuelle pour ajuster les actions en fonction des résultats obtenus et des imprévus.

Le projet d'administration un processus managérial vivant, porté au quotidien par l'encadrement, qui doit se ressentir concrètement dans le quotidien des agents et, in fine, dans la qualité du service rendu au citoyen.

Pour franchir le cap de la mise en œuvre de ce votre projet d'administration avec sérénité, les collectivités territoriales et établissements publics du Gard peuvent s'appuyer sur l'expertise du service conseil en organisation du CDG30 qui est à votre disposition pour vous accompagner pas à pas dans cette démarche (du diagnostic initial à l'animation des ateliers de co-construction), garantissant ainsi un projet sur mesure, partagé et durable pour votre administration.

Pour toute information sur les modalités d'accompagnement que propose le CDG30, contactez : nathalie.arioli@cdg30.fr

Foire aux questions

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

1/ Une déclaration de vacance d'emploi doit-elle être effectuée à l'occasion d'un recrutement par voie de mutation ?

La nomination par voie de mutation ne peut intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des emplois de la collectivité.

Toute création ou vacance d'emploi doit ensuite faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi sur le site "emploi territorial" durant une période d'un mois (sauf urgence).

Cette formalité doit être préalable à la nomination sur l'emploi sous peine de nullité de la nomination.

2/ Peut-on prolonger le stage d'un agent au-delà d'une durée d'un an ?

Si le stage de l'agent a déjà été prolongé d'une année, vous ne pourrez plus reporter la date de titularisation. Les options sont donc les suivantes : prononcer la titularisation de l'agent ou la refuser.

En cas de refus de titularisation, il faudra retenir un motif de licenciement (faute grave, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, suppression du besoin ...).

19

3/ Un agent peut-il percevoir l'IFSE durant la PPR ?

Il appartient à la collectivité territoriale de définir les modalités dans lesquelles elle envisage le maintien du versement de l'IFSE de son agent.

Bien que l'agent soit en position d'activité durant la PPR, il ne réalise pas les missions pour lesquelles il bénéficie de cette prime de fonctions. D'ailleurs, aucune réglementation n'impose le versement de droit de l'IFSE durant la PPR. Ainsi, il appartient à l'autorité territoriale de fixer le cadre lié à l'attribution de cette prime en cas de procédure de reclassement.

4/ L'autorité territoriale doit-elle transmettre un solde de tout compte à l'agent contractuel de droit public ?

Aucun texte n'impose la délivrance aux agents contractuels de droit public d'un solde de tout compte à l'expiration de leur contrat. En revanche, à l'expiration d'un contrat, l'autorité territoriale doit délivrer un certificat de travail contenant la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées. Elle doit également transmettre une attestation employeur destinée à France Travail afin que l'agent puisse faire valoir ses droits aux allocations chômage.