



*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**

Suspension de la réforme des retraites : évolution des dispositions concernant l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise

Modification des dispositions des livres II et III du CGFP et création du livre IV

Statut de l' élu local : fixation des indemnités de fonctions, versement de l'allocation de fin de mandat, critères de désignation des référents déontologie de l' élu local et informations sur l'exercice d'un mandat d' élu local

Relèvement du SMIC

Pérennisation de la possibilité d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Congé supplémentaire de naissance

Majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut **p.17**

La saisine du conseil médical

Focus **p.18**

Pratique RH : Comment rédiger une fiche de poste efficace ?

Foire aux questions **p.21**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'actualité marquante de ces dernières semaines est sans conteste la nouvelle revalorisation du SMIC au 1er juin 2026, qui bouscule une fois de plus le bas de nos grilles indiciaires.

À cela se sont ajoutés les textes de fin de mois relatifs à la majoration des indemnités kilométriques, ainsi que la publication des décrets créant le nouveau congé supplémentaire de naissance... Autant de nouveautés que nos équipes s'attachent à décrypter pour vous au quotidien.

Parce que lire les textes réglementaires ne suffit pas toujours à en saisir la substantifique moelle ni l'application concrète en paie ou en gestion de carrière, le CDG30 lance « Votre Direct Juridique », sous format de Webinaires.

Ces rendez-vous réguliers et interactifs vous permettront de décoder en direct les dernières réformes, de poser vos questions à nos experts statutaires et d'anticiper les impacts de l'actualité sur vos pratiques de gestion. Le premier rendez-vous aura lieu jeudi 25 juin 2026 de 9h30 à 11h00. A vos inscriptions !

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

Les dispositions réglementaires

Suspension de la réforme des retraites : évolution des dispositions concernant l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise

Le [décret n°2026-344 du 7 mai 2026](#) vise à adapter, pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat, les dispositions concernant l'âge d'ouverture des droits et la durée d'assurance requise, ainsi que celles concernant la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés, compte tenu de la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Le texte s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Modification des dispositions des livres II et III du CGFP et création du livre IV

Le [décret n° 2026-366 du 7 mai 2026](#) crée la partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du CGFP (articles en D et R). Outre des dispositions générales notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion, ce livre IV traite principalement de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités. Il comporte par ailleurs des dispositions particulières relative à l'outre-mer.

2

En outre, le présent décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par le présent décret, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP (magistrats de l'ordre judiciaire, ouvriers de l'Etat) ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret ;
- à des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Statut de l'élu local : fixation des indemnités de fonctions, versement de l'allocation de fin de mandat, critères de désignation des référents déontologue de l'élu local et informations sur l'exercice d'un mandat d'élu local

Le [décret n°2026-380 du 15 mai 2026](#) prévoit les modalités de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles, de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat, ainsi que les critères de désignation des référents déontologues de l'élu local.

L'article 3 de la loi no 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local modifie l'article L. 5211-12 du code général des collectivités territoriales afin de préciser les modalités d'octroi des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles.

L'article 9 de la loi précitée abroge l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et crée un article L. 1111-14 qui reprend, dans son alinéa 6, la disposition prévoyant que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local définie par ce même article et par l'article L. 1111-13.

Enfin, l'article 40 de la loi précitée modifie les articles L. 2123-11-2, L. 3123-9-2, L. 4135-9-2, L. 7125-11 et L. 7227-11 du code général des collectivités territoriales afin de prévoir de nouvelles modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat, qui sera gérée par France travail à compter du 1^{er} janvier 2027

Le décret porte application de ces trois mesures et procède à la mise à jour des références en conséquence.

Par ailleurs, l'article L1621-7 du CGCT dispose que sont accessibles gratuitement des modules dématérialisés d'informations élémentaires sur l'exercice d'un mandat d'élu local. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, pris après avis du conseil national de la formation des élus locaux, en définit le contenu. Sont accessibles gratuitement sur le site internet du ministère de l'intérieur l'ensemble des documents utiles permettant d'obtenir les informations nécessaires pour faire acte de candidature à un mandat local. L'[arrêté du 20 mai 2026](#) fixe dans son annexe le contenu de modules d'informations sur l'exercice d'un mandat d'élu local.

3

Relèvement du SMIC

L'[arrêté du 22 mai 2026](#) relatif au relèvement du salaire minimum de croissance fixe les montants applicables au 1^{er} juin 2026.

A compter du 1^{er} juin 2026, l'arrêté porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 12,31 €, soit 1 867,02 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 9,56 €, soit 1 449,93 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 4,35 € au 1^{er} juin 2026.

Cette hausse impacte directement certaines grilles dont le traitement indiciaire minimal demeure actuellement fixé à l'indice majoré 366, correspondant à 1 801,74 € brut mensuels. Par conséquent, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle correspondant à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant brut mensuel du traitement indiciaire de l'agent public concerné.

Pérennisation de la possibilité d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Le [décret n°2026-409 du 26 mai 2026](#) pérennise la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaire, le décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap. Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Congé supplémentaire de naissance

Le [décret n°2026-427 du 30 mai 2026](#) actualise de la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités d'attribution de ce congé.

4

Modalités d'octroi

Le texte précise que le congé supplémentaire de naissance, est accordé au fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce congé est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève au moins un mois avant le début du congé. La demande précise la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement.

Ce délai mentionné d'un mois est réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

La ou les périodes de congé débutent dans le délai de neuf mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en raison d'un congé pathologique ou d'une hospitalisation prolongée de l'enfant, ce délai est augmenté de la même durée supplémentaire.

Rémunération

Le fonctionnaire en congé supplémentaire de naissance perçoit 70 % de son traitement le premier mois, puis 60 % le second mois.

Fin du congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance prend fin de droit, à la demande du fonctionnaire, en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer. L'autorité ayant accordé le congé peut écarter ce dernier à la demande du fonctionnaire intéressé.

Entrée en vigueur

Le présent décret s'applique aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin 2026 et avec prise d'effet du congé à compter du 1^{er} juillet 2026.

L'agent public civil ou militaire, parent d'un enfant né ou adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026 ou d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, bénéficie du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande à l'autorité dont il relève un mois avant le début souhaité du congé.

La DGAFP a mis en ligne une FAQ relative au congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique civile : [télécharger](#).

Majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques

5

Pour pallier la hausse des prix des carburants, le barème des indemnités kilométriques s'appliquant aux déplacements des personnels de l'État (applicable aux agents territoriaux) est revalorisé de 3,2 % au 1^{er} juin 2026, de manière temporaire.

L'[arrêté du 29 mai 2026](#) majore temporairement les taux des indemnités kilométriques applicables aux déplacements temporaires des agents publics, effectués entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2026. L'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat est ainsi modifié jusqu'à la fin de l'année.

Par ailleurs, une [circulaire du 5 mai 2026](#) relative à l'adaptation des modalités de travail et de déplacements professionnels des agents de l'État dans le contexte de hausse du coût des carburants (NOR : CPPF2611881C) propose des mesures ayant pour objet de réduire, pour une durée limitée, les consommations de carburant liées au fonctionnement des services et de mobiliser pleinement les marges de souplesse offertes par le droit en vigueur, sans porter atteinte à la continuité du service public (recours au télétravail, réorganisation des plannings, diffusion d'informations relatives à l'indemnité carburant prévue par le décret n° 2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant, réduire immédiatement les déplacements professionnels évitables ...).

Jurisprudence

Conseil d'État, 6 mai 2026, requête n° 505835 / Application du principe d'égalité pour la détermination de la rémunération des agents contractuels exerçant des fonctions similaires

Un agent contractuel de l'Etat a été recruté comme acheteur puis a évolué comme « juriste-acheteur », puis a été promu chef de section. Estimant que sa rémunération était mal fixée, il a demandé une indemnisation du préjudice subi à l'administration, qui l'a refusée. La cour administrative d'appel avait estimé que, puisque la loi fixe déjà des critères précis pour calculer le salaire, un agent ne pouvait pas invoquer le principe d'égalité (comparer son salaire à celui de ses collègues à compétences égales) pour contester sa rémunération. Le Conseil d'État juge que c'est une erreur de droit. L'affaire est donc renvoyée à la cour administrative d'appel.

Conseil d'État, 6 mai 2026, requête n° 505835 / Procédure disciplinaire : lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales, l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'attendre l'issue de ces poursuites pour se prononcer

6

En l'espèce, il est reproché à un agent technique d'avoir involontairement causé la mort de l'un de ses collègues alors qu'il effectuait une marche arrière dite " de confort " au volant d'un camion benne de ramassage des ordures ménagères. Ce dernier ne conteste pas avoir réalisé cette marche arrière pourtant prohibée par le code de la route et par le règlement intérieur de la direction des déchets. Ces faits, fautifs, sont de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Eu égard à la gravité de ce manquement aux règles de sécurité et aux conséquences qu'il a entraînées, quand bien même ce manquement présente de la part de l'agent mis en cause un caractère isolé, et à supposer même qu'un dysfonctionnement du signal sonore du camion benne qu'il utilisait lors de la marche arrière, qui serait imputable à un défaut d'entretien, ait contribué à la survenue de l'accident, c'est à tort que le tribunal administratif a retenu, pour annuler la sanction de la suspension temporaire d'exclusion de fonctions pour une durée d'un an, qu'une telle sanction serait disproportionnée.

Le conseil d'Etat rappelle que le secret de l'instruction n'est opposable qu'aux personnes qui concourent à la procédure et non, par conséquent, à la personne mise en examen. Le moyen tiré de ce qu'en se prononçant sur la sanction alors qu'une information judiciaire était en cours à raison des mêmes faits, l'autorité disciplinaire aurait empêché l'agent sanctionné de faire état d'éléments couverts par le secret de l'instruction et ainsi porté atteinte aux droits de la défense ne peut, par suite, qu'être écarté.

De plus, contrairement à ce que soutient le requérant, lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales, l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'attendre l'issue de ces poursuites pour se prononcer.

Cour administrative d'appel de Marseille, 28 avril 2026, requête n°24MA01378 / Les absences liées à l'engagement syndical d'un agent ne peuvent être pris en compte au titre pour freiner sa progression de carrière

Remplissant les conditions pour passer du grade de sergent au grade supérieur d'adjudant des sapeurs-pompiers, ses demandes d'avancement ont été systématiquement rejetées par sa hiérarchie entre 2019 et 2025 (année où il a finalement été promu).

Estimant que ces refus répétés constituaient une discrimination syndicale ayant bloqué sa carrière, il a demandé réparation. En première instance, le TA de Marseille a condamné le SDIS à réparer le préjudice. Le SDIS a fait appel de ce jugement.

Elle relève que sur l'ensemble de ses fiches d'évaluation et d'avancement, ses supérieurs ont explicitement noté que ses absences liées à ses mandats syndicaux l'empêchaient « d'exercer pleinement » son activité et d'être évalué à sa juste valeur. Or, ces absences étaient de droit et d'une régularité incontestée. L'administration ne pouvait donc pas s'appuyer sur le manque de disponibilité généré par son activité syndicale pour bloquer sa promotion. La faute de l'administration est confirmée. La requête d'appel du SDIS est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Lyon, 30 avril 2026, requête n°24LY02550 / Police municipale : les mensonges à la hiérarchie justifient le retrait d'agrément et le refus de reclassement

7

À la suite de divers manquements professionnels, un brigadier-chef a d'abord été suspendu, puis a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un an prononcée par le maire.

La cour estime que les mensonges répétés à sa hiérarchie pour couvrir une absence personnelle, la tentative de se faire payer des heures supplémentaires indues et le fait d'avoir confié le véhicule de police à un agent non habilité sont des faits matériellement prouvés. Ces comportements étant incompatibles avec la fonction qu'occupait l'agent, le préfet était donc pleinement fondé à lui retirer son agrément pour défaut d'honorabilité. La sanction est confirmée par le juge administratif.

Cour administrative d'appel de Versailles, 20 avril 2026, requête n°24VE03064 / Refus d'imputabilité au service pour une blessure que l'agent s'est lui-même infligé dans le cadre du service

Un agent de maîtrise a déclaré un accident de service au cours de travaux réalisés au sein de boxes municipaux en cours d'aménagement, où il aurait fait une chute dans les escaliers, lui ayant causé des blessures au poignet et à la main droite. Ce dernier conteste la décision par laquelle le Maire a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident.

Le requérant travaillait avec d'autres membres de son équipe à la réfection de boxes municipaux, attenants au centre technique municipal de la commune. Après avoir déclaré à ses collègues qu'il avait fait " une chute à partir d'un escalier ", et qu'il se serait blessé en se réceptionnant sur la main droite, ceux-ci ont appelé les pompiers, qui l'ont alors transféré au service des urgences de l'hôpital privé de l'ouest parisien.

Il a fait l'objet d'un examen médical, à l'occasion duquel a été observé une tuméfaction de la main droite et des douleurs lors des palpations. Une simple contusion du poignet et de la main droite a finalement été diagnostiquée.

A l'occasion d'un échange téléphonique qu'il aurait eu le soir même avec son supérieur hiérarchique, il aurait déclaré qu'il " ne s'agissait pas d'un accident de service, qu'il s'était lui-même infligé sa blessure sous l'effet de la colère après une altercation avec un collègue ; et enfin qu'il avait effectué une fausse déclaration auprès du service des ressources humaines ". Ce dernier dénie fermement dans ses écritures avoir prononcé de telles paroles et que son supérieur hiérarchique aurait en réalité rédigé cette déclaration pour lui nuire personnellement. Toutefois, aucune pièce versée au dossier ne vient corroborer une telle assertion, ni montrer qu'un différend aurait par le passé opposé le requérant à son supérieur, qui a depuis quitté la collectivité, et qui avait en particulier rédigé une évaluation professionnelle très favorable à l'intéressé. Le juge confirme donc la décision prise par le Maire de refuser la reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 mai 2026, requête n°24BX00806
/ Le justificatif d'absence doit être envoyé à l'administration avant l'expiration du délai de mise en demeure prononcée dans le cadre d'une procédure préalable à un abandon de poste

Une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

8

En l'espèce, un agent a été notifié par lettre recommandée avec avis de réception qu'à défaut de production de documents justificatifs, il le mettait en demeure de reprendre son poste au sein du service éducation et que, s'il ne donnait pas suite à cette mise en demeure, il serait procédé à sa radiation des cadres pour abandon de poste sans mise en œuvre des garanties disciplinaires.

Or, l'agent a produit un arrêt de travail postérieur à la date finale de la mise en demeure. Par conséquent, le licenciement de l'agent est confirmé.

Cour administrative d'appel de Douai, 5 mai 2026, requête n°25DA01277 / **Une sanction doit être suffisamment motivée et circonstanciée**

Un agent technique affecté aux lycées s'est vu infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonction de trois jours qu'il conteste.

Il est reproché à l'agent sanctionné d'avoir eu « un comportement inconvenant à l'égard d'une élève d'un établissement d'enseignement devant le lycée » et de ne pas avoir porté « son masque aux abords et au sein de l'établissement d'enseignement le jour des faits », ces faits constituant un manquement aux obligations de discrétion, de réserve, de dignité portant atteinte à l'image de l'établissement et de la collectivité qu'il représente. Toutefois, cette motivation générale ne comporte, s'agissant du premier motif, la mention d'aucun élément de fait précis de nature à caractériser le manquement reproché. La seule mention d'un comportement inconvenant étant insuffisante, la décision attaquée n'était pas suffisamment circonstanciée en fait et était donc insuffisamment motivée. La sanction est annulée.

Cour administrative d'appel de Paris, 13 mai 2026, requête n°24PA05097 / La distribution de tracts politiques en dehors des heures de service ne constitue pas un manquement à l'obligation de réserve

Pour infliger une sanction d'exclusion temporaire de 3 jours à un agent communal, un Maire a retenu un manquement à l'obligation de réserve en raison de la distribution de tracts politiques pendant ses heures de service et un comportement d'insubordination pour avoir interpellé le maire de la commune de façon incorrecte.

La commune soutient que l'agent a effectué une opération de militantisme politique pendant ses heures de service. Toutefois, il ressort de la note du comité technique paritaire et de l'attestation du directeur de la jeunesse qu'en période scolaire, les animateurs commencent leur service à 14 heures le vendredi, qu'ils doivent participer aux réunions de service et de direction hebdomadaires et qu'ils « peuvent être appelés exceptionnellement à participer à des réunions supplémentaires pour nécessité de service ». Si l'agent avait été convoqué le matin des faits à une réunion d'un groupe de travail de la direction de la jeunesse par le directeur général adjoint des services, il ressort de l'attestation établie par ce dernier que ce dernier a bien assisté à cette réunion et que celle-ci s'est achevée à 10 h 45. Par suite, l'agent n'était pas en service entre 11 h et 11 h 50 lors de la distribution de tracts sur le marché du centre-ville. La commune soutient d'autre part qu'il a interpellé le maire de façon très agressive. Toutefois, il ne ressort d'aucune autre pièce du dossier qu'il aurait employé un ton inapproprié pour s'adresser au maire, ni qu'il lui aurait tenu des propos incorrects. Par suite, la sanction n'est pas justifiée.

9

Cour administrative d'appel de Paris, 6 mai 2026, requête n°25PA01859 / Le caractère personnel et réitéré d'actes de harcèlement justifient l'octroi de la protection fonctionnelle

Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Le requérant, ayant demandé la protection fonctionnelle, se prévaut d'une situation de harcèlement moral, exercée par deux de ses supérieures hiérarchiques, se matérialisant par des propos humiliants et vexatoires, des anomalies dans la conduite de son entretien d'évaluation pour 2019 et dans la prise de ses congés en 2020, une mise à l'écart progressive puis une éviction du service en avril 2021.

Sa chef de service lui a tenu les propos suivants : « tu as été diagnostiqué autiste ou pas ? » ; « tu as un côté parano » ; « tu es insupportable » ; « tu n'es pas la moitié d'un con » ; « tu es con » ; « tu as été battu dans ton enfance ? ». Ces remarques écrites et orales sont, quel que soit le motif ayant provoqué l'impatience de sa chaîne hiérarchique, humiliants et de nature à discréditer l'agent aux yeux de ses collègues et interlocuteurs extérieurs.

Ce dernier fait également fait valoir qu'il a été progressivement mis à l'écart par ses supérieures hiérarchiques, qui l'ont incité à quitter le service et ont établi un organigramme où il ne figurait plus, puis qu'il a été évincé de ses fonctions en avril 2021 sans avoir formulé de demande de mutation. Il ressort des pièces du dossier que l'intéressé a été démis de ses fonctions de responsable de pôle et rattaché directement au DGST pour une mission de six mois.

Compte tenu du caractère personnel et réitéré de ces agissements, excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, l'agent doit être regardé comme victime de harcèlement moral au sein des services de la ville. La décision implicite par laquelle la commune lui a refusé l'octroi de la protection fonctionnelle est annulée.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 5 mai 2026 à la question n°7652 de M. Pierrick Courbon / Revalorisation pensions de retraite pour invalidité dans la fonction publique

Chaque année, les prestations sociales font l'objet d'une revalorisation fondée sur l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac, calculée à partir des douze derniers indices mensuels publiés par l'institut national de la statistique et des études économiques. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a précisé que les pensions liquidées au titre d'une mise à la retraite pour invalidité dans les régimes de la fonction publique sont revalorisées au 1er avril de chaque année, selon le même calendrier que les prestations d'invalidité servies par le régime général.

Ce calendrier distinct s'explique par la nature des prestations concernées, qui diffère selon qu'il s'agit d'une pension de vieillesse ou d'une prestation d'invalidité :

- dans la fonction publique, la reconnaissance de l'invalidité entraîne la radiation des cadres et ouvre droit à une pension anticipée de retraite ;
- dans le régime général, la pension d'invalidité constitue un revenu de remplacement versé jusqu'à l'âge de 62 ans, âge à partir duquel l'assuré perçoit une pension de retraite.

Par ailleurs, cette distinction de la date de revalorisation entre les pensions de retraite et les prestations servies aux assurés invalides a été instaurée dans un sens favorable à ces derniers. En effet, ils n'ont ainsi pas été concernés par le décalage de la date de revalorisation des pensions du 1er avril au 1er octobre, dans le cadre de l'article 5 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, puis par le décalage du 1er octobre au 1er janvier, mis en œuvre par l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. Ainsi, si les modalités de prise en charge varient selon les régimes, la logique demeure identique : compenser la perte durable de capacité de travail résultant d'une invalidité. La revalorisation des pensions de retraite anticipée pour invalidité dans la fonction publique s'inscrit donc dans la même temporalité que celle applicable au risque invalidité dans le régime général.

Par conséquent, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les modalités actuelles de revalorisation.

11

Réponse en date du 7 mai 2026 à la question n°06779 de M. Olivier Bitz / Réforme du statut des secrétaires généraux de mairie et dispositifs de promotion interne

Les secrétaires généraux de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces agents y garantissent notamment la permanence du lien entre le maire et les administrés et assurent des fonctions très polyvalentes. Pour pallier les difficultés de ce métier et un défaut d'attractivité, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie comporte plusieurs mesures destinées à promouvoir, revaloriser, renforcer la formation et faciliter le recrutement d'agents territoriaux dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Dans cet objectif, la promotion interne est facilitée par la mise en place, jusqu'au 31 décembre 2027, d'un "plan de requalification" permettant de promouvoir en catégorie B sans contingentement des fonctionnaires exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie. Le législateur a souhaité ainsi reconnaître le niveau de compétence de ces agents.

La proposition par l'employeur territorial et une durée minimale d'exercice préalable de quatre ans dans ces fonctions (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024) assurent la sélectivité nécessaire. Comme pour toute promotion, les agents nommés sont soumis à un stage de titularisation. L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut être liée à une nomination dans une collectivité précise ; ces listes ont en effet une portée nationale en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales.

De plus, l'objet même du dispositif de revalorisation de la fonction serait en contradiction avec une telle condition, qui n'a donc pas été souhaitée par le législateur. Néanmoins, en pratique, les collectivités souhaitant promouvoir leur agent pour le recruter par la suite dans une nouvelle catégorie hiérarchique sont en mesure de le faire. Le premier bilan du plan de requalification au titre de 2024 ne montre pas de phénomènes d'éviction vers d'autres fonctions pour les bénéficiaires du dispositif. Afin d'attirer durablement de nouveaux agents sur cet emploi, une nouvelle voie de promotion interne pérenne, dite "formation-promotion", permet aux agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante de préparation à ce métier et validé un examen professionnel. Les premières formations mises en place par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) début 2026 doivent se traduire par des sessions d'examen professionnel à l'automne prochain, et par la suite, les promotions internes des agents ainsi formés. Cette promotion est conditionnée à une obligation d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie pendant 3 ans (article 7 Décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024), sans que cette obligation de durée s'effectue au sein de la même collectivité. L'article L. 512-25 du code général de la fonction publique prévoyant un mécanisme de compensation lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les trois années qui suivent sa titularisation permet à la collectivité territoriale d'origine de percevoir une indemnité des dépenses engagées en terme de formation, le cas échéant.

12

Réponse en date du 7 mai 2026 à la question n°06857 de M. Raphaël Daubet / Blocage de l'évolution de carrière des cadres territoriaux dans les intercommunalités de moins de 10 000 habitants

L'article L. 412-6 du code général de la fonction publique liste les emplois fonctionnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Si l'emploi fonctionnel de directeur général des services peut être créé dans une commune dès 2 000 habitants, cette disposition législative réserve l'emploi de directeur général aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants. Le législateur a lié l'accès au régime particulier des emplois fonctionnels de direction à un seuil démographique jugé représentatif d'un certain niveau de responsabilité administrative et financière. Le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés s'inscrit dans ce cadre. Il est exact que les conditions statutaires limitent la création d'emplois du grade d'attaché hors classe aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 10 000 habitants. Ce seuil d'habitants est jugé nécessaire pour exercer des fonctions à un niveau de responsabilité jugé cohérent avec celui observé dans les autres versants pour être nommé au même grade. Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux, qui pourront ainsi développer les compétences et acquérir une expérience pour leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales. Ces perspectives assurent l'attractivité de ce type d'emploi. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.

Réponse en date du 7 mai 2026 à la question n°07069 de Mme. Marie-Jeanne Bellamy / Reconnaissance du métier d'ATSEM

Le Gouvernement a revalorisé le statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) en 2018, à la suite d'une large concertation menée sur la base du rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, en association avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, fruit de cette démarche, renforce les perspectives d'évolution de carrière des ATSEM en leur ouvrant des voies d'accès par concours ou promotion interne aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C) et des animateurs territoriaux (catégorie B). L'ouverture des voies d'accès aux cadres d'emplois précités n'a pas vocation à constituer le prolongement des fonctions d'ATSEM, mais bien à renforcer leurs perspectives d'évolution de carrière, en permettant la valorisation de l'expérience acquise et l'adaptation des modalités de recrutement. Ainsi, le décret précité permet désormais aux agents de maîtrise territoriaux justifiant de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM de coordonner les fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Les ATSEM sont, en outre comme l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne mis en place par le Gouvernement en 2023. Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 a assoupli le mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle d'une promotion interne pour trois recrutements externes à la règle de « une pour deux », afin de faciliter la promotion des agents. Enfin, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ils peuvent fixer le niveau de primes des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts, conformément à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique qui instaure le régime de parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.

13

Réponse en date du 7 mai 2026 à la question n°07253 de M. Jean-Michel Arnaud / Inégalités de traitement dans le cadre du régime actuel de la limite d'âge dans la fonction publique

Créé dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le maintien en fonctions est venu s'ajouter aux dispositifs de poursuite d'activité préexistants (reculs de la limite d'âge, prolongations d'activité pour carrière incomplète ou pour catégorie active) pour permettre, sous conditions, d'exercer jusqu'à trois ans après la limite d'âge, soit 70 ans. Comme prévu à l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP), le maintien en fonctions est soumis à l'autorisation de l'employeur, qui dispose d'une large marge d'appréciation pour autoriser ou refuser son bénéfice. En outre, seule l'obligation de motiver le refus est fixée par les textes. Toute demande de poursuite d'activité, qu'il s'agisse du maintien en fonctions ou d'un autre dispositif prévu par le CGFP, doit intervenir avant l'atteinte de la limite d'âge. A l'atteinte de celle-ci, l'agent est en effet automatiquement radié des cadres. Les possibilités de poursuites d'activité constituent donc des dérogations au droit commun applicable aux fonctionnaires. Ces mêmes dérogations s'appliquent de la même façon aux agents contractuels (articles L. 556-11 à L. 556-13 du CGFP). Aussi, autoriser le recrutement d'agents ayant dépassé la limite d'âge constituerait une rupture d'égalité injustifiée. Toutefois, il est tout à fait possible, pour les assurés qui perçoivent déjà une pension de retraite dans le cadre d'un cumul emploi-retraite (CER), d'être recrutés en tant que contractuels avant l'atteinte de la limite d'âge de 67 ans, puis de formuler une demande de poursuite d'activité.

Certaines professions, notamment dans les secteurs de recrutement en tension, bénéficient en outre de dérogations : d'une part, les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail ont une limite d'âge fixée à 73 ans, d'autre part, les revenus tirés de certaines activités, telles que les activités de professionnels de santé exercées dans les zones en tension ou la participation à des activités juridictionnelles ou assimilées, peuvent être entièrement cumulés avec la pension de retraite. Compte tenu des dispositifs dérogatoires mis en place pour certains domaines d'activité ciblés et de la rupture d'égalité qu'une libéralisation du recrutement après 67 ans engendrerait, il n'est pas prévu à ce stade de faire évoluer les règles de recrutement sur celles du maintien en fonctions, qui ne constitue pas un dispositif de droit.

Réponse en date du 7 mai 2026 à la question n°07253 de M. Jean-Baptiste Blanc **/ Restauration de l'attractivité des carrières publiques**

Dans un contexte d'après crise sanitaire marqué par un niveau d'inflation élevé ayant pesé sur le pouvoir d'achat des agents publics, le Gouvernement a engagé plusieurs mesures significatives destinées à en atténuer les effets et à soutenir les rémunérations. Ainsi, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1er juillet 2022, puis de 1,5 % au 1er juillet 2023. À ces mesures s'est ajoutée une augmentation uniforme de cinq points d'indice majoré au 1er janvier 2024, représentant un gain annuel de 295 euros bruts pour chaque agent. L'ensemble de ces revalorisations a bénéficié aux agents des trois versants de la fonction publique. En complément de ces mesures générales, des dispositions spécifiques ont été adoptées en faveur des agents les plus faiblement rémunérés, en particulier ceux relevant de la catégorie C. À compter du 1er juillet 2023, une attribution différenciée de points d'indice majoré a été mise en œuvre afin de rehausser les premiers niveaux de rémunération. Les agents situés entre le premier et le neuvième échelon de la grille type de catégorie C ont ainsi bénéficié d'un complément pouvant atteindre neuf points d'indice majoré, soit jusqu'à 531 euros bruts supplémentaires par an. Ces dispositions ont ainsi contribué à limiter les effets de tassement des grilles indiciaires induits par les revalorisations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Depuis 2024, le rythme de l'inflation a nettement diminué. Dans ce contexte macroéconomique et compte tenu des contraintes particulièrement fortes pesant sur les finances publiques, de nouvelles mesures générales de revalorisation ne sont pas envisagées. Pour autant, le Gouvernement demeure attentif aux enjeux liés à la dynamisation des parcours professionnels et à l'amélioration des perspectives d'évolution salariale, afin de renforcer l'attractivité et la cohérence des déroulements de carrière. La question de la structure de la rémunération des agents publics fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un cycle de groupes de travail lancé le 13 avril 2026.

14

Réponse en date du 7 mai 2026 à la question n°07660 de Mme. Annie Le Houverou **/ Autorisation d'absence relative au don d'ovocytes pour les agentes publiques**

L'assistance médicale à la procréation (PMA) est définie à l'article L. 2141-1 du code de la santé publique qui précise : « L'assistance médicale à la procréation s'entend des pratiques cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle. ». La définition légale de la PMA ne couvre donc pas les démarches de don d'ovocytes qui relèvent davantage d'une démarche en lien avec la santé (à l'image du don du sang par exemple). Les donneuses d'ovocytes ayant la qualité d'agent publics ne peuvent donc mobiliser pour ce motif le régime des autorisations spéciales d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires à une PMA prévu par les dispositions des articles L. 622-1 du code général de la fonction publique et L. 1225-16 du code du travail.

Toutefois, l'article L. 1244-5 du code de la santé publique prévoit : « La donneuse bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail ». Les dispositions de la première phrase de cet article sont directement applicables aux femmes agents publics, qui peuvent donc bénéficier de droit d'une autorisation spéciale d'absence pour donner leurs ovocytes, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un texte d'application. À titre indicatif, le parcours de don d'ovocytes est d'une durée d'environ 4 à 6 mois, avec trois étapes principales : un rendez-vous au centre de don (signature du consentement et bilan médical), un traitement avec injection d'hormones pour la maturation des ovocytes (pendant 10 à 12 jours, impliquant 3 à 4 prises de sang et échographies) puis un prélèvement des ovocytes à l'hôpital.

Réponse en date du 12 mai 2026 à la question n°8027 de Mme. Marie-Agnès Poussier-Winsback / Médecine du travail dans la fonction publique

Le Gouvernement est pleinement conscient des difficultés rencontrées par les collectivités territoriales et les centres de gestion pour assurer le suivi médical de leurs agents, en raison notamment du manque de médecins ayant choisi la spécialité santé au travail. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale proposent ainsi des services complets de médecine préventive, en application du 2° de l'article L. 812-3 du code général de la fonction publique. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les agents des collectivités et établissements locaux peuvent bénéficier d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans, pouvant être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé. Cette visite d'information et de prévention a pour objet d'interroger l'agent sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, et enfin de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande auprès du médecin du travail. Afin de répondre à la problématique de la pénurie de médecins, diverses réformes ont été menées, avec notamment le développement du recours aux équipes pluridisciplinaires prévu par le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale. Le Gouvernement a souhaité aller plus loin, et dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de simplification initiées par le rapport de Monsieur Boris Ravignon, le décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale permet d'adapter le rythme des visites médicales en fonction des besoins. Ainsi, pour les agents qui ne sont pas considérés comme étant à risque, elles auront lieu dorénavant tous les cinq ans afin de permettre à ceux qui sont considérés comme étant à risque – notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents souffrant de pathologies particulières, les agents bénéficiant d'un réaménagement de poste ou d'une période de préparation au reclassement – de bénéficier d'un suivi plus soutenu, avec une visite intermédiaire tous les deux ans par un professionnel de santé, ainsi que d'une visite d'information et de prévention par un médecin du travail tous les quatre ans. Cette mesure, qui aligne la périodicité des visites médicales sur celle existant pour les agents de l'État, permet de mieux prendre en compte les agents nécessitant une surveillance médicale renforcée.

15

Réponse en date du 12 mai 2026 à la question n°8027 de M. Christophe Naegelen / Modalités d'accès au grade de rédacteur principal de 2e classe

L'avancement de grade, comme la promotion interne dans un cadre d'emplois d'un niveau supérieur, sont possibles soit par la voie du choix, soit par celle de l'examen professionnel. Les examens professionnels, dans la fonction publique territoriale, comme dans les deux autres versants, permettent aux fonctionnaires qui souhaitent avancer plus rapidement qu'à l'ancienneté de faire la preuve de leur capacité d'exercer des emplois d'un niveau plus élevé. Si la réussite à un tel examen ne garantit pas, dans la fonction publique territoriale, un avancement de grade ou une promotion interne, notamment en raison des quotas de promotion interne dans ce dernier cas, elle permet toutefois à l'autorité territoriale d'apprécier la valeur de l'agent tout en gardant sa faculté de le promouvoir en vertu du principe de libre administration. Dans le cas d'espèce cité d'une promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B, il convient de noter que ces deux voies ne conduisent pas à une nomination dans le même grade. En effet, la voie de l'examen professionnel est mieux valorisée. Ainsi, la promotion interne au choix conduit à une nomination au premier grade de la catégorie B, alors que la promotion interne via un examen professionnel conduit à une nomination dans le deuxième grade. C'est une des raisons qui a pu conduire dans le cas d'espèce cité à ce que le nombre de promotions internes soit plus élevé au premier grade (9) qu'au deuxième (3), en fonction des besoins de l'employeur, sans lien avec la voie de promotion. Supprimer les examens professionnels, au motif qu'ils sont complexes à organiser et ne garantissent pas aux lauréats de bénéficier d'un avancement ou d'une promotion, réduirait les modalités d'avancement ou de promotion offertes aux fonctionnaires au seul bénéfice de l'avancement par la voie du choix, en rallongeant la carrière dans le grade de recrutement. Ainsi, à titre d'exemple, l'avancement au grade d'attaché principal est possible au bout de trois ans de services effectifs et d'être au 5ème échelon pour l'examen professionnel alors que l'avancement au choix ne l'est qu'après sept ans de services effectifs et d'être au 8ème échelon. Et, pour reprendre l'exemple cité de la promotion interne en catégorie B, cela priverait les fonctionnaires de catégorie C d'un accès direct au deuxième grade de la catégorie B. Le Gouvernement souhaite donc maintenir ces deux voies d'avancement, tout en adaptant les épreuves des examens professionnels afin de les rendre plus adaptées à ce qu'il est attendu pour exercer des fonctions au niveau supérieur.

16

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.

17

Nous vous proposons ce mois-ci :

- une fiche « Les incollables » sur [la saisine du conseil médical](#)

Pratique RH : Comment rédiger une fiche de poste efficace ?

La fiche de poste individualise la relation de travail. Si le grade lie l'agent à son cadre d'emplois, la fiche de poste le lie à son service et à ses missions concrètes. Une rédaction précise s'avère indispensable pour alimenter l'entretien professionnel annuel, actualiser le répertoire des métiers et sécuriser les processus RH.

► L'identification du poste et le positionnement statutaire

Cette première partie pose le cadre de la relation de travail. Il est utile qu'elle fasse mention des éléments suivants :

- **Intitulé de l'emploi** : Libellé clair et usité au sein de la collectivité.
- **Rattachement statutaire** : Indiquer le ou les cadres d'emplois ainsi que la ou les catégories (A, B ou C) correspondantes.
- **Filiation avec les référentiels** : Mentionner le métier-type correspondant du répertoire national du CNFPT pour l'inscription du poste dans la démarche GPEEC.
- **Affectation** : Direction, service, unité de travail et lieu géographique d'exercice.

18

► L'environnement hiérarchique et les liaisons fonctionnelles

Le positionnement de l'agent dans l'organigramme doit être identifiable afin de structurer la chaîne de validation et les circuits de communication :

- **Liaison hiérarchique (N+1)** : Identification du supérieur direct (responsable de service, DGS...) chargé notamment de mener l'entretien professionnel annuel.
- **Encadrement (N-1)** : Préciser si le poste comporte des fonctions de management, le nombre d'agents encadrés et leurs catégories.
- **Liaisons fonctionnelles** : Services de la collectivité ou partenaires extérieurs (usagers, intercommunalité, prestataires) régulièrement sollicités.

► La définition des missions et activités

C'est le cœur technique de la fiche. Les missions décrivent la finalité du poste tandis que les activités listent les tâches concrètes pour y parvenir. Il convient d'utiliser des verbes d'action précis.

- La raison d'être du poste (Mission principale)

En deux ou trois phrases, synthétisez l'objectif majeur du poste.

Exemple pour un poste de gestionnaire carrières : « Assurer la gestion administrative et statutaire des dossiers des agents, de l'entrée au service jusqu'à la radiation des cadres, dans le respect de la réglementation en vigueur. »

- Les activités principales et spécifiques

Classez-les par blocs fonctionnels cohérents (3 à 5 blocs maximum). Distinguez clairement les activités régulières (quotidiennes ou hebdomadaires) des activités occasionnelles ou spécifiques (liées à des projets transverses ou à des renforts de service).

► Le profil requis et les compétences attendues

Le profil de compétences s'articule autour du triptyque traditionnel des savoirs, indispensable pour l'évaluation de la valeur professionnelle lors de l'entretien annuel :

- Savoirs (Connaissances théoriques) : Maîtrise de l'environnement territorial, de la réglementation sectorielle (ex : code de la commande publique, règles budgétaires, réglementation statutaire...).
- Savoir-faire (Compétences techniques) : Utilisation de logiciels métiers, techniques d'animation, conduite de projet...
- Savoir-être (Compétences relationnelles) : Devoir de réserve, sens du service public, écoute, rigueur administrative...

► Les conditions d'exercice et sujétions particulières

Ce volet réglementaire ne doit pas être négligé, car il a un impact direct sur la santé au travail et, le cas échéant, sur le régime indemnitaire :

- Rythmes de travail spécifiques (annualisation, astreintes, réunions en soirée, horaires décalés...).
- Conditions d'éligibilité au télétravail.
- Exposition à des risques professionnels particuliers ou contraintes physiques (port de charges, travail en extérieur, isolement).

19

Point de vigilance statutaire : La fiche de poste n'est pas immuable. Évolutive par nature pour s'adapter aux nécessités du service public, sa modification substantielle peut nécessiter, selon l'ampleur de la réorganisation, une consultation préalable du Comité Social Territorial (CST). Elle doit être formellement signée par l'autorité territoriale (ou par délégation) et notifiée à l'agent qui en prend acte.

A noter que la fiche de poste n'est encadrée par aucun texte réglementaire. Elle n'est pas un outil obligatoire imposé par les textes. Elle constitue toutefois un outil de gestion des compétences et des métiers qui facilite le management.

Dans la mesure où elle ne repose sur aucun texte, un agent ne peut utilement invoquer un refus de signer une fiche de poste pour se soustraire à ses obligations d'obéissance hiérarchique et d'exécution des missions qu'elle mentionne.

La fiche de poste ne lie pas juridiquement l'employeur. L'autorité territoriale conserve la faculté de modifier unilatéralement les tâches d'un agent, y compris par voie d'instruction verbale.

Par conséquent, un agent ne peut valablement refuser d'exécuter une tâche demandée par sa hiérarchie au seul motif que celle-ci ne figure pas explicitement dans sa fiche de poste. Un tel refus d'obéissance est constitutif d'une faute professionnelle, susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, dès lors que l'instruction reçue n'est pas manifestement illégale et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

(Article L121-10 du Code général de la fonction publique, CAA Lyon n°22LY02714 du 30 avril 2024, CAA Lyon n°23LY00603 du 30 octobre 2024, CAA Versailles n°16VE02797 du 31 octobre 2019, CAA Marseille n°09MA00369 du 21 juin 2011)

"Votre direct juridique"

Votre direct juridique est un webinaire flash conçu pour faire le tri dans les flux d'informations juridiques et vous livrer l'essentiel de l'actualité statutaire. Le service statutaire a le plaisir de vous convier à la première rencontre visio pour décrypter l'actualité statutaire de ces dernières semaines : **JEUDI 25 JUIN 2026, DE 9H30 A 11H00**.

Ce nouveau rendez-vous a été pensé pour s'adapter aux agendas chargés des agents et des élus locaux :

- **Un format court et efficace** : Conçu pour aller au cœur de l'information, vous évitant de vous déplacer au CDG30.
- **L'expertise du CDG 30 en direct** : Posez vos questions et bénéficiez de l'analyse des textes par les conseillers statutaires.
- **Une application immédiate** : Repartez avec des clés concrètes pour sécuriser vos actes administratifs et vos pratiques RH.

Pour cette session, nous vous proposons un tour d'horizon de l'actualité juridique récente autour des thématiques suivantes :

- La conservation des droits à l'avancement en position de disponibilité : la liste des pièces justificatives à fournir pour les fonctionnaires exerçant une activité professionnelle
- La revalorisation du SMIC
- La codification des livres II et III du CGFP
- Les nouvelles dispositions relatives à la retraite
- L'indemnité de carburant
- La majoration des indemnités kilométriques
- Le congé supplémentaire de naissance
- L'attestation d'honorabilité
- La réforme de l'encadrement supérieur (les cinq décrets)
- ainsi que toute autre actualité à paraître d'ici le 25/06...

[Lien d'inscription](#)

20

Foire aux questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mai.

1/ Les agents contractuels sont-ils éligibles à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ?

Non, seuls les fonctionnaires titulaires et stagiaires peuvent bénéficier de la NBI dès lors qu'ils en remplissent les conditions (décret n°2006-779 et décret n°2006-780 du 3 juillet 2006, décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001, décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001).

2/ Comment gérer la demande d'utilisation du Compte Personnel de Formation d'un agent ayant plusieurs employeurs publics ?

La demande de mobilisation du CPF doit être présentée auprès de l'employeur principal, à savoir l'employeur auprès duquel il effectue le plus d'heures. Un cofinancement entre plusieurs employeurs peut également être envisagé.

3/ Est-ce qu'un agent à temps partiel peut récupérer les jours fériés qui tombent sur ses jours non travaillés du fait de son temps partiel ?

Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel (CE 21 janvier 1991 n°102121).

4/ Est-ce qu'il est possible de raccourcir la durée d'un contrat par avenant ?

Non, il s'agit d'un élément substantiel du contrat qui ne peut être modifié par voie d'avenant. Les seules possibilités pour mettre fin à un contrat avant son terme sont le licenciement, la démission ou la rupture conventionnelle si l'agent bénéficie d'un contrat à durée indéterminée de droit public (articles 13, 36-1, 39, 39-2, 39-3, 49 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988).

21