Le petit statutaire mensuel

N°69
Mars 2026

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions règlementaires p.2

Conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986

Durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut p.11

Les dispositifs facilitant l'exercice d'un mandat électoral pour un agent public

Focus p.12

L'éligibilité des agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé au versement des indemnités de coordination

Foire aux questions p.13

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Quelques semaines après le second tour des élections municipales, une nouvelle page s'écrit pour nos communes et intercommunalités.
Pour les directions des ressources humaines et les secrétariats de mairie, cette période de transition est cruciale. L'installation des nouveaux conseils, la désignation des délégués au sein des instances et la définition des nouvelles lignes directrices de gestion demandent une maîtrise parfaite des règles statutaires.

Le CDG30 se tient plus que jamais aux côtés des collectivités gardoises pour sécuriser cette phase de mise en place. Nous vous invitons à prendre connaissance de l'ensemble des services d'accompagnement que propose notre établissement afin de vous soutenir dans ce travail exigeant : https://www.cdg30.fr/

Enfin, le conseil statutaire vous donne rendez-vous les 20 et 21 avril 2026 pour les matinées d'actualités statutaires au cours desquelles nous aborderons l'offre de service de France Travail, les emplois fonctionnels, le statut des collaborateurs d'élus, la mise à jour des lignes directrices de gestion et les projets de textes relatifs à la FPT.

Nous vous attendons nombreux.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986

L'arrêté du 6 mars 2026 modifie l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 pour l'année 2025 (il s'agit notamment des établissements publics de santé, des centres d'accueil et de soins hospitaliers et des établissements publics locaux accueillant des personnes âgées) .Selon l'année au cours de laquelle l'agent a été affecté dans l'établissement, il conviendra d'appliquer à la dernière note de l'agent un taux de progression annuelle qui est augmenté par le présent arrêté.

Durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage

Le décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 autorise une dérogation à la durée minimale d'indemnisation en faveur de certains allocataires pour lesquels la réglementation d'assurance chômage prévoit une durée d'affiliation spécifique.

La durée minimale d'indemnisation est fixée à 152 jours calendaires :
- pour les demandeurs d'emplois qui n'ont jamais bénéficié de l'allocation d'assurance, ou qui n'en ont plus bénéficié depuis un nombre d'années défini (20 ans) ;
- et pour ceux dont la durée d'affiliation est exclusivement justifiée par un ou plusieurs contrats à caractère saisonniers, lorsqu'ils ont bénéficié d'une modulation des conditions d'activité antérieure permettant l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance.

Par ailleurs, l'arrêté du 28 mars 2026 porte agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants ». Il prévoit notamment une condition spécifique d'affiliation pour les demandeurs d'emploi « primo-entrants » dérogeant à la condition minimale d'affiliation de droit commun. Celle-ci est abaissée à 5 mois, dans les 24 ou 36 derniers mois précédant la fin de la durée d'engagement.
Les dispositions agréées par le présent arrêté sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er avril 2026.

Possibilité de recourir au téléservice « FranceConnect » pour authentifier et identifier les électeurs pour les opérations de vote électronique par internet pour les élections professionnelles

L'arrêté du 17 mars 2026 modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 relatif au téléservice dénommé « FranceConnect » créé par la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat ouvre la possibilité pour les autorités administratives de l'Etat, de l'hospitalières et de la territoriale de recourir au téléservice «

FranceConnect » pour authentifier et identifier les électeurs pour les opérations de vote électronique par internet pour les élections professionnelles.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Paris, 25 février 2026, requête n°24PA04741 / Absence de préavis dans le cadre du licenciement d'un agent ayant atteint l'âge limite d'embauche

Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire qu'un délai doit être accordé dans l'hypothèse d'une radiation pour survenance de la limite d'âge, laquelle entraine de plein droit la rupture de tout lien de l'agent avec le service.
Un contractuel, alors âgé de 74 ans, avait dépassé la limite d'âge applicable dans la fonction publique et la commune a pu, à bon droit, mettre un terme à son engagement contractuel. Toutefois, le juge rappelle que les sommes dues à cet agent au titre du service fait lui demeurent acquises en dépit de l'irrégularité de sa situation d'emploi consécutive à son maintien en activité au-delà de la survenance de cette limite d'âge, sans que la commune puisse se prévaloir de la rupture de son lien avec l'agent depuis qu'il a atteint l'âge de 67 ans.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 février 2026, requête n°24BX00118 / L'envoi de messages sur un groupe WhatsApp, dépassant le cadre professionnel, peut constituer un motif de sanction

Il est reproché dans cette affaire à une agente, encadrant un service, d'être responsable de la mauvaise administration d'un groupe de discussion sur la messagerie WhatsApp. Cette dernière a pris l'initiative de créer un groupe de discussion rassemblant les membres de son équipe via leur numéro de téléphone personnel. Il apparaît que l'agente n'a édicté aucune consigne pour encadrer l'utilisation de cette messagerie, entretenant une confusion entre les messages à caractère professionnel et privés. Ainsi, il est établi que de nombreux messages, qui n'avaient pas de caractère urgent, ont été reçus par les agents en dehors de leurs heures de travail. La mise en œuvre de cette méthode de communication, dans ces conditions, constitue une faute disciplinaire.
De plus, il est constaté des carences dans ses méthodes d'encadrement. Au regard de l'ensemble de ces éléments et dans ces conditions, les sanctions de déplacement d'office et de radiation du tableau d'avancement qui lui ont été infligées ne sont pas disproportionnées.

Conseil d'État, 3 mars 2026, requête n° 497651 / L'agent définitivement inapte à toutes fonctions doit être placé dans une position administrative régulière avant son admission à la retraite pour invalidité

Si un agent public reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction par la commission de réforme (conseil médical) ne peut reprendre aucun service, l'autorité compétente n'est pas pour autant tenue de l'admettre d'office à la retraite pour invalidité dès lors qu'elle peut le maintenir en disponibilité d'office aussi longtemps qu'il n'a pas épuisé ses droits à être placé dans cette position.

En l'espèce, une commune a procédé à l'admission à la retraite pour invalidité d'une agente reconnue inapte à toutes fonctions, de manière rétroactive à compter du lendemain de l'avis de la commission de réforme ; sans rechercher si elle pouvait encore, à cette date, être maintenue en disponibilité d'office.
Le Conseil d'État annule partiellement les articles de l'arrêt de la cour administrative d'appel et renvoie l'affaire.

Conseil d'État, 26 mars 2026, requête n°503771 / L'indemnisation à 90% des agents publics durant le CMO ne méconnaît pas le principe d'égalité

L'article 189 de la loi du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique, applicable, en vertu des articles L. 1 à L. 5 du même code, aux fonctionnaires civils de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers, pour prévoir que le fonctionnaire en congé de maladie perçoit désormais, pendant les trois premiers mois de son congé, 90 % de son traitement au lieu de l'intégralité de ce dernier.

Un syndicat soutient qu'en réduisant la rémunération des agents publics placés en congé de maladie ordinaire et en congé de maladie, les décrets fixant la règle des 90% institueraient une différence de traitement avec les salariés du secteur privé et contreviendraient au principe d'égalité et au " principe de non-discrimination ", en faisant reposer sur ces seuls agents, le poids de la réduction des dépenses publiques. D'une part, toutefois, les agents publics se trouvent dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé au regard de l'objet du décret attaqué, dès lors que leur sont en particulier applicables des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés pour raisons de santé. D'autre part, les décrets attaqués ont pour effet de placer les agents auxquels ils s'appliquent dans une situation similaire à celle des fonctionnaires dont la situation est régie par les dispositions de l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique. Par suite, les moyens tirés de la méconnaissance du principe d'égalité et des stipulations combinées de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1er de son premier protocole additionnel doivent être écartés. Le protocole n° 12 à cette convention n'ayant pas été ratifié par la France, il ne saurait, par ailleurs, être utilement invoqué devant le Conseil d'Etat, ni en lui-même, ni en combinaison avec les stipulations de l'article 14 de la convention.

L'indemnisation à 90% des agents publics durant le CMO est validée par le Conseil d'État.

Conseil d'État, 3 mars 2026, requête n°499400 / L'accident survenu au cours d'une séance de sport organisée dans le cadre du service est reconnu imputable

Constitue un accident tout évènement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel accident, cet accident est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Un agent de police s'est blessé au cours d'une séance de sport organisée dans le cadre du service. Son autorité a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident aux motifs que cette séance n'était pas planifiée dans un calendrier trimestriel prévisionnel et que les conditions d'entraînement n'avaient pas été vérifiées par un animateur ou un moniteur en activités physiques. Le juge administratif établit que ces motifs ne suffisent pas à caractériser une faute personnelle ni ne sont de nature à détacher l'accident du service. Le jugement de première instance est annulé et il est enjoint au ministre de l'intérieur d'accorder au requérant le bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité.

Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2026, requête n°24NC00348 / L'agent ne peut faire valoir son droit de rétractation après que sa demande de démission ait été validée par l'autorité territoriale

Par un courrier du 17 juillet 2018, une agente a informé son maire de sa décision " de démissionner de son emploi d'adjoint d'administratif " et lui a demandé de prononcer sa " radiation du cadre d'emploi des adjoints administratifs de la fonction publique ".
Ce courrier marquait une volonté non équivoque de cesser ses fonctions et, contrairement à ce qu'elle soutient, il ne ressort pas des pièces du dossier que son consentement aurait été altéré.
Par un arrêté du 24 juillet 2018, le maire de la commune a accepté cette démission et a prononcé sa radiation des cadres. En conséquence, dès lors qu'elle a été acceptée, la démission de la requérante était irrévocable et le maire était tenu de rejeter la demande tendant au retrait de l'arrêté du 24 juillet 2018.
La requête de l'agente est rejetée.

Cour administrative d'appel de Nantes, 17 mars 2026, requête n°24NT00332 / L'autorité territoriale peut se prononcer elle-même sur l'octroi de la protection fonctionnelle pour des faits de harcèlements l'impliquant, dès lors que les circonstances sont objectivement établies

Il résulte des dispositions de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales que le maire, qui n'aurait pas délégué cette fonction, est en principe compétent pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle émanant des agents de sa commune. Toutefois, le chef de l'exécutif territorial ne peut, par exception à sa compétence de principe, régulièrement, sans méconnaître le principe d'impartialité, se prononcer lui-même sur une demande de protection fonctionnelle au titre d'agissements constitutifs de harcèlement faisant état de circonstances objectives mettant sérieusement en cause son propre comportement.
La demande de protection fonctionnelle formée par la requérante, secrétaire générale d'une Mairie, est motivée par la dégradation de ses conditions de travail qu'elle lie au renouvellement de l'équipe municipale et dont elle soutient qu'elle a été ignorée par la maire de la commune en dépit de sollicitations de sa part tendant à ce que soit organisée une réunion permettant de renouer le dialogue.
Cette demande expose, sans autres précisions, que la mesure de suspension dont elle a fait l'objet est une sanction déguisée et que la commune a confié à un cabinet d'avocats le soin de mener une enquête administrative en vue de l'engagement d'éventuelles poursuites disciplinaires à son encontre. Elle indique avoir fait l'objet de propos virulents de la part d'un adjoint à la maire et reproche à cette dernière son inertie.

Enfin, elle fait valoir, dans cette demande, qu'elle a formé un recours contentieux contre la décision de la maire fixant son solde de jours de congés.
Ce faisant, l'intéressée n'a pas, dans sa demande de protection fonctionnelle, fait état de circonstances objectives mettant sérieusement en cause le comportement personnel de la maire en raison d'actes insusceptibles de se rattacher à l'exercice du pouvoir hiérarchique.
Par conséquent, la demande de protection fonctionnelle de l'agente est rejetée.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 10 mars 2026, requête n°24TL01157 / Un suicide est imputable au service lorsque l'agent, en souffrance au travail, n'a pas pu bénéficier des aménagements de poste préconisé par le médecin du travail

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel évènement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.
En l'espèce, une contrôleuse principale des finances publiques, a mis fin à ses jours à son domicile, alors qu'elle était en congé de maladie ordinaire. Ce suicide est donc intervenu en dehors du temps et du lieu du service.
Or, il ressort des pièces du dossier que la défunte souffrait de troubles anxiodépressifs chroniques, pour lesquels elle avait à plusieurs reprises été placée en congé de maladie et s'était vue reconnaître la qualité de travailleuse handicapée. A ce titre, la médecin de prévention préconisait des adaptations de son poste de travail afin qu'elle puisse assurer ses fonctions d'une manière compatible avec son état de santé, et notamment pour lui éviter un stress de nature à aggraver son état de santé. Ces préconisations n'ayant pas été respectées par l'administration, il est jugé que ce suicide, résultant d'une dégradation de son état de santé, doit en l'espèce être considéré comme présentant un lien direct avec le service.
L'appel du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique est rejeté.

Cour administrative d'appel de Versailles, 12 mars 2026, requête n°24VE02147 / Un courrier, dont le contenu n'excède pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, ne peut être considéré comme un motif de reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident

En l'espèce, une assistante socio-éducative a demandé au maire la révision de son compte rendu d'entretien professionnel. Cette dernière fait valoir que la réception, à son domicile, du courrier de réponse du maire lui a causé un choc et constitue un événement soudain et violent à l'origine de son arrêt de travail.

Toutefois, ce courrier, qui constitue une réponse négative à une demande de révision d'une évaluation professionnelle, reprend, pour chacune des compétences évaluées, les appréciations émises en les étayant d'exemples, lui demande d'adopter une posture professionnelle adaptée et de respecter ses obligations de réserve et de secret professionnel, propose des formations pour y remédier et fait état de sa capacité à prendre en compte les remarques produites et à améliorer son travail et sa posture professionnelle. Il ne peut dès lors être regardé par le ton employé comme par son contenu comme excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et de nature à entraîner la survenance d'un accident de service.
Le demande de reconnaissance d'accident de travail est rejetée.

Cour administrative d'appel de Paris, 12 mars 2026, requête n°23PA03817 / L'octroi de jours de congés supplémentaires doit être lié à des sujétions particulières détaillées dans la délibération relative au temps de travail

Par délibération, un établissement public territorial a fixé la durée annuelle du travail et les cycles de travail applicables à ses agents. Pour tenir compte des sujétions inhérentes à certains métiers, la délibération instaure également une dérogation au 1607 heures pour tenir compte de sujétion spécifiques relatives au travail sur écran, aux responsabilités complexes et à la charge cognitive, aux déplacements et à la conduite en milieu urbain dense, au contact permanent avec le public et à l'exposition à des agents biologiques. Cette délibération est déférée par le Préfet devant le TA.
Le juge administratif estime que ces facteurs de risque ne constituent pas des sujétions particulières au sens des dispositions de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
Il en résulte que l'appel de l'établissement public est rejeté.

Tribunal administratif de la Guadeloupe, 30 janvier 2026, requête n°2400172 / La décision de non-renouvellement d'un CDD en CDI doit être uniquement justifiée par l'intérêt du service

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service.
En l'espèce, le requérant fait valoir que la décision de non-renouvellement est motivée par un motif étranger à l'intérêt du service, dès lors qu'elle a été prise afin d'éviter un renouvellement de son contrat de travail sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.
Ce dernier requérant justifiait, au dernier jour de son contrat, d'une ancienneté de 5 ans et 364 jours. Dans ces conditions, il est fondé à soutenir que le non-renouvellement de son contrat de travail n'est pas justifié par l'intérêt du service. La décision du maire portant non-renouvellement du contrat est donc annulée.

Conseil d'État, 18 mars 2026, requête n°507650 / Une déclaration de cumul d'activité doit être écrite et adressée à l'autorité territoriale

Une déclaration orale de création d'entreprise ne permet pas de déroger à l'obligation de déclaration préalable pour l'exercice d'une activité privée lucrative.
Le pourvoi de l'agent n'est pas admis est la sanction est confirmée.

Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2026, requête n°23NC00453 / Indemnisation consécutive à une démission actée dans un contexte démontrant des agissements graves d'harcèlement moral

Il appartient au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'un agent non titulaire estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail en raison des fautes commises par l'administration ou du non-respect des obligations contractuelles lui incombant, d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent non titulaire doit être regardée comme un licenciement, eu égard notamment au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité.

En l'espèce, par un courrier adressé au maire, a requérante a indiqué demander le bénéfice d'une rupture conventionnelle et a précisé qu'à défaut : *" je prends l'initiative de mon départ mais vous en portez la responsabilité dès lors qu'à défaut de pouvoir trouver un motif pertinent justifiant mon licenciement, vous avez préféré me contraindre à démissionner "*. En réponse à ce courrier, le maire a pris acte de la démission de l'intéressée. Toutefois, eu égard aux agissements de harcèlement moral dont elle a été la victime et au comportement particulièrement grave de la commune qui l'ont conduit à cesser son activité, la décision doit être regardée comme un licenciement. Un tel licenciement ne relève pas toutefois des cas prévus aux articles 39-2 et 39-3 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. La commune a dès lors commis une faute en licenciant la requérante et cette dernière est fondée à demander l'indemnisation de l'entier préjudice résultant de cette rupture.

Cour administrative d'appel de Nancy, 19 mars 2026, requête n°24NC00286 / Exclusion temporaire de fonctions de deux ans prononcée pour comportement fautif d'un sapeur-pompier professionnel

Un sapeur-pompier professionnel, occupant les fonctions de chef d'équipe au grade de caporal, conteste la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de deux ans. Pour prononcer la sanction d'exclusion temporaire de deux ans, l'administration s'est fondée sur la circonstance que le requérant a commis des faits de violence et de menace, des faits de " faux et usage de faux ", de conduite sans permis correspondant à la catégorie poids lourds et avait tenu des propos indignes envers des collègues femmes et des usagers du service public de secours.

Il lui est reproché, à l'issue du rassemblement des personnels du centre d'intervention, une altercation est survenue avec son supérieur hiérarchique. L'agent s'est adressé envers son chef sur un ton agressif en le qualifiant de " collabo " et en lui indiquant qu'il avait désormais " une croix dans le dos ".

De plus, ce dernier a subtilisé un téléphone portable pour envoyer, au moyen de l'application " snapchat ", des messages à caractère sexuel à l'un des pompiers volontaires du centre, du sexe féminin et mineure à l'époque des faits.

Au regard de l'ensemble de ces faits, la sanction prononcée n'est pas jugée disproportionnée.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 10 mars 2026 à la question n° 9734 de M. Aurélien Dutremble / Moyens de la police municipale

En application du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, la création d'un service de police municipale et son armement sont facultatifs. Une évolution vers la création obligatoire d'un tel service dans les communes de plus de 10 000 habitants et/ou un armement obligatoire des policiers municipaux viendrait limiter le pouvoir d'appréciation du maire en fonction des circonstances locales. Or, il est essentiel, au regard des principes d'organisation de notre République mais également dans un souci d'efficacité, que les maires demeurent en mesure de décider de créer ou non une police municipale, et, le cas échéant, de l'armer, en considération des besoins locaux.

Le projet de loi relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres, adopté en première lecture au Sénat le 10 février, a vocation à conforter les polices municipales dans leur rôle de police de proximité et à renforcer leur capacité à agir sur le terrain en élargissant notamment leurs prérogatives judiciaires.

Ce projet de loi ne remet pas en cause les principes encadrant l'action des polices municipales : elles ont vocation à travailler en complémentarité des forces de sécurité de l'État, elles doivent disposer de moyens adaptés à leurs missions, et elles doivent faire l'objet d'un contrôle adéquat.

Réponse en date du 17 mars 2026 à la question n° 6164 de M. Julien Brugerolles / Insuffisante prise en charge par l'État de la rémunération des AESH

L'accompagnement des élèves bénéficiaires d'une notification de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées reste une priorité forte du Gouvernement. En témoignent les moyens d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) qui ont augmenté de 68 %, soit 36 674 emplois supplémentaires depuis 2017, portant ainsi ce contingent à 90 502 équivalents temps plein en 2025.

La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 a posé le principe de la prise en charge financière par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne, dans les écoles et établissements publics et privés sous contrat. Ce principe est entré en vigueur à la rentrée scolaire 2024 et s'applique conformément à l'article 2 de la loi précitée. Le décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne dispose en son article premier que : « lorsque les accompagnants des élèves en situation de handicap exercent leurs fonctions sur le temps de la pause méridienne, l'État continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur ».

Ces dispositions sont applicables aux AESH recrutés au titre de l'article L. 917-1 du code de l'éducation qui précise dans son premier alinéa : « des accompagnants des élèves en situation de handicap sont recrutés pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de ces élèves, y compris en dehors du temps scolaire. Ils sont recrutés par l'État, par les établissements d'enseignement mentionnés au chapitre II du titre Ier et au titre II du livre IV de la deuxième partie ou par les établissements mentionnés à l'article L. 442-1.

Lorsqu'ils sont recrutés par ces établissements, leur recrutement intervient après accord du directeur académique des services de l'éducation nationale ». Ainsi, les services de l'État sont évaluateurs du besoin des élèves en situation de handicap et organisateurs de l'intervention des AESH sur le temps de la pause méridienne à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. L'État reprenant sur le temps de la pause méridienne la gestion des ressources humaines et financière des AESH à partir de la rentrée scolaire 2024, les recrutements effectués par les collectivités n'ont pas vocation à faire l'objet d'un remboursement par ses services.

Réponse en date du 31 mars 2026 à la question n° 9656 de Mme. Ségolène Amiot / Iniquité dans les droits à la retraite des mères fonctionnaires

Les régimes de la fonction publique prévoient plusieurs dispositifs destinés à prendre en compte les effets que la naissance ou l'accueil d'un enfant peuvent avoir sur la carrière professionnelle, et donc sur la constitution des droits à la retraite. S'agissant de la majoration de durée d'assurance mentionnée, l'article L. 12 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que « pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1er janvier 2004, les femmes, fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres ». Ce dispositif vise à compenser l'impact de l'accouchement de la femme fonctionnaire sur sa carrière.
En ce sens, il ne constitue pas une mesure liée à la parentalité, mais bien un dispositif spécifique fondé sur la grossesse et l'accouchement.

Cette disposition résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment de l'arrêt Griesmar du 29 novembre 2001 (aff. C-366/99). Dans cette décision, la Cour a jugé que les avantages liés à l'éducation des enfants ne peuvent être réservés aux seules femmes dès lors que les pères sont placés, à cet égard, dans une situation comparable. En revanche, elle admet qu'un dispositif puisse être réservé aux femmes lorsqu'il vise à compenser les effets sur la carrière professionnelle directement liés à la grossesse et à l'accouchement. La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ainsi que les textes pris pour application, dont l'article 21 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, ont tiré les conséquences de cette jurisprudence en distinguant les droits à la retraite liés à l'accouchement de ceux attachés à l'éducation des enfants au sein des régimes de la fonction publique.

Ainsi, les situations d'adoption relèvent, pour leur part, des mécanismes de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Conformément aux articles L. 9 et R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les périodes de congé d'adoption, mais aussi de congé parental, de temps partiel de droit, de congé de présence parentale ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans, intervenues à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption à compter du 1er janvier 2004, donnent lieu à une validation gratuite de trimestres. Ces dispositions peuvent bénéficier aux femmes comme aux hommes. Les textes distinguent donc un dispositif de majoration de durée d'assurance visant à compenser une situation objective liée à la grossesse et à ses conséquences propres sur la carrière des validations gratuites de périodes permettant de compenser les interruptions d'activité. Ainsi, si les parents adoptants ne peuvent bénéficier de majoration de durée d'assurance liée à la grossesse, ils ne sont cependant pas exclus des dispositifs de prise en compte des effets professionnels liés à l'accueil et à l'éducation d'un enfant. Ainsi, lorsque l'adoption s'accompagne d'une interruption ou d'une réduction d'activité, ces périodes ouvrent droit à validation afin de compenser leurs effets sur les droits à retraite.

Les fiches pratiques du statut

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

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

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

Nous vous proposons ce mois-ci :

► une fiche « Les incollables » sur les dispositifs facilitant l'exercice d'un mandat électoral pour un agent public.

Focus

L'éligibilité des agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé au versement des indemnités de coordination

Lorsque l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé, il perçoit des indemnités de coordination dont les modalités de calcul sont fixées en effet à l'article 4 du décret 60-58 du 11 janvier 1960.

Cet article renvoie aux dispositions du code de la sécurité sociale (notamment aux art. L321-1, L162-4-1 et L323-1) qui conditionnent le versement des indemnités de coordination à la reconnaissance d'une affection de longue durée (ALD).

A cet effet, la CPAM doit être appelée à émettre un avis sur cette reconnaissance. La CPAM doit simplement se prononcer sur la reconnaissance d'une ALD. De cette reconnaissance découlera l'octroi du versement des indemnités de coordination.

Mais dans les faits elle répond rarement. Il est donc d'usage, en l'absence de réponse sous un délai d'un mois, que le silence de l'administration vaut reconnaissance l'ALD, ce qui permet donc le versement des indemnités de coordination.

Concernant la durée de l'indemnisation :

La durée d'indemnisation ne peut excéder une durée de trois ans (durée maximum d'indemnisation prévue par le Code de la Sécurité Sociale à l'article R 323-1 2°). Après ce délai de 3 ans, le versement des indemnités de coordination cesse.

Exemple : un agent ayant bénéficié d'une indemnisation pour un CMO pendant 12 mois ne pourra prétendre à l'indemnisation sous forme d'indemnités journalières uniquement durant une période de 2 ans.

Une fois ce délai d'indemnisation dépassé et conformément à l'article D712-13 du code de la sécurité sociale, les fonctionnaires peuvent, sur leur demande, être reconnus en état d'invalidité temporaire s'ils sont atteints d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers leur capacité de travail, sans pouvoir reprendre immédiatement leurs fonctions ni être mis ou admis à la retraite.

La demande doit être adressée à la CPAM dans le délai d'un an suivant, soit la date de l'expiration des droits statutaires à traitement ou du service de l'indemnité mentionnée à l'article D. 712-12, soit la date de la consolidation de la blessure ou la date de la stabilisation de l'état de l'intéressé telle qu'elle résulte de la notification qui lui en est faite par la caisse primaire. L'agent a donc un an, à compter de la fin de son droit à versement de l'indemnité de coordination, pour formuler une demande d'AIT (Allocation d'invalidité temporaire).

Il est par ailleurs possible, en fonction de la catégorie d'inaptitude et de la nature de l'allocation versée par la CPAM, que l'agent puisse bénéficier des ARE.

Foire aux questions

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

1/ Peut-on imposer à un agent annualisé de réaliser des heures dues au titre de l'année N sur l'année suivante ?

Les règles régissant le temps de travail dans la fonction publique et en particulier le principe du décompte annuel du temps de travail s'opposent au report des heures non effectuées sur l'année suivante. Il n'est donc pas possible de reporter un delta d'heures sur l'année N+1 (CE 453669 du 26.02.2024).

2/ Comment aménager le temps de travail annualisé d'un agent qui demande un temps partiel ?

La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.
Les fonctionnaires perçoivent alors mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service déjà effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service - art. 1 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

Exemple : Un agent est annualisé à temps complet sollicite un 50% à compter du 01.07.2026.

Sur l'année, l'agent devra donc réaliser 6 mois à temps plein et 6 mois à temps partiel, soit :
(6 x 1607 / 12) + ((6 x 1607 / 12) x 50%) = 1 205,25 heures dues au titre de l'année 2026.

3/ Est-ce que le CPF peut être utilisé par un agent admis à la retraite pour invalidité ?

Pour ce qui concerne la mobilisation du CPF après admission de l'agent en retraite pour invalidité, l'article 10 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 précise que l'employeur public qui assure le versement des ARE prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

L'agent doit donc être éligible aux allocations de chômage pour prétendre à la prise en charge des frais de formation via le CPF.

Il reviendra alors à la collectivité de payer les frais de la formation que l'agent envisage de réaliser.