CDG30

Le petit statutaire mensuel

N°74
OCTOBRE 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

Baisse du plafond des IJSS à compter du 1er novembre 2026

Montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Modification du régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

Evolution des épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale et de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne

Protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut p.25

La mutation interne

Focus p.26

Le service minimum d'accueil

Foire aux questions p.28

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

L'automne 2026 est marqué par une actualité réglementaire dense. C'est précisément parce que ces règles façonnent le quotidien des agents comme l'organisation des collectivités que le dialogue social revêt une importance capitale. Dans quelques jours, l'ensemble des agents publics territoriaux est appelé aux urnes pour les élections professionnelles.

Ce rendez-vous quadriennal est un temps fort de notre démocratie sociale. En élisant leurs représentants au sein des Comités Sociaux Territoriaux (CST), des Commissions Administratives Paritaires (CAP) et des Commissions Consultatives Paritaires (CCP), les agents donnent vie aux instances où se discutent les conditions de travail, les parcours professionnels et l'accompagnement social au sein de nos collectivités.

Au CDG30, nous sommes pleinement mobilisés pour garantir la réussite et la fluidité de ce scrutin dans le Gard. Parce qu'un dialogue social vivant et constructif est la meilleure boussole pour traverser les évolutions de notre fonction publique, nous invitons chacune et chacun à s'emparer pleinement de ce moment citoyen au travail.

Toutes les infos utiles ICI

Bonne lecture !

Vos conseillères statutaires,
Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Limite maximale de la rémunération annuelle servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et relatif à la procédure de fixation de la participation des assurés

Le décret n°2026-909 du 30 septembre 2026 révise les paramètres de calcul de l'indemnité journalière servie par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le décret fixe la limite maximale de rémunération annuelle, utilisée dans le calcul des indemnités journalières servies à la victime à 0,226 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit l'équivalent de 1,8 salaire minimum interprofessionnel de croissance contre 0,834 % de ce plafond actuellement.

Le décret aura pour conséquence une mobilisation accrue du complément versé par l'employeur à la victime, en application de l'article L. 1226-1 du code du travail. En effet, les salariés dont le salaire brut est supérieur à 1,8 fois le Smic verront une baisse de leurs IJSS. Celle-ci entraînera une hausse du complément de salaire à la charge de l'employeur, lorsqu'un maintien de salaire est applicable.

Ce décret modifie également le point de départ du délai de deux mois à partir duquel le conseil de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie doit procéder à la fixation d'un nouveau taux de participation des assurés à l'intérieur des limites prévues à l'article R. 160-5 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à compter du 1er novembre 2026.

Montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

L'arrêté du 29 septembre 2026 fixe le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires comme suit :

Grades	Indemnité horaire
Officiers	13,21 €
Sous-officiers	10,63 €
Caporaux	9,42 €
Sapeurs	8,77 €

Modification du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

Le décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026 modifie les taux de cotisation de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques. Cette modification s'inscrit dans le cadre du nouveau plan quadriennal, couvrant la période 2026-2029, qui a été adopté par le conseil d'administration de l'Ircantec au cours de sa séance du 11 décembre 2025.

Sur la tranche de rémunération inférieure au plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, les taux de cotisation du bénéficiaire et de l'employeur sont respectivement fixés à :

- pour la période antérieure au 31 décembre 2027 : 2,24 % et 3,36 % ;
- pour la période du 1er janvier 2028 au 31 décembre 2028 : 2,30 % et 3,45 % ;
- à compter du 1er janvier 2029 : 2,36 % et 3,54 % ;

Sur la tranche de rémunération supérieure au plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale :

- pour la période antérieure au 31 décembre 2027 : 5,56 % et 10,04 % ;
- pour la période du 1er janvier 2028 au 31 décembre 2028 : 5,86 % et 10,09 % ;
- à compter du 1er janvier 2029 : 6,16 % et 10,14 %.

Le texte s'applique aux cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant, à compter du 1er janvier 2027.

Modification de la nature et des modalités de dispense des épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale et de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale prévu à l'article 6 du décret du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Le décret n°2026-961 du 15 octobre 2026 a pour objet de substituer aux épreuves physiques prévues pour les concours de trois cadres d'emplois de la filière police municipale et l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, les épreuves physiques actuellement prévues pour les concours de la police nationale. Les candidats seront ainsi soumis au test d'endurance cardio-respiratoire ou test « Luc Léger » et au « parcours d'habileté motrice ».

Ce décret revoit également le dispositif de dispense des épreuves physiques. Actuellement réservé aux seules femmes enceintes, le décret étend le dispositif aux femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitantes au-delà du délai légal postnatal.

Les femmes qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également bénéficier du dispositif de dispense, sous réserve de la présentation d'un certificat médical prévu à l'article 1er du décret no 2008-800 du 20 août 2008 relatif à l'application du second alinéa de l'article 79-1 du code civil. La note attribuée aux candidates bénéficiant du dispositif est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours et plafonnée à 10/20.

Enfin, le décret procède à une actualisation des références textuelles pour tenir compte du nouveau code général de la fonction publique.

Par ailleurs, l'arrêté du 15 octobre 2026 modifie l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale et l'arrêté du 20 janvier 2000 fixant le programme des épreuves des concours pour le recrutement des chefs de service de police municipale.

Cet arrêté procède à la modification du barème des épreuves physiques des concours d'accès à trois cadres d'emplois de la filière police municipale. Les épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale ayant été modifiées (test d'endurance cardio-respiratoire ou test « Luc Léger » et « parcours d'habileté motrice »), l'arrêté a pour objet de modifier le barème applicable à ces épreuves physiques en se calant sur le barème applicable aux concours de la police nationale.

Evolution du traitement social de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant

Le régime social de la « prime carburant » défini à l'article L. 3261-3 du code du travail est modifié, conformément aux annonces du Gouvernement du 22 septembre dernier, par les décrets n° 2026-973 et n° 2026-974 du 20 octobre 2026.

Les dispositions relatives à ce régime social seront désormais prévues par décret, et non plus dans la loi, tirant les conséquences de la décision de déclassement n° 2026-327 L du 29 juillet 2026 du Conseil constitutionnel.

Les limites d'exonération des avantages liés aux frais de transports personnels sont les suivantes :

- 600 € par an pour la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques (article L. 3261-3 du code du travail) et du forfait mobilités durables (article L. 3261-3-1), dans la limite de 300 € pour les frais de carburant ;
- 900 € (ou, s'il est supérieur, le montant de la prise en charge des abonnements de transport) en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge prévue à l'article L. 3261-2 ;
- 310 € pour la prise en charge par une collectivité territoriale, un EPCI ou France Travail des frais engagés par les salariés dont le domicile est distant d'au moins 30 km du lieu de travail ou des conducteurs en covoiturage.

Dans le contexte de hausse des prix du carburant, ces montants sont temporairement portés à 1 000 € pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026.

Le relèvement des montants est annualisé : dès lors, il n'est pas à proratiser selon le mois d'entrée en vigueur. Aussi, si un employeur a versé 300 € au titre de la « prime carburant » avant le 1er octobre 2026, il pourra compléter ce versement jusqu'à 700 € au titre de l'année 2026.

Pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026, les conditions d'éligibilité prévues aux 1° et 2° de l'article L. 3261-3 du code du travail sont par ailleurs assouplies, selon des conditions qui seront amenées à être précisées dans le cadre du projet de loi de finances pour 2027 : la prise en charge peut ainsi bénéficier aux salariés indépendamment de la desserte de leur résidence ou de leur lieu de travail par un service de transport collectif, de leur inclusion dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ou de leurs conditions d'horaires de travail. L'interdiction de cumul avec la prise en charge prévue à l'article L. 3261-2, correspondant à la prise en charge des frais de transports publics, est également suspendue.

L'assouplissement de ces conditions d'éligibilité s'applique, pour l'année 2026, tant à la prise en charge des frais de carburant qu'à celle des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Cette prise en charge des frais de transports personnels demeure soumise aux autres conditions prévues à l'article R. 3261-11 du code du travail, à savoir la possibilité de moduler le montant de la prime selon la distance domicile-travail et l'obligation d'en faire bénéficier à l'ensemble des salariés éligibles selon les mêmes modalités. Néanmoins, l'employeur peut retenir un montant différencié selon la catégorie de frais pris en charge ou réserver cette prise en charge à certains frais en particulier.

Son versement reste facultatif pour l'employeur.

Dans les faits, l'application de cette exonération dans la fonction publique demeure difficile à mettre en œuvre dans la mesure où il convient de l'appliquer à un dispositif déjà existant (ex : forfait mobilités durables).

Protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux

Le décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 fixe les conditions de la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement du volet prévoyance de la protection sociale complémentaire. A ce titre, il définit le champ d'application et des bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre des conventions de participation dans le cadre des règles de la commande publique, de la participation des collectivités ainsi que les principes de solidarité. Il abroge les dispositions afférentes à la prévoyance contenues dans le décret no 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Concernant le champ d'application et des bénéficiaires :

Les agents dénommés « bénéficiaires actifs », tenus en application des dispositions de l'article L. 827-6 du CGFP, d'adhérer au contrat collectif garantissant les risques

mentionnés à l'article L. 827-11 du CGFP souscrit par les collectivités et leurs établissements employeurs, sont, dès lors qu'ils sont employés et rémunérés par l'un de ces employeurs :

- Les fonctionnaires territoriaux, y compris ceux qui sont momentanément privés d'emploi et rémunérés par le CNFPT ou un centre de gestion, ainsi que les stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris les assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article R. 422-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les apprentis mentionnés à l'article L. 424-1 du code général de la fonction publique et les agents contractuels mentionnés L. 5134-100 du code du travail.

<u>L'obligation d'adhérer au contrat collectif souscrit par l'employeur :</u>

Elle ne s'applique pas à l'agent qui justifie être placé dans l'une des situations suivantes :
- Être bénéficiaire d'un contrat de travail d'une durée inférieure à six mois ;
- Être couvert par un contrat individuel couvrant au moins les risques d'incapacité de travail et d'invalidité mentionnés au premier alinéa de l'article L. 827-11 du CGFP à la date d'entrée en vigueur du premier contrat collectif sélectionné par son employeur ou à la date de sa prise de fonctions, si elle est postérieure. Cette dispense est possible jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel dans la limite de 12 mois ;
- Être à temps non complet ou apprenti lorsque l'adhésion au régime instauré conduirait l'agent à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Un accord collectif local peut prévoir une dispense pour l'agent employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs territoriaux, à condition de justifier chaque année par écrit d'être couvert par un contrat individuel couvrant les risques d'incapacité de travail et d'invalidité.

La collectivité territoriale ou l'établissement public informe les agents qu'ils peuvent être dispensés d'adhérer au contrat collectif s'ils remplissent les conditions de dispense.
Un agent dispensé de l'obligation d'adhérer peut à tout moment renoncer à sa dispense et demander à adhérer au contrat.

<u>Sur la participation de l'employeur au financement des garanties :</u>

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent majorer leur participation au financement des garanties de prévoyance au-delà de la moitié du montant de la cotisation dans les deux cas suivants :

- Dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale ;
- En tenant compte de la rémunération des agents, notamment de l'indice ou de la catégorie de l'agent.

Le montant de la participation ne peut excéder le montant total de la cotisation ou de la prime qui serait dû en l'absence d'aide.

La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les bénéficiaires actifs.

Lorsque plusieurs employeurs territoriaux emploient et rémunèrent simultanément l'agent, la participation de chacun d'entre eux s'apprécie proportionnellement à la durée de service afférente à l'emploi.

Par ailleurs, le décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 définit les garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance en matière d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité pour les agents relevant du régime de la CNRACL et ceux relevant du régime général.

Il prévoit une clause de réexamen à trois ans des garanties minimales et abroge les dispositions afférentes à la prévoyance contenues dans le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Les garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès :

	Pour les fonctionnaires CNRACL	**Pour les agents relevant du régime général**
Risque d'incapacité temporaire de travail	Indemnités journalières complémentaires garantissant 90 % de la rémunération nette recouvrant le TBI, la NBI, le RI - déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à CMO, CLM et CLD. Indemnités journalières complémentaires garantissant 90 % de la rémunération nette précitée, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical.	Indemnités journalières complémentaires garantissant 90 % de la rémunération nette recouvrant le TBI, la NBI et le RI versée à l'agent, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à CMO, CGM, mise en disponibilité d'office, de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical ou de temps partiel thérapeutique, sous réserve du remboursement des sommes versées par l'organisme complémentaire en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.
Risque d'invalidité	Les fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et qui n'ont pas atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite perçoivent une rente d'invalidité garantissant :	- Soit de justifier d'une invalidité réduisant d'au moins deux tiers sa capacité de travail ou de gain avec un classement en 2e ou 3e catégorie, au sens des 2o et 3o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

	- 90 % de la rémunération nette recouvrant le TBI, la NBI et le RI lorsque le fonctionnaire est atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 50 % ; - La rémunération nette Calculée en application de la formule suivante : « M = R × I /50 % », lorsque le fonctionnaire est atteint d'une invalidité d'un taux inférieur à 50 %, dans laquelle : « M » correspond au montant de la rente ; « R » correspond au montant de la rente pour un pourcentage de taux d'invalidité supérieur ou égal à 50 % ; « I » correspond au pourcentage d'invalidité. Le montant de cette rente est réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des 12 derniers mois et selon le taux défini par l'organisme complémentaire. Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, ne peut excéder 90 % de la rémunération nette de référence prise en compte le jour de la prise en charge par l'organisme complémentaire revalorisé.	- Soit de justifier d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale. Le montant de cette rente est réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des 12 derniers mois et selon le taux défini par l'organisme complémentaire. Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, ne peut excéder 90 % de la rémunération nette de référence pris en compte le jour de la prise en charge par l'organisme complémentaire revalorisée. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire dans le respect des conditions fixées par le présent décret ne sont pas tenus de délibérer de nouveau.

La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut faire l'objet d'une négociation dans les conditions fixées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique et L. 827-6 du même code.

Les dispositions des présents décrets entrent en vigueur dans les conditions suivantes :

- Lorsqu'aucune convention de participation n'est en cours à la date de publication du présent décret, ce dernier est applicable à la collectivité territoriale ou à l'établissement public concerné à compter du 1er janvier 2029.
- Lorsqu'une convention de participation est en cours à la date de publication du présent décret, ce dernier est applicable à la collectivité territoriale ou à l'établissement public concerné au terme de cette convention ou au 1er janvier 2029 si ce terme est postérieur à cette date.

Possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial et à la possibilité, pour un accueillant familial employé par une personne morale de droit public, d'exercer une autre activité

Afin de répondre à la pénurie d'assistants familiaux, le décret n°2026-1011 du 28 octobre 2026 ouvre pour les agents publics, sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la faculté de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative d'assistant familial dans le cadre d'un accueil continu ou intermittent tels que définis par le code de l'action sociale et des familles, à condition que cet accueil soit limité à un seul mineur ou jeune majeur de moins de 21 ans, en âge d'être scolarisé, étudiant ou en emploi.

De plus, le décret prévoit que les assistants maternels et les assistants familiaux employés par une personne morale de droit public peuvent exercer une autre activité conformément aux règles de cumul prévues par le code général de la fonction publique.

Jurisprudence

Conseil d'État, 29 septembre 2026, n° 495977 / Révocation pour un cumul d'activité non autorisé

Un agent a créé une société de voiture de transport avec chauffeur sans avoir obtenu de la part du maire une autorisation préalable. Par ailleurs, il avait utilisé à des fins personnelles, pendant la durée de son congé de maladie, le téléphone et l'ordinateur professionnels mis à sa disposition ainsi que le badge d'accès au parking souterrain. Contrairement à ce qu'a jugé la CAA, le CE confirme que ces faits constituent bien une faute, peu importe que la commune n'ait pas réclamé le matériel ou n'ait subi aucun préjudice financier.
Par ailleurs, des clés (dont celles du coffre-fort de la régie) et des registres ont disparu. La CAA avait retoqué la révocation l'agent sur la base d'un « rapport de passation de pouvoir » contesté (la supérieure hiérarchique niant l'avoir signé) et contredit par d'autres pièces établissant la résistance de l'intéressé à rendre les clés.
L'arrêt de la CAA de Paris est annulé. L'affaire lui est renvoyée pour être rejugée sur le fond.

Cour administrative d'appel de Marseille, 29 septembre 2026, n° 26MA00402 / Révocation confirmée pour un flagrant délit de vol d'argent

La sanction disciplinaire en litige repose sur un manquement d'une agente à son obligation de loyauté, à son devoir de probité et à son devoir d'exemplarité, au motif qu'elle a été interpellée en flagrant délit de vol d'argent au préjudice de son supérieur hiérarchique, déjà victime de vols depuis plusieurs mois, l'enquête administrative ayant par ailleurs mis en évidence qu'au moins 15 vols selon le même mode opératoire. Par ailleurs, elle est soupçonnée d'avoir tenté de dérober une enveloppe contenant les participations financières au repas de cohésion organisé par le service, et, enfin, qu'elle s'est accaparée une tablette « NEO » (police nationale) à usage collectif, signalée manquante, outil de travail commun qu'elle a utilisé à des fins personnelles afin de créditer des heures de travail non effectivement réalisées.
Cette technicienne en chef de police technique et scientifique a donc été révoquée pour ces faits. Le TA a prononcé l'annulation de la décision.

L'administration a pu légalement se fonder sur les pièces dont elle disposait, notamment les aveux de l'intimée, ou encore le rapport de l'enquête administrative diligentée par la direction zonale de la police judiciaire, pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressée aux termes de laquelle lui a été infligée la sanction contestée.
Le jugement est annulé et la sanction est confirmée.

Cour administrative d'appel de Douai, 25 septembre 2026, n° 25DA01602 / L'impossibilité d'identifier l'auteur de propos insultant à l'égard d'un agent, ayant entraîné une réaction anxiodépressive, ne permet pas d'écarter l'imputabilité au service d'un tel incident

En l'espèce, une agente qui reprenait son service après une absence pour cause d'accident, a découvert une affiche accrochée sur son casier, dans les vestiaires de l'hôpital, sur laquelle il était inscrit « DÉGAGES CONNASSE DE LA MATER. TU N'AS PAS TA PLACE ICI. PREMIER AVERTISSEMENT # L'ÉQUIPE DE LA MATER DEHORS CONNASSE ».
Ces faits se sont déroulés sur le temps et le lieu de travail.
A la suite de cet incident, l'agente a été victime de troubles psychologiques. Elle produit à ce titre sa déclaration d'accident du travail qui mentionne un traumatisme psychologique, mais également un certificat médical, dans lequel le médecin psychiatre précise que l'évènement serait responsable d'une réaction anxiodépressive consécutive à un état de stress post-traumatique.
L'établissement soutient, pour rejeter l'imputabilité au service de cet indicent, que les faits relatés dans la déclaration d'accident ne sont pas établis, dès lors qu'aucun auteur tiers n'a été identifié et que l'agente pourrait être à l'origine du message précité. Toutefois, à ce titre, l'établissement se borne à évoquer des rumeurs émanant d'autres membres de l'équipe et à alléguer qu'il n'avait été informé d'aucun incident au sein de l'équipe, ce qui est contredit par les pièces produites. Il n'apporte ainsi aucun élément permettant d'établir que l'intéressée serait à l'origine des faits, quand bien même les auteurs de l'affiche n'ont pas été identifiés et que l'agente reprenait cette nuit-là le travail après une longue absence.
La cour administrative d'appel s'aligne sur l'avis du conseil médical qui confirmait l'imputabilité au service de l'accident déclaré et rejette le recours de l'établissement.

Conseil d'État, 29 septembre 2026, n° 495978 / La décision qui fixe la date de consolidation d'une maladie imputée au service n'a pas à être motivée

Si une décision fixant la date de guérison ou de consolidation de l'état de santé d'un agent à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle permet à l'administration de statuer sur l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions ou d'autres fonctions, elle ne constitue pas en elle-même une décision mettant fin à la prise en charge au titre de l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie.
Par suite, elle n'entre pas dans la catégorie des décisions devant être motivées en application des dispositions du 6° de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.
En l'espèce, un agent contestait la date de consolidation retenue par son employeur. Le conseil d'État confirme que cette décision n'a pas à être motivée.

Conseil d'État, 9 octobre 2026, n° 498762 / Le fait qu'un agent ne se soit pas senti bien avant sa prise de service ne justifie pas d'écarter l'imputabilité au service d'un malaise

Un agent a été victime d'une chute causée par un malaise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions de surveillance de la voie publique.

Cette chute a entraîné plusieurs lésions, notamment à l'épaule et au genou, qui ont été médicalement constatées dont celui-ci a demandé la prise en charge au titre de l'imputabilité au service.
La commune s'est bornée à relever, pour écarter l'imputabilité au service, que cet avait indiqué ne pas se sentir bien lors de sa prise de service, que des collègues lui avaient conseillé d'aller voir un médecin et qu'il aurait déclaré après avoir repris connaissance prendre plusieurs médicaments, dont de la morphine à raison de trois prises quotidiennes.
Le Conseil d'Etat écarte ici la faute personnelle de l'agent ou une autre circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service. L'arrêt de la CAA est annulé.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 6 octobre 2026, n° 25TL00299 / Exclusion de 2 ans à l'encontre d'un agent ayant tenue des propos dénigrant l'autorité territoriale

Pour prononcer la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans à l'encontre d'un agent, le maire s'est fondé sur quatre griefs tirés de manquements de l'intéressé à son devoir de réserve et de probité lors de la campagne des élections départementales de juin 2021, de l'absence de régularité de l'appel d'offres d'un marché public pour la réfection du château d'eau municipal, de son retard intentionnel à mettre en œuvre le dispositif d'annualisation du temps de travail des agents municipaux, et, enfin, de son abstention délibérée à constituer un dossier de subvention au titre de la dotation d'équipement des territoires ruraux, pour le financement d'un espace communal multiservices délibéré par le conseil municipal.

Il ressort des pièces du dossier que lors de la campagne des élections départementales, l'intéressé a tenu de façon répétée des propos dénigrant les compétences du maire nouvellement élu en 2020. Il en ressort également que dans un bureau de vote, lors des opérations de dépouillement, il a publiquement dénigré le maire avec hostilité, et qu'à l'occasion de plusieurs réunions d'élus municipaux, il lui a tenu devant témoins des propos offensants et a proféré des insultes grossières à son encontre. Ces propos constituent des fautes de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.
La sanction est confirmée en CAA.

Cour administrative d'appel de Versailles, 8 octobre 2026, n° 25VE03811 / Rejet d'une candidature d'un agent non titulaire du grade sur lequel l'emploi est ouvert

Un agent, adjoint administratif territorial principal de 1ère classe, a sollicité sa mutation sur un poste d'agent d'accueil auprès d'une autre collectivité. Ce poste n'était ouvert qu'aux titulaires du grade d'adjoint administratif territorial. L'agent conteste le rejet de sa candidature en soutenant que l'autorité territoriale disposait de la faculté de le nommer sur le poste sollicité à un grade inférieur à celui dont il était titulaire à la date de sa demande.
La CAA rejette sa demande.
De plus, l'agent RQTH n'était pas non plus fondé à soutenir qu'il appartenait à la présidente du conseil départemental de modifier les caractéristiques de l'emploi au titre des mesures appropriées de nature à faciliter l'emploi des agents publics en situation de handicap. Le rejet de la candidature du requérant était donc justifié.

Tribunal Administratif de Marseille, 15 octobre 2026, n°2305910 / Une note de service imposant aux agents de déclarer s'ils sont grévistes dans un préavis de 48h – sans accord avec les organisations syndicales – est illégale

Un syndicat a demandé au maire de retirer la note que la DGAS de la commune a adressée aux agents des écoles concernant l'exercice de leur droit de grève. Le maire a refusé de retirer cette note. Le syndicat demande au tribunal d'annuler les notes de service et la décision de refus du Maire.

Ainsi qu'en a jugé le Conseil constitutionnel, au point 53 de la décision n° 2019-790 DC du 1er août 2019 relative à la loi de transformation de la fonction publique, interprétant le II du nouvel article 7-2 de la loi n° 84-53 codifié à l'article L. 114-9 du code général de la fonction publique applicable : *« l'obligation de déclaration préalable de participation à la grève, qui ne saurait être étendue à l'ensemble des agents, n'est opposable qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des services publics mentionnés ci-dessus et qualifiés d'« indispensables » à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité ou de l'établissement »*.
Ainsi, l'obligation de déclaration préalable de participation à une grève ne peut être opposée qu'aux agents qui participent directement à l'exécution des services mentionnés à l'article L. 114-7 du code général de la fonction publique et qui sont qualifiés d'indispensables à la continuité de ces services par l'accord approuvé par l'assemblée délibérante ou, à défaut, par la délibération de cette assemblée.

Il ressort des termes des notes de service que la commune a imposé à la totalité des agents affectés au service des écoles en charge de l'accueil périscolaire et de la restauration scolaire de l'informer individuellement, au plus tard 48 heures avant le début de la grève, de leur intention d'y participer.
Toutefois, la commune n'établit ni même n'allègue qu'un accord conclu avec les organisations syndicales, approuvé par le conseil municipal, ou une délibération de ce conseil aurait déterminé, au sein de ces services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public.
Par suite, alors même que les notes ne viseraient que les agents directement affectés aux services d'accueil périscolaire et de restauration scolaire, la commune ne pouvait légalement leur imposer l'obligation de déclaration préalable prévue à l'article L. 114-9 du code général de la fonction publique en l'absence d'accord ou de délibération permettant de déterminer les agents concernés.

Cour administrative d'appel de Lyon, 22 juillet 2026, n°24LY02917 / Changement d'affectation d'un manager prononcé pour préserver la santé des agents sous ses ordres est une simple mesure d'ordre intérieure

Un changement d'affectation dans l'intérêt du service décidé par l'autorité territoriale, alors même que, compte tenu de ses effets, il ne pourrait être qualifié de simple mesure d'ordre intérieur, ne constitue pas en principe une sanction ayant le caractère d'une punition, sauf s'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier.

Par deux courriers du médecin du travail, la DGA de la délégation RH et moyens généraux a été alertée de la situation de souffrance au travail présentée par deux agents exerçant leurs fonctions au sein du service dirigé par une responsable de service qui conteste son changement d'affectation, lesquels mettent en cause le management inapproprié de celle-ci, ainsi que " la crainte et la peur de représailles " présentées par certains agents du service. Compte tenu de la dégradation de l'état de santé des deux agents en question, ceux-ci se sont vu proposer un changement d'affectation. La CAA confirme que cette décision a été prise afin de préserver la santé de tous les agents du service, y compris celle de la requérante. La réaffectation est confirmée.

Cour administrative d'appel de Versailles, 22 septembre 2026, n°24VE03221 / Révocation confirmée à l'encontre d'un agent tenant des propos outranciers et dénigrant contre les services et élus communaux sur Facebook

En l'espèce, pour infliger au requérant la sanction de révocation, le maire a estimé que, par ses propos publics réitérés, outranciers et dénigrants directement dirigés contre les services et élus communaux, l'intéressé avait gravement manqué à son devoir de réserve, à son obligation de moralité, et avait porté atteinte à la dignité ainsi qu'à la considération du service public.
Le maire s'est notamment fondé sur des publications postées par l'intéressé sur le réseau social Facebook, alors que de tels faits étaient – à les supposer portés à la connaissance immédiate de la commune – prescrits en application de la réglementation encadrant la procédure disciplinaire, il n'en demeure pas moins que la décision litigieuse est également fondée sur les déclarations publiques du requérant intervenues lors de la fête de quartier ainsi que sur ses nombreuses publications postées sur plusieurs comptes Facebook publics qu'il administrait. Compte tenu de la nature des déclarations et parutions précitées – dont la matérialité se trouve être établie par plusieurs constats d'huissiers de justice, ainsi que par les témoignages de deux chefs de service – qui présentent le caractère d'insultes, de dénigrements, de décrédibilisations et de remises en cause des services et politiques communaux, le maire n'a commis aucune erreur d'appréciation en les qualifiant de faute disciplinaire de nature à justifier la sanction de révocation.
La sanction est confirmée.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 1er octobre 2026 à la question n°07078 de Mme. Elsa Schalck / Versement d'une prime de fin d'année à destination des agents des collectivités territoriales

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière. Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur.

Compte tenu de ce caractère dérogatoire lié à l'historique des régimes indemnitaires antérieurs aux réformes intervenues depuis 1984, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages, pour les motifs suivants : Chaque collectivité ou établissement est libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents afin de remédier aux disparités pouvant exister dans la rémunération de ces derniers liées au versement ou non de ces avantages. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En tout état de cause, le Gouvernement reste très attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération des agents territoriaux et, plus largement, aux enjeux d'attractivité de la fonction publique. À ce titre, le ministre délégué chargé de la Fonction publique a annoncé le lancement d'une réflexion sur les carrières et les rémunérations, en concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique en 2026.

Réponse en date du 1er octobre 2026 à la question n°08668 de Mme. Anne-Sophie Romagny / Difficultés des communes face au régime d'auto-assurance chômage et aux modalités de reconnaissance de l'inaptitude des agents publics

Conformément aux articles L. 5421-1, L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail, les agents publics territoriaux involontairement privés d'emploi peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve de remplir les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage, notamment les conditions d'âge, d'activité antérieure et d'aptitude au travail.

Les situations de privation involontaire d'emploi propres aux agents publics sont notamment précisées par les articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les employeurs publics assurent en principe la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs anciens agents. Ils peuvent toutefois, dans les conditions prévues par cet article, en confier la gestion à France Travail. Lorsqu'elles assurent elles-mêmes cette gestion, les collectivités territoriales sont tenues de vérifier que l'ancien agent remplit les conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'ARE.

À cet égard, l'inaptitude à l'exercice de fonctions publiques constatée dans le cadre statutaire doit être distinguée de l'aptitude au travail exigée pour bénéficier de l'assurance chômage. Le Conseil d'État a jugé que l'avis concluant à l'inaptitude totale et définitive d'un agent à toutes fonctions dans la fonction publique, rendu dans le cadre de la procédure préalable à son licenciement ou à sa mise à la retraite pour invalidité, ne permet pas, à lui seul, de considérer que cet agent ne satisfait pas à la condition d'aptitude au travail prévue par le code du travail (CE, 16 juin 2021, n° 437800 ; CE, 30 mars 2023, n° 460907). Cette distinction explique qu'un agent reconnu définitivement inapte à poursuivre ses fonctions dans la fonction publique puisse néanmoins être en mesure d'exercer une autre activité professionnelle et, à ce titre, de bénéficier de l'ARE lorsque les autres conditions sont satisfaites. Les conseils médicaux répondent à une finalité distincte : ils interviennent pour l'application des règles statutaires relatives notamment aux congés pour raison de santé, au reclassement et à l'invalidité.

Dans la fonction publique territoriale, leur formation plénière comprend notamment deux représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, ainsi que deux représentants du personnel et les médecins membres du conseil médical. Il n'est pas envisagé de modifier leur composition aux seules fins de l'appréciation des droits à l'assurance chômage. Par ailleurs, l'article R. 5426-1 du code du travail, qui confiait au préfet le contrôle de la condition d'aptitude au travail, a été abrogé à compter du 1er juin 2025 par le décret n° 2025-478 du 30 mai 2025. Cette évolution est sans incidence sur la distinction entre l'inaptitude appréciée au regard des règles statutaires de la fonction publique et l'aptitude au travail requise par la réglementation de l'assurance chômage. S'agissant des agents révoqués, l'article 2 du décret du 16 juin 2020 précité regarde comme involontairement privés d'emploi les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles ainsi que les personnels licenciés, sous réserve des exceptions qu'il prévoit. Le Conseil d'État a en outre jugé à plusieurs reprises que la révocation constitue une privation involontaire d'emploi, y compris lorsqu'elle est prononcée pour un motif disciplinaire (CE, 25 janvier 1991, n° 97015 ; CE, 9 octobre 1992, n° 96359). La faute à l'origine de la révocation ne saurait donc, par elle-même, avoir pour effet de priver l'ancien agent de l'ARE lorsqu'il satisfait aux autres conditions d'indemnisation.

L'ARE constitue en effet un revenu de remplacement destiné à indemniser la perte involontaire d'emploi. Elle demeure toutefois soumise aux obligations applicables à tout demandeur d'emploi et peut être suspendue ou supprimée dans les conditions prévues par le code du travail en cas de manquement à ces obligations. Cette indemnisation est enfin sans préjudice des conséquences propres des fautes commises par l'agent. Lorsqu'une collectivité a subi un préjudice du fait d'agissements susceptibles de constituer une infraction, elle peut engager les voies de droit appropriées, notamment déposer plainte et demander réparation de son préjudice.

Réponse en date du 1er octobre 2026 à la question n°09052 de M. Loïc Hervé / Conséquences de la réforme du cumul emploi-retraite pour les agents publics

Le cumul emploi-retraite permet, sous certaines conditions, de cumuler le bénéfice d'une pension de retraite avec les revenus tirés de la poursuite ou de la reprise d'une activité professionnelle. À la suite notamment des travaux de la Cour des comptes publiés en mai 2025, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a réformé ce dispositif afin d'en harmoniser les règles et de mieux l'articuler avec les dispositifs de poursuite et de transition d'activité. La Cour estimait à environ 710 000 le nombre de personnes en cumul emploi-retraite en 2020, dernière année pour laquelle elle disposait de données consolidées, hors notamment militaires et certaines catégories relevant de régimes spéciaux.

Les nouvelles règles s'appliqueront aux assurés dont la première pension de vieillesse de base prendra effet à compter du 1er janvier 2027.

Avant l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, la pension sera réduite à due concurrence des revenus professionnels et de remplacement perçus. Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote, fixé à 67 ans, la pension ne sera réduite qu'à hauteur de la moitié de la fraction des revenus dépassant un seuil annuel fixé par décret. À partir de 67 ans, le cumul pourra être intégral et permettre l'acquisition de nouveaux droits à retraite, sous réserve des autres conditions prévues par les textes. La réforme a toutefois expressément prévu la possibilité de tenir compte des nécessités liées à la continuité du service public. L'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale dispose ainsi que les revenus professionnels et de remplacement perçus à l'occasion de l'exercice d'une activité d'intérêt général ou concourant à un service public peuvent ne pas être pris en compte pour l'application de ces règles d'écrêtement, selon des conditions d'âge, de durée, de plafond ou de lieu d'exercice fixées par décret en Conseil d'État. Cette disposition permettra de prendre en compte, dans le cadre réglementaire d'application de la réforme, les situations dans lesquelles le recours à des retraités répond à des besoins particuliers de continuité du service public.

Le Gouvernement a notamment indiqué être attentif aux conséquences de la réforme sur les services essentiels et les secteurs confrontés à des tensions de recrutement. La réforme vise ainsi à privilégier, pour les assurés qui souhaitent poursuivre leur activité, la poursuite d'activité sans liquidation de leur pension, ainsi que le recours à la retraite progressive, tout en ménageant la possibilité d'aménagements lorsque des nécessités d'intérêt général ou de service public le justifient.

Réponse en date du 1er octobre 2026 à la question n°09692 de Mme. Monique Lubin / Retraite des fonctionnaires titularisés avant 2005 ayant été contractuels publics

Le dispositif de validation des services accomplis en qualité de non-titulaire permettait aux fonctionnaires, sous certaines conditions, de faire prendre en compte dans leur régime de retraite de fonctionnaire des services accomplis avant leur titularisation, notamment en qualité d'auxiliaire ou de contractuel. Cette validation était subordonnée au versement des retenues pour pension correspondantes et entraînait parallèlement l'annulation des droits constitués, au titre des mêmes périodes, auprès du régime général et de l'Ircantec.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a encadré dans le temps cette faculté. Pour les agents titularisés à compter du 1er janvier 2004, la demande devait être présentée dans les deux années suivant la titularisation. Afin de préserver les droits des agents déjà titularisés lors de l'entrée en vigueur de cette réforme, une disposition transitoire a toutefois permis aux fonctionnaires titularisés avant le 1er janvier 2004 de présenter leur demande jusqu'au 31 décembre 2008, sous réserve qu'elle intervienne avant leur radiation des cadres. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a ensuite organisé l'extinction de ce dispositif pour les fonctionnaires titularisés après le 1er janvier 2013. Cette réforme est intervenue parallèlement à l'abaissement, de quinze à deux années, de la durée minimale de services permettant d'acquérir un droit propre à pension dans le régime des fonctionnaires.

Depuis 2015, aucune nouvelle demande de validation de services de non-titulaire ne peut donc être présentée. Pour autant, les droits acquis au titre des périodes accomplies comme agent contractuel qui n'ont pas été validées dans le régime des fonctionnaires ne sont pas perdus. Ces périodes demeurent prises en compte par le régime général pour la durée d'assurance tous régimes et donnent lieu à des droits propres à pension auprès du régime général ainsi que, lorsque l'agent y était affilié, auprès de l'Ircantec. Les règles de calcul de ces pensions sont certes différentes de celles applicables aux pensions des fonctionnaires, mais la réouverture de l'ancien dispositif ne constituerait pas un simple transfert comptablement neutre entre régimes : elle conduirait à modifier rétroactivement le régime débiteur et les règles de calcul des droits attachés à des périodes parfois anciennes. La situation des anciens bénéficiaires de travaux d'utilité collective (TUC), évoquée dans la question, répond à une logique différente.

La loi du 14 avril 2023 a reconnu ces périodes, ainsi que certains stages comparables, comme périodes assimilées d'assurance au sein du régime général afin de remédier aux conséquences des modalités particulières de cotisation alors applicables. Ces périodes ne sont pas transférées dans un régime spécial de fonctionnaires et la loi prévoit expressément que l'État compense au régime général et au régime des salariés agricoles le coût des trimestres ainsi validés. Ce dispositif ne peut donc être assimilé à l'ancienne validation des services de non-titulaire. De même, les règles de reprise de services antérieurs lors de la nomination comme fonctionnaire relèvent des règles statutaires de classement dans les différents corps et cadres d'emplois. Elles sont distinctes des règles de validation des services pour la retraite et ont évolué à des dates et selon des modalités différentes selon les catégories et les corps.

En particulier, les dispositions intervenues à partir de 2005 ne sauraient être regardées comme ayant instauré, pour l'ensemble des fonctionnaires titularisés à compter de cette date, une reprise uniforme et intégrale des services accomplis antérieurement comme contractuel.

Enfin, la pension d'un fonctionnaire est calculée, en principe, sur la base du traitement afférent à l'emploi, au grade, à la classe et à l'échelon effectivement détenus depuis au moins six mois lors de la cessation des services. Une reconstitution d'ancienneté opérée uniquement au moment de la liquidation de la retraite reviendrait ainsi à retenir, pour le calcul de la pension, un indice que l'agent n'a pas effectivement détenu au cours de sa carrière. Elle constituerait une dérogation substantielle aux règles de liquidation des pensions et engendrerait des droits supplémentaires sans reconstitution correspondante de carrière et de cotisations. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de rouvrir le dispositif de validation des services de non-titulaire aujourd'hui éteint, ni d'instaurer une reconstitution fictive d'ancienneté à la seule fin du calcul de la pension.

Réponse en date du 20 octobre 2026 à la question n°16436 de Mme. Christine Loir / Grilles indiciaires sous le SMIC

Le Gouvernement est pleinement conscient des enjeux liés à l'évolution des rémunérations des agents publics, en particulier des agents de catégorie C et des agents en début de carrière, tant en matière de pouvoir d'achat que d'attractivité des métiers de la fonction publique. La revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) de 2,41 % au 1er juin 2026 a conduit à étendre le bénéfice de l'indemnité différentielle prévue par le décret n° 91-769 du 2 août 1991, afin de garantir aux agents publics une rémunération au moins égale au SMIC. Le montant maximal de cette indemnité s'établit depuis lors à 65,28 euros bruts par mois. Cette indemnité est calculée sans tenir compte des primes et indemnités perçues par les agents, qui bénéficient ainsi, dans leur très grande majorité, d'une rémunération globale supérieure au SMIC. Si ce dispositif assure une protection indispensable aux agents les moins rémunérés, il ne constitue toutefois pas une réponse durable au tassement des grilles indiciaires provoqué par les revalorisations successives du SMIC, qui réduisent les écarts de rémunération entre les premiers échelons et la portée des progressions de carrière. Le Gouvernement est également attentif aux conséquences de cette situation sur les droits à pension des fonctionnaires, dès lors que l'indemnité différentielle, contrairement au traitement indiciaire, n'est pas soumise à retenue pour pension dans leur régime de retraite principal. C'est pour répondre à ces difficultés que le ministre de l'action et des comptes publics a engagé, lors du rendez-vous salarial du 8 juillet 2026, un chantier pluriannuel de revalorisation des débuts de carrière.

À l'occasion de la réunion de suivi organisée le 2 octobre 2026 avec les organisations syndicales, il a proposé une première étape, avec le relèvement, dès le 1er janvier 2027, du minimum de traitement de l'indice majoré 366 à l'indice majoré 372, accompagné d'injections pérennes de points d'indice dans les premiers échelons des grilles de rémunération. Ces mesures, qui concernent les trois versants de la fonction publique, devraient bénéficier à près de 400 000 agents publics. Elles visent à réduire le recours à l'indemnité différentielle en lui substituant progressivement du traitement indiciaire, pris en compte pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires. Elles doivent également permettre de mieux reconnaître la progression professionnelle et l'ancienneté des agents. Cette première étape s'inscrit dans une démarche plus large de reconstruction progressive des grilles de rémunération, afin de redonner des perspectives d'évolution aux agents dès le début de leur carrière. Elle complète les mesures annoncées en faveur de l'amélioration des possibilités d'avancement de grade, de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la promotion interne. Malgré un contexte budgétaire particulièrement contraint, le Gouvernement entend ainsi concentrer les moyens disponibles sur les agents les moins rémunérés et sur l'amélioration de leurs perspectives de carrière, en privilégiant des mesures pérennes permettant de renforcer progressivement l'attractivité des métiers de la fonction publique.

Réponse en date du 20 octobre 2026 à la question n°15048 de M. Corentin Le Fur / Taxe d'habitation et logements occupés par nécessité absolue de service

Afin d'alléger la pression fiscale sur l'ensemble des ménages, la taxe d'habitation afférente à l'habitation principale a été supprimée par étapes entre 2018 et 2023. Ainsi, depuis 2023, plus aucun logement occupé à titre de résidence principale n'est soumis à la taxe d'habitation. Parallèlement, la taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS) est maintenue (code général des impôts - CGI, article 1407). De manière générale, l'habitation principale correspond au logement dans lequel le contribuable réside habituellement. Cependant, lorsqu'un contribuable est titulaire d'un logement de fonction ou occupe un logement situé à proximité du lieu d'exercice de son activité professionnelle, mais que son conjoint et ses enfants résident effectivement et en permanence dans une autre habitation, cette dernière peut être considérée comme l'habitation principale du contribuable (BOI-IF-TH-20-20-20, § 40). Dans cette hypothèse, seul le logement de fonction ou situé à proximité du lieu d'exercice de l'activité professionnelle, regardé comme une résidence secondaire, est soumis à la THRS. Tel est par exemple le cas des logements occupés par nécessité absolue de service par certains fonctionnaires comme les personnels de l'éducation nationale ou les gendarmes. Toutefois, les ménages disposant d'une résidence secondaire pour raison professionnelle peuvent bénéficier, sur réclamation, d'un dégrèvement de la majoration de la THRS qui leur est éventuellement applicable (CGI, article 1407 ter, II-1°).

Il ne saurait être envisagé d'instaurer une pluralité d'habitations principales en matière de taxe d'habitation, et ce, même pour les contribuables tenus d'avoir deux résidences pour des raisons professionnelles ou bénéficiant d'un logement de fonction. En effet, une telle mesure conduirait à des distinctions entre résidences secondaires selon la finalité de leur utilisation, ce qui créerait des inégalités au détriment d'autres redevables qui, pour d'autres motifs tout aussi dignes d'intérêt, sont tenus d'avoir deux résidences. Au surplus, toute remise en cause des principes d'imposition applicables en fiscalité directe locale affecterait les recettes des collectivités territoriales. Ainsi, exonérer de THRS les logements de fonction ou, plus généralement tout second logement occupé pour raison professionnelle, se traduirait inévitablement par une diminution des ressources fiscales des communes et des intercommunalités concernées, sauf à transférer cette charge sur d'autres contribuables.

Réponse en date du 20 octobre 2026 à la question n°15047 de Mme. Sandrine Rousseau / Indemnisation des femmes enceintes malades dans la fonction publique

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pour y prévoir que le fonctionnaire en congé de maladie perçoit désormais 90 % de son traitement pendant les trois premiers mois de son arrêt de maladie puis 50 % les neuf mois suivants. Cette mesure a été étendue par deux décrets n° 2025 197 et n° 2025-198 du 27 février 2025 aux agents publics ne relevant pas du CGFP, ainsi qu'aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique. Ces mesures ne remettent cependant pas en cause l'exonération du jour de carence applicable aux congés de maladie des agentes qui ont déclaré leur grossesse à leur employeur. Cette exonération est donc toujours en vigueur. De plus, une agente publique enceinte dispose de plusieurs types de congés liés à l'état de grossesse. Elle peut bénéficier du congé de maternité pendant les six semaines qui précèdent l'accouchement et dix semaines après celui-ci, comme le prévoit l'article L. 631-3 du CGFP qui renvoie, pour ces durées, à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Ces périodes sont modulables comme le prévoit la réglementation dans les trois versants de la fonction publique. L'agente concernée peut ainsi reporter jusqu'à trois semaines de son congé prénatal en congé postnatal. Elle bénéficie en outre de congés d'une durée supérieure en fonction du nombre d'enfants au foyer et du nombre d'enfants à naître. Si l'agente souffre d'une pathologie en lien avec sa grossesse, elle peut bénéficier de congés dits « pathologiques » qui correspondent à une période de congé de maternité et sont donc indemnisés comme tels. La durée de ces congés a été allongée d'une semaine, pour la porter à trois semaines, par la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026. Cette modification entrée en vigueur le 1er mars 2026 vise à assurer une meilleure prise en compte de l'état de santé dans lequel se trouvent les agentes qui sont généralement plus exposées aux maladies durant leur grossesse et diminuer d'autant la période durant laquelle leur rémunération pourrait être maintenue à 90 %. Par ces mesures, le Gouvernement a souhaité faciliter le déroulement de la grossesse des agentes publiques.

Réponse en date du 20 octobre 2026 à la question n°15603 de M. Alain David / Frais kilométriques des aides à domicile de la FPT

Le Gouvernement est attentif aux conditions d'exercice des agents territoriaux intervenant dans le secteur de l'aide à domicile, dont les missions nécessitent des déplacements fréquents, particulièrement dans les territoires ruraux où l'utilisation d'un véhicule personnel est souvent indispensable.

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut autoriser les agents à utiliser leur véhicule personnel lorsque l'intérêt du service le justifie, conformément à l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001. Dans ce cadre, les agents peuvent être indemnisés de leurs frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, conformément à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Les taux de ces indemnités sont communs aux agents de l'État et aux agents territoriaux. Afin de tenir compte de la hausse des prix des carburants, le Gouvernement a décidé une revalorisation temporaire de 3,2 % des indemnités kilométriques, applicable aux déplacements effectués entre le 1er juin et le 31 décembre 2026, en application de l'arrêté du 29 mai 2026. Cette revalorisation bénéficie également aux agents de la fonction publique territoriale, sans nécessité d'une nouvelle délibération des collectivités, par le jeu du renvoi réglementaire prévu par le décret du 19 juillet 2001. Par ailleurs, pour tenir compte de la situation particulière des agents exerçant des missions nécessitant des déplacements fréquents à l'intérieur d'une même commune, l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 permet aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics d'instituer une indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes. Il appartient à leur organe délibérant de déterminer les fonctions éligibles à cette indemnité, qui peuvent notamment comprendre celles exercées dans le secteur de l'aide à domicile. Son plafond annuel a été porté de 210 à 615 euros par l'arrêté du 28 décembre 2020. Ces dispositifs permettent ainsi de prendre en compte les frais de déplacement des agents territoriaux ainsi que les particularités des fonctions essentiellement itinérantes.

Le Gouvernement demeure attentif à l'évolution des coûts supportés par les agents utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service, en veillant à concilier les conditions d'exercice de leurs missions avec la soutenabilité financière des dispositifs de remboursement pour les employeurs publics.

Réponse en date du 27 octobre 2026 à la question n°16432 de M. Jean-René Cazeneuve / Reconnaissance des secrétaires généraux de mairie

Le Gouvernement suit avec attention la mise en oeuvre des différents dispositifs prévus par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie. Ainsi, un bilan du plan de requalification, dispositif de promotion interne dérogatoire, mis en place jusqu'au 31 décembre 2027, est présenté chaque année devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. On estime à environ 4 400 le nombre d'agents ayant bénéficié de ce plan de requalification en 2024 et 2025. Toutefois, certains agents remplissant les conditions pour bénéficier de cette promotion interne dérogatoire n'ont pas encore été proposés par leur employeur.

Ces promotions font évoluer la structuration catégorielle des secrétaires généraux de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants. Ainsi, les agents de catégorie C représentaient environ 40 % des effectifs recensés en 2025, contre 56 % en 2024. Les agents de catégorie B sont désormais majoritaires. Quant aux agents de catégorie C1, dont le recrutement est irrégulier, ils représenteraient encore 7 % des agents. Conscients de cette irrégularité et de la pénalisation qu'elle entraîne pour ces agents, certains employeurs territoriaux proposent leur avancement de grade, qui leur permettra de bénéficier du plan de qualification. Par ailleurs, la régularité des recrutements sur les fonctions de secrétaire général de mairie constitue un point de vigilance prioritaire au titre du contrôle de légalité. Le dispositif de formation-promotion a été déployé en 2026. Ce dispositif, ouvert aux agents de catégorie C relevant d'un grade d'avancement, comprend une formation de 56 jours, répartie en plusieurs modules, validée par une commission d'équivalence relevant du Centre national de la fonction publique territoriale, puis un examen professionnel sous forme d'épreuve orale. Les 110 agents inscrits en 2026 dans ce dispositif se présentent à cet examen professionnel entre septembre et décembre 2026 dans les différents centres de gestion qui les organisent. Il convient de noter que certains candidats ne pouvant bénéficier du plan de réqualification, car exerçant les fonctions de secrétaires généraux de mairie depuis moins de 4 ans, se sont inscrits dans ce dispositif.

Pour atteindre l'objectif de valorisation des fonctions de secrétaire général de mairie, le Gouvernement a soutenu, dans le cadre du projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales, l'amendement parlementaire prorogeant le plan de requalification de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2029. Cette prorogation permettrait ainsi à des agents de catégorie C de bénéficier de la promotion interne dérogatoire jusqu'en 2029, et accompagnerait les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre de l'obligation de recruter dans un corps ou un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B sur les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, au-delà du 1er janvier 2028.

Réponse en date du 27 octobre 2026 à la question n°16433 de Mme. Pauline Cestrières / Statut des secrétaires généraux de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie procède d'un constat partagé par le Gouvernement : les fonctions exercées par les secrétaires généraux de mairie, en particulier dans les communes rurales, se caractérisent par un niveau croissant de technicité et de polyvalence, sans que le classement statutaire de ces agents, relevant majoritairement de la catégorie C avant la réforme, n'ait toujours été en adéquation avec ce niveau de responsabilité.

Le législateur a retenu la catégorie B comme niveau de recrutement minimal, en cohérence avec le seuil de 2 000 habitants qui structure également le régime des emplois fonctionnels de direction générale des services. Ce choix procède d'une conciliation entre, d'une part, la nécessité de reconnaître statutairement le niveau de responsabilité effectivement exercé et, d'autre part, un objectif de soutenabilité pour les employeurs territoriaux, dans un contexte de tensions de recrutement déjà avérées sur ces emplois. A ce titre, ce seuil constitue bien un plancher et non un plafond : les autorités territoriales conservent la faculté de procéder à un recrutement en catégorie A, y compris dans les communes de moins de 2 000 habitants, lorsque la nature du poste le justifie. Le Gouvernement a également complété ce dispositif afin de renforcer l'adéquation entre les responsabilités confiées et le positionnement statutaire retenu, et a pris des mesures d'ajustement postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, telles que le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 relatif aux conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B vers la catégorie A.

Réponse en date du 27 octobre 2026 à la question n°16757 de Mme. Amélia Lakrafi / Pension de retraite des fonctionnaires ayant changé de corps

Conformément à l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), le montant de la retraite de base est calculé sur la base du traitement indiciaire du dernier emploi, grade, classe et échelon effectivement détenu par le fonctionnaire pendant les six derniers mois avant la cessation de fonctions. Par dérogation, le II de l'article L. 15 précité prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de prendre en compte un traitement indiciaire précédent supérieur à celui détenu pendant les six derniers mois de la carrière. Pour bénéficier de ce dispositif, l'intéressé doit avoir cotisé sur la base de ce traitement pendant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années d'activité. Ces conditions de calcul permettent d'assurer le respect du principe de contributivité de notre système de retraite. Aussi, il n'est pas envisagé de faire évoluer ces règles de calcul. Toutefois, les fonctionnaires dont l'indice liquidation de la pension est faible peuvent bénéficier d'un relèvement du montant de leur pension de retraite au niveau du minimum garanti, fixé à 16 396,19 € bruts annuels au 1er janvier 2026, dans les conditions fixées à l'article L. 17 du CPCMR. Conformément à l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), le montant de la retraite de base est calculé sur la base du traitement indiciaire du dernier emploi, grade, classe et échelon effectivement détenu par le fonctionnaire pendant les six derniers mois avant la cessation de fonctions. Par dérogation, le II de l'article L. 15 précité prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de prendre en compte un traitement indiciaire précédent supérieur à celui détenu pendant les six derniers mois de la carrière. Pour bénéficier de ce dispositif, l'intéressé doit avoir cotisé sur la base de ce traitement pendant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années d'activité. Ces conditions de calcul permettent d'assurer le respect du principe de contributivité de notre système de retraite. Aussi, il n'est pas envisagé de faire évoluer ces règles de calcul.

Réponse en date du 27 octobre 2026 à la question n°17123 de M. Lionel Duparay / Montant des astreintes des agents techniques

L'astreinte se définit comme la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. Une astreinte n'est donc pas une période de travail effectif.

Aussi, seule l'éventuelle intervention réalisée pendant la période d'astreinte est considérée comme un travail effectif et non la période d'astreinte en elle-même. En application des dispositions de l'article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, les montants bruts des indemnités d'astreinte des agents techniques des collectivités locales sont fixés à un niveau identique à celui des agents techniques de l'État relevant des ministères chargés du développement durable et du logement.

Ces montants sont établis par l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement. Les montants sont différenciés entre astreintes d'exploitation, à destination des agents d'exploitation et techniciens, astreintes de décision, à destination des agents assurant des fonctions d'encadrement, astreintes de sécurité, pouvant être allouées aux agents de toutes catégories et, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-474 du 24 mai 2024, astreintes de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence, à destination des agents de toutes catégories qui interviennent dans le cadre du déclenchement d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde. Il convient de noter que les astreintes d'exploitation, qui sont les plus mobilisées hors période de crise, sont d'ores et déjà les mieux rémunérées. Ainsi, un agent d'exploitation qui accomplit une période d'astreinte d'exploitation sera mieux indemnisé qu'un agent exerçant une fonction d'encadrement qui accomplit une période d'astreinte de décision. Il est également précisé que lorsqu'une astreinte est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation, notamment en période de crise ou d'évènement exceptionnel, le montant de l'indemnisation est majoré de 50 %. Le régime de l'astreinte est essentiel pour assurer la continuité des services publics essentiels à la population. Son objet étant clairement défini, il ne peut se substituer à la politique de rémunération des agents publics.

Toutefois, dans un contexte de fortes tensions qui pèsent sur les finances publiques, il n'est pas envisagé, à ce stade, de procéder à la revalorisation de ces indemnités d'astreinte.

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 la mutation interne.

Focus

Le service minimum d'accueil

Les modalités d'exercice du droit de grève (obligation d'un préavis notamment) sont fixées par le code du travail pour les personnels des régions, des départements et des communes de plus de 10 000 habitants ainsi que des établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public (art. L. 2512-1 code du travail, art. L. 2512-2 code du travail, art. L. 2512-3 code du travail, art. L. 2512-4 code du travail et art. L. 2512-5 code du travail).

Il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève au-dessous de 10 000 habitants. Les personnels ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du code du travail (QE AN n°105638 du 19 avril 2011).

La loi n°2008-790 du 20 août 2008 impose un service minimum d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire en cas de grève des enseignants. Cet accueil est gratuit et est organisé par l'Etat, ou par les communes au-delà de 25% d'enseignants grévistes (art. L. 133-3 code de l'éducation). Ce nombre comprend les personnes appartenant aux corps des personnels enseignants ainsi que les enseignants titulaires, exerçant à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des directeurs d'école disposant d'une décharge totale d'enseignement (circulaire ministérielle n°2008-111 du 26 août 2008).

Les enseignants se doivent de déclarer à l'inspecteur d'académie leur intention de prendre part à la grève au moins 48 heures avant le début de celle-ci, comprenant au minimum un jour ouvré. L'inspecteur transmet ensuite au maire le nombre de personnes grévistes par école et les écoles pour lesquelles le taux de déclaration est supérieur à 25% (art. L. 133-4 code de l'éducation et circulaire n°2008-111 du 26 août 2008).

A noter que les informations issues des déclarations individuelles des personnes grévistes ne peuvent être utilisées qu'à des fins d'organisation du service minimum d'accueil et sont couvertes par le secret professionnel (art. L. 133-5 code de l'éducation).

La commune détermine librement le lieu d'accueil des enfants. Elle peut les accueillir dans les locaux des écoles, même si ceux-ci continuent d'être en partie utilisés pour l'enseignement (art. L. 133-6 code de l'éducation) ou les regrouper dans un même lieu. Elle peut confier l'accueil minimum des enfants à une autre commune ou un EPCI, pour son compte, par le biais d'une convention, ou à une caisse des écoles (art. L. 133-10 code de l'éducation).

Le maire établit une liste des personnes susceptibles d'assurer le service d'accueil en veillant à ce qu'elles possèdent les qualités nécessaires pour accueillir et encadrer des enfants. Cette liste est transmise à l'autorité académique, qui opère une vérification de l'absence d'inscription au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. La commune informe les personnes concernées de cette transmission (art. L. 133-7 code de l'éducation).

Ces personnes peuvent être des agents municipaux, mais également des assistantes maternelles, animateurs d'associations, enseignants retraités, étudiants ou encore parents d'élèves. Aucune qualification, ni aucun taux d'encadrement ne sont exigés pour l'accueil des mineurs n'excédant pas 14 jours par an.

Les personnes ainsi chargées d'accueillir les enfants deviennent à cette occasion des agents publics de la commune, y compris lorsque cette participation n'est pas rémunérée. Elles sont par conséquent soumises au principe de neutralité du service public, elles ne peuvent donc manifester leur appartenance politique, syndicale ou religieuse.

A noter que ce dispositif de service minimum ne concerne pas la restauration scolaire, qui se déroule hors du temps scolaire (QE AN n°3037 du 21 novembre 2017). Toutefois, des dispositions spécifiques sont désormais prévues afin d'assurer la continuité de ce service en cas de grève (art. L. 114-7 CGFP).

Les services publics concernés par l'instauration d'un service minimum, en application de l'article L 114-7 du CGFP sont :

- la collecte et le traitement des ordures ménagères,
- le transport public de personnes,
- l'aide aux personnes âgées et handicapées,
- l'accueil des enfants de moins de 3 ans,
- l'accueil périscolaire,
- la restauration collective et scolaire.

Foire aux questions

Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'octobre.

1/ Est-ce qu'un agent contractuel en CDD peut être mis à disposition ?

Non, seuls les agents contractuels qui bénéficient d'un CDI peuvent, en vue d'exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité d'origine, faire l'objet, avec leur accord, d'une mise à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes prévus à l'art. L. 516-1 code général de la fonction publique (voir art. 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

2/ Est-il possible de modifier l'affectation et le planning d'un agent à temps partiel thérapeutique ?

L'article 23-2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 prévoit que :

« Le fonctionnaire dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées peut être autorisé à les exercer à temps partiel pour raison thérapeutique sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service. Dans le cas où les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service y font obstacle, ce fonctionnaire peut toutefois être autorisé à exercer des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique en recevant une affectation temporaire dans d'autres fonctions conformes au statut du corps auquel il appartient. »

Il est donc tout à fait possible de modifier le planning de l'agent et son affectation temporaire sur d'autres fonctions, à condition qu'elles soient compatibles avec le grade d'agent de maîtrise.

3/ Est-ce que l'employeur doit obligatoirement acquérir des équipements adaptés pour permettre à un travailleur handicapé de réaliser ses missions en télétravail ?

La réglementation prévoit que lorsque l'agent est en situation de handicap, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur son lieu de télétravail les aménagements de poste nécessaires. Les charges consécutives à ces aménagements ne doivent pas être disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur (art. R. 433-3 code général de la fonction publique).