

LE POINT STATUT DU CDG 66

N°6
SEPTEMBRE 2026

TEXTES OFFICIELS

- Modification des dispositions de la rupture conventionnelle
 - Réforme de la Haute fonction publique
 - Rémunération des collaborateurs de cabinet
 - Frais de déplacement
- Le CE se prononce sur l'indemnisation des congés annuels
- Nouvelles dispositions pour les autorisations spéciales d'absence
- Pérennisation de l'activité accessoire de conduite de véhicule
- Nouvelles dispositions sur les congés pour raison de santé

FOCUS

Emploi fonctionnel : nomination et décharge de fonctions

FAQ

Réponses à vos interrogations de ces derniers mois

JURISPRUDENCE

- La notion de perte de confiance dans la décharge de fonctions
- Les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle dans la procédure d'avancement de grade
 - La notion de fiche de poste
- NBI de l'agent exerçant des fonctions d'accueil du public
- l'inéligibilité des DGS et DGAS comme représentants du personnel aux élections professionnelles

L'actualité statutaire du service conseil statutaire et carrière

Centre de gestion de la fonction publique territoriale
35 boulevard ST Assisclé BP 901-66000 PERPIGNAN CEDEX

L'ESSENTIEL DES TEXTES Vu ce mois ci...



Modification des dispositions de la rupture conventionnelle

Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Publics concernés : agents publics des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat.

Objet : le décret n°2026-745 détermine la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Il prévoit ainsi les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat. Le décret n°2026-746 pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dispositif introduit à titre expérimental pendant cinq ans par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les modalités d'indemnisation restent inchangées mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis.

Entrée en vigueur : les décrets entrent en vigueur le lendemain du jour de leur publication, soit le 08 août 2026.

Les décrets sont complétés par **une circulaire**, qui a pour objet de présenter le cadre juridique du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, de préciser ses modalités de mise en œuvre et de rappeler certains points de vigilance à l'attention des agents et des employeurs publics des trois versants.

La réglementation évolue sur trois points principaux.

Dans le cadre de l'assistance par un conseiller désigné par une organisation syndicale au cours de l'entretien relatif à une demande de rupture conventionnelle, **la condition de représentativité de l'organisation syndicale est supprimée.**

Le **remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)** conditionné au recrutement de l'agent par la collectivité territoriale (ou un établissement en relevant) avec laquelle il a été convenu d'une rupture conventionnelle **s'élargit à tout recrutement en tant qu'agent territorial.**

Désormais, la personne ayant conclu une rupture conventionnelle en qualité d'agent territorial (fonctionnaire territorial ou agent contractuel territorial) et qui, **dans les six années suivant cette rupture conventionnelle, est recrutée en tant qu'agent territorial** (fonctionnaire territorial ou agent contractuel territorial) **est tenue de rembourser** à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, **les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.**

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

L'attestation sur l'honneur adressée à l'autorité de recrutement par l'agent permettant d'attester qu'il n'a pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement demeure en vigueur.

Enfin, des modifications ont été apportées concernant les montants de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : resserrement des modalités de calcul des montants planchers et plafonds de l'ISRC.

Désormais, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur aux montants suivants :

- 1/6ème de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- 1/5ème de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de quinze ans jusqu'à vingt ans ;
- 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de vingt ans jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum ne peut pas excéder une somme équivalant à 1/24ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté (contre 1/12ème auparavant).

Ces textes sont complétés par un **arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle** prévus par le **décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019** relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

L'étude statutaire détaillée sur la rupture conventionnelle ainsi que les modèles d'actes ont été mis à jour, ils sont disponibles sur notre site internet :



<https://cdg66.fr/la-rupture-conventionnelle/>

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

Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

Publics concernés : administrateurs territoriaux.

Objet : le décret n°2026-843 modifie le statut particulier des administrateurs territoriaux pour la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale. Le décret n°2026-485 a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

Entrée en vigueur : les deux décrets entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Les décrets n°2026-483 et n°2026-485 ont modifié le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ainsi que leur échelonnement indiciaire, alignant le statut des administrateurs territoriaux à celui des administrateurs de l'Etat.

Dès lors, le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comprend trois grades :

- Administrateur du premier grade qui comprend 30 échelons, 2 échelons d'élève ;
- Administrateur du deuxième grade qui comprend 32 échelons ;
- Administrateur du troisième grade qui comprend 30 échelons ;
- Il est créé, pour les besoins du reclassement prévu par le décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, un grade transitoire d'administrateur territorial, qui comprend 37 échelons.

Les administrateurs territoriaux sont reclassés, à la date du 1^{er} juillet 2026, selon le tableau de correspondance présenté à l'article 15 du **décret n°2026-483 du 10 juin 2026**.

Le statut particulier a fait l'objet de modifications, notamment en ce qui concerne :

- Les conditions d'avancement de grade.

Nota bene : Les tableaux d'avancement au grade d'administrateur hors classe et d'administrateur général arrêtés avant la date d'entrée en vigueur du présent décret restent valables au titre de l'année pour laquelle ils ont été dressés.

Les grilles indiciaires présentant l'ensemble des conditions d'avancement de grade ont été mises à jour sur notre site internet: <https://cdg66.fr/grilles-indiciaires/>

- Le recrutement par la voie du troisième concours.

Les administrateurs territoriaux recrutés par la voie du troisième concours sont, lorsqu'ils sont titularisés, classés au 7^{ème} échelon du grade d'administrateur avec une reprise d'ancienneté de six mois. Les stagiaires issus du troisième concours perçoivent la rémunération afférente à l'échelon 7 du grade d'administrateur.

Nota bene : Les administrateurs territoriaux recrutés par la voie du troisième concours nommés à compter de l'année 2021 et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret peuvent, dans un délai de huit mois à compter du 12 juin 2026, demander à bénéficier, au 1^{er} juillet 2026, des conditions de classement dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux prévues pour les administrateurs territoriaux recrutés par la voie du troisième concours après la date d'entrée en vigueur du décret précité.

Le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ainsi que son échelonnement indiciaire servent également de **référence au classement des agents nommés dans un emploi supérieur** avec la création d'un **cadencement spécifique applicable en fonction de chaque niveau d'emploi**.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Répartition des niveaux des emplois de direction des collectivités et établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants

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

Les emplois supérieurs (pour les collectivités et établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants) sont désormais répartis en 4 niveaux :

Niveaux des emplois	Emploi concerné
Premier niveau	1. Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants 2. Directeur général des services des départements de plus de 1 900 000 habitants, hormis le Rhône 3. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 800 000 habitants 4. Directeur général des services de la métropole de Lyon 5. Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants
Deuxième niveau	1. Directeur général des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants 2. Directeur général des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 3. Directeur général des services des départements de plus de 900 000 jusqu'à 1 900 000 habitants, plus le Rhône 4. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et des EPT de plus de 400 000 jusqu'à 800 000 habitants 5. Directeur général des services des communes de plus de 150 000 jusqu'à 400 000 habitants 6. Directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale
Troisième niveau	1. Directeur général des services des départements de moins de 900 000 habitants 2. Directeur général des services des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin 3. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et des EPT de 40 000 jusqu'à 400 000 habitants 4. Directeur général des services des communes de 40 000 jusqu'à 150 000 habitants 5. Directeur général des centres interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale 6. Directeur général des centres de gestion de la fonction publique territoriale de plus de 30 000 agents 7. Directeur général adjoint des services des régions 8. Directeur général adjoint des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 9. Directeur général adjoint des services des départements à compter de 900 000 habitants 10. Directeur général adjoint des services de la métropole de Lyon 11. Directeur général adjoint des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et EPT de plus de 150 000 habitants 12. Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants 13. Directeur général adjoint des services du CNFPT 14. Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe I et II)
Quatrième niveau	Dans les collectivités et établissements publics assimilés d'au moins 40 000 habitants, autres emplois administratifs fonctionnels mentionnés aux articles L. 412-5 et L. 412-6 du code général de la fonction publique , à l'exception du 8° de ce dernier article et des emplois fonctionnels des mairies d'arrondissement de Paris, ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Nouvelles dispositions applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Publics concernés : le décret n°2026-484 s'adresse aux fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi fonctionnel administratif de direction dans la fonction publique territoriale. Le décret n°2026-486 s'adresse aux agents occupant des emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés.

Objet : le décret n°2026-484 met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels. Le décret n°2026-486 fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Entrée en vigueur : les deux décrets entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Ces décrets mettent en œuvre la réforme de la haute fonction publique au versant territorial et instaurent de nouvelles dispositions concernant les emplois administratifs de direction en les scindant en **deux catégories** :

- Les emplois fonctionnels de direction des communes **de 2 000 à 40 000 habitants au plus** et des établissements publics assimilés ;
- Les emplois supérieurs (communes et établissements publics assimilés de **plus de 40 000 habitants**).

Dans les deux cas, **le détachement sur un emploi de direction est désormais possible pour une durée maximale de 6 ans** (5 ans auparavant).

Pour les emplois fonctionnels de direction des communes et des établissements publics assimilés de 2 000 à 40 000 habitants au plus:

Seuls les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés sur un de ces emplois.

→ Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de direction sont classés à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade. Lors de leur classement, les agents conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent échelon, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

→ Les fonctionnaires détachés sur l'un de ces emplois relevant perçoivent le traitement afférent à leur grade lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Comme c'était déjà le cas, les fonctionnaires nommés sur l'un des emplois susmentionnés peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine. Ils continuent d'être éligibles à la nouvelle bonification indiciaire afférente à leurs fonctions et à la prime de responsabilité.

Pour les agents titulaires et détachés sur un emploi fonctionnel de direction, les indices et le cadencement n'ont pas fait l'objet de modifications. Les emplois de direction ont été unifiés en un seul tableau.

Toutefois, de nouvelles dispositions ont été mises en place pour les agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi fonctionnel de direction. A titre de rappel, peut être pourvu par un agent contractuel l'emploi de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (sans seuil démographique de plus de 40 000 habitants). L'agent est classé dans l'emploi en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle, à l'un des échelons prévus pour les fonctionnaires détachés, sans ancienneté. L'agent contractuel bénéficie d'un déroulement de carrière puisqu'il avance selon les conditions d'avancement d'échelon fixées par le décret applicable aux agents titulaires.

Pour les emplois supérieurs **(communes et établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants):**

Sont considérés comme emplois supérieurs les emplois listés à l'article 12 du **décret n°2026-484 du 10 juin 2026**. Une condition de grade est à respecter pour occuper certains de ces emplois.

Toute nomination intervenant à compter du 1^{er} juillet 2026 doit respecter les dispositions présentées ci-dessous :

→ **Pour un agent relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux** : l'agent est détaché à l'échelon comportant un indice brut égal à celui dont il bénéficie dans le grade et l'échelon atteints dans ce cadre d'emplois au moment de son détachement dans cet emploi.

→ **Pour un agent relevant d'un autre cadre d'emplois (et pouvant exercer les fonctions de direction afférentes à son grade)** : l'agent est classé à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, ou, lorsque cela lui est plus favorable, dans le dernier emploi occupé.

Cet échelon correspond à l'échelon du grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux dont l'échelon sommital comporte un indice brut supérieur à celui afférent à l'échelon sommital du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'origine, sans que ces dispositions puissent avoir pour effet de classer les agents à un échelon correspondant au troisième grade du corps des administrateurs territoriaux.

L'agent qui serait classé à un échelon correspondant à un de ceux du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et qui est nommé dans un emploi relevant du premier, du deuxième ou du troisième niveau défini par l'arrêté du 3 juillet est classé à l'échelon correspondant à celui du deuxième grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, ou, lorsque cela lui est plus favorable, dans le dernier emploi occupé.

Lors de leur classement, les agents conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent échelon, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Les échelons et l'échelonnement indiciaire applicables à ces emplois sont ceux applicables aux administrateurs territoriaux régis par le décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 susvisé. La durée du temps passé dans chaque échelon correspondant à l'un des six premiers échelons du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est d'un an.

La durée du temps passé dans chaque échelon correspondant au moins au septième échelon du premier grade du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est fixée selon le niveau de l'emploi défini par l'arrêté, ainsi qu'il suit :

- un an pour les emplois de premier niveau ;
- un an et deux mois pour les emplois de deuxième niveau ;
- un an et quatre mois pour les emplois de troisième niveau ;
- un an et six mois pour les emplois de quatrième niveau.

Cas particulier : l'agent contractuel de droit public est classé à un des échelons correspondant à l'un des échelons d'un des grades du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, en fonction de la durée et du niveau des expériences professionnelles antérieures. Les conditions d'avancement d'échelon lui sont applicables.

La fin du détachement sur un emploi supérieur :

Les membres du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux conservent, à l'issue du détachement dans l'emploi, l'échelon auquel ils sont parvenus dans cet emploi et l'ancienneté acquise dans cet échelon. Les autres fonctionnaires, les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire qui réintègrent leur corps ou cadre d'emplois d'origine conservent, à titre personnel et tant qu'ils y ont intérêt, le dernier indice détenu, dans la limite de l'indice brut sommital de leur grade. Ils bénéficient également d'une bonification d'ancienneté selon la durée effectuée dans l'emploi et le(s) niveau(x) de(s) l'emploi(s) occupé(s).

Les agents nommés dans l'un de ces emplois peuvent bénéficier des primes et indemnités afférentes à l'emploi dans lequel ils sont détachés ou recrutés. Les agents nommés dans un emploi supérieur ne sont plus éligibles à :

- la NBI afférente à leurs fonctions;
- la prime de responsabilité.

Nouveau régime indemnitaire pour les emplois supérieurs de direction (+ de 40 000 habitants)

Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Instruction conjointe de la direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la direction générale des finances publiques (DGFIP)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Objet : le décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Conformément aux articles **L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique**, le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents. Le décret procède ainsi à la création d'une troisième annexe au sein du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 afin de définir ces équivalences. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Le décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 rend applicable le régime indemnitaire de l'encadrement supérieur de l'Etat en vigueur depuis le 1er janvier 2023 (art. 1-1 nouveau du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991) à l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale. Ce régime indemnitaire est une déclinaison du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans laquelle l'attribution est liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel de direction et non à la détention d'un grade.

IMPORTANT :

Compte tenu des délais très courts entre la date de publication et celle d'entrée en vigueur des **décrets n°2026-483 à n°2026-487 du 10 juin 2026**, les collectivités territoriales n'ont pas eu le temps de délibérer avant le 1^{er} juillet 2026.

A ce titre, une instruction conjointe de la direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la direction générale des finances publiques (DGFIP), parue le 31 juillet 2026 prévoit des dispositions transitoires dans l'attente des délibérations instituant le RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels.

Est laissé, sous le contrôle du juge administratif, un délai raisonnable aux organes délibérants des collectivités et de leurs établissements publics pour fixer les plafonds associés au nouveau RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels. Pour permettre la transposition dans la FPT, une équivalence a été établie entre les emplois supérieurs des collectivités territoriales et de l'Etat (création de l'annexe 3 dans le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Pour chaque groupe de fonctions :

Groupes de fonctions	de	IFSE – montant max (plafond annuel)	CIA – montant max ((plafond annuel)	Total
Emplois du 1 ^{er} niveau		115 000 euros	50 000 euros	165 000 euros
Emplois du 2 ^{ème} niveau		101 000 euros	44 000 euros	145 000 euros
Emplois du 3 ^{ème} niveau		77 000 euros	33 000 euros	110 000 euros
Emplois du 4 ^{ème} niveau		63 000 euros	27 000 euros	90 000 euros

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Jusqu'au vote de ces délibérations, et en application des préconisations de la circulaire précitée, les agents concernés conservent un régime indemnitaire dans les conditions suivantes :

- Maintien de l'actuel RIFSEEP de grade (administrateur, attaché territorial par exemple) ;
- Suppression de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attachée à l'occupation des emplois supérieurs de direction.
- Tenant compte de la suppression de la NBI, conservation de la prime de responsabilité (pour les directeurs généraux de services) ;

La note ajoute le fait que la suppression de la NBI, qui doit être prise à compter du 1^{er} juillet 2026, a pour conséquence la diminution de la prime de responsabilité.

Rémunération des collaborateurs de cabinet

Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Publics concernés : collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Objet : le décret adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication, soit le 12 juillet 2026.

Le décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 **modifie l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.**

Pour rappel, la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférant ainsi que, le cas échéant, des indemnités.

- Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

- Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence mentionné ci-dessus.

Le décret du 10 juillet 2026 crée **une dérogation** aux précédentes dispositions, **applicable aux collaborateurs de cabinet dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés**, en tenant compte de la nouvelle répartition par niveaux des emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

La rémunération du collaborateur de cabinet, fixée par l'autorité territoriale, comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférant ainsi que, le cas échéant, des indemnités.

1° Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à :

- **90 %** du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi de direction le plus élevé est classé au **premier niveau**,
- **80 %** du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi de direction le plus élevé est au **deuxième niveau**,
- **73 %** du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi de direction le plus élevé est au **troisième niveau**,
- **65 %** du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi de direction le plus élevé est au **quatrième niveau**,

2° Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur :

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

Lorsque l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé ou le grade administratif le plus élevé de la collectivité qui a servi de base au calcul de la rémunération du collaborateur de cabinet devient vacant, celui-ci conserve à titre personnel cette rémunération jusqu'à la fin de ses fonctions.

Les autres dispositions restent inchangées :

- Par dérogation, la décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire peut prévoir le maintien de la rémunération annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque l'application des règles de rémunération précitées aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement.

- L'exercice des fonctions de collaborateur de cabinet ne donne droit à la perception d'aucune rémunération accessoire à l'exception des indemnités prévues à l'article 7 et des frais de déplacement, dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements du personnel des collectivités locales.

Frais de déplacement (majoration temporaire)

Arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

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

Pour les déplacements effectués entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026, par dérogation à l'arrêté du 3 juillet 2006, les taux sont fixés comme suit :

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,33	0,41	0,24
Polynésie française (en F CFP)	53,72	64,46	38,34
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	53,72	64,46	38,34
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	56,81	96,82	39,93

Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,42	0,53	0,31
Polynésie française (en F CFP)	58,23	70,57	41,38
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	58,23	70,57	41,38
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	58,23	75,21	44,43

Véhicule de 8 CV et plus			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,46	0,57	0,33
Polynésie française (en F CFP)	63,00	75,21	44,43
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	63,00	75,21	44,43
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	66,06	78,26	46,16

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	VELOMOTEUR et autres véhicules à moteur
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,16	0,13
Polynésie française (en F CFP)	26,92	16,18
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	26,92	16,18
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	28,38	16,99

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Congés annuels

Certaines dispositions du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 ne peuvent prévoir la perte des congés annuels non pris sans garantir que l'agent a été effectivement mis en mesure de les exercer.

Section du contentieux du Conseil d'Etat – n° 506127 du 16 juin 2026

Le Conseil d'Etat annule l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique, car :

- il ne subordonnait pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail, dans la limite de la période minimale de quatre semaines prévue par la directive 2003/88/CE, à l'information préalable de l'agent par son employeur portant :

- sur le nombre de jours de congé dont il dispose au titre des années de service antérieures, à la suite de leur report en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales

ET

- sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

- il ne prévoyait pas de droit au report des congés annuels non pris lorsque le fonctionnaire a été empêché, pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre ses quatre premières semaines de congés annuels avant la fin d'une année civile.

Le Conseil d'Etat enjoint au Gouvernement de corriger les illégalités relevées dans un délai de 6 mois à compter du 20 juin 2026 (soit au 19 décembre 2026 au plus tard).

Les collectivités ne peuvent plus désormais se fonder sur les articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250 du 26/11/1985 pour déterminer les modalités de report des congés annuels ni leur indemnisation. Il revient en effet d'appliquer l'état du droit antérieur qui reposait sur le droit de l'Union Européenne et la jurisprudence administrative.

Autorisations spéciales d'absence et aménagements d'horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du code général de la fonction publique, magistrats de l'ordre judiciaire, personnels médicaux hospitaliers, ouvriers de l'Etat.

Objet : le décret fixe le régime applicable aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux. Il fixe également le régime de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant et des aménagements horaires pour assister à certains événements liés à la parentalité.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Application : le décret, pris en application des articles L. 622-1 et L. 622-2 du code général de la fonction publique ainsi que de l'article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, fixe la liste et les conditions d'octroi des autorisations spéciales d'absence et des aménagements horaires liés à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

Le décret n° 2026-604 du 06 juillet 2026 détermine les **conditions d'octroi et la liste** des autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux en précisant celles qui sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Conditions d'octroi :

Pour bénéficier d'une ASA, l'agent adresse une demande écrite à l'autorité de gestion dont il relève. Il fournit, en temps utile, à l'appui de sa demande, les pièces justificatives nécessaires. Lorsque l'autorité de gestion rejette une demande d'ASA en raison des nécessités de service, sa décision est motivée. **Le temps d'absence résultant des ASA prévues par le décret est assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement.** Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'une ASA n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Les ASA peuvent être accordées par journée ou par demi-journée, à l'exception de l'ASA accordant à une femme en état de grossesse une autorisation spéciale d'absence d'une heure par jour.

Les ASA accordées en raison **d'un décès, mariage ou PACS** prévues par le décret sont prises dans un **délai d'un mois à compter de la date de l'événement** les justifiant. **Leur durée peut être majorée de 2 jours au plus lorsque la circonstance au titre de laquelle elles sont attribuées implique un déplacement :**

- 1° En dehors du pays de résidence administrative de l'agent ;
- 2° Dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie alors que l'agent n'y a pas sa résidence administrative ;
- 3° En métropole lorsque l'agent a sa résidence administrative dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.

Les ASA autres que celles mentionnées précédemment et prévues par le décret sont prises lors de l'événement les justifiant, aucune possibilité de majoration de durée n'est prévue.

Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux accordées de droit :

- Examens médicaux obligatoires dans le cadre de la **surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement** (durée : **7 examens prénataux et 1 examen post-natal**).
- L'agent bénéficiant d'une **assistance médicale à la procréation** bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires (durée : **pour chacun des actes médicaux nécessaires à cette assistance**).

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

- L'agent public, **conjoint d'une femme enceinte ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle**, bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence pour se rendre à 3 au plus des examens médicaux obligatoire **dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement** (durée : 3 examens médicaux maximum).
- L'agent public, **conjoint d'une femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle**, bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence pour se rendre à 3 au plus des examens médicaux obligatoire **dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement** (durée : 3 examens médicaux maximum).
- L'agent public engagé dans une **procédure d'adoption** bénéficie d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément (durée : 5 autorisations d'absences maximales par procédure d'adoption).
- **L'annonce chez son enfant** (durée : 5 jours) :
 - 1° De la survenance d'un handicap ;
 - 2° D'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ;
 - 3° D'un cancer.
- **Décès de son conjoint**, de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle il vit maritalement (durée : 5 jours).
- **Décès** (durée : 3 jours) :
 - 1° De son père ou de sa mère ;
 - 2° Du conjoint de son père ou de sa mère, de la personne avec laquelle son père ou sa mère est lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle son père ou sa mère vit maritalement ;
 - 3° D'un frère ou d'une sœur.
- A l'occasion de son **mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité** (durée : 5 jours).

Les autorisations spéciales d'absence prévues par les dispositions de l'article L 622-2 du CGFP régissant les ASA pour le décès d'un enfant demeurent **inchangées**.

Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux accordées sous réserve des nécessités de service :

- Autorisation spéciale d'absence en faveur des **agentes publiques enceintes** (durée : **une heure par jour** à compter du premier jour de son 3ème mois de grossesse et jusqu'à la date du début du congé de maternité).
- Pour **soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants** de moins de seize ans à charge. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap. (durée : **six jours par an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet**. Cette durée est doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants).

Le décret n° 2026-604 du 06 juillet 2026 fixe les modalités d'octroi des aménagements d'horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Les aménagements horaires permettent de s'absenter **temporairement du service** sous réserve de **l'autorisation de l'employeur et d'une récupération ultérieure des heures non effectuées (à l'exception de l'allaitement de son enfant)**. En effet, les aménagements horaires peuvent être accordés, sous réserve des nécessités de service, pour permettre le report d'heures de travail dans le respect des garanties minimales de temps de travail. Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

Aménagements d'horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux :

- **L'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation** peut bénéficier d'aménagements horaires pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.
- **L'agent conjoint d'une personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle** peut bénéficier d'aménagements horaires pour assister à ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.
- **La femme en état de grossesse peut bénéficier d'aménagements horaires** pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
- **Le conjoint d'une femme en état de grossesse ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle** peut bénéficier d'aménagements horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
- L'agent élu représentant ou délégué des parents d'élèves peut bénéficier d'aménagements horaires pour participer aux réunions suivantes :
 - 1° Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ;**
 - 2° Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.**

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

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

Dispositions spécifiques pour les aménagements d'horaires liées à l'allaitement :

Pendant une année à compter du jour de la naissance, **la femme allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire** lui permettant d'interrompre son travail pendant une durée totale maximale d'une heure par jour.

Cette heure peut être répartie en plusieurs périodes au cours de la journée de travail. Les aménagements d'horaires sont déterminés d'un commun accord par l'agent et son autorité de gestion. **Cet aménagement d'horaire ne donne pas lieu à récupération des heures non effectuées.**

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Publics concernés : employeurs publics et agents publics des trois versants de la fonction publique.

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

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication, soit le 29 mai 2026.

Le décret n° 2026-409 du 26 mai 2026, publié au journal officiel du 28 mai 2026, **pérennise la possibilité pour tout agent public d'exercer, à titre accessoire, une activité rémunérée de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.**

Le texte pérennise l'expérimentation de trois ans mise en place par le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 qui avait ouvert cette possibilité aux agents des trois versants de la fonction publique.

Les véhicules concernés sont ceux affectés aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap (article R. 3111-5 du Code des transports). L'article R. 123-8 du code général de la fonction publique est ainsi modifié et **ajoute cette activité dans la liste des activités accessoires soumises à l'autorisation de l'autorité territoriale.**

Congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, ouvriers de l'Etat, stagiaires, magistrats, militaires.

Objet : le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 prévoit, pour les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique, ainsi que pour les ouvriers de l'Etat, la reprise des mesures applicables aux salariés du secteur privé en arrêt pour raisons médicales : utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, plafonnement de la durée des arrêts, obligations des agents en arrêt et modalités de contrôle.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Il prévoit également une évolution de la procédure afférente au temps partiel thérapeutique. Ainsi, tout refus opposé à une demande de temps partiel pour raison thérapeutique devra être précédé d'un entretien avec l'employeur et motivé. Le décret instaure un délai de prise d'effet de l'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique de 30 jours maximum sauf en cas de reprise faisant suite à une pathologie longue (congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service). Les agents concernés pourront bénéficier d'une ou plusieurs périodes de temps partiel thérapeutique en fonction de leur état de santé attesté par certificat médical, dans la limite d'un an maximum. Le texte supprime le contrôle systématique par un médecin agréé de l'agent souhaitant prolonger son temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, en laissant toutefois la possibilité à l'administration de demander un examen médical à tout moment, y compris lorsqu'elle examine la première demande. Il vient, enfin, supprimer le recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical concordant avec les conclusions du médecin agréé.

Entrée en vigueur :

- Les mesures relatives au déploiement du télécontrôle entrent en vigueur le 1^{er} août 2026.
- Celles relatives à l'évolution de la procédure en matière de temps partiel thérapeutique entrent en vigueur le 1^{er} août 2026.
- Les autres dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2026, à l'exception de celles relatives à la visite de reprise, qui seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2028.

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE : ce qui change

Certaines dispositions ont été modifiées, elles s'appliquent aux autorisations de temps partiel pour raison thérapeutique accordées ou prolongées à compter du 1^{er} août 2026.

Durée du temps partiel thérapeutique :

- L'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique est **accordée dans la limite d'une année**.

Date d'effet du temps partiel thérapeutique :

- Pour toute demande (initiale ou de renouvellement) d'autorisation de temps partiel pour raison thérapeutique présentée **à l'issue d'une période de congé maladie** (de longue maladie, de longue durée, de congé pour invalidité temporaire imputable au service ou après une disponibilité pour raison de santé) : **la décision de l'administration intervient au plus tard au jour de la reprise**.
- **Dans les autres cas** : La décision intervient **au plus tard trente jours à compter de la date de la réception de la demande** par l'administration.

Examen médical par un médecin agréé :

- Suppression du contrôle systématique par un médecin agréé pour renouveler un temps partiel thérapeutique au-delà des trois mois.
- Par contre, l'administration peut faire procéder, dès réception de la demande initiale d'autorisation, à l'examen du fonctionnaire par un médecin agréé. L'absence injustifiée du fonctionnaire à cet examen vaut **désistement** de sa demande.

Motivation du refus :

- **Tout refus** opposé à une demande initiale ou de renouvellement ou l'interruption d'un temps partiel thérapeutique à l'initiative de l'administration **doit être motivé**.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

- Lorsque ce refus ou cette interruption est fondé sur un **motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service**, il est précédé d'un entretien avec l'agent qui peut se faire assister par une personne de son choix.
- Lorsque la décision de refus ou d'interruption de l'autorisation est fondée sur un **motif médical**, elle ne peut intervenir sans l'avis préalable du médecin agréé.

Saisine du conseil médical :

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

ARRETS POUR RAISONS MEDICALES : ce qui change

Certaines dispositions ont été modifiées, elles s'appliquent **aux congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026**.

Cas de saisine du conseil médical en formation restreinte pour avis :

- **Il n'est plus consulté** pour le renouvellement d'un congé de longue maladie et d'un congé de longue durée **après épuisement de la période rémunérée à plein traitement**.

Cas de saisine du conseil médical supérieur pour avis :

- L'avis d'un conseil médical rendu en formation restreinte peut toujours être contesté devant le conseil médical supérieur, par l'administration ou le fonctionnaire, dans le délai de deux mois à compter de sa notification.
- Par contre, cette contestation n'est pas possible dans le cas où l'avis du conseil médical en formation restreinte a été pris conformément aux conclusions rendues par le médecin agréé.

Modalités d'un arrêt de travail pour congé de maladie :

→ Un arrêt de travail est désormais établi en utilisant obligatoirement un formulaire **Cerfa sécurisé**. Il doit être adressé par l'agent à son administration dans les quarante-huit heures suivant son établissement.

→ **L'arrêt de travail peut être dématérialisé.**

→ Le certificat médical est établi pour **une période n'excédant pas le plafond d'1 mois pour une demande initiale et le plafond de 2 mois pour une prolongation**. Une dérogation à ces plafonds est possible au regard de la situation du patient et en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé.

→ Lors d'un acte de télémedecine, la prescription ou le premier renouvellement d'un arrêt de travail ne peut porter sur plus de trois jours ni avoir pour effet de porter à plus de trois jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours.

→ Aucun renouvellement ultérieur de l'arrêt de travail ne peut être prescrit par téléconsultation. Toutefois, il est possible d'y déroger, uniquement, lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

par le médecin traitant ou la sage-femme référente ou en cas d'impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

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

Sollicitation d'un congé, de longue maladie ou de longue durée, par un fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire :

- Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, **le fonctionnaire est placé, à titre provisoire, dans la position de disponibilité pour raison de santé**. Il perçoit une indemnité égale au montant du traitement et, le cas échéant, des primes et indemnités qu'il percevait à l'expiration de son congé de maladie. Cette indemnité est versée au fonctionnaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou le plaçant en congé de longue maladie ou de longue durée.

Durée du congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie :

- Dorénavant, **le congé de longue maladie ou le congé de longue durée** peut être accordé ou renouvelé, **dans la limite de six mois**, sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi selon les modalités prévues à l'article R. 321-2 du Code de la Sécurité Sociale.

En cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle entraînant une incapacité temporaire de travail :

- Pour obtenir un **congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**, le certificat médical adressé à l'administration par le fonctionnaire, qui indique la nature et le siège des lésions, **doit dorénavant être accompagné de l'avis d'arrêt de travail** établi selon les modalités prévues à l'article R. 321-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Modalités du contrôle administratif de l'arrêt de travail de l'agent placé en congé pour raisons de santé :

- L'administration peut faire procéder au **contrôle administratif de l'arrêt de travail de l'agent** placé en congé de maladie, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou en CITIS, **par toute personne dûment habilitée** à cet effet. L'agent qui fait l'objet de cette visite de contrôle doit avoir été prévenu de façon certaine, par courrier recommandé avec avis de réception.
- L'absence injustifiée de l'agent ou le refus du contrôle entraîne l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt.
- Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Demande de l'agent, en congé pour raisons de santé, pour réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence :

- Sous réserve d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin agréé, l'agent bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de CITIS, peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.
- L'autorité compétente se prononce sur cette demande dans un délai de trente jours.

TEXTES OFFICIELS

N°6 SEPTEMBRE 2026

Cumul d'activités non autorisé :

- De même que le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le bénéficiaire d'un CITIS ou d'un congé de maladie ordinaire doit cesser tout travail rémunéré, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement, par le médecin du travail, au titre de la réadaptation et des activités de production des œuvres de l'esprit.
- En cas de **non-respect de cette obligation**, l'administration procède à **l'interruption du versement de la rémunération** et prend **les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes indûment perçues par l'intéressé** au titre du traitement et des accessoires.
- La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.
- Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Déploiement du télécontrôle (mesure en vigueur à compter du 1er août 2026) :

- L'**examen médical** du fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie, de longue durée ou d'un CITIS, **peut être effectué à distance**, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Reprise de travail ou formation envisagée (mesure en vigueur à compter du 1er janvier 2028) :

- Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé **dépassant trente jours**, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, peut saisir le médecin du travail, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager des actions de formation.
- L'agent est assisté durant cette phase par une personne de son choix.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS: NOMINATION ET DECHARGE DE FONCTIONS



Vu ce mois-ci...

Nomination sur un emploi fonctionnel :

Les emplois de direction sont pourvus **par voie de détachement** ou par **contrat à durée déterminée**. Créés en fonction du nombre d'habitants de la commune ou de l'établissement public, seuls les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés sur un emploi fonctionnel. En outre, selon l'emploi fonctionnel, l'agent doit détenir le grade requis pour y être nommé.

Quel que soit le mode de recrutement, l'emploi fonctionnel créé ou devenu vacant est subordonné à la procédure de publicité des emplois. Il doit faire l'objet d'une publication d'un avis de création ou de vacance, préalablement à tout recrutement, ainsi que d'une publication sur un espace numérique commun aux employeurs publics.

Le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire :

Le détachement est prononcé sur demande écrite du fonctionnaire. Il ne peut excéder six années, renouvelable par période n'excédant pas six ans. Les renouvellements du détachement sont prononcés suivant la même procédure que les détachements. Toutefois, les agents ne disposent d'aucun droit à renouvellement de détachement sur emploi fonctionnel, ni à intégration.

Le fonctionnaire nommé par voie de détachement dans un emploi fonctionnel est placé en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine. Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas être détaché sur un emploi de direction.

- **Classement du fonctionnaire sur un emploi administratif de direction:**
Se référer aux dispositions présentées aux pages 6 à 8 du présent document.

- **Classement du fonctionnaire détaché sur un emploi de direction des services techniques:**

Ces fonctionnaires sont classés à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade. Ils conservent, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine.

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

La carrière du fonctionnaire, pendant sa période de détachement sur emploi fonctionnel, continue de se dérouler au sein de son cadre d'emplois d'origine (échelon, grade, éligibilité à la promotion interne).

Le recrutement par voie contractuelle:

Par dérogation aux dispositions **des articles L. 313-1, L. 313-3 et L. 327-7**, peuvent être pourvus par des agents contractuels les emplois fonctionnels de direction suivants :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (*énumérés à l'article R.343-5 du CGFP*).

Les agents contractuels recrutés pour occuper des emplois fonctionnels de direction doivent :

- Remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique prévues **aux articles L. 321-1 à L.321-3 du code général de la fonction publique**,
- Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise,
- Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Pour les emplois exercés dans les collectivités de plus de 40 000 habitants, avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois :

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

Le contrat conclu pour occuper un emploi fonctionnel :

- Comporte une période d'essai d'une durée maximale de six mois, permettant à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences et la capacité de l'agent à occuper les fonctions ;
- Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics ;
- Est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans.

La rémunération est fixée par l'autorité territoriale et tient compte de la durée et du niveau des expériences professionnelles antérieures. L'agent contractuel recruté sur un emploi de direction peut bénéficier, en outre, des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

La décharge de fonctions:

La fin du détachement du fonctionnaire :

- à l'initiative de l'agent :

Il existe deux cas dans lesquels le fonctionnaire peut mettre fin à son détachement sur emploi fonctionnel. Il peut, à l'expiration du terme normal de son détachement, en refuser le renouvellement, ou il peut y mettre un terme de façon anticipée.

Le fonctionnaire **dont le détachement arrive à son terme** à la date prévue peut refuser expressément la proposition de prolongation faite par l'employeur. Dans ce cas, les dispositions de droit commun relatives au détachement s'appliquent: il est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si aucun emploi n'est vacant au terme du détachement, le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine. Si, à l'issue de cette année, le fonctionnaire n'a pu être réaffecté et reclassé, il est pris en charge, selon sa catégorie hiérarchique, par le CNFPT ou par le centre de gestion.

Le fonctionnaire peut demander qu'il soit mis **fin à son détachement sur emploi fonctionnel avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant**. Il cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.

A la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant le détachement, les conditions de réintégration sont les suivantes :

- Pour un détachement de courte durée (moins ou égal à 6 mois), dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ;
- Pour un détachement supérieur à 6 mois, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Si aucun emploi n'est vacant au terme initialement prévu du détachement, le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine. Si, à l'issue de cette année, le fonctionnaire n'a pu être réaffecté et reclassé, il est pris en charge, selon sa catégorie hiérarchique, par le CNFPT ou par le centre de gestion.

- **à l'initiative de l'autorité territoriale :**

La décharge de fonctions est une procédure administrative qui traduit la volonté de la collectivité d'accueil de ne pas renouveler ou de mettre fin, de manière anticipée, au détachement d'un fonctionnaire dans l'emploi de direction qu'il occupe. Le fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel peut être déchargé de ses fonctions au terme de son détachement ou au cours de celui-ci.

Les garanties procédurales attachées à la cessation des fonctions sur les emplois fonctionnels s'appliquent dans les mêmes conditions, qu'il s'agisse d'un non-renouvellement du détachement à son terme normal ou d'une fin anticipée intervenant en cours de détachement.

Dans les 2 cas, il ne peut être mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel qu'après un délai de six mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

A l'issue de ce délai, sa fin de fonctions ne peut intervenir que dans les conditions suivantes :

- **Entretien :** La décharge de fonctions doit être précédée d'un entretien entre l'autorité territoriale et l'agent concerné. Le non-respect de cette obligation entacherait d'illégalité la décision mettant fin à l'emploi fonctionnel.

- **Information de l'assemblée délibérante :** A l'issue de l'entretien, la décision de mettre fin à l'emploi fonctionnel doit être portée à l'assemblée délibérante et au centre de gestion (ou au CNFPT pour les catégories A+)

- **L'arrêté de décharge de fonctions :** Lorsque la décision de mettre fin au détachement sur l'emploi fonctionnel intervient de façon anticipée, la décision doit être motivée. Est considéré comme insuffisamment motivée, l'arrêté qui mentionne la perte de la relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services, sans préciser les faits sur lesquels se fonde cette décision.

L'arrêté mettant fin aux fonctions devra viser la date de l'entretien, la date de l'information de l'assemblée délibérante ainsi que les motivations. Il devra être notifié avant sa date d'effet. L'arrêté est entaché d'une rétroactivité illégale s'il prévoit une date d'entrée en vigueur antérieure à sa notification à l'agent.

- **La date d'effet :** La fin de fonctions de l'intéressé prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Enfin, le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel peut demander à la collectivité ou à l'établissement qui met fin à son détachement sans pouvoir lui offrir un emploi de son grade :

- Soit à être reclassé dans les conditions prévues à l'article [L. 542-5](#) et, le cas échéant, à être pris en charge dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre II et l'article [L. 451-10](#) ;
- Soit à être directement pris en charge ;

- Soit à bénéficier, de droit, d'un congé spécial ;
- Soit à percevoir une indemnité de licenciement.

La fin de la relation contractuelle :

L'agent contractuel recruté sur emploi fonctionnel ne bénéficie pas de la procédure et des garanties prévues pour le fonctionnaire détaché. Ce sont les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 et du code général de la fonction publique qui s'appliquent.

- **La fin normale du contrat:**

Lorsque le contrat arrive à échéance et qu'il n'est pas renouvelé, l'agent qui avait été recruté sur l'emploi fonctionnel ne peut se prévaloir d'un droit à renouvellement.

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé, l'autorité de recrutement lui notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- 8 jours avant son terme s'il est d'une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant son terme s'il est d'une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois avant son terme s'il est d'une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- 3 mois avant son terme s'il est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

- **La fin anticipée du contrat:**

L'agent contractuel nommé dans un emploi de direction peut être licencié dans l'intérêt du service. Avant de le licencier, l'autorité territoriale n'a pas l'obligation de rechercher à reclasser l'agent.

L'agent ne peut être licencié avant le terme de son engagement qu'après un préavis de :

- 8 jours pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 1 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 2 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire ainsi qu'au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Une étude détaillée sur les emplois de direction
est disponible sur le site internet du CDG 66 :



LES EMPLOIS DE DIRECTION

Version du document : 07.09.2026

Sommaire

I. Définition :	2
II. Modalités de recrutement :	3
A) Le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire :	3
B) Le recrutement par voie contractuelle :	6
III. Situation de l'agent occupant un emploi fonctionnel :	8
A) Le classement dans l'emploi fonctionnel :	8
1) Emploi administratif de direction pour les communes et établissements publics assimilés de 40 000 habitants au plus :	8
2) Emploi administratif de direction pour les communes et établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants :	9
3) Emplois de direction des services techniques :	11
B) Le déroulement de carrière :	12
C) La rémunération de l'agent occupant un emploi fonctionnel :	13
1) Les éléments de rémunération du fonctionnaire détaché :	13
2) Les éléments de rémunération de l'agent contractuel :	15
IV. Fin de fonctions :	16
A) La fin de fonctions à l'initiative de l'agent :	17
1) La fin du détachement du fonctionnaire :	17
2) La fin de la relation contractuelle :	18
B) La fin de fonctions à l'initiative de l'autorité territoriale :	19
1) La fin du détachement du fonctionnaire :	19
2) La fin de la relation contractuelle :	21
V. Références juridiques :	22

VOS INTERROGATIONS Vu ce mois ci...



Le dispositif dérogatoire (sans exam pro) de promotion interne pour les secrétaires de mairies est-il encore en vigueur?

La loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a instauré une promotion interne dérogatoire permettant aux secrétaires de mairie de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne d'accès au grade de rédacteur territorial.

Pour y être éligible, les agents doivent être titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs, justifier de 4 années d'exercice de fonctions de secrétaire de mairie et être en exercice au sein d'une commune de moins de 2 000 habitants. La fin de ce dispositif dérogatoire est prévue le 31/12/2027, toutefois un projet de texte envisage une prolongation de 2 ans. **Votre CDG ne manquera pas de vous informer en cas de prolongation de ce dispositif.**

Faut-il obligatoirement réviser les lignes directrices de gestion après les élections municipales ?

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont arrêtées pour une durée pluriannuelle **ne pouvant excéder 6 ans**. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Si les élections municipales n'entraînent pas la caducité des LDG, ces dernières peuvent toutefois faire l'objet d'une révision suite à un changement de mandature. En effet, l'actualisation des LDG pourrait permettre une mise en cohésion de la politique RH avec le projet de mandat.

Les LDG sont arrêtées (ou révisées) par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial (CST). Elles sont ensuite communiquées aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Pour rappel, l'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics de définir des lignes directrices de gestion (LDG) à compter du 1er janvier 2021.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2027, les collectivités et établissements publics ayant arrêté leurs LDG pour une durée pluriannuelle de 6 ans seront concernées par une obligation de révision.

LA VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Vu ce mois-ci...



La divergence d'orientation politique ne peut motiver une perte de confiance de l'autorité territoriale envers le directeur général des services de la commune.

Cour administrative d'appel de Paris, 06 mai 2026, n° 25PA00800

La décision par laquelle l'autorité territoriale nouvellement élue a procédé à la fin du détachement d'un agent sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services en raison d'une perte de confiance motivée par l'orientation politique de ce dernier ainsi que par l'existence de désaccords préexistants avec les élus de la majorité issue des élections municipales, n'est pas légale. La perte de confiance de l'autorité municipale ne saurait résulter uniquement des fonctions exercées par ce dernier auprès d'une précédente équipe municipale ou d'autres municipalités dont l'orientation politique diverge.

Résumé : la divergence d'orientation politique entre un directeur général des services et son autorité territoriale ainsi que l'existence de désaccords antérieurs à son élection ne peuvent pas motiver la fin de détachement sur emploi fonctionnel justifiée par une perte de confiance.

La valeur et l'expérience professionnelles dans le cadre de l'établissement d'un tableau d'avancement de grade.

Conseil d'Etat, 26 mai 2026, n°503936

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

La circonstance qu'un tableau d'avancement soit établi sans que les entretiens professionnels correspondant aux dernières années précédant celle au titre de laquelle le tableau est établi aient été réalisés pour l'ensemble des agents susceptibles d'être promus ne suffit pas, à elle seule, à caractériser un défaut d'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chacun des agents.

Résumé : L'absence d'entretiens professionnels, pour certains agents, ne suffit pas, à elle seule, à prouver un défaut d'examen de leur valeur professionnelle pour établir le tableau d'avancement de grade.

La fiche de poste est un document d'organisation du service, en principe insusceptible de recours.

Tribunal administratif de Versailles, 7 mai 2026, n° 2306547

La fiche de poste décrivant la nature des missions dévolues à un agent constitue une mesure d'ordre intérieur relative à l'organisation du service, dépourvue d'incidence sur les droits et prérogatives que l'agent tient de son statut.

Par suite, la décision par laquelle l'administration rejette la demande de l'agent tendant à la rectification de cette fiche de poste, alors même que l'intéressé invoque une évolution de ses fonctions, ne constitue pas une décision faisant grief susceptible de recours, dès lors qu'elle ne révèle ni discrimination ni sanction. En conséquence, les conclusions aux fins d'annulation dirigées contre une telle décision sont irrecevables et doivent être rejetées.

Résumé : Une fiche de poste constitue un document d'organisation du service. Cette décision rappelle que les litiges portant uniquement sur la rédaction d'une fiche de poste demeurent généralement exclus du contentieux administratif, sauf lorsqu'ils produisent des effets directs sur la situation juridique de l'agent ou révèlent une mesure discriminatoire ou disciplinaire.

Les conditions d'attribution de la NBI pour l'agent exerçant des fonctions d'accueil.

Cour administrative d'appel de Paris, 18 mai 2026, n° 24PA04032

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à un agent exerçant des fonctions d'accueil suppose qu'il y consacre plus de la moitié de son temps de travail. Pour apprécier ce seuil, **sont pris en compte les missions d'accueil du public ainsi que les horaires d'ouverture du service.**

En l'espèce, les activités exercées par un agent ludothécaire et référent scolaire liées à l'accueil du public consistaient, d'une part, à recevoir et informer les usagers au sein de la structure ou par téléphone et, d'autre part, de "donner à jouer", à savoir aménager les espaces de jeu, mettre en jeu et accompagner, orienter et conseiller.

Il est ressorti des plannings produits que le temps de travail passé par l'agent aux différents postes de travail au sein de la ludothèque impliquant l'accueil du public équivalait à plus de la moitié de son temps de travail hebdomadaire. Le nombre d'heures effectives d'accueil du public exercées par l'agent ne pouvant être déduit des seuls horaires d'ouverture de la ludothèque à l'ensemble des usagers, dès lors qu'il n'est pas contesté que des groupes étaient accueillis en dehors de ces créneaux horaires, notamment des élèves sur le temps scolaire. Dans ces conditions, l'agent doit être regardé comme ayant consacré plus de la moitié de son temps de travail total à des fonctions d'accueil du public, et pouvait bénéficier de la NBI.

Résumé : Le bénéfice de la NBI au titre des fonctions d'accueil est subordonné à l'exercice de ces fonctions pendant plus de la moitié du temps de travail de l'agent. Ce seuil s'apprécie au regard de l'ensemble des missions d'accueil du public, en tenant compte notamment des horaires d'ouverture du service, mais également des accueils réalisés en dehors de ces créneaux.

L'inéligibilité des DGS et DGAS aux élections des représentants du personnel au CST dans le cadre des élections professionnelles.

Tribunal administratif de Versailles, 7 mai 2026, n° 2306547

Les DGS et DGAS des collectivités affiliées à un centre de gestion sont inéligibles aux élections des représentants du personnel au comité social territorial placé auprès de ce centre.

La circonstance qu'un syndicat se soit donné pour objet statutaire de défendre les intérêts catégoriels des agents occupant ou ayant occupé les emplois fonctionnels de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale n'est pas, à elle seule, de nature à établir que ce syndicat ne satisferait pas au critère d'indépendance requis pour présenter des candidats aux élections professionnelles. En revanche, les agents occupant de tels emplois au sein d'une collectivité ou d'un établissement public dépendant du comité social territorial du centre de gestion de la fonction publique territoriale auprès duquel cette collectivité ou cet établissement public est affilié, **ne peut se porter candidat aux élections des représentants du personnel au sein de ce comité social territorial, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales ou les établissements publics employeurs.**

Par suite, en jugeant que les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services au sein d'une collectivité ou d'un établissement public dépendant du comité social territorial d'un centre de gestion de la fonction publique territoriale pourraient se porter candidat aux élections des représentants du personnel au sein de ce comité social territorial, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

Résumé : L'agent occupant un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services ne peut être candidat aux élections des représentants du personnel au comité social territorial placé auprès d'un centre de gestion, dès lors qu'il est appelé à représenter la collectivité territoriale ou l'établissement public qui l'emploie.