Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

RÉCAPITULATIF ACTUALITÉ STATUTAIRE

Juillet-Octobre 2026

Nacoopé

15 Octobre 2026

SOMMAIRE

I. Actualités statutaires

- ❑ Rémunération et cotisations
- ❑ Assurance chômage
- ❑ Maladie
- ❑ Retraite
- ❑ Réforme de la Haute Fonction Publique
- ❑ Contrôle des antécédents judiciaires
- ❑ Formation
- ❑ Entretien annuel de formation
- ❑ Congés annuels
- ❑ ASA
- ❑ Circonstances exceptionnelles
- ❑ Rupture conventionnelle
- ❑ Loi de programmation militaire 2024 à 2030
- ❑ Logement des agents publics
- ❑ Sur-classement
- ❑ Circulaires

II. Actualités à venir

III. Jurisprudences

I. ACTUALITÉS STATUTAIRES

Rémunération et cotisations

Rémunération des collaborateurs de cabinet

Rappel

La rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales est déterminée en référence à celle de l'emploi le plus élevé de la collectivité au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions (emploi administratif fonctionnel de direction occupé par un fonctionnaire ou grade administratif détenu par un fonctionnaire en activité).

Le décret n°2026-619 du 10 juillet 2026 tient compte des effets de la réforme de l'encadrement supérieur pour les collaborateurs de cabinet, en modifiant les règles de calcul de leur rémunération.

Sont concernés, les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des régions, des départements, des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Sur le plan indiciaire le montant plafond de la rémunération des collaborateurs de cabinet est déterminé par référence au nouvel indice brut terminal 2074 *(majoré 1575)* :

- **90 %** pour le 1er niveau
- **80 %** pour le 2ème niveau
- **73 %** pour le 3ème niveau
- **65 %** pour le 4ème niveau

Sur le plan indemnitaire l'adaptation consiste à retenir le principe d'un plafond fixé à 90% du montant du RIFSEEP des administrateurs territoriaux adopté par l'assemblée délibérante.

Entrée en vigueur : le 12 juillet 2026

RIFSEEP – Ingénieurs en chefs territoriaux

Publié au JORF du 1er septembre 2026, l'arrêté du 23 avril 2026 détermine de nouveaux montants plafonds du RIFSEEP pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, c'est-à-dire le corps de référence du cadre d'emplois des **ingénieurs en chefs territoriaux.**

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
A1	63 000 € *(ex 57 120 €)*	15 750 € *(ex 10 080 €)*	78 750 € *(ex 67 200 €)*
A2	57 200 € (ex 49 980 €)	14 300 € *(ex 8 820 €)*	71 500 € *(ex 58 800 €)*
A3	51 200 € *(ex 46 920 €)*	12 800 € *(ex 8 280 €)*	64 000 € *(ex 55 200 €)*
A4	45 400 € *(ex 42 330 €)*	11 350 € *(ex 7 470 €)*	56 750 € *(ex 49 800 €)*

Entrée en vigueur : le 1er janvier 2027

Indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

À compter du 1er novembre 2026, l'arrêté du 29 septembre 2026 revalorise le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) comme suivant :

Grades	Indemnité horaire de base
Officiers	13,21 € *(contre 13,11 € depuis le 01/12/2025)*
Sous-officiers	10,63 € *(contre 10,55 € depuis le 01/12/2025)*
Caporaux	9,42 € *(contre 9,35 € depuis le 01/12/2025)*
Sapeurs	8,77 € *(contre 8,71 € depuis le 01/12/2025)*

Entrée en vigueur : le 1er novembre 2026

Évolution des taux de cotisations IRCANTEC en 2028/2029

2027

Tranche A		Tranche B	
Part agent	Part employeur	Part agent	Part employeur
2,84 %	4,27 %	7,06 %	12,75 %

2028

Tranche A		Tranche B	
Part agent	Part employeur	Part agent	Part employeur
2,92 %	4,38 %	7,44 %	12,81 %

2029

Tranche A		Tranche B	
Part agent	Part employeur	Part agent	Part employeur
3 %	4,50 %	7,82 %	12,88 %

Décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026

Assurance chômage

Absence de revalorisation des allocations chômage

Lors de sa réunion du 30 juin 2026, le Conseil d'administration de **l'Unédic** a décidé **de ne pas revaloriser les allocations chômage au 1er juillet 2026**.

Les montants journaliers actuels sont maintenus :

	Montant journalier depuis 1er juillet 2025
Allocation minimale	**32,13 €**
Partie fixe de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)	**13,18 €**
Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (ARE-F)	**22,99 €**
Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité	**92,57 €**

Communiqué de presse de l'Unédic

Maladie

Arrêts de travail des agents relevant du régime général de sécurité sociale

Publiés au JORF du 13 juin 2026, **3 décrets** portant sur la **durée des arrêts de travail** et leur **indemnisation** par la CPAM ont été pris en application de l'article 81 de la LFSS pour 2026.

*Sont concernés par la réforme, les **agents relevant du régime général de sécurité sociale** : agents contractuels, fonctionnaires IRCANTEC et les agents de droit privé.*

Référence	Principe	Durée	Entrée en vigueur
Décret n°2026-498	Plafonnement des arrêts de travail	**1 mois :** arrêt de travail initial **2 mois :** prolongation	**1er septembre 2026**
Décret n°2026-499	Sollicitation de l'avis du service de contrôle médical	**3 mois**	**1er septembre 2026**
Décret n°2026-501	Durée maximale de versement des IJ AT-MP	**4 ans**	**1er janvier 2027**

Arrêt de travail des agents relevant du régime général de sécurité sociale

Publié au JORF du 18 septembre 2026, **un décret** (n°2026-866) vient réduire la durée d'indemnisation des arrêts de travail pour les affections de longue durée (ALD) non exonérantes.

Affection de longue durée

Non exonérante

Affection justifiant un arrêt de plus de 6 mois mais sans traitement coûteux : les soins sont remboursés aux taux habituels de l'Assurance maladie

➡ **1 an** *(contre 3 ans)*

Exonérante

Affection couvre une maladie grave évoluant depuis plus de 6 mois et nécessitant un traitement coûteux : les soins sont pris en charge au maximum remboursable par la Sécurité sociale

➡ **3 ans** *(inchangé)*

La reprise d'activité nécessaire pour rouvrir un nouveau délai d'indemnisation reste fixée à 1 an pour ces deux situations.

*Le décret n°2026-866 prévoit aussi la possibilité de **pénaliser financièrement** un assuré qui abuse de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée une « prescription d'arrêt de travail » sans lien avec son état de santé.*

Arrêts de travail des agents relevant du régime général de sécurité sociale

Entrée en vigueur

Les nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent :

- Aux arrêts de travail prescrits **à partir du 15 octobre 2026**
- Aux arrêts de travail en cours qui **atteignent une durée de 6 mois à compter du 15 octobre 2026**
- Les assurés déjà en arrêt depuis **plus de 6 mois au 15 octobre 2026 restent soumis aux anciennes règles** et peuvent être indemnisés pendant 3 ans maximum.

Arrêts de travail des agents relevant du régime général de sécurité sociale

Publié au JORF du 1er octobre 2026, le décret n°2026-909 baisse le plafond de rémunération servant de base au calcul des indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (IJSS AT-MP).

	Jusqu'au 31 octobre 2026	Arrêts liés à un AT-MP survenu à partir du 1er novembre 2026
Limite maximale du plafond annuel de la sécurité sociale	0,834 %	**0,226 %**
Salaire journalier maximal de référence en 2026	400,82 €	**108,62 €**
IJSS AT-MP maximales pendant les 28 premiers jours en 2026	240,49 €	**65,17 €**
IJSS AT-MP maximales à compter du 29ème en 2026	320,66 €	**86,90 €**

Impacts sur les agents relevant du régime général :

- En cas de maintien de rémunération : la part du complément de traitement à la charge de l'employeur va augmenter
- En l'absence de maintien de rémunération : la perte financière est directement supportée par l'agent

Entrée en vigueur :
1er novembre 2026

Évolution de la procédure en cas d'arrêt de travail

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 fait évoluer la **procédure** relative aux congés de maladie pour les **fonctionnaires et les agents contractuels.**

Le décret **transpose** aux agents publics un certain nombre de **mesures applicables aux salariés** en arrêt pour raisons médicales depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Aucune modification de la procédure n'a été apportée au statut des fonctionnaires IRCANTEC (décret n°91-298 du 20 mars 1991).

Entrée en vigueur :

Principe : **1er septembre 2026**
Dérogations : **1er août 2026** pour les mesures de télécontrôle
Dérogations : **1er janvier 2028** pour la visite de reprise

Évolution de la procédure en cas d'arrêt de travail

Certificat d'arrêt de travail sécurisé

Pour l'octroi ou le renouvellement du CMO, CLM, CGM, CLD et CITIS :

Les avis d'arrêts de travail devront être établis au moyen d'un **formulaire Cerfa sécurisé**. L'avis peut être dématérialisé.

Durée des prescriptions et prolongations

Durée de la prescription d'arrêt de travail plafonnée à 31 jours pour une prescription initiale, puis **62 jours** pour une prolongation.

Dérogations possibles pour le prescripteur, au vu de la situation médicale de l'agent.

En cas de prolongation de l'avis initial d'arrêt de travail, **le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement** lorsque l'arrêt aura été **prolongé par le prescripteur de l'arrêt initial** *(sauf dans les cas prévus par les articles L.162-4-4 et R.162-1-9-1 du Code de la sécurité sociale)*.

Évolution de la procédure en cas d'arrêt de travail

Renouvellement CLM et CLD

Nouveauté

Suppression de la saisine du conseil médical en formation restreinte
en cas de **renouvellement d'un CLM et d'un CLD** après épuisement de la période rémunérée à plein traitement

Inchangé

Maintien de l'avis préalable du conseil médical en formation restreinte
pour l'octroi de la première période de CLM ou du CLD ainsi que pour la réintégration à l'expiration des droits

Évolution de la procédure en cas d'arrêt de travail

Contrôle administratif

Jusqu'à présent

Possibilité de contrôler la présence du fonctionnaire à son domicile pendant son arrêt de travail (Rép min., n°21527 JOAN du 6 octobre 2003) **mais** aucune mesure de rétorsion n'était possible en cas d'absence de l'intéressé (CE, 11 décembre 1991, n°81687 82858).

Nouveauté

Possibilité de faire **contrôler la présence au domicile du fonctionnaire** placé en **CMO, CLM, CLD ou CITIS** par toute personne dûment habilitée à cet effet (*dans le cas où le médecin prescripteur a indiqué sur l'arrêt de travail que les sorties n'étaient pas autorisées ou présence au domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h*).

L'absence injustifiée de l'agent ou son refus du contrôle entraîne :

- l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt
- la prise en compte du temps non rémunéré dans la période de congé en cours

Évolution de la procédure en cas d'arrêt de travail

Durée du CLM et CLD

Octroi ou renouvellement du CLM ou du CLD **dans la limite de 6 mois**, sur présentation d'un avis médical *(contre une durée entre 3 et 6 mois jusqu'à présent)*.

Contestation de l'avis du conseil médical en formation restreinte

Lorsque le conseil médical en formation restreinte s'est prononcé sur une contestation d'un avis d'un médecin agréé et que l'avis rendu par le conseil médical en formation restreinte est concordant avec les conclusions du médecin agréé, **le conseil médical supérieur ne peut plus être saisi.**

Télécontrôle

L'examen médical du fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou d'un CITIS, pourra être effectué **à distance**, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Évolution de la procédure en cas d'arrêt de travail

Interdiction de tout travail rémunéré

Interdiction d'exercer toute activité rémunérée pour les fonctionnaires placés en **CMO et CITIS** *(jusqu'à présent uniquement précisé pour un fonctionnaire placé en CLM et CLD)*

➢ *Incidence sur le cumul d'activité*

Droit à la formation

Après avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou d'un CITIS, peut demander à **réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétences** afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.
L'autorité territoriale se prononce sur cette demande dans un délai de **30 jours.**

Visite de reprise

Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé **dépassant 30 jours**, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, pourra **solliciter 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.
Le fonctionnaire sera assisté durant cette phase par une personne de son choix.

Évolution de la procédure de temps partiel thérapeutique

Rappel

Le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à un agent, sur prescription médicale et après autorisation de son employeur, de reprendre ou de poursuivre son activité à temps partiel pour raison de santé.

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 fait évoluer la procédure afférente au temps partiel thérapeutique **pour les fonctionnaires et les agents contractuels.**

Seule la procédure est modifiée. *Les conditions médicales d'accès au TPT, les quotités de travail, les règles de rémunération et de rechargement, ainsi que la durée maximale totale d'un an restent inchangées.*

Aucune modification concernant le TPT n'a été apportée au statut des fonctionnaires IRCANTEC (décret n°91-298 du 20 mars 1991).

Entrée en vigueur : le 1er août 2026 (y compris en cas de renouvellement)

Évolution de la procédure de temps partiel thérapeutique

Décision de l'autorité territoriale

Délai de prise de décision par l'autorité territoriale

Jusqu'alors, l'autorisation était accordée dès réception de la demande par l'autorité territoriale.

Désormais :

- **30 jours maximum** à compter de la date de réception de la demande après un CMO ou sans arrêt de travail
- **Au plus tard au jour de la reprise** à l'issue d'un CLM, CLD, CGM, CITIS ou DORS.

Durée de l'autorisation

Jusqu'alors, l'autorisation était accordée et, le cas échéant, renouvelée par période d'1 à 3 mois dans la limite d'une année.

Désormais :

- Le TPT pourra être prescrit pour une durée pouvant aller **jusqu'à 1 an**, sans périodicité minimale et maximale obligatoire.

Contrôle par un médecin agréé

Désormais :

- L'avis du **médecin agréé n'est plus obligatoire** pour les prolongations de TPT **au-delà de 3 mois**
- Possibilité pour l'employeur de solliciter **à tout moment** l'examen de l'agent par un médecin agréé
- L'absence, sans justification de l'agent, à cet examen vaut **désistement de sa demande de travail à TPT.**

Évolution de la procédure de temps partiel thérapeutique

Refus ou interruption du TPT

Refus pour un motif médical

- Refus possible pour un **motif médical**
- Ce refus ne peut intervenir qu'**après avis du médecin agréé**

Refus dans l'intérêt du service

- **Refus possible** compte tenu des « *nécessités de la continuité et du fonctionnement du service* »
- La décision doit être précédée d'un **entretien** avec l'agent qui peut être assisté de la personne de son choix

Contestation de l'avis du médecin agréé

- Contestation possible de l'avis du médecin agréé devant le **conseil médical en formation restreinte** par l'agent ou l'autorité territoriale
- Les droits de l'agent à TPT sont maintenus jusqu'à l'avis de l'instance



*La décision de refus ou d'interruption doit être **motivée**.*

Retraite

Bonifications de retraite liées aux enfants

Pris pour l'application de l'article 104 de la LFSS pour 2026, **2 décrets** du 29 juillet 2026 (n°2026-699 et 2026-700) prévoient diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents.

Réduction de la durée de référence pour le revenu moyen

25 ans	24 ans	23 ans
Sans enfant	Parent d'un enfant	Parent de deux enfants

Pour les agents du régime général

CNRACL Nouvelle bonification

Accouchement après le 1er janvier 2004 et postérieurement à l'entrée dans la fonction publique de la fonctionnaire

Bonification d'un trimestre par enfant

Pour les femmes CNRACL

CNRACL – départ anticipé pour carrières longues

Prise en compte dans la durée d'assurance cotisée des droits familiaux

(bonification pour les enfants nés avant le 01/01/2004 ou au titre majoration/bonification pour les enfants nés à compter du 01/01/2004 ou majoration accordée par le régime général)

Dans la limite de 2 trimestres par assuré

Pour tous les agents fonctionnaires CNRACL

Entrée en vigueur : pension prenant effet à compter du 1er septembre 2026

Réforme de la Haute fonction publique

Réforme de la Haute Fonction Publique

Rappel

***5 décrets** du 10 juin 2026 sont venus transposer à la Fonction Publique Territoriale la réforme de la Haute fonction publique entrée en vigueur au sein de l'État le 1er janvier 2023 et au sein de l'hospitalière le 1er janvier 2026.*

5 décrets du 10 juin 2026

I er — Décret n°2026-483 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

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

III — Décret n°2026-485 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

IV — Décret n°2026-486 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

V — Décret n°2026-487 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

Ils ont été complétés par :

I er — Décret n°2026-676 du 27 juillet 2026 précisant l'échelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux

II — **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

Entrée en vigueur : le 1er juillet 2026

Une analyse détaillée de la réforme a été élaborée dans le cadre de l'expertise RH mutualisée entre les CDG de la Nouvelle-Aquitaine

Contrôle des antécédents judiciaires

Extension du champ d'application de l'attestation d'honorabilité

Rappel

*Depuis le 1er octobre 2025, le contrôle des antécédents judiciaires des agents intervenant au sein des **structures d'accueil du jeune enfant** (crèches, micro-crèches…) est opéré par le biais de la fourniture d'une attestation d'honorabilité.*

Un **décret du 28 avril 2026** est venu **étendre le dispositif aux professionnels et bénévoles intervenant auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap**.

Pour la **Région Nouvelle-Aquitaine**, le déploiement du dispositif est défini sur la base du calendrier suivant :

Public concerné	Entrée en vigueur
Enfants en situation de handicap	**Depuis le 1er septembre 2026**
Adultes en situation de handicap	A compter du **1er trimestre 2027**
Personnes âgées	A compter du 1er janvier 2028



*S'agissant des agents intervenant sur les secteurs scolaire et périscolaire, les employeurs publics doivent procéder directement au contrôle des antécédents judiciaires des agents (au **moment du recrutement et à échéance régulière pour les agents en poste**):*

- ***Consultation obligatoire du bulletin n°2 du casier judiciaire** – condition d'accès à la qualité d'agent public*
- ***Consultation fortement conseillée du FIJAIS** par le biais du Préfet*

Formation

Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

L'arrêté du 15 juillet 2026 est venu modifier l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux **formations** des **sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV)**.

Nouvelles formations après recrutement pour les personnels de santé

Pour les SPP :

Formation d'intégration (FI) de l'infirmier
FI du cadre de santé
FI du médecin ou du pharmacien

Pour les SPV :

Formation initiale (FI) de l'infirmier
FI du médecin ou du pharmacien
FI du vétérinaire
FI du psychothérapeute ou du psychologue

Nouvelles formations pour les SPP après affectation sur un poste à responsabilité et selon l'emploi

Formation de professionnalisation du professionnel de santé encadrant

Formation de professionnalisation du cycle supérieur de directeur départemental et directeur départemental adjoint des SDIS

Formation interministérielle des directeurs de secours médicaux

Médecins de sapeurs-pompiers professionnels qui souhaitent exercer les fonctions de directeur des secours médicaux

Entrée en vigueur : le 23 juillet 2026

Formation aux armes des policiers municipaux

L'arrêté du 27 mai 2026 modifie l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux **formations à l'armement des agents de police municipale.**

Équivalence entre :

- la formation de moniteur au maniement des armes
- la formation préalable à la délivrance du port d'arme

Accès des **gardes champêtres** à la formation de moniteur au maniement des armes

Entrée en vigueur : le 8 juin 2026

Brigade cynophile : dispenses de formation

Rappel

Le maire peut décider la création d'une brigade cynophile de police municipale.
*Les policiers concernés doivent suivre au **préalable une formation spécifique**.*

L'arrêté du 18 août 2026 fixe les conditions de dispense de formation préalable.

Détenteurs d'une attestation de réussite à une formation cynophile délivrée **avant le 1er janvier 2028**

→ **Dispense de formation**

Non détenteurs de l'attestation

→ Évaluation individuelle du besoin de formation réalisée par le CNFPT

→ **Dispense de formation**

→ **Suivi de tout ou partie de la formation requise**

Entrée en vigueur : le 21 août 2026

Entretien annuel de formation

Bien plus qu'un CDG

Entretien annuel de formation

Pour rappel, le décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 relatif notamment à la partie réglementaire du livre IV du Code général de la fonction publique (CGFP) a instauré une nouvelle obligation pour les employeurs publics : la tenue d'un entretien annuel de formation.

Depuis le 1er août 2026, tout agent public bénéficie, chaque année, d'un **entretien de formation avec son supérieur hiérarchique direct**, visant à déterminer ses besoins de formation au regard des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel *(articles R.421-4 à R.421-7 du CGFP)*.

Objet de l'entretien

Rappeler les **suites données aux demandes antérieures de formation** de l'agent

Discuter des **actions de formation nécessaires pour la nouvelle période** en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles

Permettre à l'agent de présenter **ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation**

Entretien annuel de formation

Implications

Organisation de l'entretien

L'entretien de formation doit être **distinct** de l'entretien professionnel **mais peut lui être associé**

L'entretien peut être organisé lors du rendez-vous de l'entretien professionnel

Il convient de bien distinguer les deux séquences

Compte-rendu de l'entretien

Un compte rendu de l'entretien de formation doit être établi par le supérieur hiérarchique direct

Le **compte rendu de l'entretien de formation doit être distinct du compte rendu de l'entretien professionnel**

2 comptes-rendus doivent être rédigés

- Inscription dans le compte rendu des objectifs de formation proposés à l'agent
- Communication du compte rendu à l'agent qui peut y ajouter ses observations
- Compte rendu versé au dosser de l'agent

L'agent doit être informé par son supérieur hiérarchique direct des suites données à son entretien et les refus opposés aux demandes de formation présentées au moment de l'entretien ***doivent être motivés.***

Congés annuels

Report et indemnisation des congés annuels

Rappel

Décret n°2025-564 du 21 juin 2025

Il est venu modifier le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 afin de préciser les conditions de report des congés annuels non utilisés et de fixer un nouveau régime d'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail.

⇨ *Insertion des articles 5-1 (règles de report) et 5-2 (indemnisation) dans le décret du 26 novembre 1985*

Décision du Conseil d'Etat du 16 juin 2026 (n° 506127)

Le Conseil d'Etat procède à l'annulation conditionnelle de ces dispositions, jugées contraires au droit de l'Union européenne, en tant qu'elles :

- ne subordonnent pas l'extinction du droit aux congés annuels non utilisés ou du droit à leur indemnisation en cas de fin de la relation de travail à **l'information de l'agent par son employeur sur ses droits à report;**
- ne prévoient pas de **droit au report des congés annuels non utilisés par un agent en raison de l'intérêt du service.**

⇨*Le Conseil d'Etat avait enjoint au gouvernement de modifier les dispositions des articles 5-1 et 5-2 du décret du 26 novembre 1985 dans un délai de six mois afin de les mettre en conformité avec la règlementation de l'Union européenne.*



Le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 vient tirer les **conséquences de la décision du Conseil d'Etat**

Report et indemnisation des congés annuels

Congés non utilisés en raison des nécessités de service

MODALITES DE REPORT DES CONGÉS

Article 5-1 du décret du 26 novembre 1985

→ *Ajout de **l'intérêt du service dans la liste les motifs de report de congés annuels non pris** (en plus des congés pour raison de santé et des congés liés aux responsabilités parentales et familiales)*

→ *Report de l'intégralité **des congés annuels** non pris pour ce motif*

MODALITES D'INDEMNISATION DES CONGÉS

Article 5-2 du décret du 26 novembre 1985

→ *Par renvoi à l'article 5, les congés que l'agent a été empêché d'utiliser quel qu'en soit le motif **doivent être indemnisés en cas de fin de relation de travail***

→ *Indemnisation des congés non pris dans la limite des quatre premières semaines **de congé annuel par période de référence***

Report et indemnisation des congés annuels

Modification du point de départ de la période de report pour les jours de congés non utilisés l'année au cours de laquelle intervient le congé de maladie ou lié aux responsabilités familiales et parentales

Rappel

Evolution issue du décret du 21 juin 2025

*Congés annuels acquis **pendant** le congé : début de la période de report de **15 mois** fixée **au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû***

*Congés annuels acquis **avant** le congé : début de la période de report de **15 mois** fixée **à la date de reprise des fonctions***

Distinction des deux périodes d'acquisition des congés pour mettre en œuvre la règle pertinente de report

Evolution issue du décret du 11 août 2026

L'ensemble des congés acquis au titre de **l'année de placement en congé** et **non utilisés** font l'objet d'un report sur une période de 15 mois débutant, **sans distinction**, **à la date à laquelle l'employeur procède à l'information** de l'agent sur ses droits à congés annuels reportés.

Report et indemnisation des congés annuels

Information obligatoire de l'agent sur son droit au report

Contenu de l'information

En cas de reprise des fonctions

- **Nombre de jours** de congés **reportés**
- **Date jusqu'à laquelle les congés peuvent être pris**

En cas d'indemnisation

- **Nombre de jours** de congés non utilisés ou reportés

Formalisme

Article 5-1 point II concernant le report : information « *par tout moyen conférant une date certaine* »

Préconisation

Courrier remis en mains propres contre signature ou adressé en LRAR

Moment de l'information

Congés non pris en raison d'un congé pour raison de santé où lié aux responsabilités parentales et familiales	→ Dans le **mois suivant la reprise** des fonctions
Congés non pris en raison de l'intérêt du service	→ **Avant le 31 janvier de l'année N+1**

Report et indemnisation des congés annuels

Information de l'agent sur son droit au report

Point de départ de la période de report

Principe

Reprise des fonctions

Date à laquelle l'employeur satisfait à son obligation d'information à l'égard de l'agent

Intervenant dans le mois suivant la reprise des fonctions

Cas particulier

Hypothèse où **l'agent bénéficie au 31/12, depuis au moins un an, d'un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales et familiales**

Période de report débute « *au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé est dû* »

1er janvier année N+1

Si la période de report n'a pas expiré à la date de reprise des fonctions :

→ **Suspension de la période de report** jusqu'à la date où l'agent est dument informé de son droit à report

Report et indemnisation des congés annuels

Exemple 1

Un agent a été placé en CMO du 1er mars 2026 au 28 février 2027. Il reprend le travail le 1er mars 2027.
Droit à congé annuel : 25 jours • et 3 jours utilisés avant son placement en CMO.



Droit au report

Au 31 décembre 2026

Reliquat : 22 jours de CA

Report limité aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congés annuels

Report de 17 jours de congés non utilisés

(20 jours reportables moins les 3 utilisés)

↪ *Pas de distinction des périodes d'acquisition des congés*

Période de report

15 mois à compter de la **date d'information** de l'agent de son droit au report *(durant le mois de mars)*

Exemple : Information donnée le 18 mars 2027
Fin de la période de report : le 18 juin 2028

↪ *En plus des congés annuels de l'année en cours (2027)*

Report et indemnisation des congés annuels

Exemple 2

Un agent a été placé en CLM du 1er juillet 2025 au 31 mai 2027. Il reprend le travail le 1er juin 2027.
Droit à congé annuel : 25 jours • et 5 jours utilisés avant son placement en congé.



Droit au report

En plus des congés annuels de 2027

- Au 31 décembre 2025

Reliquat : 20 jours de CA

Report limité aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congés annuels

Report de 15 jours de congés de 2025 non utilisés

- Au 31 décembre 2026

Reliquat : 25 jours de CA

Report limité aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congés annuels

Report de 20 jours de congés de 2025 non utilisés

Période de report

- CA reportés de l'année 2025

15 mois à compter de la **date d'information** de l'agent de son droit au report *(durant le mois de juin)*

Exemple : Information donnée le 10 juin 2027
Fin de la période de report : le 10 septembre 2028

- CA reportés de l'année 2026 *(année complète de maladie)*

15 mois à compter du **1er janvier de l'année suivant celle d'acquisition des congés**

Période de report court jusqu'au 31 mars 2028
Suspension de la période de report du 1er juin au 10 juin 2027 → allongement de 10 jours **donc jusqu'au 10 avril 2028**

Autorisations spéciales d’absences (ASA)

Harmonisation des ASA et des aménagements horaires liés à la parentalité et certains évènements familiaux

Rappel *Une autorisation spéciale d'absence (ASA) permet à un agent de s'absenter pour un motif personnel ou professionnel sans réduction de ses congés annuels.*

Attendu depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le décret n°2026-604 du 6 juillet 2026 fixe, pour l'ensemble des agents publics :

- Le **régime des ASA** (de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service) liées à la parentalité et à certains évènements familiaux ;
- Le **régime des aménagements horaires** permettant aux agents publics, sous réserve des nécessités de service, de s'absenter sur une courte durée et de reporter les heures de travail non réalisées.

Une circulaire venant préciser certains points du décret a été annoncée par le gouvernement.

Entrée en vigueur : le 1er janvier 2027

A **compter du 1er janvier 2027**, les ASA liées à la parentalité et pour évènement familial pouvant être octroyées aux agents territoriaux **sont régies par les seules dispositions du décret.**

L'entrée en vigueur du décret **rend caduques les délibérations des collectivités** portant sur les ASA.

Harmonisation des ASA et des aménagements horaires liés à la parentalité et certains évènements familiaux

ASA de droit → *L'agent bénéficie de ce type d'ASA dans les conditions prévues par le décret, sous réserve de fournir un **justificatif***

Annonce d'un handicap, cancer ou pathologie chronique chez un enfant	Grossesse/Examens prénataux et postnataux	Grossesse de la conjointe	PMA	PMA de la conjointe
5 jours	**Durée des examens**	**3 examens**	**Chaque acte médical nécessaire**	**3 actes médicaux**

Adoption	Décès d'un enfant	Décès du conjoint	Décès d'un parent, frère, sœur, beau-père et belle-mère	Mariage ou PACS de l'agent
5 ASA pour se rendre aux entretiens obligatoires	**12 jours, ou 14 + 8 jours** si l'enfant avait moins de 25 ans ou était lui-même parent	**5 jours**	**3 jours**	**5 jours**

Harmonisation des ASA et des aménagements horaires liés à la parentalité et certains évènements familiaux

ASA sous réserve des nécessités du service

↳ *Accordé sous réserve de la **nécessité du service** et la fourniture d'un **justificatif**. Un refus doit être motivé.*

A compter du 1er jour du 3e mois de grossesse → **Une heure** par jour **sans avis préalable du médecin du travail**

Pour soigner ou assurer la garde d'un enfant de moins de 16 ans
Pas de limite d'âge pour l'enfant handicapé →

- **6 jours par an** pour les agents à temps plein et à temps complet
- **Proratisation au regard de la quotité de temps de travail** en cas de travail à temps partiel ou à temps non complet

Durée doublée lorsque l'agent **assume seul** la charge de son ou ses enfants

Harmonisation des ASA et des aménagements horaires liés à la parentalité et certains évènements familiaux

Aménagements horaires → ***Report d'heures*** *de travail accordées sous réserve des nécessités du service*
Impliquent une ***récupération***
Sauf allaitement

Liste non limitative

- Actes médicaux nécessaires à la **PMA** pour **l'agent ou son conjoint**
- Assister aux séances de **préparation à la naissance ou à la parentalité** pour **l'agent ou son conjoint**
- **Allaitement** : dans la limite d'1 heure par jour fractionnable
- **Rentrée scolaire** de son enfant à l'école maternelle ou primaire
- Assister aux **réunions ou élections** lorsqu'on est **élu ou représentant ou délégué** des **parents d'élèves**

Harmonisation des ASA et des aménagements horaires liés à la parentalité et certains évènements familiaux

Régime des ASA

Procédure d'octroi

- Demande écrite
- Transmission, en temps utile, des pièces justificatives
- Refus motivé

Temps de travail

- Assimilation à une période d'activité (congé annuel et avancement)
- Prise en compte pour les droits à pension
- Pas de droit aux ARTT

Conditions d'utilisation

- Accordée par journée ou ½ journée
- Prise lors de l'évènement le justifiant
- Les ASA pour décès et pour mariage/PACS doivent débutés dans un délai d'un mois à compter de la date de l'événement les justifiant

Création d'une ASA pour les lieutenants de louveterie

*Un **lieutenant de louveterie** est un collaborateur bénévole de l'Etat, dépositaire d'une mission de service public de police liée à la régulation de la faune sauvage. Il est nommé par le Préfet qui le consulte, en tant que de besoin, sur les problèmes posés par la gestion de la faune sauvage.*

L'article 39 de la loi n°2026-796 du 18 août 2026 d'urgence pour la protection et la souveraineté agricoles **crée une autorisation d'absence** pour les agents exerçant les fonctions de lieutenant de louveterie pour les missions ordonnées par l'autorité administrative.

ASA accordée sous réserve des nécessités du service

Refus doit être motivé

Possibilité pour l'agent et l'employeur de conclure une convention pour définir les modalités de cette ASA

Entrée en vigueur : le 20 août 2026

ASA pour les agents titulaires d'un mandat électif local

Rappel

*La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un **statut de l'élu local** a notamment créé 2 nouvelles autorisations d'absences dont peuvent bénéficier les élus locaux :*

- *ASA pour participer aux commémorations, fêtes et journées nationales*
- *ASA en cas de mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire*

Publiés au JORF du 19 août 2026, les décrets n°2026-800 et 2026-801 portent application de ces mesures.

Liste des commémorations

17 journées
sont listées à l'article D.2123-1-1 du CGCT

Elles s'ajoutent aux trois légales : 8 mai, 14 juillet et 11 novembre.

Obligation pour l'employeur de laisser à l'agent le temps nécessaire pour se rendre et participer à ces évènements

Mesures de sûreté

Mesures prises en cas **de danger grave ou imminent**

*Information **sans délai** de l'employeur, par tout moyen, de la nature, de l'objet et de la durée de l'absence envisagée*

*Confirmation par écrit dans les **48 heures***

Entrée en vigueur : le 20 août 2026

Circonstances exceptionnelles

Plan canicule dans la fonction publique

En complément de son recueil des mesures de prévention à mettre en place annexé à la circulaire MAPFPS du 30 juin 2025, la DGAFP a mis en ligne le 6 juillet 2026, un « ***tour d'horizon des outils RH*** » pouvant être activés pendant les périodes de canicule afin de garantir la continuité du service public et d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents

1

Télétravail

Autoriser le télétravail jusqu'à **5 jours par semaine**

2

Organisation du travail

Prendre **toute mesure de prévention appropriée** :

- adaptation des horaires
- déplacement dans un lieu frais
- exercice des fonctions dans un tiers-lieu
- réorganisation de l'activité
- limitation de certaines tâches exposant les agents à la chaleur

3

ASA « *en dernier recours* »

L'octroi d'ASA nécessite de **circonscrire précisément** :

- les bénéficiaires
- les modalités de justification
- la durée

*En cas de fermeture du mode de garde, possibilité d'obtenir une **ASA pour garde d'enfant***

De manière générale, il est préconisé aux collectivités d'engager une réflexion sur les aménagements devant être mis en place dans l'organisation du travail de leurs agents afin de faire face, à l'avenir, aux périodes de canicules.

Portail de la fonction publique

Incendies exceptionnels

Suite aux incendies exceptionnels intervenus pendant l'été 2026, la **DGAFP a mis en ligne le 28 juillet 2026 une foire aux questions** destinée à répondre aux questions fréquemment posées par les employeurs et agents publics.

Cadre général

Il incombe à l'employeur public :

- de procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer
- de déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes
- d'associer les représentants du personnel à cette démarche
- de solliciter, lorsque cela est possible, le service de médecine de prévention
- de respecter et faire respecter les recommandations diffusées par les autorités locales, notamment eu égard au caractère très évolutif de la situation
- de définir des modalités d'alerte pour les agents publics isolés

Mesures de prévention

- Limitation des **déplacements**
- Recours au **télétravail** jusqu'à 5 jours par semaine
- **Port du masque** pour les agents qui travaillent en extérieur
- Octroi d'**autorisations spéciales d'absence** pour les agents :
  - dont le domicile est situé dans une zone touchée par les incendies
  - dont le lieu de travail est situé dans une de ces zones, dès lors que les activités ne sont pas télétravaillables
  - dont le trajet domicile-travail est rendu impossible par les conditions de circulation, dès lors que les activités ne sont pas télétravaillables
- Exercice du **droit de retrait**

Portail de la fonction publique

Rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle

Rappel

La rupture conventionnelle *consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions*.

- Dispositif instauré par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 **de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public recrutés en CDI** et à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025

- Dispositif **pérennisé pour les fonctionnaires** par la loi de finances pour 2026 du 19 février 2026

Le recours à la rupture conventionnelle est désormais prévu aux articles L. 552-1 à L. 552-5 du CGFP

Un texte règlementaire portant, de manière générale, sur les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les agents publics, avait été annoncé par le gouvernement au moment de l'adoption de la loi de finances en février 2026.

Textes règlementaires du 6 août 2026

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

Décret n° 2026-746 modifiant le décret du 31 décembre 2019 relatif à **l'ISRC** dans la fonction publique

Arrêté fixant les **modèles de convention de rupture conventionnelle** prévus par le décret du 31 décembre 2019

+

Circulaire du 7 août 2026 relative au **dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique**

Rupture conventionnelle

Uniformisation des conditions de remboursement de l'ISRC

❖ **Régime antérieur - pour tous les agents territoriaux (fonctionnaires + contractuels en CDI) :**

Remboursement de l'ISRC en cas de **recrutement dans les 6 ans** pour occuper un emploi **en tant qu'agent public au sein de la collectivité territoriale avec laquelle la rupture conventionnelle a été conclue** *(ou tout établissement public rattaché ou auquel appartient la collectivité)*.

❖ **Régime applicable à compter du 21 février 2026 (issu de la loi de finances de 2026)**

➢ Pour les fonctionnaires :

Remboursement de l'ISRC en cas de recrutement **en tant qu'agent territorial** dans les **6 ans** suivant la rupture conventionnelle.

➢ Pour les agents contractuels en CDI :

Remboursement de l'ISRC en cas de recrutement **en tant qu'agent public au sein de la collectivité territoriale avec laquelle la rupture conventionnelle a été conclue** *(ou tout établissement public rattaché ou auquel appartient la collectivité)*.

❖ **Régime applicable depuis le 8 août 2026 (décret n°2026-745 du 6 août 2026)**

Remboursement de l'ISRC en cas de recrutement **en tant qu'agent territorial** dans les **6 ans** suivant la rupture conventionnelle.



*Production obligatoire par les agents lors de tout recrutement d'une **attestation sur l'honneur** indiquant qu'ils n'ont pas bénéficié de la part d'un employeur territorial d'une ISRC sur les 6 dernières années (article 8 du décret n°2019-1593 modifié et article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988).*

Rupture conventionnelle

Révision du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

Régime plus strict

Rappel

Les modalités de calcul de l'ISRC sont fixées par la règlementation. Les textes prévoient un montant plancher et un montant plafond déterminés sur la base de l'ancienneté de l'agent et de la rémunération perçue sur l'année civile précédant celle durant laquelle intervient la rupture conventionnelle.

Le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 **a revu à la baisse les montants plancher et plafond de l'ISRC à compter du 8 août 2026**

Montant plancher de l'ISRC	
Ancienneté de services	**Seuil plancher**
Jusqu'à 10 ans	**1/6ème** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté *(contre ¼ initialement)*
10 ans à 15 ans	**1/5ème** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté *(contre 2/5ème initialement)*
15 ans à 20 ans	**1/4** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté *(contre 1/2 initialement)*
20 ans et à 24 ans	**1/3** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté *(contre 3/5ème initialement)*

Montant plafond de l'ISRC
1/24ème de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans *(contre 1/12ème initialement)*

Rupture conventionnelle

Exemple

Un agent a 13 années de services effectifs au sein de la fonction publique. La rémunération annuelle brute perçue lors de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle s'élève à **32 400 euros.**

Montants plancher et plafond Régime antérieur

Montant minimum

9 990 €

Montant maximum

35 100 €



Montants plancher et plafond Nouveau régime

Montant minimum

6 120 €

Montant maximum

17 550 €

Rupture conventionnelle

Modification des modèles de convention de rupture conventionnelle

Pour rappel, la convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020.

NOUVEAUTE

L'arrêté du 6 août 2026 **modifie les modèles de convention** de rupture conventionnelle applicables aux fonctionnaires (annexe 1) et aux agents contractuels (annexe 2).

Retrait de la **notion de représentativité** s'agissant des organisations syndicales **pouvant assister** l'agent en cours de la procédure

- **Indication du montant de la rémunération** brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle
- **Durée de cotisation retraite** de l'agent à la signature de la convention
- **Voies et délais de recours**

Rupture conventionnelle et ARE

Rappel

*La rupture conventionnelle est assimilée à une perte involontaire d'emploi et ouvre droit, si l'agent remplit les conditions, au versement des **allocations de retour à l'emploi** (ARE) (article 72 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).*

Un arrêté du 19 juin 2026 est venu entériner la **réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage pour les agents publics ayant conclu une rupture conventionnelle.**

Pour toute fin de relation de travail au titre de la rupture conventionnelle intervenant **à compter du 1er septembre 2026**, la **durée d'indemnisation** au titre de l'assurance chômage est fixée comme suit :

- Allocataires âgés de moins de 55 ans : indemnisation **durant 15 mois**

  > contre 18 mois initialement

  Régime plus strict

- Allocataires âgés de 55 ans et plus : indemnisation **durant 20,5 mois**

  > contre 27 mois pour les allocataires de 57 ans et plus
  > contre 22,5 mois pour ceux âgés de 55 et 56 ans.

Arrêté du 19 juin 2026
Article L. 5424-1 du code du travail

Loi de programmation militaire 2024 à 2030

Nacoopé

Bien plus qu'un CDG

Création du volontariat d’appelé du service national

La loi n°2026-791 du 16 août 2026 a créé le **volontariat d’appelé du service national**. L’article 40 de la loi adapte en conséquence les dispositions du Code Général de la Fonction Publique.

Prise en compte du volontariat pour

- le recul de l'âge maximal d'admission aux emplois publics
- le calcul de l'ancienneté pour l'accès aux concours internes
- la présentation des acquis de l'expérience de certains concours
- la suspension du décompte de la durée d'inscription sur les listes d'aptitude de la FPT
- la nomination, sur demande, d'élève du CNFPT
- le calcul de l'ancienneté de service en matière d'avancement

Création d’un congé non rémunéré

- le fonctionnaire en activité bénéficie d’un congé non rémunéré (article L.644-6 du CGFP)
- pendant la durée du volontariat, l’agent relève des dispositions applicables aux militaires
- la durée du congé est assimilée à une période de service effectif
- la durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel

Entrée en vigueur : le 19 août 2026

Refonte de la réserve sanitaire

L'article 41 de la loi du 16 août 2026 a refondu la réserve sanitaire. En conséquence, la loi vient organiser les conditions dans lesquelles les agents publics volontaires interviennent dans la réserve.

Conditions d'intervention dans la réserve

- Conclusion d'un contrat d'engagement à servir **sans accord préalable** de l'employeur
- Signature d'une **convention entre l'État et l'employeur**
- Placement en **congé** de l'agent accomplissant des périodes de volontariat sur son temps de travail
- **Information et accord** préalable de l'employeur pour les absences sur temps de travail
- Refus possible de l'employeur seulement pour **nécessités de service public**
- **Indemnisation de l'employeur par l'État**
- **Interdiction de licencier, de déclasser ou de prononcer une sanction disciplinaire** envers le réserviste sanitaire en raison de ses absences
- Comptabilisation des périodes dans la réserve comme **périodes de travail effectif** (ancienneté, avancement, congés....)
- **Prise en compte des périodes de formation de la réserve sanitaire** au titre de l'obligation de développement professionnel continu des professionnels de santé
- **Protection fonctionnelle** applicable durant les périodes de mobilisation et de formation de l'agent réserviste
- Conservation du bénéfice des **prestations d'assurance maladie**, maternité, invalidité et décès

Entrée en vigueur : le 19 août 2026

Conditions d'accès des militaires à la fonction publique

L'article 48 de la loi du 16 août 2026 a modifié le dispositif de reconversion des militaires dans la fonction publique dit des « emplois réservés ».

Dénomination

Les « *emplois réservés* » sont renommés « *emplois de reconnaissance nationale* »

Emplois accessibles

Les bénéficiaires peuvent désormais postuler à tout emploi vacant correspondant à leurs compétences et à leurs aptitudes dans les trois versants de la fonction publique

Bénéficiaires

La notion de bénéficiaire « *inscrit sur une liste d'aptitude* » est remplacée par celle de « *candidat retenu sur un poste* »

Entrée en vigueur : le 19 août 2026

ASA des sapeurs-pompiers volontaires

L'article 37 de la loi du 16 août 2026 crée un nouveau dispositif d'autorisation d'absence au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires qui sont par ailleurs agents publics.

Principe

Droit à une ASA sans délai de préavis

Conditions

Lorsque l'agent est mobilisé par le SDIS ou une association agréée en matière de protection civile pour la réalisation d'une intervention lors d'une crise majeure ou en réponse à une sollicitation des autorités militaires pour des actions de défense civile

Limites

Un décret définira les catégories d'emplois publics pour lesquelles un préavis de sept jours est requis.

Entrée en vigueur : le 19 août 2026

Logement des agents publics

Extension de la clause de fonction aux employeurs territoriaux

La loi n°2026-553 du 29 juin 2026 vise à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics. Il réforme notamment le dispositif de la « *clause de fonction* ».

Définition *- La « **clause de fonction** » permet de conditionner l'occupation des logements sociaux réservés par les employeurs publics à l'exercice d'un emploi, afin d'assurer une rotation au sein du parc locatif social au bénéfice des agents des services publics lorsque cesse d'être exercée la fonction qui justifiait le bénéfice du logement.*

- Extension de la clause de fonction à la fonction publique territoriale
- La clause de fonction devra être mentionnée dans le bail et le recours à cette clause dans la convention de réservation conclue entre les employeurs réservataires et les bailleurs sociaux
- Lorsque l'agent quitte son emploi, l'employeur peut décider de demander au bailleur la résiliation du bail dans un **délai d'un an**. Le bailleur résilie alors le bail au terme du délai de préavis qui ne peut être inférieur à **6 mois**

Un décret d'application précisera les situations justifiant une exception à la clause de fonction ou la prolongation temporaire du droit au maintien dans les lieux.

Entrée en vigueur : le 1er juillet 2026

Sur-classement

Évolution des modalités de sur-classement

La catégorie démographique d'une commune sert à déterminer quelles règles juridiques s'appliquent à cette collectivité en fonction de sa population (création de certains emplois fonctionnels, indemnisation des élus ...)

Le décret n°2026-835 du 28 août 2026 modifie les modalités de calcul de la population touristique moyenne pour le sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme »

AVANT

L'article D.313-5 du CGFP prévoyait des règles propres de calcul de la population touristique saisonnière

DESORMAIS

Alignement sur les modalités de calcul de la population non permanente fixées par l'article R.133-33 du code du tourisme pour la dénomination de commune touristique

Entrée en vigueur : le 3 septembre 2026

Circulaires

Documents mis en ligne par la DGAFP, la DGCL et la DGCS

→ La DGAFP a diffusé **7 fiches** présentant de manière opérationnelle aux employeurs le cadre juridique actualisé de la **disponibilité** (en lien avec la parution du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2026).

→ La DGAFP a mis en ligne à destination des employeurs et agents une FAQ portant sur le **congé supplémentaire de naissance.**

Des informations sont également disponibles sur le site internet de la CPAM et celui de la CNRACL

→ La DGCL a mis à jour, au mois de juillet 2026, la FAQ relative **aux élections professionnelles** disponible sur le portail des collectivités territoriales

→ La DGCS a publié le 12 août 2026 une FAQ sur le droit applicable aux assistants maternels exerçant en crèche familiale.

II. ACTUALITÉS STATUTAIRES A VENIR

Projet de décret relatif à la commission d'équivalence des diplômes

Un projet de décret modifie certaines dispositions **encadrant le rôle de la commission d'équivalence des diplômes.**

Il prend également en compte la modification de la nomenclature des diplômes nécessaires aux candidats qui souhaitent passer les concours externes permettant l'accès à certains cadres d'emplois :

- Directeurs d'établissements territoriaux enseignement artistique,
- Professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Auxiliaires de soins territoriaux,
- Animateurs territoriaux,
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- Assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Avis favorable du CSFPT en date du 1er juillet 2026

Dispositions à droit non constant du projet de décret relatif aux dispositions réglementaires du livre V du CGFP

	Dispositions examinées	**Avis du CSFPT 01/07/2026**
Article R.511-4	Prise en compte de l'expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale dans le déroulement de carrière	✓
Article R.532-36	Extension aux agents contractuels du droit de disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance du rapport par lequel le conseil de discipline est saisi	✓
Article D.551-20	Possibilité d'attribuer l'indemnité de départ volontaire aux fonctionnaires et aux agents en CDI sur demande préalable de leur part	✓
Article D.553-1	Suppression de la disposition prévoyant que l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas versée en cas de faute lourde	✓
Article D.553-2	Versement de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle par mensualités dont le montant ne peut excéder celui du traitement brut perçu par le fonctionnaire	✗
Article D.554-3	Demande de réemploi pour l'agent dont le contrat a été rompu de plein droit (en raison d'un non-renouvellement de titre de séjour, d'une déchéance des droits civiques ou d'une interdiction judiciaire d'exercer un emploi public)	✓

Mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

	Dispositions examinées	Avis du CSFPT 01/07/2026
1	Suppression de l'obligation de publication au Journal Officiel de certaines listes d'aptitude (cadres d'emplois d'administrateurs territoriaux, d'ingénieurs en chef, de conservateurs du patrimoine et de bibliothèques)	✗
2	Désignation des représentants des fonctionnaires territoriaux au sein du conseil d'orientation du CNFPT par arrêté du président du CNFPT et non plus du ministre chargé des collectivités territoriales	✗
3	Suppression de la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du CNFPT (conseil d'administration et conseil d'orientation)	✗
4	Suppression de la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection du collège du bloc communal au CSFPT	✗



Les deux derniers projets de texte ont reçu un avis unanimement défavorable du collège des représentants du personnel et ont été représentés au CSFPT le 16 septembre 2026

7 projets de décrets sur la filière culturelle patrimoine et bibliothèque

	Dispositions examinées	Avis du CSFPT 16/09/2026
1	Modernisation pour les cadres d'emplois de catégories C et B des missions et des modalités de recrutement. Création de la spécialité « archéologie » dans le cadre d'emplois d'assistant du patrimoine et des bibliothèques, de catégorie B	✓
2	Fusion du cadre d'emplois des actuels attachés territoriaux de conservation du patrimoine et celui des bibliothécaires territoriaux	✓
3	Création d'un échelonnement indiciaire applicable au nouveau cadre d'emplois des attachés du patrimoine et des bibliothèques	✓
4	Fixation des modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques	✓
5	Détermination des modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal du patrimoine et des bibliothèque	✓
6	Modification de la nature des épreuves des concours et examens du cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques	✓
7	Modification de la nature des épreuves des concours et examens du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques	✓

III. JURISPRUDENCES

Critère de détermination d'une rémunération manifestement excessive versée à un agent contractuel

Un agent contractuel, directeur d'une régie portuaire communale, percevait une rémunération fixée par la commune. Après son départ à la retraite, la commune a estimé qu'une partie de cette rémunération constituait un trop-perçu et en a demandé le remboursement via l'émission d'un titre exécutoire.

Une collectivité peut demander à un agent contractuel le remboursement d'un indu de rémunération, dans la limite du délai de répétition de 2 ans (article 37-1 de la loi du 12 avril 2000). Toutefois, **pour déterminer l'existence d'un indu**, il faut **vérifier si la rémunération est manifestement disproportionnée au regard des fonctions et qualifications de l'agent, en la comparant avec les agents de l'État exerçant des fonctions analogues : la comparaison doit retenir la grille de rémunération la plus favorable et les primes correspondantes.**

Dans le cas présent, le Conseil d'État a jugé que la comparaison opérée par la Cour Administrative d'Appel avec le seul corps des attachés principaux de l'État était insuffisante. Il fallait rechercher, compte tenu des fonctions exercées, le corps de fonctionnaires de l'État auquel l'emploi pouvait être assimilé et retenir la grille de rémunération la plus favorable.

CE, 30 juin 2026, n°501241

Contestation de la décision de licenciement pour inaptitude physique

La CNRACL avait refusé d'émettre un avis favorable à la mise à la retraite d'un fonctionnaire en se fondant sur un avis de la commission de réforme *(devenu conseil médical)* qui comportait une erreur matérielle. L'autorité territoriale a alors prononcé le licenciement pour inaptitude physique de l'agent.

Le Conseil d'État **annule** l'arrêté en considérant que la Cour Administrative d'Appel avait commis **deux erreurs de droit** :

- D'une part, il rappelle que l'autorité territoriale ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'office d'un fonctionnaire pour inaptitude définitive en l'absence d'avis conforme de la CNRACL.

  Il précise cependant que l'employeur ne se trouve pas en situation de compétence liée suite à cet avis (favorable ou défavorable). La décision prise, soit de prononcer cette mise à la retraite, soit, en cas d'avis défavorable de la CNRACL, de licencier le fonctionnaire concerné, procède de l'appréciation qu'il lui appartient de porter sur la capacité du fonctionnaire à exercer ses fonctions.

- D'autre part, en cas de licenciement pour inaptitude, l'agent peut invoquer l'illégalité de l'avis de la CNRACL.

CE, 16 juillet 2026, n°496947