

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Juin 2026



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en mai 2026

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels	5
Code général de la fonction publique (CGFP)	5
Création de la partie réglementaire du livre IV du CGFP : principes d'organisation et de gestion des ressources humaines	5
Congés	6
Congé supplémentaire de naissance : le décret d'application.....	6
Cumuls	10
Activité accessoire de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire : la pérennisation du dispositif.....	10
Fin de fonctions	10
Suspension de la réforme des retraites : les décrets d'application	10
Frais de déplacement	11
Majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques	11
Hygiène et sécurité	12
Autorisation de conduite et habilitation électrique : l'attestation d'absence de contre-indication médicale	12
Rémunération	13
Revalorisation du SMIC au 1 ^{er} juin 2026 : le versement de l'indemnité différentielle	13
Statut de l' élu local	15
Indemnités de fonction, allocation différentielle de fin de mandat et référents déontologiques de l' élu local.....	15
Les informations sur l'exercice d'un mandat d' élu local : un contenu précisé	15
Circulaire	17
Recrutement	17
Nominations équilibrées des emplois de direction dans la FPT : campagne 2025	17
Jurisprudences	18
Accident de service	18
Intervention en période d'astreinte : accident de trajet ou accident de service ?.....	18
Contractuel	18
Rémunération des agents contractuels : le principe d'égalité.....	18

sommaire

Fin de fonctions	19
Mise à la retraite d'office pour invalidité : quid du reliquat des droits à congés de maladie ?	19
Hygiène et sécurité	19
Chauffeur ripeur : les manquements fautifs aux règles de sécurité	19
Maladie	20
Congé de maladie : le droit à la déconnexion	20
Rémunération	21
Retenue sur traitement pour absence de service fait : une mesure purement comptable	21
Questions écrites	22
Autorisations spéciales d'absence	22
Don d'ovocytes : une autorisation d'absence de droit	22
Statut de l' élu	22
La désignation d'un référent déontologue de l' élu	22
Quid des liens familiaux entre les membres d'un même conseil municipal ?	23
Foire aux questions	24
Quels sont les droits à congé d'un agent en temps partiel thérapeutique (TPT) travaillant 4 jours en demi-journées ?	24
Un agent en congé de maladie ordinaire est décédé. La commune doit-elle verser une indemnité pour congés annuels non pris sur son dernier bulletin de salaire ?	24
Un agent sollicite le paiement de 20 jours de CET, est-ce possible ?	25
Dans le cadre d'une procédure de recrutement sur un emploi permanent (article L 332-8 2° du CGFP), peut-on recevoir le même jour les candidats fonctionnaires et contractuels ?	25
Une collectivité envisage de recruter un agent contractuel à 50% pour compenser la retraite progressive d'un agent. Sur quel fondement juridique conclure ce contrat ?	25
Certains agents du service des espaces verts n'ont pas le permis. Ont-ils le droit de conduire des tracteurs immatriculés sur les routes communales pour se rendre d'un lieu de tonte à un autre ?	26
Pour le calcul du supplément familial de traitement (SFT), une collectivité s'interroge sur le cas des enfants en garde alternée issus d'unions précédentes du nouveau conjoint d'un agent public.	26
La journée de solidarité n'est pas travaillée pour les agents d'une collectivité qui posent des ARTT. Toutefois la Maison d'Accueil et de Résidence pour l'Autonomie (MARPA) restant ouverte, certains agents sont contraints de venir le lundi de Pentecôte. Comment procéder pour ces agents ? Doivent-ils une journée ?	26

À consulter sur internet

Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : les précautions prévues par la réglementation | Portail de la fonction publique

Le portail de la fonction publique propose une information actualisée des mesures de prévention à mettre en œuvre par l'employeur public, les bons gestes à adopter au travail ainsi que des ressources utiles sur le sujet de la prévention des risques relatifs à l'exposition à des risques météorologiques.

→ [Le portail de la fonction publique](#)

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024 | SDessi

La sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP publie son dernier Stats rapides sur l'évolution des effectifs de la fonction publique en 2024.

→ [Stats rapides](#)

Être accompagné dans sa demande de réversion | CNRACL

« La pension de réversion permet au conjoint ou ex-conjoint d'un assuré affilié à la CNRACL décédé de bénéficier sous certaines conditions d'une partie de la retraite de l'assuré après son décès. Une pension temporaire peut sous conditions être attribuée aux orphelins d'un affilié de la CNRACL décédé. »

La CNRACL présente les services et outils en ligne disponibles sur info-retraite.fr pour accompagner les personnes en situation de veuvage avant, pendant et après leurs démarches.

→ [Le site de la CNRACL](#)

Le guide du maire 2026 | DGCL ; DGFIP

La DGCL et la DGFIP publient conjointement le Guide du Maire 2026. Il contient notamment une **partie consacrée au personnel (Chapitre 2)**.

Au sommaire :

- Chapitre 1 : VOTRE RÔLE
- **Chapitre 2 : VOTRE ÉQUIPE**
- Chapitre 3 : LA PLACE DE VOTRE COMMUNE DANS LE PAYSAGE INSTITUTIONNEL
- Chapitre 4 : VOS PARTENAIRES
- Chapitre 5 : GÉRER VOTRE BUDGET
- Chapitre 6 : RESPECTER LES RÈGLES JURIDIQUES EN VIGUEUR
- Chapitre 7 : ADMINISTRER VOTRE COMMUNE
- Chapitre 8 : LA FIN DE VOTRE MANDAT

→ [Le guide du maire 2026](#)

Code général de la fonction publique (CGFP)

Création de la partie réglementaire du livre IV du CGFP : principes d'organisation et de gestion des ressources humaines

Pour mémoire : Les deux premiers livres de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique (CGFP) comprenant le **Livre I (Droits, obligations et protections)** et le **Livre II (Exercice du droit syndical et dialogue social)** ont été codifiés par le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2024, p. 6-7](#)). Le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 a quant à lui organisé le **Livre III (Recrutement)** du même code ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août 2025, p. 6-15](#)).

Un décret fixe notamment la **partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du CGFP** (*articles en D et R*).

Outre les dispositions générales relatives notamment aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion (LDG), ce livre IV traite principalement de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités.

Il entre en application le **1^{er} août 2026**.

...Les dispositions intéressant la fonction publique territoriale...

Livre IV : PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Articles R412-1 à R462-10)

- **Titre Ier : DISPOSITIONS GENERALES** ([Articles R412-1 à R417-1](#))
 - Chapitre II : EMPLOIS SUPÉRIEURS** ([Articles R412-1 à R412-26](#))
 - Section 2 : Fonction publique territoriale ([Article D412-25](#))
 - Chapitre III : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION** ([Articles R413-1 à R413-48](#))
 - Section 2 : Lignes directrices de gestion au sein de la fonction publique territoriale ([Articles R413-27 à R413-38](#))
- **Titre II : FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE** ([Articles R420-1 à R424-1](#))
- **Titre III : TÉLÉTRAVAIL** ([Articles R431-1 à D433-11](#))
- **Titre IV : RÉORGANISATION DE SERVICES, D'ÉTABLISSEMENTS OU DE COLLECTIVITÉS** ([Articles R441-1 à R445-1](#))
 - Chapitre I^{er} : DÉTACHEMENT D'OFFICE** ([Articles R441-1 à R441-16](#))
 - Chapitre V : SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS EN CAS DE TRANSFERT D'ACTIVITÉ ENTRE PERSONNES MORALES DE DROIT PUBLIC OU DE DROIT PRIVÉ** ([Article R445-1](#))
- **Titre V : ORGANISMES ASSURANT DES MISSIONS DE GESTION** ([Articles R451-1 à R453-1](#))

Il procède en conséquence à l'**abrogation partielle ou totale des décrets** dont les dispositions sont transférées. Sont notamment **intégralement abrogés et codifiés** les :

- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la **formation professionnelle tout au long de la vie** des agents de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la **formation statutaire obligatoire** des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du **télétravail dans la fonction publique** et la magistrature.

A noter : les [tables de concordance](#) sont d'ores et déjà disponibles sur Légifrance :

- [Nouvelle / ancienne numérotation](#)
- [Ancienne / nouvelle numérotation](#)

- [Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code, JORF n° 0112 du 13 mai 2026 | Légifrance](#)

Congés

Congé supplémentaire de naissance : le décret d'application

Pour mémoire : La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (*CF Les Infos statutaires du CDG76 de janvier-février 2026, p. 8-9*) a instauré un congé supplémentaire de naissance ouvert aux fonctionnaires, aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public. Il s'ajoute aux congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

Un décret d'application définit les modalités d'attribution du congé supplémentaire de naissance.

Le dispositif concerne tout enfant **né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026** ainsi que les **enfants nés avant cette date mais dont la naissance était censée intervenir après le 1^{er} janvier 2026**, conformément à [l'article 99 X](#) de la loi du 30 décembre 2025.

La durée du congé supplémentaire de naissance

La durée de ce congé est, au choix de l'agent, soit :

- **d'un mois**
- **de deux mois** (ces derniers pouvant être fractionnés en deux périodes d'un mois).

Un congé accordé de droit ([article 23 du décret n° 2026-427](#))

[L'article 23](#) du [décret n° 2026-427](#) complète notamment l'article 14 du [décret du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) et insère une section 5 bis relatif aux « **Dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance** »

Le **congé supplémentaire de naissance est accordé de droit** au fonctionnaire ayant **épuisé ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption** ([nouvel article 14-1](#)).

La demande de congé [\(article 23 du décret n° 2026-427\)](#)

La **demande** s'effectue auprès de l'autorité territoriale **au moins un mois avant le début du congé**. Ce délai est toutefois **réduit à 15 jours** lorsque le congé supplémentaire de naissance **suit immédiatement** le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer (nouvel article 14-1 du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)).

La demande précise :

- la date de prise du congé.
- sa durée.
- le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement.

La rémunération du congé [\(article 23 du décret n° 2026-427\)](#)

Le **traitement est réduit et porté à 70%** le premier mois du congé supplémentaire de naissance et à **60% le second mois** du congé ([article L. 631-1 du CGFP complété*](#) - nouvel article 14-2 du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)).

Un congé à prendre à compter du 1^{er} juillet 2026 [\(article 31 du décret n° 2026-427\)](#)

Les demandes de congé supplémentaire de naissance peuvent être **présentées à compter du 1^{er} juin 2026** avec **prise d'effet du congé à compter du 1^{er} juillet 2026**.

La ou les périodes de congé débutent dans le délai de **9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant adopté**.

Pour les enfants nés ou adoptés **entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026** (ou enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période), le congé supplémentaire de naissance doit être demandé **un mois avant le début du congé**. Il pourra débiter dans un délai de 9 mois à compter du 1^{er} juillet 2026 (**soit jusqu'au 31 mars 2027**).

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles [L. 631-3](#) (congé pathologique) et [L. 631-5 du code général de la fonction publique](#) (hospitalisation de l'enfant), le délai de neuf mois est augmenté de la même durée.

La fin du congé supplémentaire de naissance [\(article 23 du décret n° 2026-427\)](#)

Le congé supplémentaire de naissance prend fin de droit, à la demande du fonctionnaire, en cas de **décès de l'enfant** ou en cas de **diminution importante des ressources du foyer** (nouvel article 14-3 du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)).

L'autorité ayant accordé le congé peut **écourter** ce dernier à la demande du fonctionnaire intéressé.

Les incidences du congé supplémentaire de naissance

- **La titularisation du fonctionnaire stagiaire** [\(article 2 du décret n° 2026-427\)](#)

La **titularisation du fonctionnaire stagiaire** qui a bénéficié d'un congé supplémentaire de naissance intervient à la **date de fin de la durée statutaire du stage** compte non tenu de sa prolongation imputable à ce congé ([article R 327-70 modifié du Code général de la fonction publique](#)).

- **Le congé parental** ([article 8 du décret n° 2026-427](#))

Le congé parental est accordé de droit après un congé supplémentaire de naissance aux fonctionnaires et aux agents contractuels ([Article 29 modifié du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#) et [article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)).

- **Le temps partiel** ([article 5 du décret n° 2026-427](#) et [article 19](#))

L'autorisation d'accomplir un service à **temps partiel** est suspendue pendant la durée du congé. Les bénéficiaires sont, en conséquence, **rétablis** durant la durée du congé **dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein** ([Article 4 modifié du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel](#) - [article 9 modifié du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#) et [article 16 modifié](#)).

Le bénéfice du **temps partiel de droit** peut être accordé aux **personnels d'enseignement** en cours d'année scolaire à l'issue du congé. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit ([article 6 modifié du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#)).

- **Fonctionnaire en temps partiel thérapeutique** ([article 10 du décret n° 2026-427](#) et [article 11](#))

Le placement du fonctionnaire en congé supplémentaire de naissance **interrompt la période en cours de temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)** ([article 23-8 modifié du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires](#) et [article 13-7 modifié du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#)).

- **Fonctionnaire à temps non complet**

Pour les agents à temps non complet relevant du régime général, les **prestations en espèces (IJ) servies en application du régime général de la sécurité sociale** par les caisses de sécurité sociale en matière de congé supplémentaire de naissance **sont déduites de la fraction de traitement maintenue par la collectivité** ([article L 331-8-1 du code de la sécurité sociale](#)).

Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue du congé et qui ne peut être reclassé est licencié ([article 16 du décret n° 2026-427](#)).

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service ([article 41 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)).

- **Agent contractuel de droit public** ([article 12 du décret n° 2026-427](#))

L'**agent contractuel a droit à un congé supplémentaire de naissance**. Le bénéfice et les modalités de ces congés sont **accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires** aux articles [L. 631-3](#) à [L. 631-9](#) du code général de la fonction publique et au titre Ier du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux

Textes officiels

congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale ([article 10 modifié du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#))

Les **prestations en espèces (IJ) servies en application du régime général de la sécurité sociale** par les caisses de sécurité sociale en matière de congé supplémentaire de naissance **sont déduites de la fraction de traitement maintenue par la collectivité** (article [12 modifié](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

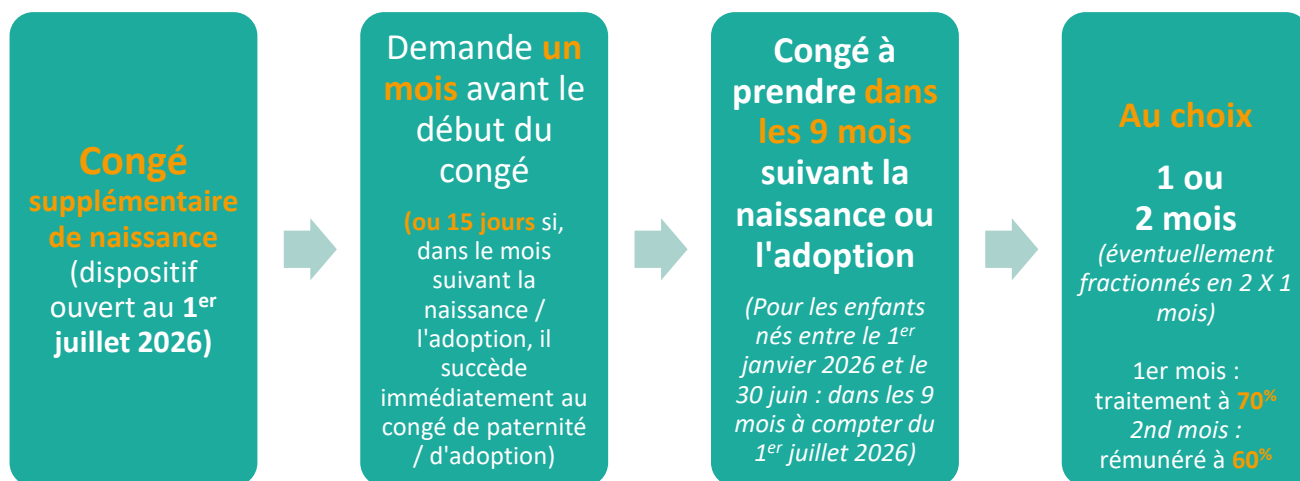
Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces allouées. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Un agent contractuel physiquement apte à **reprendre son service à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance** est admis à reprendre son emploi si les nécessités du service le permettent. S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ([article 13 modifié du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) et [article 33](#))

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance notifie cette intention **15 jours au moins avant le terme de ce congé** ([article 39](#)).

- **Le bénéfice de droit des jours inscrits sur le compte épargne-temps (CET)** ([article 20 du décret n° 2026-427](#))

A l'issue du congé supplémentaire de naissance, l'agent bénéficie de **plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps (CET)** ([article 8 modifié du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)).



La DGAFP publiera prochainement **une foire aux questions** relative à la gestion de ce congé.

- [Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires, JORF n° 0126 du 31 mai 2026 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance, JORF n° 0126 du 31 mai 2026 | Légifrance](#)

- [Article 99 - LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 | Légifrance](#)

Cumuls

Activité accessoire de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire : la pérennisation du dispositif

Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, [le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 \(CF Les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2023, p. 11\)](#) a ouvert aux 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.

Un décret pérennise ce dispositif dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

- [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, JORF n° 0123 du 28 mai 2026 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Suspension de la réforme des retraites : les décrets d'application

La suspension de la réforme des retraites inscrite à [l'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026](#) a modifié l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, sans pour autant changer les règles de calcul de la pension. Deux décrets d'application précisent ce dispositif et s'appliquent aux **pensions prenant effet au 1^{er} septembre 2026**.

Le décret n° 2026-344 adapte pour les **fonctionnaires relevant de la CNRACL** les dispositions concernant l'âge d'ouverture des droits et la durée d'assurance requise, ainsi que celles concernant la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés.

Le décret n° 2026-345 adapte l'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue pour les assurés qui relèvent du **régime général** et des **régimes de la fonction publique (CNRACL) ayant débuté leur activité avant l'âge de 20 ans**, la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés **handicapés**.

Pour en savoir plus : [Suspension de la réforme des retraites : ce qui change au 1er septembre 2026 | CNRACL](#)
[Suspension de la réforme des retraites : consignes sur l'instruction des dossiers | CNRACL](#)

- [Décret n° 2026-344 du 7 mai 2026 tirant les conséquences de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 sur les conditions de départ à la retraite de certains assurés sociaux, JORF n° 0108 du 8 mai 2026 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026 portant application de l'article 105 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, JORF n° 0108 du 8 mai 2026 | Légifrance](#)

... Pour en savoir plus ...

Dans un contexte d'évolution de la réglementation en matière de retraite des agents territoriaux, le CDG 76 organise trois réunions d'information, au choix, **à destination des agents en charge des retraites.**



Réunions d'information sur les retraites à destination des collectivités

Dans un contexte d'évolution régulière de la réglementation en matière de retraite des agents territoriaux, le CDG 76 organise trois réunions d'information, au choix, à destination des agents en charge des retraites.

[EN SAVOIR PLUS](#)



Frais de déplacement

Majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques

Pour mémoire : Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001, les taux des indemnités kilométriques **applicables à la fonction publique territoriale** sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État.

Un arrêté modifie temporairement le taux des indemnités kilométriques pour les déplacements effectués **entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026.**

	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
VEHICULE de 5 CV et moins	0,33	0,41	0,24
VEHICULE de 6 CV et 7 CV	0,42	0,53	0,31

Textes officiels

VEHICULE de 8 CV et plus	0,46	0,57	0,33
MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm3)	0,16		
VELOMOTEUR et autres véhicules à moteur	0,13		

- [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, JORF n°0126 du 31 mai 2026 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Autorisation de conduite et habilitation électrique : l'attestation d'absence de contre-indication médicale

Pour mémoire : Le [décret n° 2025-355 du 18 avril 2025](#) relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail a modifié le code du travail, ses **dispositions** sont en partie **applicables à la fonction publique territoriale** (*CF Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2025, p. 8*).

L'article L 811-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) et l'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précisent en effet que les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont aussi celles définies **aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.**

Le [décret n° 2025-355 du 18 avril 2025](#) a prévu que les agents affectés à des postes nécessitant une **autorisation de conduite** (*grues mobiles, chariots élévateurs, engins de chantier, tracteurs etc.*) ou une **habilitation électrique** doivent désormais se voir délivrer **une attestation d'absence de contre-indication médicale par le médecin du travail**. [Un arrêté ministériel](#) a fixé le modèle de cette attestation (*CF Les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2025, p. 8*). Un arrêté modificatif **supprime toutefois les références à l'identité nationale de santé (INS)** qui n'ont pas vocation à y figurer.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} juin 2026.

A noter : La durée de validité de l'attestation est fixée à 5 ans. Elle devra être **conservée par l'employeur** pendant toute la durée de sa validité et une copie devra être versée par le médecin au dossier médical de l'agent.

- [Arrêté du 6 mai 2026 modifiant les arrêtés du 16 octobre 2017 et du 20 décembre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste et l'arrêté du 26 septembre 2025 fixant les modèles d'attestation](#)

[d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail, JORF n° 0109 du 10 mai 2026](#) | Légifrance

Rémunération

Revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026 : le versement de l'indemnité différentielle

Un arrêté fixe le montant du SMIC brut horaire au **1^{er} juin 2026 à 12,31 euros**, soit **1 867,02 euros mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établit à 4,35 euros.

Le montant du SMIC est de nouveau supérieur à celui de l'**indice minimal de traitement** de la fonction publique correspondant à l'indice majoré 366 (indice brut 367)* fixé à 1 801,74 euros bruts mensuels.

***NDLR** : [L'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#) fixe la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation prévoit notamment que les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale occupant un emploi **doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 366 perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 366 (indice brut 367)**. L'[annexe Barème B](#) du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié fixe les traitements annuels bruts.

Or en vertu d'un principe général du droit, et conformément aux dispositions du [décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#), **la rémunération ne pouvant être inférieure au SMIC, une indemnité différentielle devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base des indices majorés 366 à 379 inclus.**

Versement de l'indemnité différentielle		
Catégorie C	Echelle C1 *	Échelons 1 à 10
	Echelle C2 *	Échelons 1 à 7
	Echelle C3 *	Échelons 1 à 3
	Agent de maîtrise	Échelons 1 à 6
	Agent de maîtrise principal	Échelons 1 à 3
	Brigadier-chef principal de police municipale	Échelons 1 à 2
	Garde champêtre chef principal	Échelons 1 à 2
Catégorie B	Nouvel espace indiciaire NES B 1 ^{er} grade **	Échelons 1 à 5
	Nouvel espace indiciaire NES B 2 ^e grade **	Échelons 1 à 2
	Moniteur éducateur et intervenant familial	Échelons 1 à 5
	Moniteur éducateur et intervenant familial principal	Échelons 1 à 2
	Aide-soignant de classe normale	Échelons 1 à 3
	Auxiliaire de puériculture de classe normale	Échelons 1 à 3
	Infirmier de classe normale	Echelon 1
Technicien paramédical de classe normale	Echelon 1	
Catégorie A	Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	Échelon 1
Agents contractuels	Agents rémunérés sur la base des indices compris entre 366 (indice minimal) et 379 inclus.	

* Pour en savoir plus sur les cadres d'emplois relevant des catégories C1, C2 et C3 : [l'étude du CDG 76](#)

** Pour en savoir plus sur les cadres d'emplois relevant du nouvel espace statutaire de la catégorie B – « NES B » : [l'étude du CDG 76](#)

- [Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, JORF n° 0121 du 24 mai 2026 | Légifrance](#)

Statut de l'élu local

Indemnités de fonction, allocation différentielle de fin de mandat et référents déontologues de l'élu local

Un décret d'application de la [loi portant statut de l'élu local \(Voir les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2026, p. 21 et suivantes\)](#) prévoit les modalités de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles, de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat, ainsi que les critères de désignation des référents déontologues de l'élu local.

→ Les indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes

Pour mémoire : l'[article 3 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) portant création d'un statut de l'élu local a modifié l'[article L. 5211-12 du code général des collectivités territoriales](#) afin de préciser les modalités d'octroi des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles.

→ L'allocation différentielle de fin de mandat

Pour mémoire : l'article 40 de la loi n° 2025-1249 a modifié les [articles L. 2123-11-2, L. 3123-9-2, L. 4135-9-2, L. 7125-11](#) et [L. 7227-11 du code général des collectivités territoriales](#) afin de prévoir de nouvelles modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat.

→ Les critères de désignation des référents déontologues de l'élu local.

Pour mémoire : l'[article 9](#) de la loi n° 2025-1249 a abrogé l'article L. 1111-1-1 du [code général des collectivités territoriales](#) et créé [un article L. 1111-14](#) reprenant dans son alinéa 6 la disposition prévoyant que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local définie par ce même article et par [l'article L. 1111-13](#).

[\(Voir infra p. 21\).](#)

- [Décret n° 2026-380 du 15 mai 2026 pris pour l'application des articles 3, 9 et 40 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local, JORF n° 0116 du 19 mai 2026 | Légifrance](#)

Les informations sur l'exercice d'un mandat d'élu local : un contenu précisé

Pour mémoire : l'[article L. 1621-7 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) prévoit que « *Sont accessibles gratuitement des **modules dématérialisés d'informations élémentaires** sur l'exercice d'un mandat d'élu local. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, pris après avis du conseil national de la formation des élus locaux, en définit le contenu (...)* »

Textes officiels

Un arrêté détermine le contenu des modules d'informations élémentaires sur l'exercice d'un mandat d'élu local prévus par [l'article L. 1621-7 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#). L'un d'entre eux est consacré notamment **aux agents**.

- [Arrêté du 20 mai 2026 fixant le contenu de modules d'informations sur l'exercice d'un mandat d'élu local et pris en application de l'article L. 1621-7 du code général des collectivités territoriales, JORF n° 0119 du 22 mai 2026 | Légifrance](#)

Recrutement

Nominations équilibrées des emplois de direction dans la FPT : campagne 2025

Pour mémoire : En application de [l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique](#) (CGCT), les régions, départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) **de plus de 40 000 habitants**, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), devaient nommer au moins 40% de personnes de chaque sexe en 2025 (et 50 % depuis 1^{er} janvier 2026) dans leurs emplois fonctionnels de direction ainsi que ceux d'experts de haut niveau et de directeurs de projet.

Les collectivités territoriales et établissements publics disposant de **moins de trois emplois fonctionnels** de direction ne sont pas assujettis à cette obligation ([article L.132-7 du code général de la fonction publique](#)).

Une instruction de la DGCL rappelle que les collectivités concernées doivent transmettre la déclaration des nominations effectuées au titre de l'année précédente au plus tard le 30 avril de chaque année.

- [Instruction DGCL/2026D/26 relative à la campagne du dispositif de nominations équilibrées dans les emplois de direction de la FPT 2025](#)
- [Instruction DGCL/2026D/200 relative à la campagne relative aux nominations équilibrées dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale portant sur l'année 2025](#)

Accident de service

Intervention en période d'astreinte : accident de trajet ou accident de service ?

Pour mémoire : [L'article L. 822-18 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.* »

D'astreinte à domicile, une agente a reçu un appel téléphonique de son service lui demandant d'intervenir. En sortant de son habitation pour rejoindre son véhicule stationné dans l'allée de sa propriété, l'agente a chuté et s'est blessée.

Pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident, l'administration s'est fondée sur le fait que l'accident était intervenu **au sein du domaine privé de l'agent**. Le juge relève que cette circonstance fait effectivement **obstacle à la reconnaissance de l'accident de trajet***. Elle ne s'oppose cependant pas à la **reconnaissance d'un accident imputable au service**.

***A NOTER :** Une jurisprudence constante rappelle que le trajet ne peut être regardé comme ayant débuté tant que l'agent public se trouve **encore dans les limites de sa propriété, y compris à l'extérieur de son habitation**.

Le Conseil d'Etat ([Conseil d'État, 27/06/2025, n° 494081](#) – [CF Les infos statutaires du CDG76 d'août 2025, p. 25](#)) a récemment jugé qu'un accident subi par un agent blessé par la fermeture de la porte automatique du **garage collectif de son immeuble** revêtait lui le caractère d'un accident de trajet.

Le juge rappelle que constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service et dont il résulte une lésion. Dès lors, l'agente devait être **regardée comme ayant chuté sur le lieu et dans le temps du service**. En l'absence de toute faute personnelle ou de toute circonstance particulière détachant cet événement du service, il existait un **lien direct entre l'exécution du service d'astreinte débutant au moment de l'appel téléphonique lui demandant d'intervenir, et sa chute**.

- [Tribunal administratif de Rouen n° 2503642 du 24 mars 2026](#)

Contractuel

Rémunération des agents contractuels : le principe d'égalité

Pour mémoire : [L'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) prévoit que le montant de la rémunération des contractuels « *est fixé par l'autorité territoriale en **prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.*** »

Les dispositions législatives et réglementaires fixent les critères à prendre en compte par l'autorité compétente pour déterminer la rémunération attribuée à un agent contractuel. Toutefois le Conseil d'Etat juge que le principe d'égalité peut être utilement invoqué à l'appui d'une contestation du montant de sa rémunération par un agent contractuel.

- [Conseil d'État, 6 mai 2026, n° 505835](#)

Fin de fonctions

Mise à la retraite d'office pour invalidité : quid du reliquat des droits à congés de maladie ?

Pour mémoire : [L'article 30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#) dispose que : " Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la **retraite soit d'office, soit sur demande.** / (...) **La mise en retraite d'office pour inaptitude définitive** à l'exercice de l'emploi **ne peut être prononcée qu'à l'expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie et des congés de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie en vertu des dispositions statutaires qui lui sont applicables, sauf dans les cas prévus à l'article 39 si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement.** (...)

[L'article 39](#) du même décret prévoit que : " Le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service peut être mis à la retraite par anticipation soit sur demande, soit d'office dans les délais prévus au troisième alinéa de l'article 30 (...) ".

Le Conseil d'Etat rappelle qu'un fonctionnaire territorial ne peut légalement être **mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie** auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités, sauf si son inaptitude à l'exercice des fonctions résulte d'une infirmité au caractère définitif et stabilisé insusceptible de traitement.

- [Conseil d'État, 17/04/2026, 510737](#)

Hygiène et sécurité

Chauffeur ripeur : les manquements fautifs aux règles de sécurité

Un agent a involontairement causé la mort de l'un de ses collègues en effectuant une marche arrière au volant d'un camion benne de ramassage des ordures ménagères, manœuvre pourtant interdite notamment par le règlement intérieur de la direction des déchets.

Quand bien même le dysfonctionnement du signal sonore du camion benne utilisé lors de la marche arrière avait contribué à la survenue de l'accident, ces faits étaient de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire, en l'espèce une exclusion temporaire de fonctions d'un an. Lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales, l'autorité disciplinaire n'est en effet pas tenue d'attendre l'issue de ces poursuites pour se prononcer.

- [Conseil d'État, 29/04/2026, 496424](#)

Maladie

Congé de maladie : le droit à la déconnexion

Pour mémoire : Le droit à la déconnexion dans la fonction publique est consacré par [l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#). Ce dernier dépasse toutefois le champ du télétravail et précise que « **ce droit à la déconnexion (...) doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. C'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité** ».

[La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#) rappelle que les **chartes du temps de travail** « doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et **préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion** ».

Un jugement de la Cour de cassation rappelle que tout employeur doit garantir à son salarié un **droit à la déconnexion pendant un arrêt de travail**. Toutefois **la violation du droit à la déconnexion suppose l'existence d'une sollicitation de la part de l'employeur**. Par ailleurs l'absence d'un dispositif dédié à la déconnexion ne suffit pas à caractériser un manquement alors que, en l'espèce, « *l'intéressé avait fait le choix de répondre en se connectant spontanément à son poste informatique professionnel et en réalisant des actions ponctuelles* ».

NDLR : Le droit à la déconnexion pour les salariés du secteur privé est inscrit dans le code du travail. Si ce jugement concerne un salarié de droit privé, il est toutefois transposable à la fonction publique territoriale.

... Pour en savoir plus ...

→ [Le droit à la déconnexion dans la fonction publique | CDG 76](#)



Actualité | Dossier 2024-2027 | Le droit à la déconnexion dans la fonction publique

Le droit à la déconnexion dans la fonction publique



Prévention des risques professionnels

Le droit à la déconnexion fait partie des actions de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour prévenir les risques psychosociaux et préserver la santé mentale des agents. Il est donc important d'intégrer ce risque dans une démarche globale de prévention des risques professionnels et dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels comme facteur de risque sur la santé mentale et physique.

- [Cour de cassation, 25 mars 2026, n° 24-21.098](#)

Rémunération

Retenue sur traitement pour absence de service fait : une mesure purement comptable

Pour mémoire : [L'article L. 711-2 du code général de la fonction publique](#) dispose que : « *Il n'y a pas service fait :*

- 1° Lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;*
- 2° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service. »*

En l'absence de service fait, l'administration est tenue, selon le cas :

- de suspendre la rémunération jusqu'à la reprise du service.
- d'ordonner le reversement de la rémunération indûment perçue.
- ou d'en retenir le montant sur les rémunérations ultérieures.

Le montant de cette retenue est égal au **trentième indivisible**.

Pour permettre une retenue sur la rémunération de l'agent ou son reversement, **l'absence de service fait doit pouvoir être matériellement constatée**, sans qu'il soit nécessaire de porter une appréciation sur le comportement de l'agent. Elle n'a **pas le caractère d'une sanction disciplinaire** mais constitue une **mesure purement comptable** qui n'est soumise à aucune procédure particulière. Elle n'exige, en conséquence, ni que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter sa défense, ni même qu'il ait été préalablement informé de la décision prise à son encontre avant que celle-ci ne soit exécutée.

- [CAA Marseille, 27/03/2026, n° 24MA00817](#)

Autorisations spéciales d'absence

Don d'ovocytes : une autorisation d'absence de droit

Pour mémoire : [L'article L. 622-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose notamment que « les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à [l'article L. 1225-16 du code du travail](#), et à l'occasion de certains évènements familiaux ».

[L'article L. 1244-5 du code de la santé publique](#) dispose que « *La donneuse [d'ovocytes] bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de [l'article L. 1225-16 du code du travail](#).* ».

Ces dispositions sont directement applicables aux agentes publiques qui peuvent donc **bénéficier de droit d'une autorisation spéciale d'absence pour un don d'ovocytes**, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un texte d'application.

Le parcours de [don d'ovocytes](#) s'étend sur 4 à 6 mois et comporte trois étapes principales : un rendez-vous au centre de don (signature du consentement et bilan médical), un traitement avec injection d'hormones pour la maturation des ovocytes (pendant 10 à 12 jours, impliquant 3 à 4 prises de sang et échographies) et enfin un prélèvement des ovocytes en milieu hospitalier.

- [Question écrite Sénat n° 07660 du 07 mai 2026, JO Sénat du 07/05/2026 - page 2242](#)

Statut de l'élu

La désignation d'un référent déontologue de l'élu

Pour mémoire : Pris en application de l'article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 de la loi 3DS, le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local et son arrêté d'application ont déterminé les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local.

[L'article R. 1111-1-B du Code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) fixe les éléments devant être définis par la délibération portant désignation du ou des référents déontologues ou des membres du collège qui le constituent, et notamment les modalités de saisine du référent et les conditions dans lesquelles il rend son avis.

Afin d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de ce dispositif, la direction générale des collectivités locales a élaboré un guide relatif à la **désignation des référents déontologues des élus locaux** qui explicite et illustre les dispositions réglementaires. Il est accessible sur son site internet (www.collectivites-locales.gouv.fr).

Ce guide est complété d'une foire aux questions, également accessible sur le site internet de la DGCL.

Le guide du maire a par ailleurs été actualisé à l'occasion des élections municipales de 2026. Il rappelle notamment **le droit de tout élu de saisir un référent déontologue qui doit obligatoirement être désigné par sa collectivité**.

... Pour en savoir plus ...

Le Centre de gestion de la Seine-Maritime vous propose, en partenariat avec l'Association Départementale des Maires de Seine-Maritime, de pouvoir saisir en toute confidentialité le référent déontologue de votre choix sur la base d'une liste mise à votre disposition. Pour en savoir plus : <https://www.cdg76.fr/elus-locaux-2/referent-deontologue-des-elus/>



Accueil | Élus locaux | Référent déontologue des élus



- [Question écrite Sénat n° 04264 du 17/04/2025, JO Sénat du 30/04/2026 - page 2107](#)

Quid des liens familiaux entre les membres d'un même conseil municipal ?

Pour mémoire : [L'article L. 238 du code électoral](#) dispose notamment que « Dans les **communes de plus de 500 habitants**, le nombre des **ascendants et descendants, frères et sœurs**, qui peuvent être **simultanément membres du même conseil municipal est limité à deux**. / Toutefois, dans les communes où les membres des conseils municipaux sont élus par secteur, les personnes mentionnées au quatrième alinéa ci-dessus peuvent être membres d'un même conseil municipal lorsqu'elles ont été élues dans des secteurs électoraux différents (...). »

Si l'article L. 238 du code électoral prévoit que dans les **communes de plus de 500 habitants** le nombre des ascendants et descendants, frères et sœurs, qui peuvent être simultanément **membres du même conseil municipal est limité à deux**, en revanche **aucune limite n'est fixée pour les communes de moins de 500 habitants**.

Par ailleurs, si le code électoral limite le nombre de membres d'une même famille au sein d'un conseil municipal pour les communes de plus de 500 habitants, rien toutefois ne leur interdit de se présenter aux fonctions de maire et/ou d'adjoint. Toutefois, ces **élus restent soumis aux règles relatives à la prévention des conflits d'intérêts, aux obligations de déport, de déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale** afin d'assurer leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité.

- [Question écrite Sénat n° 06334 du 16/10/2025, JO Sénat du 30/04/2026 - page 2108](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Quels sont les droits à congé d'un agent en temps partiel thérapeutique (TPT) travaillant 4 jours en demi-journées ?

Le calcul des droits à congés annuels d'un agent en temps partiel thérapeutique s'effectue en fonction du nombre de jours de présence hebdomadaire et non de la quotité de travail. Ainsi, si l'agent répartit son TPT sur 4 jours sous forme de demi-journées, il a droit à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, soit 20 jours de congés annuels, et une semaine d'absence entraîne logiquement le décompte de 4 jours.

Par ailleurs, [l'article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) précise que si l'agent ne travaille pas l'année civile complète, la durée de son congé est calculée proportionnellement à la durée des services accomplis. Si son TPT sur 4 jours dure 6 mois, il acquiert donc la moitié de cette dotation pour cette période, soit 10 jours.

Un agent en congé de maladie ordinaire est décédé. La commune doit-elle verser une indemnité pour congés annuels non pris sur son dernier bulletin de salaire ?

Les jours de congés non pris doivent être indemnisés en cas de fin de relation de travail, conformément aux dispositions de [l'article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires. Le décès étant assimilé à une fin de relation de travail, les jours de congés annuels non pris donnent en effet lieu à une indemnité compensatrice.

Un arrêté précise les modalités d'assiette et de calcul de l'indemnisation des congés non pris.



* **La rémunération brute** comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

NDLR : Sur le calcul de l'indemnisation des congés non pris voir [l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale \(CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 7 et 8\)](#).

Par ailleurs, [l'article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) dispose que « En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son **compte épargne-temps** donnent lieu à une **indemnisation** de ses ayants droit. »

Un agent sollicite le paiement de 20 jours de CET, est-ce possible ?

En premier lieu l'indemnisation des jours de CET **n'est pas un droit** de plein exercice : elle exige que l'organe délibérant de la collectivité ait pris **une délibération*** l'autorisant, [conformément à l'article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la FPT](#). En l'absence de cette délibération, la jurisprudence administrative est claire : les jours épargnés ne peuvent être utilisés **que sous forme de congés annuels** ([CE, 22 novembre 2016, n° 395913](#)).

En deuxième lieu, [l'article 5 du décret n° 2004-878](#) fixe un seuil d'utilisation incompressible : les **15 premiers jours épargnés sur un CET doivent obligatoirement être pris sous forme de temps de repos**. L'indemnisation **n'est ouverte qu'à compter du 16^e jour épargné**. Par conséquent, pour qu'un agent puisse demander le règlement financier de 20 jours, il doit impérativement disposer d'un solde total d'au moins 35 jours sur son compte au 31 décembre de l'année concernée.

***NDLR** : [Le décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 \(CF Les Infos statutaires du CDG 76 de décembre 2025, p. 7\)](#) a modifié [l'article 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) qui prévoit désormais que l'organe délibérant de la collectivité peut déterminer, après **consultation du comité social territorial (CST)**, un **plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation**. Celui-ci est **applicable à l'ensemble des agents** de la collectivité détenant un CET.

Dans le cadre d'une procédure de recrutement sur un emploi permanent (article L 332-8 2° du CGFP), peut-on recevoir le même jour les candidats fonctionnaires et contractuels ?

[L'article R 332-9 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) (ancien article 2-3 du décret n° 88-145) dispose que « *Lorsque le recrutement sur un emploi permanent est ouvert aux agents contractuels sur le fondement du 2° de l'article L. 332-2, du 2° de l'article L. 332-8 ou de l'article L. 332-15, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.* »

Les textes n'imposent pas de délai explicite entre le jury dédié aux candidats fonctionnaires et celui des contractuels. La collectivité se doit toutefois de formaliser l'échec du premier jury (via un procès-verbal) avant même de commencer à examiner les candidatures contractuelles.

Convoquer les candidats contractuels le même jour que les fonctionnaires signifierait que la collectivité a obligatoirement examiné leurs CV, évalué leurs profils et envoyé des convocations d'entretien avant d'avoir pu constater l'échec du jury des fonctionnaires.

Or, le CGFP précise bien que "l'examen des candidatures" des contractuels (et non pas seulement l'entretien) ne peut intervenir qu'après ce constat d'infructuosité. Dès lors en présélectionnant les contractuels en amont pour les convoquer le même jour que les candidats fonctionnaires, la collectivité ne respecte pas la chronologie imposée par les textes.

Une collectivité envisage de recruter un agent contractuel à 50% pour compenser la retraite progressive d'un agent. Sur quel fondement juridique conclure ce contrat ?

Un contrat peut être conclu sur le fondement de l'article [L 332-13 du CGFP](#) pour remplacer un fonctionnaire ou un contractuel momentanément indisponible en cas de :

- **Temps partiel** ;
- Détachement de courte durée ;

- Disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ;
- Détachement pour accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ;
- Congé parental ;
- Tout congé régulièrement accordé et prévu par la réglementation statutaire (congé annuel, congé maladie, CLM, CLD, CGM, congé de maternité, congé de formation, congé de solidarité...).

Sachant qu'un agent souhaitant bénéficier d'une **retraite progressive** doit obligatoirement exercer **ses fonctions à temps partiel**, l'article L 332-13 du CGFP permet bien de recruter un agent contractuel pour remplacer l'agent exerçant ses fonctions à temps partiel.

NDLR : Nous mettons à disposition un modèle de contrat à durée déterminée sur le fondement de l'article L.332-13 sur le site du CDG 76 : https://www.cdg76.fr/modeles_d_actes/contrat-a-duree-determinee-remplacement-dun-fonctionnaire-ou-dun-agent-contractuel-article-l332-13-anciennement-article-3-1/

Certains agents du service des espaces verts n'ont pas le permis. Ont-ils le droit de conduire des tracteurs immatriculés sur les routes communales pour se rendre d'un lieu de tonte à un autre ?

Non, la conduite d'un tracteur par les employés municipaux est conditionnée par la détention d'une autorisation de conduite et **du permis B**, conformément aux dispositions de [l'article L 221-2 du Code de la route](#).

Pour le calcul du supplément familial de traitement (SFT), une collectivité s'interroge sur le cas des enfants en garde alternée issus d'unions précédentes du nouveau conjoint d'un agent public.

[Le guide du supplément familial de traitement du Ministère de la transformation et de la fonction publiques](#) précise (page 35) que « pour déterminer le nombre d'enfants servant de base de calcul du montant du SFT à verser, il faut prendre en compte :

- les enfants du couple séparé,
- les enfants issus de la nouvelle union,
- **et les enfants issus de précédentes unions du nouveau conjoint du fonctionnaire si celui-ci en a la garde exclusive et qu'il en assume la charge effective et permanente.**

Sont exclus de cette base de calcul du SFT les enfants issus d'unions précédentes du nouveau conjoint de l'agent public qui sont en garde alternée (Décision du Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 30/07/2014, 371405.) »

Une réponse à une question écrite ([Question écrite Sénat n° 04261 du 17 avril 2025, JO Sénat du 26/02/2026-page 1050](#)) le rappelle très récemment : « En cas de reconstitution familiale, un agent public peut donc solliciter le versement du SFT au titre des **enfants de son nouveau conjoint, s'il en assure la « charge effective et permanente », en particulier dans le cas d'une garde exclusive.** »

La journée de solidarité n'est pas travaillée pour les agents d'une collectivité qui posent des ARTT. Toutefois la Maison d'Accueil et de Résidence pour l'Autonomie (MARPA) restant ouverte, certains agents sont contraints de venir

le lundi de Pentecôte. Comment procéder pour ces agents ? Doivent-ils une journée ?

L'article L 621-10 du CGFP précise que la journée de solidarité prend la forme d'une **journée supplémentaire de travail non rémunérée, d'une durée de sept heures pour un agent à temps complet**. Les conditions d'accomplissement de cette journée sont fixées par **délibération de l'organe délibérant, après avis du comité social territorial (CST)**. La délibération peut valider plusieurs modalités, dont le travail d'un jour férié précédemment chômé ou la suppression d'une journée d'ARTT par exemple.

Chaque agent ne doit accomplir qu'une seule journée de solidarité au titre de l'année civile en cours :

- Pour les agents dont le service est fermé, l'obligation est remplie par la déduction d'une journée d'ARTT ou la pose d'heures de récupération ;
- Pour les agents de la MARPA qui assurent la continuité du service et travaillent effectivement le lundi de Pentecôte, la journée de solidarité est accomplie par ce travail.

Le cumul des deux modalités est illégal : on ne peut faire travailler un agent le lundi de Pentecôte pour la journée de solidarité et en plus lui déduire un jour d'ARTT ou l'obliger à travailler « gratuitement » une autre journée.

Les heures effectuées par les agents de la MARPA lors de ce lundi de Pentecôte viennent s'imputer directement sur leur obligation de réaliser la journée de solidarité, **dans la limite de 7 heures pour un agent à temps complet**.

Si le temps de travail effectif de ces agents ce jour-là dépasse **le seuil des 7 heures** (ou de la durée proratisée s'ils sont à temps partiel ou non complet), les heures excédentaires ne rentrent plus dans le cadre de la journée de solidarité et doivent être comptabilisées comme des heures de travail habituelles (ou supplémentaires).



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11