

les infos Statutaires

du **CDG 76**



● Juillet 2026



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en juin 2026

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels.....	5
Filières et cadres d'emplois	5
Une modification du statut particulier des administrateurs territoriaux	5
Echelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux	5
Emplois fonctionnels administratifs de direction.....	5
Echelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction dans les collectivités de moins de 40 000 habitants et établissements publics locaux assimilés	7
Régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs des collectivités de plus de 40 000 habitants.....	8
Gardes champêtres : la formation aux certificats de moniteur en maniement des armes et de moniteur en bâtons et techniques professionnelles d'intervention.....	11
Fin de fonctions	11
Rupture conventionnelle : une réduction de la durée maximale de l'ARE	11
Absence de revalorisation des allocations chômage au 1 ^{er} juillet 2026	12
Hygiène et sécurité	12
Passport prévention : la déclaration des formations en santé et sécurité au travail	12
Divers	13
Créances : le taux de l'intérêt légal	13
Statut de l'élu	13
Elus salariés : droit aux prestations sociales et avantages sociaux.....	13
Circulaires	14
Congés	14
Le congé supplémentaire de naissance (CSN) : les précisions de la DGAFP	14
Jurisprudences	16
Congés	16
Report des congés annuels non pris : quid du droit à l'information et des raisons tirées de l'intérêt du service ?	16
La prise de congé non autorisé d'un fonctionnaire placé en astreinte	17
Discipline	17
Faits délictueux commis hors service : l'obligation de dignité.....	17

sommaire

Rémunération	18
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : les fonctions d'accueil à titre principal	18
Questions écrites	19
Divers	19
Accueils collectifs de mineurs (ACM) : l'accueil d'enfants en situation de handicap.....	19
Statut de l'élu	19
Le remboursement des frais de garde d'enfants des élus locaux	19
Protection fonctionnelle des élus locaux : la souscription d'un contrat d'assurance.....	21
Foire aux questions	22
Un agent sollicite une autorisation pour cumuler son travail avec une activité de location de plusieurs gîtes, le peut-il ?.....	22
Un agent s'est absenté une demi-journée afin d'accompagner sa compagne enceinte à une échographie. Doit-il poser une demi-journée de congé ?.....	22
Bien que les fonctionnaires soient prioritaires sur les emplois publics à pourvoir, doit-on systématiquement les convoquer à un entretien de recrutement lorsque leur profil ne correspond manifestement pas au poste ?.....	23
Le congé supplémentaire de naissance génère-t-il des congés annuels ?.....	23

À consulter sur internet

❑ Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024

Le dernier Stats rapides est consacré aux caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024.

→ [Stats rapides de juin 2026](#)

❑ 7 fiches pour expliquer la réforme du régime de la disponibilité

Les sept fiches thématiques sur le régime de la disponibilité publiées en 2019 sur le portail de la fonction publique ont été mises à jour afin de tenir compte des modifications réglementaires récentes et d'accompagner les employeurs publics et les agents dans la mise en œuvre de ces dispositions.

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

❑ Le management intergénérationnel dans les politiques RH publiques

La DGAFP et le réseau interministériel de prospective RH (RPRH) ont élaboré une « boîte à outils » composée de fiches pratiques avec des conseils consacrés au management intergénérationnel.

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

❑ Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : les précautions prévues par la réglementation

Le ministère de l'action et des comptes publics propose un recueil actualisé des mesures de prévention à mettre en place par l'employeur public, les bons gestes à adopter au travail et 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](#)

Pour aller plus loin : La [page](#) et la [fiche prévention](#) du CDG 76

Fiche prévention - AMBIANCES PHYSIQUES ET CLIMATIQUES

TRAVAIL ET FORTES CHALEURS

PRINCIPAUX ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

- Loi n°96-544 du 21 décembre 1996, relative aux principes fondamentaux de la protection des travailleurs
- Décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur
- Article L. 4213-2 du Code du travail, sur le fondement des principes généraux de prévention
- Article R. 4213-3 à 8 du Code du travail, sur les ambiances thermiques des locaux de travail
- Article L. 4213-11 du Code du travail, prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense

Vigilance + Verts	Une veille saisonnière sans vigilance particulière
Vigilance + Jaune	Un pic de chaleur : exposition de courte durée (1 ou 2 jours). Une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou vulnérables, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique. Il peut aussi correspondre à un épisode perturbant de chaleur / températures élevées durables.
Vigilance + Orange	Une période de canicule : période de chaleur intense et durable pour laquelle les indicateurs météorologiques atteignent ou dépassent les seuils alarmants, et où est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants (humidité, pollution, proximité de la chaleur, etc.).
Vigilance + Rouge	Une période de canicule extrême : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité.

TRAVAIL ET FORTES CHALEURS

Cette fiche prévention rassemble les principales données de santé concernant les risques liés aux fortes chaleurs. Basée sur des recommandations, elle est utilisable par tous pour une meilleure prévention.

*'existe pas de définition réglementaire du travail à la chaleur. Le Code du travail ne donne aucune température maximale au-dessous de laquelle il est interdit de travailler. Toutefois, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les

«**Loi 2025**, en fonction du déclenchement des seuils de vigilance météorologique définis par le dispositif de Météo-France, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures de prévention tout au long de la durée des fortes chaleurs et avant ou pendant les canicules, en tenant compte des autres risques liés à la chaleur»

Filières et cadres d'emplois

Une modification du statut particulier des administrateurs territoriaux

Un premier décret modifie le [décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale. Il aligne ainsi leur carrière sur celle des **administrateurs de l'Etat**.

Le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comprend désormais **trois grades** ainsi qu'un **grade transitoire permettant le reclassement** des administrateurs et celui des fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi fonctionnel.

- Administrateur du **premier grade** (30 échelons et deux échelons d'élève).
- Administrateur du **deuxième grade** (32 échelons).
- Administrateur du **troisième grade** (30 échelons).
- Administrateur de **grade transitoire** (37 échelons).

Il entre en vigueur le **1^{er} juillet 2026**.

- [Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, JORF n° 0136 du 12 juin 2026 | Légifrance](#)

Echelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

Un décret modifie le [décret n° 87-1098 du 30 décembre 1987](#) portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat.

- Administrateur du premier grade : 30 échelons de l'indice brut 571 à 1336.
- Administrateur du deuxième grade : 32 échelons de l'indice brut 808 à 1806.
- Administrateur du troisième grade : 30 échelons de l'indice brut 1309 à 2074.
- Administrateur de grade transitoire : 37 échelons de l'indice brut 1109 à 2000.

Le décret entre en vigueur le **1^{er} juillet 2026**.

- [Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux, JORF n° 0136 du 12 juin 2026 | Légifrance](#)

Emplois fonctionnels administratifs de direction

Un décret met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions de son application aux **fonctionnaires détachés de catégorie A et agents contractuels** occupant un **emploi fonctionnel administratif de direction**. Il fixe les conditions de **nomination, de détachement, de classement, d'avancement d'échelon et de rémunération** des agents occupant ces fonctions.

Il **abroge** le [décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#) portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ainsi que le [décret n° 88-546 du 6 mai 1988](#) fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de

la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

▪ Les dispositions communes

Le [premier chapitre](#) est consacré aux **dispositions communes** à l'ensemble des emplois fonctionnels administratifs de direction.

• Les emplois fonctionnels administratifs de direction concernés

1. Directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus ;
2. Directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants ;
3. Directeur général des services et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 20 000 habitants ;
4. Directeur général des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 habitants et plus ;
5. Directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 habitants et plus ;
6. Directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
7. Directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
8. Directeur général et directeur général adjoint des centres de gestion de plus de 5 000 agents ;
9. Directeur et directeur adjoint des syndicats intercommunaux à vocation unique, des syndicats intercommunaux à vocation multiple et des syndicats mixtes pouvant être assimilés, dans les conditions prévues au 3° du II à des communes de plus de 10 000 habitants ;
10. Directeur et directeur adjoint des centres communaux et intercommunaux d'action sociale ;
11. Directeur de caisse de crédit municipal ;
12. Expert de haut-niveau et directeur de projet, nommés dans les conditions prévues par le décret du 21 janvier 2022 susvisé.

• Une durée maximale de détachement portée à 6 ans ([Article 2 du décret 2026-484](#))

Le décret porte la durée maximale du détachement sur un emploi fonctionnel à **6 ans** (contre 5 jusqu'alors) alignant ainsi sa durée sur celle du mandat d'élu.

▪ Les dispositions applicables aux emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants au plus et aux établissements assimilés.

Le [deuxième chapitre](#) fixe les dispositions applicables aux emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants au plus et aux établissements assimilés.

▪ Les dispositions applicables aux emplois supérieurs

[Le troisième chapitre](#) s'attache aux emplois supérieurs. Il fixe les conditions **de nomination, de classement, d'avancement, de rémunération et de réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.**

• Les emplois supérieurs concernés

Ces dispositions sont applicables aux emplois supérieurs de la fonction publique territoriale suivants :

1. Directeur général et directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
2. Directeur général et directeur général adjoint des services d'un département ;
3. Directeur général et directeur général adjoint des services d'une région ;

4. Directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
5. Directeur général et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 80 000 habitants ;
6. Directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
7. Directeur général et directeur général adjoint des centres de gestion de plus de 9 000 agents et des centres interdépartementaux de gestion ;
8. Directeur et directeur adjoint des syndicats intercommunaux à vocation unique, des syndicats intercommunaux à vocation multiple et des syndicats mixtes pouvant être assimilés, dans les conditions prévues au 3° du II de l'article 1er à des communes de plus de 40 000 habitants ;
9. Directeur et directeur adjoint des centres communaux et intercommunaux d'action sociale rattachés à des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
10. Directeur de caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit mentionnées au II de l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;
11. Expert de haut-niveau et directeur de projet, dans les conditions prévues par le décret du 21 janvier 2022 susvisé.

- **Une répartition en quatre niveaux**

Ces emplois sont répartis en **quatre niveaux en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi.**

La liste des emplois relevant de chacun de ces niveaux est fixée **par arrêté.**

- **Echelons et échelonnement indiciaire**

Les échelons et l'échelonnement indiciaire applicables aux emplois supérieurs sont ceux applicables aux **administrateurs territoriaux** régis par [le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux \(article 15 du décret n° 2026-484\).](#)

- [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, JORF n° 0136 du 12 juin 2026 | Légifrance](#)

Echelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction dans les collectivités de moins de 40 000 habitants et établissements publics locaux assimilés

Un décret fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de **moins de 40 000 habitants** et des établissements publics locaux assimilés.

Il abroge le [décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#) et le [décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.](#)

Textes officiels

Leur échelonnement indiciaire est **toutefois inchangé** et reste fixé ainsi qu'il suit :

EMPLOIS	ECHELONS (INDICES BRUTS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Directeur général des services des communes et des établissements publics locaux assimilés									
De 20 000 à moins de 40 000 habitants	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
De 10 000 à moins de 20 000 habitants	631	683	732	782	832	883	932	977	996
De 2 000 à moins de 10 000 habitants	485	528	567	612	657	701	745	792	832
Directeur général adjoint des services des communes et des établissements publics locaux assimilés									
De 20 000 à moins de 40 000 habitants	581	631	683	732	782	832	883	932	977
De 10 000 à moins de 20 000 habitants	567	612	657	701	745	792	832	883	912

Le décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

- [Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, JORF n° 0136 du 12 juin 2026 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs des collectivités de plus de 40 000 habitants

Un décret modifie [le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) pour instituer un régime indemnitaire propre à certains **emplois administratifs supérieurs** afin d'y décliner la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

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

→ **Une délibération fixant les plafonds du RIFSEEP**


Il précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer **les plafonds des deux parts (IFSE et CIA) du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sans que leur somme dépasse le plafond global** des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des **emplois supérieurs équivalents**, conformément aux [articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique](#).

Textes officiels

Lors de la première application ces dispositions, si le plafond du RIFSEEP d'un agent occupant un emploi fonctionnel classé dans le quatrième niveau est **inférieur au montant antérieurement versé** à cet agent en vertu de son grade, augmenté de la prime de responsabilité et de la nouvelle bonification indiciaire liée à son emploi fonctionnel, ce montant cumulé peut être conservé nonobstant le plafond ([article 1^{er} 1^o du décret 2026-487](#)).

→ La référence aux emplois administratifs supérieurs de l'Etat classés par niveau

Le décret procède donc à la création d'une troisième annexe au sein du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#).

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Emplois administratifs supérieurs régis par le chapitre III 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	FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT Emplois administratifs supérieurs régis par le  décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat
Emplois classés dans le premier niveau	Emplois classés dans le premier niveau
Emplois classés dans le deuxième niveau	Emplois classés dans le deuxième niveau
Emplois classés dans le troisième niveau	Emplois classés dans le troisième niveau
Emplois classés dans le quatrième niveau	Emplois classés dans le quatrième niveau

[L'arrêté du 3 juillet 2026 fixe la répartition par niveaux des emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés - Légifrance.](#)

[Il convient de se référer à l'arrêté du 23 novembre 2022 fixant les montants annuels maximum de l'IFSE et du CIA des emplois administratifs supérieurs de l'Etat régis par le décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 – Légifrance.](#)

Le décret tire en outre les conséquences de la création de ce régime indemnitaire **en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants** et des établissements publics locaux assimilés, **le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité**.

→ Les incidences sur la prime de responsabilité

[L'article 1er du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité](#) est notamment modifié. Il précise désormais que bénéficient d'une prime de responsabilité :

- Les directeurs généraux des services des communes de **2 000 à 40 000 habitants**.
- Les directeurs des établissements publics locaux assimilés à des communes **jusqu'à 40 000 habitants**.

Il modifie également [l'article 3](#) qui précise que lorsque le bénéficiaire de la prime de responsabilité n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi, le directeur général adjoint, ou le

directeur adjoint **chargé de l'intérim du fonctionnaire** défaillant peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions. Cette faculté n'est toutefois plus ouverte pour le **secrétaire général adjoint** ([article 2 2° du décret 2026-487](#)).

→ Les incidences sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Le décret modifie par ailleurs le [décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés](#).

Il supprime la NBI versée au :

- Directeur général adjoint des services des **communes de 40 000 et plus**.
- Directeur général adjoint des **communautés urbaines et communautés d'agglomération de 40 000 et plus**.
- Directeur général adjoint des **communautés de communes de 40 000 et plus**.

NDLR : La NBI est conservée pour les fonctionnaires détachés sur l'un des emplois administratifs de direction suivants ([article 1^{er} du décret 2001-1367](#)) :

1. Directeur général des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants : **35 points**.
2. Directeur général des communautés d'agglomération de 10 000 à 40 000 habitants : **35 points**.
3. Directeur général des communautés de communes de 10 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts : **35 points**.
4. Directeur général des services des communes de 2 000 à 10 000 habitants : **30 points**.
5. Directeur général adjoint des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants : **25 points**.
6. Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants : **25 points**.
7. Directeur général adjoint des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par [l'article 1609 nonies C](#) du code général des impôts : **25 points**.

Ce décret abroge le [décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés](#).

En pratique : la suppression de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité de responsabilité des DGS et DGA des collectivités de plus de 40.000 habitants engendre une perte de rémunération compensée par la **hausse du régime indemnitaire**.

Toutefois, celle-ci est conditionnée par la prise d'une **délibération de l'organe délibérant** précédée d'un **avis du comité social territorial (CST)**. Au regard de la date d'entrée en vigueur du dispositif **le 1^{er} juillet**, les associations professionnelles de cadres supérieurs territoriaux ont évoqué l'impossibilité de réunir les deux instances dans des délais aussi courts. Le ministère a donc été saisi sur cette question...

Le décret entre en vigueur le **1^{er} juillet 2026**.

- [Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale, JORF n° 0136 du 12 juin 2026 | Légifrance](#)

Gardes champêtres : la formation aux certificats de moniteur en maniement des armes et de moniteur en bâtons et techniques professionnelles d'intervention

Pour mémoire : [Le décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024](#) a modifié et complété les dispositions de la partie réglementaire du [livre V du code de la sécurité intérieure](#) (CSI) et autorisé les **gardes champêtres** à devenir **moniteurs en maniement des armes ou moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention** (article [R 511-22 du code de la sécurité intérieure - CSI](#)).

L'article R 511-22 du CSI autorise les gardes champêtres à suivre la formation en vue de devenir moniteurs en maniement des armes ou moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention. [L'arrêté du 3 août 2007](#) fixant les modalités pratiques pour accéder à ce monitorat vient d'être modifié en conséquence.

- [Arrêté du 27 mai 2026 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention, JORF n° 0132 du 7 juin 2026 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle : une réduction de la durée maximale de l'ARE

Pour mémoire : La rupture conventionnelle a été pérennisée dans la fonction publique par [l'article 173 de la loi de finances pour 2026 \(CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2026, p. 11 et suivante\)](#).

[L'article 72 IV modifié de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) précise par ailleurs que [l'article L. 5424-1 du code du travail](#) s'applique quand les agents sont privés de leur emploi, ainsi la **rupture conventionnelle, assimilée à une perte involontaire d'emploi**, ouvre droit au versement des allocations de retour à l'emploi (ARE) si l'agent en remplit les conditions.

La **durée maximale** d'indemnisation des allocataires ayant rompu leur relation de travail avec leur employeur par le biais d'une rupture conventionnelle est réduite de la façon suivante :

- Pour les allocataires de moins de 55 ans : **15 mois**.
- Pour les allocataires de 55 ans et plus : **20,5 mois**.

Ces dispositions s'appliquent aux **fonctionnaires et aux agents contractuels en CDI** ayant conclu avec leur employeur une rupture conventionnelle à **compter du 1^{er} septembre 2026**.

- [Loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, JORF n° 0136 du 12 juin 2026 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 19 juin 2026 portant agrément des dispositions de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, l'accord d'application n° 1 et les annexes, JORF n°0145 du 23 juin 2026 | Légifrance](#)
- [Site de l'UNEDIC](#)

Absence de revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2026

Le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de ne pas revaloriser les allocations chômage au 1^{er} juillet 2026.

- [Le site de l'Unédic](#)

Hygiène et sécurité

Passeport prévention : la déclaration des formations en santé et sécurité au travail

Pour mémoire : [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](#) précise que « *les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont [...] celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.* »

[La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail a complété le Code du travail, elle comporte plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale, notamment le **passport prévention**. [Son article 6 \(Art. L. 4141-5 du Code du travail\)](#) précise notamment que « *L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. [...]. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.* »

Le [décret n° 2025-748 du 1er août 2025](#) a complété le [décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur](#). Il a précisé les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, notamment les conditions d'éligibilité des formations à la déclaration, les délais dans lesquels s'effectuent les déclarations, ainsi que les modalités de vérification et de correction des données.

Un décret modifie la période transitoire fixée à l'article 2 du décret n° 2025-748 du 1er août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.

Le calendrier (source : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/actualites/actualites-dans-le-deploiement-du-passeport-de-prevention>) :



→ Pour en savoir plus : [le portail d'information du passeport prévention](#).

→ [Les webinaires.](#)

- [Décret n° 2026-496 du 12 juin 2026 modifiant le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, JORF n° 0137 du 13 juin 2026 | Légifrance](#)

Divers

Créances : le taux de l'intérêt légal

Pour mémoire : La cour administrative d'appel de Marseille dans son [arrêt n° 22MA01696 du 18 octobre 2022](#) a jugé que « *les créances de traitements détenues par un agent public sur son employeur public doivent être considérées **comme des créances de personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels*** ».

Pour le second semestre 2026, le taux de l'intérêt légal est fixé pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels à **6,84 %**.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2026

- [Arrêté du 26 juin 2026 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, JORF n° 0151 du 30 juin 2026 | Légifrance](#)

Statut de l'élu

Elus salariés : droit aux prestations sociales et avantages sociaux

Un décret, pris pour l'application de l'[article 16 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) portant création d'un statut de l'élu local, définit les prestations sociales et des avantages sociaux auxquels le salarié titulaire d'un mandat municipal conservant une activité professionnelle bénéficie en raison de l'assimilation des absences octroyées au titre dudit mandat à une durée de travail effectif.

- [Décret n° 2026-544 du 25 juin 2026 relatif au droit aux prestations sociales et avantages sociaux des salariés titulaires de mandats municipaux, JORF n°0137 du 13 juin 2026 | Legifrance](#)

Congés

Le congé supplémentaire de naissance (CSN) : les précisions de la DGAFP

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. Le [décret n° 2026-427 du 30 mai 2026](#) a défini les modalités de son attribution ([CF Les infos statutaires du CDG76 de juin 2026, p. 6 et suivantes](#)).

La DGAFP met à disposition des employeurs et des agents une foire aux questions visant à préciser la gestion du congé supplémentaire de naissance (CSN).

Au sommaire :

A. La procédure applicable et le calcul des délais

1. Pourquoi le CSN a-t-il été créé ?
2. Qu'est-ce que le CSN ?
3. Comment la demande doit-elle être présentée ?
4. Quels sont les éléments que l'employeur doit vérifier ?
5. L'agent peut-il dépasser la durée de neuf mois pour prendre le congé ?
6. Comment compter le délai de neuf mois ?
7. Comment s'applique le délai transitoire ?
8. Est-il possible de mettre fin de façon anticipée au CSN ?

B. La rémunération du CSN

9. Comment évoluent le régime indemnitaire et les accessoires de rémunération ?
10. Comment sont rémunérés les parents s'ils prennent chacun un CSN d'un mois et que ces CSN se succèdent ?
11. Quels sont les effets sur la rémunération des agents contractuels ?
12. Comment est rémunéré un agent à temps partiel en CSN ? Quelles sont les incidences sur ses droits à congés ?
13. Comment calculer la rémunération maintenue d'un médecin / praticien qui travaille dans deux établissements de santé et qui bénéficie d'un CSN ?
14. Comment est rémunéré un agent à temps non-complet ?

C. Les effets du CSN sur les autres droits des agents

15. Quels sont les effets du CSN sur la formation initiale des fonctionnaires stagiaires et des agents recrutés dans le cadre du recrutement spécifique en qualité de travailleur handicapé ?
16. Quels sont les effets du CSN sur les droits à congé ?
17. Quels sont les effets du CSN sur les droits à jours RTT (JRTT) ?
18. Un parent isolé dispose-t-il de droits à CSN supplémentaires ?
19. Le conjoint qui vit avec la mère ou le père de l'enfant peut-il bénéficier du CSN ?
20. Le CSN a-t-il des incidences sur la protection sociale complémentaire (PSC) ?
21. Que se passe-t-il si un agent est placé en congé de maladie pendant son CSN ?
22. Un agent peut-il prendre un CSN et un congé parental ?
23. Un agent peut-il prendre un CSN et une disponibilité pour élever son enfant ?
24. Une agente contractuelle dont le CDD arrive à terme pendant son congé de maternité, peut-elle bénéficier d'un CSN ? Que se passe-t-il si son CDD s'arrête après le début du CSN ?
25. Est-il possible de procéder à un recrutement temporaire pour remplacer l'agent en CSN ?

26. Un agent peut-il bénéficier d'un CSN qui lui a été accordé par un autre employeur ? S'il a bénéficié du premier mois de son CSN chez un employeur, peut-il bénéficier du second mois chez un autre employeur ?
- [Foire aux questions relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance \(CSN\) dans la fonction publique civile | DGAFP](#)

--- Pour aller plus loin ---

Des modèles d'arrêté sont à votre disposition sur le **site du CDG 76** :

- [Arrêté de placement en congé supplémentaire de naissance – Agent contractuel de droit public](#)
- [Arrêté de placement en congé supplémentaire de naissance – Fonctionnaire stagiaire](#)
- [Arrêté de placement en congé supplémentaire de naissance – Fonctionnaire titulaire](#)

Congés

Report des congés annuels non pris : quid du droit à l'information et des raisons tirées de l'intérêt du service ?

Une décision du Conseil d'Etat **annule l'article 4** du [décret n° 2025-564* du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique](#).

***Pour mémoire :** Le [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#) a modifié le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) et fixé le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#)).

Une nécessaire information de l'agent sur le droit au report des congés annuels non pris

Le décret n° 2025-564 a en effet introduit les articles 5-1 et 5-2 au sein du [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#), or **ces dispositions ne subordonnent pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris ou du droit à leur indemnisation** en fin de relation de travail à l'information de l'agent par son employeur.

Le Conseil d'Etat précise que cette **information est pourtant requise** et doit porter sur :

- **le nombre de jours de congé reportés** à la suite d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.
- **la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.**

NDLR : Dans une décision récente le Conseil d'Etat ([Conseil d'État n° 495899 - 2025-10-17](#), [CF Les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2025, p. 13 et 14](#)) avait déjà relevé que le décret relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat était incompatible avec le droit européen. En effet il ne subordonne pas l'extinction des droits à congés ou leur indemnisation à une **information préalable de l'agent** par son employeur.

Les congés non pris dans l'intérêt du service

Par ailleurs les dispositions du décret ne prévoient pas de droit au report des congés annuels non pris lorsque le **fonctionnaire a été empêché, pour des raisons tirées de l'intérêt du service**, de prendre ses congés annuels avant la fin d'une année civile.

NDLR : Nous sommes donc dans l'attente d'une **modification du décret n° 2025-564**. Nous invitons dès à présent les collectivités à **informer les agents de leur droit au report ou à l'indemnisation** des congés annuels non pris.

- [Décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat statuant au contentieux](#)

La prise de congé non autorisé d'un fonctionnaire placé en astreinte

Pour mémoire : L'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit que le **calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale** après consultation des fonctionnaires intéressés compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que **l'intérêt du service** peut rendre nécessaires, les fonctionnaires chargés de famille bénéficiant par ailleurs d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Un agent ne s'est pas rendu délibérément sur son poste de travail alors qu'il était placé en astreinte. Informé du refus de son supérieur hiérarchique de faire droit à sa demande de congé en raison des contraintes liées au service, l'intéressé ne s'était pas mobilisé afin de se rendre – même avec retard - à son poste de travail.

Le juge a estimé que ces faits constituaient un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique et constituaient une faute justifiant une sanction disciplinaire, en l'espèce une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de deux jours.

NDLR : Une jurisprudence récente ([CAA de PARIS, 7ème chambre, 27/02/2025, 23PA05321](#) – [Les infos statutaires du CDG76 d'avril-mai 2025](#)) a également rappelé que la prise de congés annuels sans autorisation préalable était constitutive d'une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire.

- [Tribunal administratif de Nîmes, 13 mai 2026, 2502404](#)

Discipline

Faits délictueux commis hors service : l'obligation de dignité

Un fonctionnaire stagiaire a été condamné par le tribunal judiciaire à **trois mois d'emprisonnement** délictuel assorti d'un **sursis probatoire de 18 mois pour violence suivie d'incapacité** n'excédant pas huit jours sur son ex-conjointe.

Alors que les **faits délictueux n'avaient pas été commis à l'occasion du service, le maire employeur a pris une sanction d'exclusion définitive de fonctions** estimant que ces faits constituaient un **manquement grave à ses devoirs**, notamment son **obligation de dignité**.

En effet, les obligations du sursis probatoire prononcé par le tribunal judiciaire impliquaient pour l'agent, notamment, de **s'abstenir d'entrer en relation avec la victime de l'infraction**. Si son ex-conjointe exerçait ses fonctions dans une école élémentaire distincte de celle où travaillait l'agent, elle travaillait toutefois dans le même service en qualité d'agent d'entretien. Dès lors ils pouvaient être amenés à se retrouver à l'occasion de réunions, formations, ou remplacements éventuels.

La circonstance que la commune comptait de nombreuses écoles et agents d'entretien n'a pas suffi à démontrer qu'une organisation particulière pouvait être mise en place afin que l'agent ne soit jamais en contact avec la victime. Cette faculté, susceptible par ailleurs de désorganiser le service, s'étendait en outre sur **une durée conséquente de 18 mois du fait du sursis probatoire**.

Ainsi, **au regard de la gravité des faits reprochés**, le maire de la commune était fondé à prononcer la sanction la plus lourde applicable aux fonctionnaires territoriaux stagiaires, quand bien même l'agent donnait satisfaction dans la réalisation de son travail.

- [CAA de BORDEAUX, 06/01/2026, 23BX02436](#)

Rémunération

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : les fonctions d'accueil à titre principal

Pour mémoire : le [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale](#) dispose qu'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux exerçant l'une des fonctions figurant en [annexe](#) du décret. Une **NBI de 10 points** est notamment accordée aux agents qui exercent à **titre principal des fonctions d'accueil dans les communes de plus de 5 000 habitants** ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant.

Le juge administratif rappelle que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire au titre des fonctions d'accueil suppose que l'agent y consacre **plus de la moitié de son temps de travail**. Pour l'application de cette règle, il convient de prendre en compte **les heures d'ouverture au public du service**, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil du public, ainsi que, **le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes**, notamment à **l'occasion de rendez-vous avec les administrés**.

En l'espèce, une ludothécaire référente scolaire participait à l'accueil téléphonique et physique des usagers de sa structure et à celui de groupes en dehors des horaires d'ouverture. L'ensemble de ces activités représentait plus de 50 % de son temps de travail. Le juge précise que l'appréciation du nombre d'heures d'accueil du public **ne peut être réduit aux seuls horaires d'ouverture** du service. Dans ces conditions, le refus d'attribution de la NBI était entaché d'illégalité.

- [CAA de PARIS, 18/05/2026, 24PA04032](#)

Divers

Accueils collectifs de mineurs (ACM) : l'accueil d'enfants en situation de handicap

Un **projet éducatif et pédagogique** doit être élaboré par l'organisateur de l'ACM en vue de l'accueil de mineurs en situation de handicap conformément à [l'article R. 227-23 du Code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) et [R. 227-25](#).

Les formations au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD) et à certains diplômes professionnels permettant d'encadrer et/ou diriger en ACM comprennent des modules de sensibilisation ou temps de formation ayant trait aux situations de handicap. Une formation en amont des équipes est vivement conseillée.

Des **modules de sensibilisation** peuvent être notamment organisés par **les services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES)**.

[Le ministère chargé de la jeunesse](#) a par ailleurs élaboré des guides destinés à accompagner les équipes des structures de loisirs pour l'accueil d'enfants en situation de handicap :

- [Recommandations pour l'accueil des mineurs en situation de handicap en accueils collectifs de mineurs \(ACM\)](#).
- [Accueillir un enfant ou un adolescent en situation de handicap en ACM](#).
- [Guide à l'attention des organisateurs et de leur équipe d'animation - L'essentiel à retenir pour réussir un projet partagé](#).
- [Question écrite Sénat n° 07261 du 15/01/2026, JO Sénat du 11/06/2026 - page 2939](#)

Statut de l' élu

Le remboursement des frais de garde d'enfants des élus locaux

Pour mémoire : [L'article L. 2123-18-2 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) dispose que :
« Les membres du conseil municipal bénéficient d'un **remboursement par la commune des frais de garde d'enfants** ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile qu'ils ont engagés en raison de leur participation aux réunions mentionnées à [l'article L. 2123-1](#). Le conseil municipal peut, **par délibération, étendre le bénéfice de ce remboursement à toute autre réunion liée à l'exercice du mandat**. Ce remboursement ne peut excéder, par heure, le montant horaire du salaire minimum de croissance. Les modalités de remboursement sont fixées par délibération du conseil municipal. / Dans les **communes de moins de 10 000 habitants**, le remboursement auquel a procédé la commune est compensé par l'Etat dans les conditions fixées à [l'article L. 2335-1](#). »

Ces dispositions sont également applicables aux membres des organes délibérants des **établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre** conformément aux articles L. 5214-8, L. 5215-16, L. 5216-4 et L. 5217-7 du CGCT.

La prise en charge des frais de garde est désormais de droit pour les élus municipaux : elle constitue une obligation pour la collectivité, dès lors que l' élu en fait la demande et en remplit les conditions. L'organe délibérant doit fixer les modalités de la prise en charge, en particulier la détermination des pièces que doivent fournir les élus.

Questions écrites

Ce pouvoir d'appréciation s'exerce toutefois dans le respect du cadre défini par le CGCT. Le périmètre du remboursement est en effet circonscrit et les frais doivent avoir été engagés en raison de la **participation de l' élu aux réunions donnant droit à des autorisations d'absence** visées à [l'article L. 2123-1 du même code](#).

Les réunions ouvrant droit au remboursement des frais de garde d'enfants

Sont concernées :

- les séances plénières des organes délibérants,
- les réunions des commissions dont les élus sont membres,
- les réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes pour représenter la collectivité,
- les réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux pour représenter les collectivités territoriales ou établissements publics en relevant.

[L'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local](#) a ajouté trois autres cas dans lesquels les frais de garde sont pris en charge par la collectivité :

- les réunions organisées par les EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsque l'intéressé a été désigné pour y représenter la commune ;
- les fêtes légales : le 8 mai, le 14 juillet et le 11 novembre (conformément au 4°, 7° et 10° de [l'article L. 3133-1 du code du travail](#)) et commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;
- les missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

La loi a également modifié [l'article L. 2123-18-2 du CGCT](#) en reconnaissant la faculté aux collectivités de prévoir, par délibération, **d'autres réunions susceptibles d'ouvrir le droit à ce remboursement**.

Cette nouvelle faculté est toutefois **laissée à l'appréciation des communes** qui pourront choisir d'étendre cette prise en charge au regard notamment des besoins de leurs élus et de leur capacité financière.

Le cas des élus municipaux également conseillers communautaires

Pour les membres d'un **EPCI à fiscalité propre**, ce remboursement est directement à la charge de leur établissement pour les réunions visées à [l'article L. 2123-1](#) du CGCT (application des articles L. 5214-8, L. 5215-16, L. 5216-4 et L. 5217-7 du CGCT).

Pour les autres, leur établissement public ou syndicat **ne peut leur rembourser les frais de garde en l'absence de base légale**. En revanche, ils bénéficient d'une prise en charge par leur commune pour les « *réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter leur collectivité* ».

Une aide pour le recours au chèque emploi service universel (CESU) pour financer des prestations de garde ou d'assistance

L'article [L. 2123-18-4 du CGCT](#) permet par ailleurs à la commune d'accorder une aide financière aux élus qui utilisent le chèque emploi service universel pour rémunérer des salariés, associations ou entreprises agréées chargés de prestations de garde ou d'assistance.

Cette aide jusqu'alors réservée aux seuls maires et adjoints est désormais mise en œuvre pour tous les membres du conseil municipal qui en remplissent les conditions.

- [Question écrite Sénat n° 04906 du 29/05/2025, JO Sénat du 18/06/2026 - page 3032](#)

Protection fonctionnelle des élus locaux : la souscription d'un contrat d'assurance

Pour mémoire : [La loi n° 2024 247 du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux \(CF Les infos statutaires du CDG76 d'avril 2024, p. 7\)](#) a institué une procédure d'octroi automatique de la protection fonctionnelle aux exécutifs locaux victimes de violences, de menaces ou d'outrages à l'occasion ou du fait de leurs fonctions.

[La loi n° 2025 1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local](#) a étendu le périmètre des bénéficiaires de la protection fonctionnelle des élus à **tout membre du conseil municipal** victime de violences, de menaces ou d'outrages à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Sa mise en œuvre a été simplifiée et [l'article L. 2123 35 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) dispose que cette protection est **accordée dès réception de la demande**. La commune est donc tenue de **souscrire un contrat d'assurance** comprenant une garantie destinée à couvrir le conseil juridique, l'assistance psychologique et l'ensemble des coûts découlant de son obligation de protection à l'égard du maire et des élus.

- [Question écrite Sénat n° 04322 du 24/04/2025, JO S du 18/06/2026 - page 3031](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Un agent sollicite une autorisation pour cumuler son travail avec une activité de location de plusieurs gîtes, le peut-il ?

La location de gîtes ne relève pas d'une activité pouvant s'exercer librement au titre de la gestion d'un patrimoine personnel ou familial. En effet, la location de gîtes constitue une **activité professionnelle** ([articles L211-1 et suivants du code du tourisme](#)).

Aussi, les agents occupant un emploi **à temps complet ou à temps non complet de plus 24h30*** par semaine doivent préalablement avoir déclaré cette activité et être autorisés par leur employeur à l'exercer. Par ailleurs, ce cumul ne peut se faire que dans le cadre d'un **temps partiel pour création d'entreprise (3 ans maximum renouvelables un an)**.

* Si l'agent bénéficiait d'un temps non complet inférieur à 24h30, il pourrait en revanche l'exercer librement.

A noter : La location de chambre(s) d'hôte a pu être considérée comme une activité s'exerçant librement mais uniquement si ces chambres sont peu nombreuses, situées à l'intérieur de la résidence principale de l'agent et qu'elles ne sont offertes à la location que les week-ends et durant les périodes de congé du fonctionnaire (commission de déontologie).

Un agent s'est absenté une demi-journée afin d'accompagner sa compagne enceinte à une échographie. Doit-il poser une demi-journée de congé ?

Pour se rendre à des examens obligatoires liés à la surveillance médicale de la grossesse ou aux suites de l'accouchement, des **autorisations spéciales d'absence sont accordées sur justificatif** ([article L.622-1 du code général de la fonction publique](#) et par renvoi [l'article L.1225-16 du code du travail](#)) :

- au conjoint de la femme enceinte
- ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

A noter : [La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail](#) a modifié le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) des agents publics et les a alignés sur celles prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail en vue de protéger les personnes engagées dans un projet parental ([CF Les infos statutaires du CDG76 d'août 2025, p. 15](#)).

Ces **autorisations d'absence sont de droit**. L'agent peut bénéficier de **3 autorisations d'absence au maximum** et sa **rémunération est maintenue** pendant cette absence.

En l'espèce, il convient de demander à l'agent un justificatif et de régulariser sa situation en lui octroyant une autorisation spéciale d'absence pour la demi-journée.

Bien que les fonctionnaires soient prioritaires sur les emplois publics à pourvoir, doit-on systématiquement les convoquer à un entretien de recrutement lorsque leur profil ne correspond manifestement pas au poste ?

Pour un emploi permanent, [l'article R 332-9 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise que le recours à une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible qu'après **constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire**, ceci traduisant une **priorité statutaire des fonctionnaires**.

Cette priorité signifie donc qu'il faut rechercher si un fonctionnaire peut être recruté sur l'emploi, mais elle ne se confond pas avec l'obligation de convoquer systématiquement tout fonctionnaire candidat à un entretien. Dès lors **toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché peut être écartée** (absence du niveau ou équivalent de diplôme minimal exigé dans l'annonce, grade ne correspondant pas au poste).

La procédure de recrutement à respecter est la suivante :

- **Accuser réception** de toutes les candidatures reçues (fonctionnaires et contractuels) ;
- **Convoquer**, dans un premier temps, les candidats fonctionnaires correspondant au profil recherché ;
- **Si, après entretien**, aucune candidature de fonctionnaire ne correspond aux exigences du poste, il convient de convoquer les candidats contractuels ;
- **Informers les candidats contractuels sur leurs obligations déontologiques** au cours de l'entretien ;
- **Rédiger un procès-verbal** à chaque fin d'entretien ;
- **Informers par tout moyen approprié, les candidats fonctionnaires et contractuels non retenus** de la décision de rejet de leur candidature.

Si réglementairement il n'y a pas de document à remplir pour justifier du non-recrutement d'un agent fonctionnaire, il est conseillé toutefois de le faire dans le procès-verbal de recrutement. Aussi, si un contentieux se présentait, il permettrait de justifier qu'aucune candidature de fonctionnaire ne correspondait au poste et que de facto un agent contractuel a été recruté.

Le congé supplémentaire de naissance génère-t-il des congés annuels ?

Pour mémoire : Le congé supplémentaire de naissance est prévu aux articles **L.631-3** (congé supplémentaire de naissance après le congé de maternité), **L. 631-8** (congé supplémentaire de naissance après le congé d'adoption) et **L. 631-9 du code général de la fonction publique** (congé supplémentaire de naissance après le congé de paternité) ([CF les infos statutaires du CDG76 de juin 2026, p. 7 et suivantes](#)).

Pour les fonctionnaires, comme pour les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels, le congé supplémentaire de naissance génère des congés annuels.

→ Pour les fonctionnaires

Le congé supplémentaire de naissance est pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels, conformément aux dispositions [de l'article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#).

Ces dernières prévoient en effet que les congés prévus notamment aux articles **L. 631-3**, **L. 631-8** et **L. 631-9** du code général de la fonction publique sont **considérés comme service accompli**.

En effet, tout fonctionnaire territorial en activité a droit pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

→ **Pour les agents contractuels**

Comme pour les fonctionnaires, le congé supplémentaire de naissance génère pour les agents contractuels des congés annuels conformément à [l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.](#)

Ce dernier dispose que « *L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.* »



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