

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Août-Septembre 2026



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes publiés en juillet et août 2026

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels.....	6
Code général de la fonction publique (CGFP)	6
Entrée en vigueur de la partie réglementaire du livre IV du CGFP : la création d'un entretien annuel de formation.....	6
Autorisations spéciales d'absence	9
Autorisations spéciales d'absence (ASA) et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux : la publication du décret	9
Congés	15
Report de jours de congé annuel non pris : un devoir d'information.....	15
Un nouveau congé non rémunéré pour l'accomplissement d'un volontariat d'appelé du service national.....	20
Les congés rémunérés pour activités dans la réserve opérationnelle	20
Contractuels.....	21
Collaborateurs de cabinet des collectivités de plus de 40 000 habitants : le plafonnement de la rémunération	21
Filières et cadres d'emplois.....	23
Personnel chargé de l'encadrement des enfants des établissements et services d'accueil du jeune enfant	23
Maîtres-chiens de police municipale : la formation des agents.....	24
Fin de fonctions	24
Retraite CNRACL - Femmes ayant accouché à compter du 1 ^{er} janvier 2004 : une nouvelle bonification d'un trimestre	24
Retraite anticipée pour carrière longue : bonifications ou majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants	25
Rupture conventionnelle : les textes d'application.....	25
Maladie.....	28
Congés pour raison de santé : un nouveau décret.....	28
Statut de l' élu.....	35
Elu local : les absences pour participation aux commémorations, fêtes et journées nationales et en cas de danger grave ou imminent	35
Divers.....	36

sommaire

Logements sociaux réservés aux agents publics : une « clause de fonction »	36
Circulaires	37
Fin de fonctions	37
Rupture conventionnelle	37
Régime indemnitaire	38
Régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs des collectivités de plus de 40 000 habitants	38
Jurisprudences	39
Hygiène et sécurité	39
Grandes chaleurs : quid du droit de retrait ?	39
Divers	40
Parking réservé au personnel : une absence d'obligation de surveillance pour l'employeur	40
Questions écrites	41
Autorisations d'absence	41
Autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses	41
Congés	41
Congés bonifiés : quid des fonctionnaires originaires du Pacifique ?	41
Recrutement	42
Accueils collectifs de mineurs (ACM) : le contrôle des antécédents judiciaires	42
Rémunération	43
Les bénéficiaires du supplément familial de traitement (SFT)	43
Foire aux questions	45

À consulter sur internet

☐ Elections professionnelles dans la fonction publique territoriale : foire aux questions | DGCL

La DGCL propose une version à jour de sa foire aux questions relative aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale.

→ La [FAQ 2026 relative aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale](#)

☐ Congé supplémentaire de naissance | CNRACL

La CNRACL propose une page d'information consacrée au congé supplémentaire de naissance (CSN), notamment sur la question de sa prise en compte dans le droit à pension, de son remboursement ainsi que des modalités déclaratives en DSN.

→ [Le site de la CNRACL](#)

☐ Le Guide "Agir pour son projet de mobilité professionnelle" (édition 2026) | DGAFP

La DGAFP développe des outils pour les agents afin de les aider à piloter leur parcours professionnel. Le guide "Agir pour son projet de mobilité professionnelle" est conçu pour répondre aux besoins pratiques de ceux qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action, chaque agent dans la construction de son projet de mobilité.

→ [Le guide](#)

☐ Guide des nouveaux élus : appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales | FNCDG

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) propose un guide à l'attention des nouveaux élus afin de mieux appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales.

Au sommaire :

INTRODUCTION

- Le maire, employeur public d'agents relevant de la Fonction publique territoriale
- Qu'est-ce que la Fonction publique territoriale (FPT) ?
- Le cadre juridique applicable aux agents territoriaux

L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL DU MAIRE EMPLOYEUR

- Les Centres de gestion de la Fonction publique territoriale
- Le Centre National de la Fonction publique Territoriale
- L'organisation de la politique RH
- Les instances paritaires
- Les instances médicales

À consulter sur internet

LES GRANDS ASPECTS DE LA POLITIQUE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

- A. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion
- B. Le maire ou le président, c'est celui qui nomme les agents
- C. Le maire employeur organise les services et veille aux conditions de travail
- D. Le maire conduit également le dialogue social
- E. Le maire veille à l'organisation du temps de travail
- F. Le maire veille à la santé et à la sécurité de ses agents
- G. Le maire employeur doit veiller au respect des droits et obligations des agents publics
- H. Le maire doit garantir le déroulement du parcours professionnel de l'agent
- I. Le maire ordonne le versement de la rémunération et définit la politique sociale
- J. Le rôle du maire employeur en cas de cessation de fonctions

→ [Le guide](#)

☐ **Mettre en place un dispositif d'alerte interne et construire une culture de l'alerte éthique au service de la probité : guide | l'Agence Française Anticorruption (AFA)**

Dans le cadre de sa mission de prévention et de lutte contre la corruption, l'Agence Française Anticorruption (AFA) publie aujourd'hui un guide pratique destiné à accompagner les organisations publiques et privées dans la mise en place de dispositifs d'alerte interne efficaces.

→ [Le guide](#)

Conseil supérieur de la fonction publique

Le CSFPT s'est réuni le 1^{er} juillet dernier, la prochaine séance du CSFPT aura lieu le 16 septembre 2026.

→ [Le communiqué du CSFPT](#)

Code général de la fonction publique (CGFP)

Entrée en vigueur de la partie réglementaire du livre IV du CGFP : la création d'un entretien annuel de formation

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](#)).

Le décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 a fixé 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 est entré 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 GÉNÉRALES ([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 a procédé 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.

Textes officiels

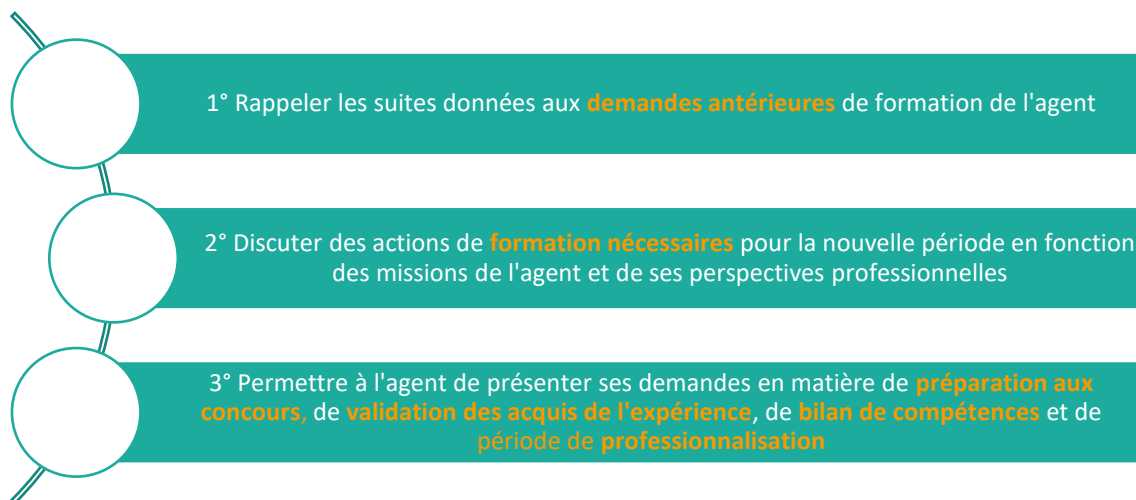
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la **formation statutaire obligatoire** des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du **télétravail dans la fonction publique** et la magistrature.

→ Un entretien de formation à distinguer de l'entretien professionnel ([articles R.421-4 à R.421-7 du CGFP](#))

La codification n'a toutefois **pas été réalisée totalement à droit constant** et de nouvelles mesures concernent la **formation professionnelle tout au long de la vie**, notamment l'**entretien de formation** qui est désormais à **distinguer de l'entretien professionnel**, disposition déjà en vigueur dans les deux autres versants de la fonction publique.

L'agent public bénéficiera désormais **chaque année** d'un **entretien de formation avec son supérieur hiérarchique direct** visant à déterminer ses **besoins de formation** au vu des objectifs fixés et de son projet professionnel. Cet entretien, **distinct de l'entretien professionnel**, aura lieu suivant **la même périodicité et pourra lui être associé**.

L'entretien de formation a pour objet de :



Un **compte rendu de l'entretien** de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct. Les **objectifs de formation** proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

Ce compte rendu, distinct du compte rendu de l'entretien professionnel, est **versé à son dossier**.

L'agent est informé par son supérieur hiérarchique direct des **suites données à son entretien de formation**. Les **refus opposés aux demandes** de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont **motivés**.

Textes officiels



→ Les préparations aux concours et examens professionnels pendant le temps de service des agents ([articles R. 422-61, R. 422-64 et R. 422-65 du CGFP](#))

Les actions de **préparation aux concours, examens professionnels** peuvent se dérouler **en tout ou en partie pendant le temps de service des agents**. Les agents peuvent alors être déchargés d'une partie de leurs obligations en vue d'y participer.

NDLR : Jusqu'alors seule la réglementation applicable à la FPE et à la FPH prévoyait explicitement que ces actions pouvaient se dérouler en tout ou partie pendant le temps de service des agents.

... Pour en savoir plus...

Le ministère de l'Action et des comptes publics propose [un inventaire](#) des dispositions codifiées à **droit non constant** :

Inventaire des dispositions codifiées à droit non constant (DNC) dans le cadre de la création du livre IV de la partie réglementaire du code général de la fonction publique

A noter : les [tables de concordance](#) sont disponibles sur Légifrance :

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

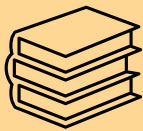
- [Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code, JORF n° 0112 du 13 mai 2026 | Légifrance](#)

Autorisations spéciales d'absence

Autorisations spéciales d'absence (ASA) et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux : la publication du décret

Pour mémoire : L'[article L. 622-1](#) du code général de la fonction publique (CGFP) dispose 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. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels* ».

Le [décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique](#) pris en application de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) n° 2019-828 du 6 août 2019 est publié, il **n'entrera toutefois en vigueur que le 1^{er} janvier 2027**.



EN PRATIQUE : Ces dispositions **s'imposeront aux collectivités**, le principe de libre administration ne pourra pas s'appliquer. Les collectivités n'auront donc pas la possibilité de maintenir ou de prévoir des régimes d'**ASA liées à la parentalité et à certains évènements familiaux** plus favorables par délibération, à la différence des autres motifs d'ASA (comme les fêtes religieuses, etc.).

▪ Une demande écrite préalable ([article 2](#))

Afin de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA), l'agent doit adresser **une demande écrite** à son autorité territoriale et fournir **les pièces justificatives** nécessaires.

▪ Impact d'une ASA sur les congés annuels, l'avancement, les droits à pension et les RTT ([article 3](#))

Le temps d'absence résultant d'une ASA est assimilé à une **période d'activité** pour la détermination des droits à **congé annuel et à avancement**. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation **des droits à pension**.

En revanche **l'ASA n'ouvre pas droit** à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail (RTT).



Textes officiels

Un droit ouvert à la demi-journée, à la journée ([articles 4 et 5](#))

Les ASA peuvent être accordées **par journée ou par demi-journée**. Elles sont prises lors de l'évènement les justifiant.

Les ASA accordées en cas de **décès d'un enfant ou d'un conjoint, parent, conjoint d'un parent, frère ou sœur, mariage ou PACS** débutent dans le délai d'un mois à compter de la date de l'évènement les justifiant. Elles peuvent être **majorées de 2 jours au plus** lorsque la circonstance implique un **déplacement à l'étranger** ou dans **les territoires d'outre-mer**. *

NDLR * : Jusqu'alors ces ASA pouvaient être majorées d'un délai de route dans la limite de 48 heures pour se rendre dans l'hexagone, en outre-mer ou à l'étranger, décision laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale. Cette majoration ne sera **plus possible dans l'hexagone** à partir du 1^{er} janvier 2027.

▪ Les ASA de droit (articles 6 à 11)



L'ASA de droit est obligatoirement accordée sans diminution de la rémunération ni récupération.

ASA de droit	Bénéficiaire / Objet	Nombre de jours / ASA	Références
GROSSESSE ET SUITES DE L'ACCOUCHEMENT surveillance médicale	Agente	8 examens médicaux obligatoires (7 en prénatal – 1 en postnatal)	Article 6 du décret L1225-16 du code du travail
	Conjoint(e) de l'agente	3 ASA au maximum pour assister aux examens médicaux obligatoires	L2122-1, R2122-1 à R2122-3 du code de la santé publique
ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION (PMA)	Agente *ATTENTION Nous avons relevé une incohérence , un aménagement horaire pour ce même motif étant également prévu, voir infra	Tous les actes médicaux* nécessaires pour chaque protocole du PMA	Article 6 du décret
	Conjoint(e) de l'agente	3 actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du PMA	L-1225-16 du code du travail

Textes officiels

ADOPTION Entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément	Agent(e)	5 ASA par procédure d'agrément	Article 7 du décret L-1225-6 du code du travail
ENFANT DE L'AGENT(E)	Survenance d'un handicap	5 jours	Article 8 du décret
	Pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique mentionnée à l'article D. 3142-1-2 du code du travail		
	Cancer		
MARIAGE DE L'AGENT OU PACTE CIVIL DE SOLIDARITE (PACS)	Agent(e)	5 jours	Article 11 du décret

ASA de droit	Bénéficiaire / Objet	Nombre de jours / ASA	Références
DECES	Enfant d'au moins 25 ans	12 jours ouvrables*	Article L622-2 du CGFP
	Enfant âgé de moins de 25 ans ou enfant lui-même parent ou enfant à charge effective et permanente	14 jours ouvrables* + ASA complémentaire de 8 jours (fractionnables et à prendre dans un délai d'un an)	
	Conjoint(e)	5 jours*	Article 9 du décret
	Père ou mère	3 jours*	Article 10 du décret
	Conjoint(e) du père ou de la mère		
	Frère ou sœur		

* Les autorisations spéciales d'absence débutent dans le délai d'un mois à compter de la date de l'événement les justifiant.
Majoration possible de 2 jours en cas de déplacement à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer.

Textes officiels

- **ASA accordées sous réserve des nécessités de service (articles 12 à 13)**



L'ASA est soumise à autorisation. Toute décision de rejet en raison des nécessités de service doit être motivée. Le temps octroyé n'est pas récupéré, la rémunération est maintenue.

→ **Grossesse** ([article 12](#))

L'agente en état de **grossesse** peut bénéficier d'une ASA, sous réserve des nécessités de service, à raison **d'une heure par jour** à compter du premier jour de son **3^e mois de grossesse** et jusqu'à la date du début du congé pour maternité.

NDLR : Jusqu'alors cette ASA était conditionnée par un avis favorable du médecin du travail, celui-ci ne sera donc plus requis à partir du 1^{er} janvier 2027. Toutefois les femmes enceintes bénéficient toujours d'une **surveillance médicale particulière**, le médecin du travail pouvant notamment préconiser des aménagements temporaires ([articles 21 et suivants 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](#)).

→ **Maladie ou garde d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap** ([article 13](#))

L'agent devant s'absenter pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 16 ans dont il a la **charge effective** peut bénéficier d'ASA sous réserve des nécessités de service.

La durée cumulée est égale à **6 jours par an** pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet. Dans les autres cas, cette durée est réduite au **prorata de sa quotité de temps de travail**.

Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en **situation de handicap**.

La durée est doublée lorsque **l'agent assume seul la charge du ou des enfants (au prorata du temps de travail)**.

ASA sur autorisation (nécessités de service)	Conditions d'octroi / Bénéficiaires	
Grossesse	Une heure par jour à compter du premier jour du 3 ^e mois de grossesse	
Maladie ou garde d'enfant de moins de 16 ans OU enfant en situation de handicap	Agent	6 jours par an (au prorata du temps de travail)
	Couple d'agents publics	Chaque agent bénéficie de 6 jours par an (au prorata du temps de travail)
	Agent assurant seul la charge du ou des enfants	12* jours par an (*au prorata du temps de travail)

Textes officiels

■ Aménagements horaires (articles 14 à 19)



L'aménagement horaire est soumis à autorisation et lié aux nécessités de service. Le temps octroyé est récupéré (sauf en cas d'allaitement).

Les aménagements horaires accordés sous réserve des nécessités de service permettent une souplesse dans l'organisation du travail (*arrivée retardée, heure de départ avancée, report des heures de travail...*). **Sauf l'heure accordée pour allaitement, les heures non travaillées doivent être récupérées** dans le respect des garanties minimales en matière de temps de travail.

Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont donc pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

→ L'assistance médicale à la procréation (PMA) ([article 15](#))

*** AVERTISSEMENT** Nous avons toutefois relevé une **incohérence** pour l'agente bénéficiant d'une PMA. En effet [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 l'a aligné sur celui à l'article [L. 1225-16 du code du travail](#) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août 2025 p. 15 et 16](#)). Or ce dernier dispose que « Les **salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique** **bénéficient d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires**.

*Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle **bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.** »*

Nous sommes donc dans l'attente de précisions sur ce point précis, une circulaire étant annoncée.

L'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (PMA) peut bénéficier d'aménagements horaires pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale (**NDLR : quid de l'ASA de droit * ?**).

L'agent conjoint d'une personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut **bénéficier d'aménagements horaires pour assister à ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale (NDLR : soit en plus des ASA de droit pour se rendre à 3 examens médicaux)**.

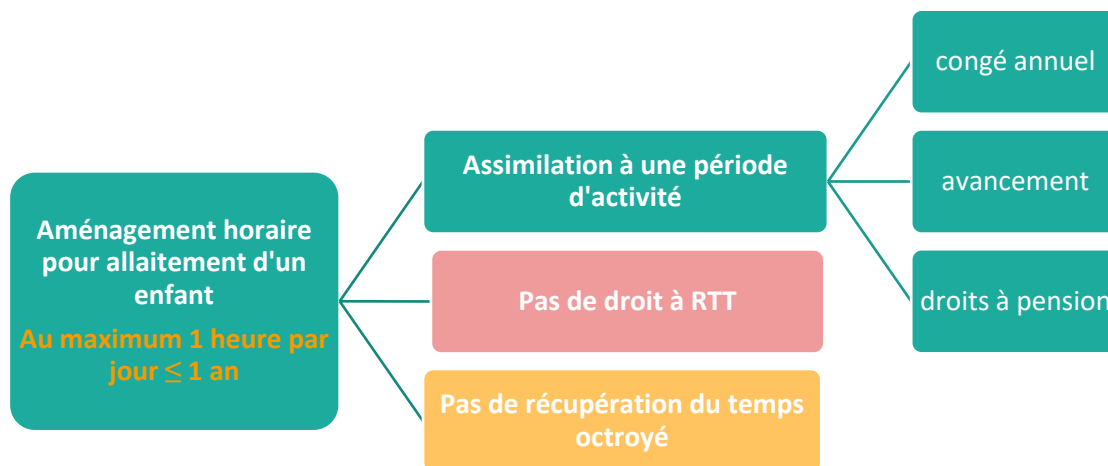
■ Allaitement d'un enfant ([article 16](#))

Pendant **une année** à compter du jour de la naissance, la femme allaitant son enfant peut bénéficier d'un **aménagement horaire** lui permettant d'interrompre son travail pendant une **durée totale maximale d'une heure par jour** répartie en **plusieurs périodes au cours de la journée de travail**. Le temps octroyé n'est pas récupéré en cas d'allaitement

Ces modalités sont déterminées d'un commun accord par l'agent et son autorité de gestion.

Textes officiels

Le temps correspondant aux périodes d'interruption ne donne toutefois lieu à aucun report. **Ce temps est assimilé à une période d'activité** pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Il n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail (RTT).



▪ Séances de préparation à la naissance et à la parentalité [\(article 17\)](#)

La femme en état de grossesse et le/la conjoint(e) (ou lié(e) à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle) peuvent bénéficier d'aménagements horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.

▪ Représentant ou délégué des parents d'élèves [\(article 18\)](#)

L'agent élu représentant ou délégué des parents d'élèves peut bénéficier d'aménagements horaires pour participer aux réunions suivantes :

1. Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ;
2. Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.

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

▪ Rentrée scolaire [\(article 19\)](#)

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

Textes officiels

Aménagement horaire sur autorisation avec récupération du temps octroyé	Bénéficiaires
Allaitement (sans récupération du temps octroyé)	Agente (dans la limite d'une heure par jour)
PMA	Agente (voir incohérence supra avec ASA) et conjoint(e) pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale
Séances de préparation à la naissance et à la parentalité	Agente ou le/la conjoint(e)
Représentant ou délégué des parents d'élèves	Agent participant aux réunions
Rentrée scolaire	Agent ayant la charge d'enfant(s) inscrit(s) dans une école maternelle ou élémentaire

... Pour en savoir plus ...

La DGAFP propose une note relative aux ["Autorisations spéciales d'absence - Le point sur vos droits"](#). [Le ministère](#) annonce par ailleurs qu'une **circulaire à paraître** avant l'entrée en vigueur du décret précisera « certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières ».



En pratique : La mise à jour des **règlements intérieurs** ou ceux dédiés au **temps de travail** devra être opérée afin de prendre en compte ces nouvelles dispositions au **1^{er} janvier 2027**. Le **Comité social territorial (CST)** devra être saisi du projet modifié du règlement avant son approbation par l'assemblée délibérante.

- [Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature, JORF n°0159 du 9 juillet 2026](#) | Légifrance

Congés

Report de jours de congé annuel non pris : un devoir d'information

Pour mémoire : Nous vous indiquons dans [Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2026 \(page 16\)](#) que le [Conseil d'Etat](#) avait annulé 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](#) modifiant le [décret 85-1250 du 26 novembre 1985](#) en raison de la **méconnaissance du droit à l'information** des agents et de l'absence de

Textes officiels

report des **congés non pris en raison des nécessités de service**. Nous attendions donc une modification réglementaire, c'est désormais chose faite avec le décret n° 2026-768 du 11 août 2026.

L'article 2 du décret n° 2026-768 du 11 août 2026 modifie les articles [5-1](#) et [5-2](#) du [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#).

Il concerne les **fonctionnaires titulaires et les agents contractuels***.

NDLR : L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit 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.

▪ Un droit au report des congés annuels non pris dans l'intérêt du service

Pour mémoire : Le report des congés annuels non pris s'opère sur une **période de 15 mois**. Cette durée peut toutefois être prolongée à titre exceptionnel par l'autorité territoriale (voir [Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#)).

Le droit au report des congés annuels non pris est désormais ouvert au fonctionnaire **empêché pour des raisons tirées de l'intérêt du service** de prendre ses congés annuels **avant la fin d'une année civile**.

Si le report est possible dans la limite de 4 semaines de congé annuel par période de référence pour un congé pour raison de santé, en revanche si l'agent bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou désormais **pour des raisons liées aux nécessités de service**, il bénéficie d'un report **de la totalité des jours non pris**.



▪ Une information obligatoire et formalisée sur le droit au report des congés annuels non pris

L'agent doit désormais être **informé par tout moyen conférant une date certaine** (ex : remise en main propre contre décharge datée et signée, courriel avec accusé de réception, lettre recommandée avec accusé de réception...) **du nombre de jours de congé annuel non pris et reportés**, ainsi que de la **date** jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être consommés.

Textes officiels



En pratique : il conviendra de conserver une preuve de cette information et de sa réception par l'agent.

Information de l'agent

Tout moyen conférant une date certaine (ex : remise en main propre contre décharge datée et signée, courriel avec accusé de réception, lettre recommandée avec accusé de réception)



Information 1

Nombre de jours de congé annuel reportés

Information 2

Date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris

→ Congé annuel acquis **AVANT** et **PENDANT** une absence inférieure à un an

Ces informations doivent parvenir **dans le mois suivant la date de reprise des fonctions** ou **avant le 31 janvier de l'année suivante** pour les circonstances liées à l'intérêt du service.

Congé acquis **AVANT** et **PENDANT** une absence < un an

Dans le mois suivant la reprise des fonctions après **congé pour raison de santé / responsabilités parentales ou familiales**

OU

Avant le 31 janvier N+1 si congé annuel N-1 non pris en raison des **nécessités de service**



Information 1

Nombre de jours de congé annuel reportés

Information 2

Date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris



Informations 1 + 2

Début de la période de report de 15 mois à compter de la **date de réception** de ces informations.

Textes officiels

→ Congé acquis **PENDANT** une absence ≥ à 1 AN

Si un agent est en congé pour **raison de santé ou de responsabilités parentales ou familiales depuis au moins un an**, le **point de départ de la période de report de 15 mois** commence **au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû, soit le 31/12 de l'année N** (NDLR : même si l'agent n'a pas encore repris).

À la reprise de fonctions, si la période de report de 15 mois n'est pas expirée, **elle est suspendue*** tant que l'employeur n'a pas informé l'agent de ses droits et de la date limite de leur utilisation.

***NDLR :** Une fois l'agent informé, le délai court donc dans la limite de la durée restante. Toutefois, à son expiration, les CA non pris seront définitivement perdus.

Congé acquis pendant une absence ≥ 1 an

Reprise des fonctions après le congé de santé / responsabilités parentales ou familiales depuis au moins un an

(Point de départ de la période de report de 15 mois au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû, soit le 31/12 de l'année N)

En l'absence d'information

SUSPENSION de la période de report non expirée*

** Si le délai de 15 mois est **déjà expiré** à la reprise, les congés non pris sont définitivement perdus*

Information 1

Nombre de jours de congé annuel reportés

Information 2

Date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris

Informations 1 + 2

REPRISE de la période de report non expirée à compter de la **date de réception de ces informations.**



En pratique : Un modèle de courrier d'information sera prochainement mis à votre disposition sur le site du CDG 76.

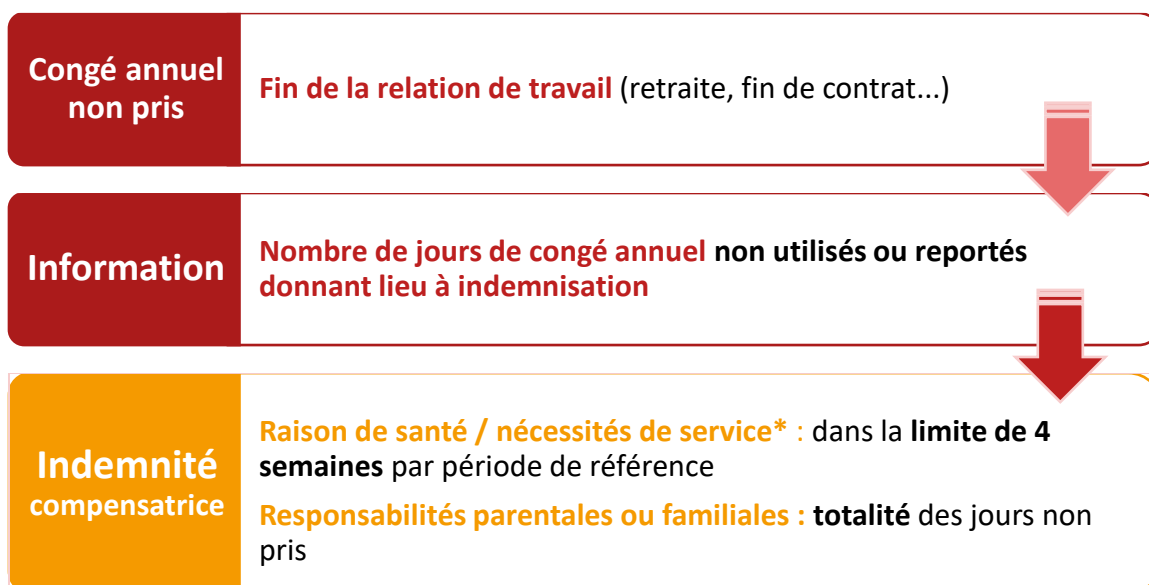
Si les dispositions ne le prévoient pas, nous invitons toutefois les collectivités à anticiper et à envoyer au terme de chaque année un courrier d'information à l'agent sur ses droits en matière de congé annuel non pris et de report.

Textes officiels

- **Fin de la relation de travail : une nécessaire information de l'agent sur le droit à indemnisation des congés annuels non pris**

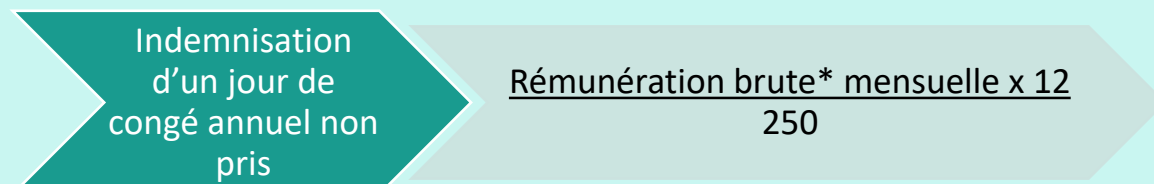
Lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel **avant la fin de la relation de travail** (*retraite, fin de contrat etc.*), les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. **L'agent doit désormais être également informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.**

[L'article 5-2 du décret n° 85-1250 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) précise toutefois, **contrairement au report**, que seuls les **jours non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales sont en totalité compensés**, en revanche dans les autres cas (raison de santé / **nécessités de service**) cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des **quatre premières semaines** de congé annuel par période de référence. *



***NDLR** : Nous avons également relevé une incohérence entre le report et l'indemnisation des jours de CA non pris en raison des **nécessités de service**. Si le **report** s'opère sur la **totalité des jours**, en revanche **l'indemnisation** ne s'effectue que dans la **limite de 4 semaines**.

NDLR : 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 a précisé les modalités d'assiette et de calcul de l'indemnisation des congés non pris (voir [Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2025, p. 5-8](#)). Pour mémoire :



* **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.

Textes officiels

Il a précisé qu'étaient **exclus de l'assiette de la rémunération brute** utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à **l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir** (il en va ainsi du **complément indemnitaire annuel – CIA**).
- les primes et indemnités qui ont le caractère de **remboursement de frais** ;
- les participations au financement des garanties de **la protection sociale complémentaire** ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute ([décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré](#)).

- [Décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris, JORF n° 0187 du 12 août 2026 | Légifrance](#)

Un nouveau congé non rémunéré pour l'accomplissement d'un volontariat d'appelé du service national

La [loi n° 2026-791 du 16 août 2026](#) introduit un [article L. 644-6](#) au sein du code général de la fonction publique (CGFP) et crée un nouveau congé non rémunéré pour les fonctionnaires territoriaux en activité qui accomplissent un volontariat d'appelé du service national, en application de l'[article L. 121-2 du code du service national](#).

La durée de ce congé non rémunéré est proportionnelle à celle nécessaire à l'accomplissement du volontariat d'appelé. Elle est **assimilée à une période de service effectif** et **ne peut être imputée sur la durée du congé annuel**.

Durant l'exécution du contrat de volontariat, l'agent est soumis aux dispositions du [livre I^{er} de la quatrième partie du code de la défense](#).



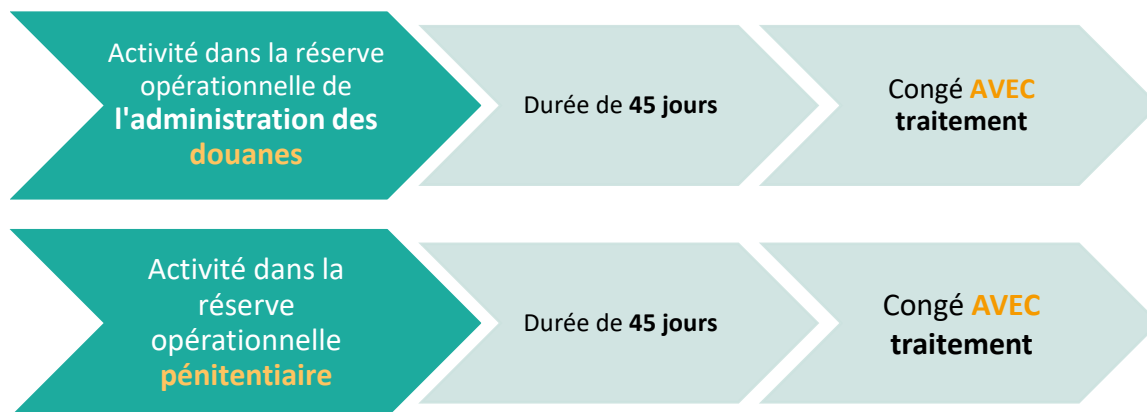
- [Article 40 - Loi n° 2026-791 du 16 août 2026 actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, JORF n° 0191 du 18 août 2026 | Légifrance](#)

Les congés rémunérés pour activités dans la réserve opérationnelle

L'article 41 VII de la loi n° 2026-791 du 16 août 2026 modifie le chapitre IV du code général de la fonction publique (CGFP) et ses dispositions relatives aux congés liés aux activités dans la réserve opérationnelle, jusqu'alors dénommée « réserve civile ».

Textes officiels

Il complète notamment [l'article L 644-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et prévoit que le fonctionnaire en activité a droit à un **congé avec traitement** s'il accomplit désormais l'une des périodes suivantes :



Il ajoute par ailleurs des articles [L. 644-7](#) et [L. 644-8](#) qui prévoient respectivement que :

- Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour accomplir une activité dans la réserve opérationnelle de **l'administration des douanes** est soumis au [chapitre II du titre III du livre I^{er} du code des douanes](#).
- Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour accomplir une activité dans la réserve opérationnelle **pénitentiaire** est soumis au [chapitre IV du titre I^{er} du livre I^{er} du code pénitentiaire](#). »
- [Article 41 VII - Loi n° 2026-791 du 16 août 2026 actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, JORF n° 0191 du 18 août 2026 | Légifrance](#)

Contractuels

Collaborateurs de cabinet des collectivités de plus de 40 000 habitants : le plafonnement de la rémunération

Pour mémoire : [l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 modifié relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#) dispose que « la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférents ainsi que, le cas échéant, des indemnités ».

Un décret adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet des régions, départements, communes de **plus de 40 000 habitants** et établissements publics locaux assimilés à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale en modifiant [l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 modifié relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#) *(CF Les infos statutaires du CDG76 de juillet 2026, p. 5 et suivantes)*.

Il est entré en vigueur le 12 juillet 2026.

Désormais, le **traitement indiciaire** ne peut être supérieur à :

Textes officiels

Classement de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement	Emploi administratif fonctionnel de direction correspondant	Traitement indiciaire Pourcentage du traitement correspondant à l'indice brut 2074
Premier niveau	- DGS des régions de plus de 2 000 000 habitants - DGS des départements de plus de 1 900 000 habitants, hormis le Rhône - DGS des EPCI à fiscalité propre de plus de 800 000 habitants - DGS de la métropole de Lyon - DGS des communes de plus de 400 000 habitants	≤ 90 %
Deuxième niveau	- DGS des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants - DGS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte - DGS des départements de plus de 900 000 jusqu'à 1 900 000 habitants, plus le Rhône - DGS des EPCI à fiscalité propre et des EPT de plus de 400 000 jusqu'à 800 000 habitants - DGS des communes de plus de 150 000 jusqu'à 400 000 habitants - Directeur général du CNFPT	≤ 80 %
Troisième niveau	- DGS des départements de moins de 900 000 habitants - DGS des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin - DGS des EPCI à fiscalité propre et des EPT de 40 000 jusqu'à 400 000 habitants - DGS des communes de 40 000 jusqu'à 150 000 habitants - Directeur général des CIG de la fonction publique territoriale - Directeur général des CDG de plus de 30 000 agents - Directeur général adjoint des services des régions - DGA des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte - DGA des services des départements à compter de 900 000 habitants - DGA des services de la métropole de Lyon - DGA des services des EPCI à fiscalité propre et EPT de plus de 150 000 habitants - DGA des services des communes de plus de 150 000 habitants - DGA des services du CNFPT	≤ 73 %

Textes officiels

	- Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe I et II)	
Quatrième niveau	Dans les collectivités et établissements public assimilés d'au moins 40 000 habitants , autres emplois administratifs fonctionnels mentionnés aux articles L. 412-5 et L. 412-6 du code général de la fonction publique (CGFP) (à l'exception du Directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours et des emplois fonctionnels des mairies d'arrondissement de Paris, ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3)	≤ 65 %

Le **montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 %** du montant maximal du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois **des administrateurs territoriaux**.

Montant maximal des indemnités	≤ 90 % du montant maximal du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
---------------------------------------	--

- [Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, JORF n° 0161 du 11 juillet 2026 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, JORF n° 0155 du 4 juillet 2026 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Personnel chargé de l'encadrement des enfants des établissements et services d'accueil du jeune enfant

Un décret modifie notamment [l'article R 2324-32 du code de la santé publique](#) et fixe le mode de calcul du nombre d'équivalents temps plein des professionnels de santé chargés de l'encadrement des enfants.

- [Décret n° 2026-731 du 1er août 2026 relatif aux établissements et services d'accueil du jeune enfant, JORF n° 0180 du 4 août 2026 | Légifrance](#)

Maîtres-chiens de police municipale : la formation des agents

- **Les agents détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile**

Un arrêté précise que les agents de police municipale, affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale **avant le 1^{er} janvier 2028, détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant le 1^{er} janvier 2028**, ne sont **pas tenus de suivre la formation préalable** correspondant à la spécialité cynophile prévue par le premier alinéa de l'[article R. 511-34-6 du code de la sécurité intérieure](#) pour être nommés maîtres-chiens de police municipale.

- **Les agents non-détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile**

Les agents de police municipale, affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale **avant le 1^{er} janvier 2028, non-détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile**, peuvent bénéficier, à leur demande et à celle de leur employeur, d'une **évaluation individuelle de leurs besoins de formation**. L'évaluation est réalisée par un ou plusieurs **évaluateurs désignés par le Centre national de la fonction publique territoriale** et disposant des qualifications au moins équivalentes à celles d'un maître-chien entraîneur de police municipale.

A l'issue de l'évaluation (*mises en situation permettant de contrôler la maîtrise du chien, connaissance du cadre légal et des missions des brigades cynophiles de police municipale*), l'évaluateur peut proposer au Centre national de la fonction publique territoriale d'établir une **attestation de dispense de formation** ou **prescrire le suivi de tout ou partie de la formation** prévue au premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du code de la sécurité intérieure.

Les agents de police municipale détenteurs de l'attestation de **dispense** de formation ne sont pas tenus de suivre la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile pour être nommés maîtres-chiens de police municipale.

- [Arrêté du 18 août 2026 relatif à la formation des agents de police municipale affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1^{er} janvier 2028, JORF n°0193 du 20 août 2026 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Retraite CNRACL - Femmes ayant accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 : une nouvelle bonification d'un trimestre

Un décret, pris pour l'application de l'[article 104 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025](#) de financement de la sécurité sociale pour 2026, et modifiant l'[article 15 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#) introduit pour les femmes fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement une **bonification d'un trimestre** pour chaque enfant né depuis le 1^{er} janvier 2004.

Pour en savoir plus : [le site de la CNRACL](#).

- [Décret n° 2026-699 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents, JORF n° 0177 du 31 juillet 2026 | Légifrance](#)

Retraite anticipée pour carrière longue : bonifications ou majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants

Un décret, pris pour l'application de l'[article 104 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025](#) de financement de la sécurité sociale pour 2026, vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes en permettant la **prise en compte de bonifications ou de majorations de durée d'assurance** attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré.

Pour en savoir plus : [le site de la CNRACL](#).

- [Décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents, JORF n° 0177 du 31 juillet 2026 | Légifrance](#)

Rupture conventionnelle : les textes d'application

Pour mémoire : La loi de finances pour 2026 a pérennisé le dispositif de la rupture conventionnelle instauré à titre expérimental pour les fonctionnaires titulaires en l'inscrivant dans le Code général de la fonction publique (CGFP) aux [articles L 552-1 à L 552-4](#). Il l'était déjà à l'article [L 552-5](#) pour les agents contractuels en CDI ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2026, p. 11 et suivantes](#)).

Ces mesures nécessitaient toutefois la **mise à jour** des textes réglementaires d'application, à [savoir le décret n° 2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle](#) et le [décret n° 2019-1596 relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle du 31 décembre 2019](#).

Deux décrets, un arrêté ministériel et une circulaire précisent les modalités de la mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 8 août 2026.

Ces dispositions sont applicables aux **fonctionnaires titulaires** et aux **agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI)**.

- **Entretien(s) de rupture conventionnelle : le recours à une organisation syndicale au choix** (article 1 4° et 3 2° du décret n° 2026-745)

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix au cours du ou des entretiens liés à la rupture conventionnelle. La notion de **représentativité** de l'organisation syndicale est désormais **supprimée** ([article 3 du décret n° 2019-1593](#) et [article 49 quinquies du décret n° 88-145](#)).

- **Modèles de convention de rupture conventionnelle**

L'[arrêté du 6 août 2026](#) modifie l'arrêté du 6 février 2020 et fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle :

- ANNEXE 1- Modèle applicable aux **fonctionnaires** prévu à [l'article 5 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#).

Textes officiels

→ ANNEXE 2- Modèle applicable aux **contractuels en CDI** prévu aux articles 9, 10 et 11 du [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

- **L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)** (article 3 du décret n° 2026-746)

Si les modalités d'indemnisation restent inchangées, le décret n° 2026-746 abaisse les planchers et les plafonds de l'ISRC (articles [2](#) et [3](#) du décret n° 2019-1596).

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Montant plancher

Ancienneté	Anciens montants	Nouveaux montants à compter du 8 août 2026
< 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/6^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 ans à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Montant plafond

Limite de 24 ans d'ancienneté	1/12 ^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté	1/24^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté
--------------------------------------	---	---

→ **A NOTER** : un simulateur de calcul de l'ISRC

Le Centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) met à disposition des employeurs un **simulateur de calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC** sur <https://outils.cisirh.gouv.fr/rupture-conventionnelle/form>

Calculatrice d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Conçu par le Bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels du CISIRH, ce simulateur permet de :

- Calculer les montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) mise en place au sein de la fonction publique.
- Connaître les modalités d'assujettissement du montant retenu de l'ISRC à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales, ainsi que les codes PAY applicables pour le versement de l'indemnité.
- Ce simulateur permet d'estimer le montant de l'ISRC et constitue un outil d'aide à la décision dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle. Il n'a qu'un caractère indicatif.

Textes officiels

- **Le remboursement de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle des anciens contractuels en CDI** (article 3 3° du décret n° 2026-745)

Pour mémoire : [l'article L 552-4 du CGFP](#) dispose qu'un **fonctionnaire** ayant conclu une convention de rupture conventionnelle dans les six années et recruté en qualité d'agent territorial est tenu de rembourser dans les deux ans les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2026, p. 11 et suivantes](#)).

[L'article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) est modifié, il précise désormais qu'à **l'instar des fonctionnaires** les anciens **contractuels en CDI** *qui, « dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public territorial* sont tenus de rembourser à l'employeur avec lequel ils ont conclu la convention, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle. »*

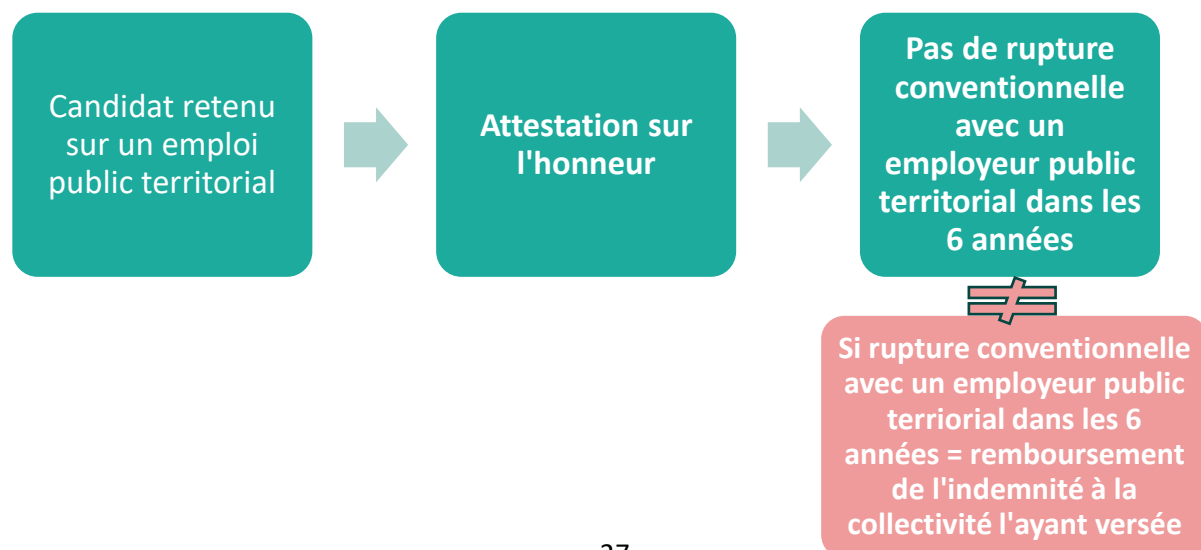
***NDLR :** Les dispositions antérieures prévoyaient un remboursement uniquement lorsque l'agent public occupait de nouveau un **emploi au sein de la même collectivité territoriale** ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartenait la collectivité territoriale.

- **ISRC : une attestation sur l'honneur pour les candidats retenus sur un emploi public** ([articles 1 7°](#) et [3 3°](#) du décret n° 2026-745)

Le décret n° 2026-745 rappelle que **préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public territorial** doivent donc adresser à l'autorité de recrutement **une attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, **d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement** ([article 8 du décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) et [article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)). Dans le cas contraire, ils sont soumis à une obligation de **remboursement auprès de la collectivité ayant versé l'indemnité**.



En pratique : [La circulaire ministérielle \(p. 14\)](#) relative à la rupture conventionnelle propose en annexe un modèle d'attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors d'un recrutement.



Rupture conventionnelle : la réduction de la durée maximale de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

Pour mémoire : [L'article 72 IV modifié de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a précisé que [l'article L. 5424-1 du code du travail](#) s'appliquait 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.

Les allocataires dont la fin de contrat de travail intervient **à compter du 1^{er} septembre 2026** à la suite d'une **rupture conventionnelle** bénéficient d'une indemnisation dont certaines modalités évoluent ([CF Les Infos statutaires du CDG 76 de juin 2026, p. 12](#)). Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires et aux agents contractuels en CDI.

Dans une [fiche thématique](#), L'UNEDIC précise les nouvelles durées maximales d'indemnisation. Elle indique en outre que seule la **date de fin de contrat de travail**, fixée par la convention de rupture conventionnelle, est prise en compte pour déterminer les règles d'indemnisation à appliquer.

- [Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#), JORF n°0183 du 7 août 2026 | Légifrance
- [Décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#), JORF n°0183 du 7 août 2026 | Légifrance
- [Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#), JORF n°0183 du 7 août 2026 | Légifrance
- [Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)
- [UNEDIC / Fiche thématique rupture conventionnelle](#)

Maladie

Congés pour raison de santé : un nouveau décret

Un nouveau décret transpose aux **fonctionnaires** et agents **contractuels** des trois versants de la fonction publique les mesures applicables aux salariés du secteur privé en arrêt pour raisons de santé (*utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, plafonnement de la durée des arrêts, obligations renforcées des agents en arrêt ainsi que les modalités de contrôle*). Il prévoit par ailleurs une évolution de la procédure relative au temps partiel thérapeutique.

- **Le temps partiel thérapeutique (TPT)** ([article 2 3°](#) et [article 3 2°](#) du décret 2026-705)



Ces dispositions s'appliquent aux autorisations de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accordées ou prolongées à compter du **1^{er} août 2026**.

Textes officiels

NDLR : Le décret modifie la **procédure** relative au TPT, en revanche les conditions médicales d'accès au TPT, les quotités de travail, les règles de rémunération et de rechargement, ainsi que la durée maximale totale d'un an restent inchangées.

→ La réponse de la collectivité à la demande de TPT (article 3 2° du décret 2026-705)

Lorsque la demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) est présentée à l'issue d'une période de congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou après une disponibilité pour raison de santé, la **décision de l'administration intervient au plus tard au jour de la reprise**, tout comme la demande de renouvellement de l'autorisation.

Dans les autres cas, la décision intervient **au plus tard 30 jours à compter de la date de la réception de la demande** par l'administration (*jusqu'alors l'autorisation prenait effet à la date de la réception de la demande*) ([article 13-2 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels ([article 9-1 du décret n° 88-145 modifié](#)) et aux fonctionnaires IRCANTEC à temps non complet ([article 34-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)).



→ Demande de TPT et examen par le médecin agréé (article 3 2° du décret n° 2026-705)

L'administration **peut faire procéder**, dès réception de la demande d'autorisation (ndlr : et à tout moment), à l'**examen du fonctionnaire par un médecin agréé**. L'absence injustifiée du fonctionnaire vaut désistement de sa demande ([article 13-2 modifié du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels ([article 9-1 du décret n° 88-145 modifié](#)).

→ Durée du temps partiel thérapeutique (article 3 2° du décret n° 2026-705)

Les agents peuvent bénéficier d'une ou de plusieurs périodes de TPT en fonction de leur état de santé attesté par certificat médical dans la **limite d'un an maximum** ([article 13-2 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

NDLR : Jusqu'alors l'autorisation d'accomplir un service à TPT était accordée ou renouvelée par période de un à trois mois dans la limite d'une année.

Textes officiels

- **Prolongation du TPT au-delà de 3 mois : la suppression de l'examen du médecin agréé** (article 3 13° du décret n° 2026-705)

Jusqu'alors la prolongation du TPT d'un fonctionnaire au-delà d'une période totale de 3 mois était conditionnée par un examen auprès du médecin agréé. Cette obligation est supprimée (suppression de l'article 13-4 du décret n° 87-602).

NDLR : L'autorité territoriale peut toutefois à tout moment faire examiner l'agent par un médecin agréé : lors de l'octroi, du renouvellement ou en cours de TPT.

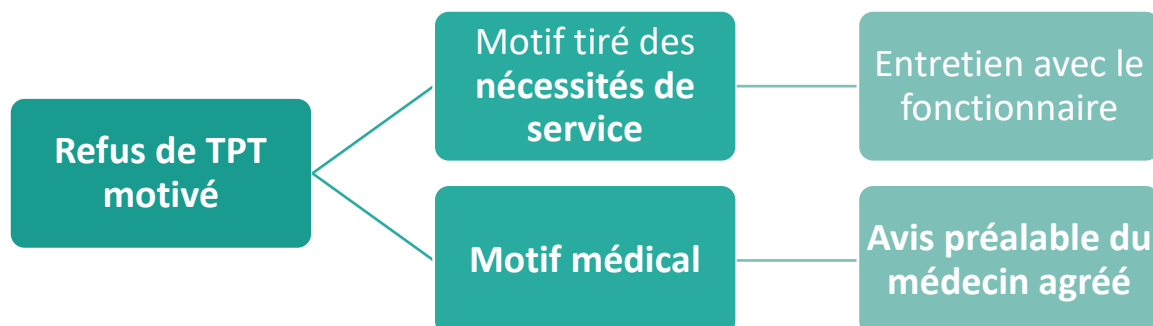
- **Le refus opposé à la demande de TPT** (article 3 2° du décret n° 2026-705)

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement d'autorisation ou l'interruption de cette autorisation à l'initiative de l'administration **est motivé**.

Lorsque ce refus ou cette interruption est fondé sur un motif tiré des **nécessités de la continuité et du fonctionnement du service**, il est précédé d'un **entretien** avec le **fonctionnaire** intéressé qui **peut se faire assister par une personne de son choix**.

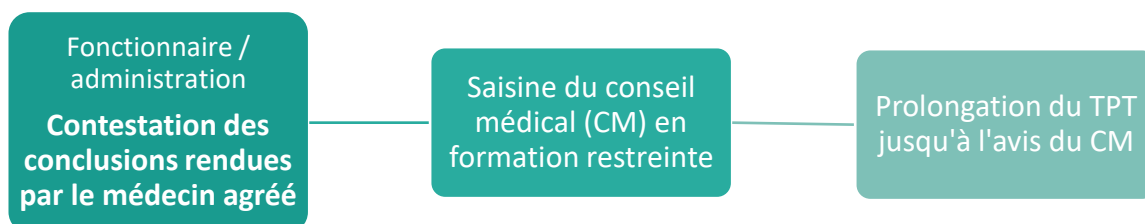
Lorsque la décision de refus ou d'interruption de l'autorisation est fondée sur un **motif médical**, elle ne peut intervenir sans l'**avis préalable du médecin agréé** ([article 13-2 modifié du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels ([article 9-1 du décret n° 88-145 modifié](#))



- **Contestation des conclusions rendues par le médecin agréé** (article 3 3° du décret n° 2026-705)

En cas de contestation des conclusions rendues par le médecin agréé devant le conseil médical siégeant en formation restreinte par le fonctionnaire ou l'administration, si le fonctionnaire bénéficie déjà d'une autorisation de servir à TPT au moment de la saisine, cette **autorisation est prolongée jusqu'à ce que le conseil médical ait rendu son avis** ([article 13-5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).



Textes officiels

- **Les arrêts de travail** (article 3 4° et article 6 1° du décret n° 2026-705)



Ces dispositions s'appliquent aux congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du **1^{er} septembre 2026**.

NDLR : le décret ne modifie par le [décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#), les dispositions sont toutefois applicables par analogie.

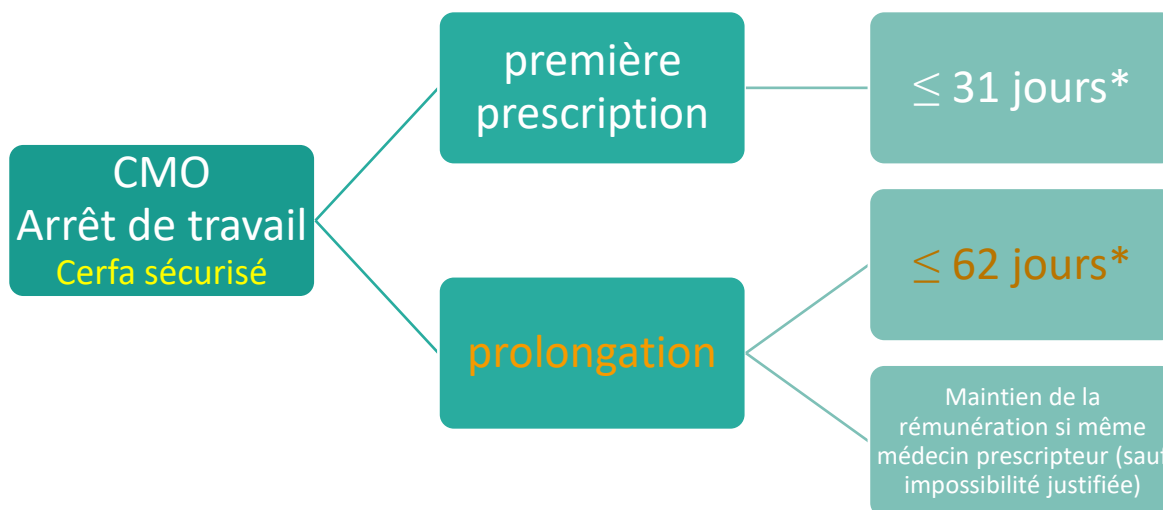
→ Un formulaire Cerfa sécurisé

Pour **obtenir** un congé pour raisons de santé ainsi que le **renouvellement** du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'interruption de travail dans un délai de 48 heures suivant son établissement. Depuis le 1^{er} septembre 2026, à l'instar du secteur privé, cet avis est obligatoirement établi sur un **formulaire Cerfa sécurisé**. Il en va ainsi du CMO, CLM, CLD ou CITIS : articles [15](#) (CMO), [26](#) (CLM/CLD) et [37-2](#) (CITIS) du décret n° 87-602.

Ces dispositions sont applicables aux agents **contractuels** ([article 7 modifié du décret n° 88-145](#)).

→ La durée des arrêts

A l'instar du secteur privé, cet avis est établi pour une période n'excédant pas la durée fixée par [l'article R. 162-1-7-1 du code de la sécurité sociale](#) (article [15](#) du décret 87-602) à savoir :



**Dérogation possible à ces plafonds en fonction de l'état de santé de l'agent ou des recommandations de la HAS ([article L. 162-4-1 du code de la sécurité sociale](#)).*

Textes officiels

NDLR : Si à l'instar du privé la durée de chaque prescription d'arrêt est désormais encadrée, en revanche la durée et la rémunération des différents congés pour raisons de santé restent inchangées.

En cas de **prolongation de l'avis d'arrêt de travail initial**, la **rémunération** n'est maintenue que si la prolongation émane du **médecin prescripteur de l'arrêt initial**, par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-dentiste, sauf impossibilité dûment justifiée ([article L162-4-4 du même code](#)).

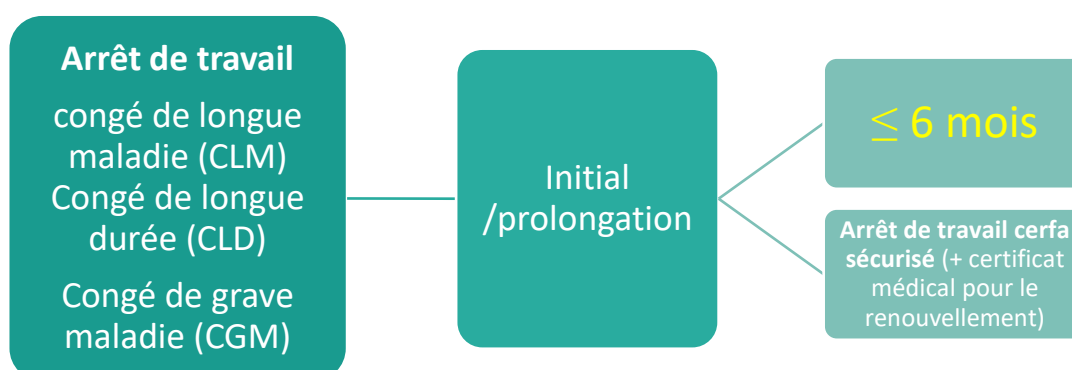
Cet avis peut être **dématérialisé**.

→ **Un CLM, CLD ou CGM accordé dans la limite de 6 mois** (articles 3 6° et 6 2° du décret 2026-705)

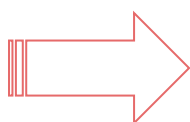
Le congé de longue maladie (CLM) ou le congé de longue durée (CLD) peut être accordé ou renouvelé **dans la limite de 6 mois** sur présentation, en plus du certificat médical pour le renouvellement, de l'**avis d'arrêt de travail sécurisé** ([article 26 modifié du décret n° 87-602](#)).

Ces dispositions sont applicables aux congés de grave maladie (CGM) des agents contractuels ([article 8 modifié du décret n° 88-145](#)).

NDLR : Jusqu'alors les CLM, CLD ou CGM pouvaient être accordés ou renouvelés pour une période de trois à six mois. Pour obtenir leur renouvellement au terme d'une période en cours, l'agent adressait à l'administration seulement **un certificat médical** de son médecin.



→ **Arrêt de travail supérieur à 30 jours : une saisine possible du médecin du travail** (article 3 9° du décret 2026-705)



Ces dispositions s'appliqueront aux congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du 1^{er} janvier 2028.

Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé **dépassant 30 jours**, le **médecin agréé**, en lien avec le **médecin traitant**, pourra **saisir le médecin du travail** pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les **modalités de la reprise du travail ou envisager des actions de formation**. Le fonctionnaire sera assisté durant cette phase par une personne de son choix ([nouvel article 31-1 du décret n° 87-602](#)).

Ces dispositions seront applicables aux agents **contractuels** ([nouvel article 9-2 du décret n° 88-145](#)).

Textes officiels

- **Réadaptation ou reconversion professionnelle : action de formation ou bilan de compétence** (article 3 9° du décret 2026-705)

Sous réserve d'avoir obtenu **l'avis favorable du médecin agréé**, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie, de longue durée ou d'un CITIS pourra demander à réaliser ou poursuivre une **action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle**. L'autorité compétente se prononce sur cette demande dans un délai de **30 jours** (article [31-2 du décret n° 87-602](#) et article [37-9-1](#)).

Ces dispositions sont applicables aux arrêts pour raison de santé des agents **contractuels** ([nouvel article 9-2 du décret n° 88-145](#)).

- **Un contrôle administratif de l'arrêt de travail au domicile de l'agent** (article 3 7° du décret 2026-705)

L'administration peut faire procéder au **contrôle administratif** de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en congé de maladie, de longue maladie, de longue durée ou de CITIS **par toute personne dûment habilitée à cet effet**.

Lorsque les sorties ne sont pas autorisées - ou durant les heures de présence obligatoire* - ce contrôle porte sur la présence du fonctionnaire à son domicile, ou à son lieu de repos s'il est différent ([Article R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale](#) - Article [37-9-1](#) et [nouvel article 26-1 du décret n° 87-602](#)).

NDLR* : Jusqu'alors le régime des heures de présence obligatoire au domicile ne concernait pas les agents publics.

[L'article R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale](#) précise que le praticien indique sur l'arrêt de travail soit que :

- les **sorties ne sont pas autorisées** ;
- les sorties sont autorisées avec présence **à domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h**, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux.

Toutefois, **le praticien peut**, par dérogation à cette disposition, **autoriser les sorties libres ou l'exercice de certaines activités** en dehors du domicile.

L'absence injustifiée du fonctionnaire ou le refus du contrôle entraîne **l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt**.

Sans préjudice des dispositions du code de la sécurité sociale, ces dispositions sont applicables aux agents **contractuels** ([nouvel article 9-2 du décret n° 88-145](#)).

- **Visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical** (article 3 10° du décret 2026-705)

Pour mémoire : [L'article 34 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](#) dispose que tout fonctionnaire bénéficiant d'un CLM ou CLD doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux **visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical**. Il en va de même en cas de CMO ([article 15 du décret n° 87-602](#)).

Textes officiels

L'**examen médical de contrôle** du fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie, de longue durée ou d'un CITIS peut **désormais être effectué à distance**, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cet examen se déroule dans les conditions fixées par les [articles R. 6316-2 à R. 6316-5 du code de la santé publique](#) ([nouvel article 34-1 du décret n° 87-602](#) et article [37-9-1](#)).

Ces dispositions sont applicables aux agents **contractuels** ([nouvel article 9-2 du décret n° 88-145](#)).

→ **Pas de travail rémunéré pendant un arrêt maladie** (article 3 8° du décret 2026-705)

Le bénéficiaire d'un arrêt de maladie doit cesser tout travail rémunéré, **à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement** au titre de la réadaptation sous peine de l'interruption du versement de la rémunération. Ces dispositions déjà applicables aux CLM, CLD sont clairement étendues aux **CMO** (article 28 modifié du décret n° 87-602 et) et réaffirmées en CITIS ([ancien article 37-15](#) et [nouvel article 37-9-1 du décret 87-602](#)).

■ Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Pour obtenir un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits, notamment un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie.

Lorsque l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une **incapacité temporaire de travail**, ce certificat est accompagné de l'avis d'arrêt de travail Cerfa sécurisé ([article 37-2 modifié du décret n° 87-602](#)).

Par ailleurs, les dispositions des articles [26-1](#) (**contrôle administratif de l'arrêt de travail**), [28](#) (**cessation de toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement**), [31-2](#) (**action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle**) et [34-1](#) (**examen médical à distance**) du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux sont **applicables au fonctionnaire placé en CITIS** ([nouvel article 37-9-1 du décret n° 87-602](#)).

■ Le conseil médical en formation restreinte et le conseil médical supérieur (CMS)

→ **CLM et CLD et passage au demi-traitement : la fin de la consultation de la formation restreinte du conseil médical (CM)** (article 3 6° du décret n° 2026-705) **pour les renouvellements intervenant à compter du 1^{er} septembre 2026**.

Les **conseils médicaux** en formation restreinte ne sont désormais **plus consultés pour avis** sur le renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM) et d'un congé de longue durée (CLD) après **épuisement de la période rémunérée à plein traitement** ([article 26 modifié du décret n° 87-602](#) et [article 5 I modifié](#)).

Renouvellement d'un CLM ou CLD
(épuisement du plein traitement)



Textes officiels

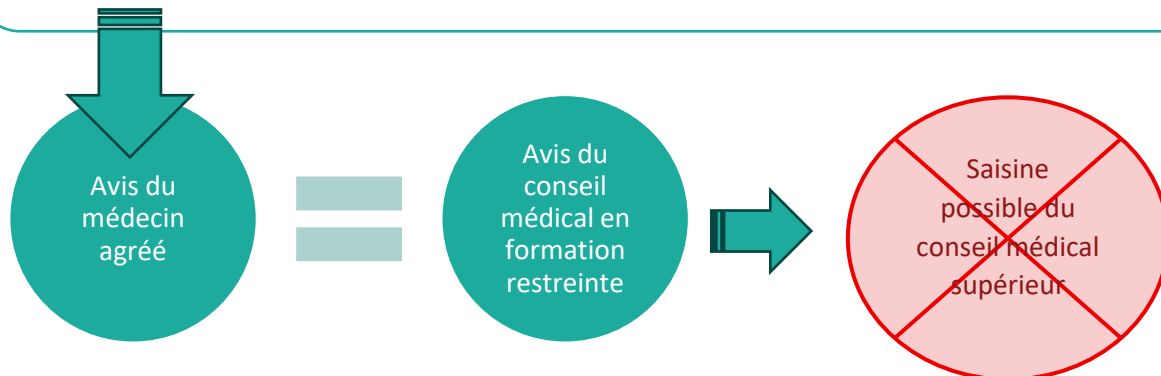
→ **Conseil médical supérieur** (article 2 2° du décret 2026-705)

L'avis du conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

A compter du 1^{er} septembre 2026, la possibilité de contester l'avis du conseil médical restreint, saisi en contestation des conclusions rendues par un médecin agréé, devant le conseil médical supérieur n'est plus possible lorsque cet avis est conforme aux conclusions du médecin agréé ([article 17 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986](#) par renvoi de [l'article 8 du décret n° 87-602](#)).

* Sont concernés :

- La procédure de contrôle, au moment du recrutement et en cours de carrière, des conditions de santé particulières exigées pour exercer certaines fonctions
- L'octroi et du renouvellement d'un congé pour raisons de santé, de la réintégration à l'issue de ces congés et du bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique
- L'examen médical prévus aux articles 15 (CMO), 34 (CLM/CLD) et 37-10 (CITIS) du décret n° 87-602 ;
- L'attribution ou révision de la majoration tierce personne - La liquidation anticipée de la retraite à la suite d'une maladie incurable de l'agent ou de son conjoint incurable, la pension d'orphelin infirme.



- [Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, JORF n°0177 du 31 juillet 2026 | Légifrance](#)

Statut de l' élu

Elu local : les absences pour participation aux commémorations, fêtes et journées nationales et en cas de danger grave ou imminent

L'[article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) portant création d'un statut de l' élu local a complété l'[article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales](#) afin d'introduire deux nouveaux motifs pour lesquels l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer. Il s'agit :

- des commémorations, fêtes et journées nationales,
- des cas de mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire en application de [l'article L. 2212-4 du même code](#) (danger grave ou imminent).

Deux décrets portent application de cette mesure. Le décret n° 2026-801 pris pour l'application du 5° de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 précise quant à lui les dates des commémorations, fêtes et journées nationales.

- [Décret n° 2026-800 du 17 août 2026 pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local, JORF n° 0192 du 19 août 2026 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2026-801 du 18 août 2026 pris pour l'application du 5° de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local, JORF n° 0192 du 19 août 2026 | Légifrance](#)

Divers

Logements sociaux réservés aux agents publics : une « clause de fonction »

Une loi prévoit une « clause de fonction » pour les logements sociaux attribués aux agents publics par leur employeur territorial, une fin de bail est désormais possible sous conditions lorsque l'agent est amené à quitter son emploi.

NDLR : les logements de fonction relèvent en revanche de dispositions spécifiques et notamment de l'article [R 2124-73 du code général de la propriété des personnes publiques](#).

- [Loi n° 2026-553 du 29 juin 2026 visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics, JORF n° 0151 du 30 juin 2026 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle

Une circulaire ministérielle précise les modalités de la mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique ([voir supra p. 25](#)). Elle propose notamment en annexe (p. 14) un **modèle d'attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors d'un recrutement dans la fonction publique**. Cette attestation précise que l'agent n'a bénéficié ni d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** dans la fonction publique les 6 années précédant son recrutement, ni d'une **indemnité de départ volontaire (IDV)** dans les 5 dernières années.

Au sommaire :

INTRODUCTION : RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	5
1. CADRE GÉNÉRAL : PÉRIMÈTRE DES BÉNÉFICIAIRES ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	5
1.1 Champ d'application.....	5
1.1.1 Agents publics éligibles.....	5
1.1.2 Cas des fonctionnaires détachés, mis à disposition ou en position normale d'activité.....	6
1.2 Modalités de mise en œuvre de la procédure.....	6
2. INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC) ET AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE).....	8
2.1 Généralités sur l'ISRC.....	8
2.2 Modalités de calcul du plancher / plafond de l'ISRC.....	8
2.3 Obligation de remboursement de l'ISRC en cas de réemploi dans la fonction publique.....	9
2.4 Bénéfice de l'ARE.....	10
3. POINTS DE VIGILANCE À L'ATTENTION DES EMPLOYEURS PUBLICS.....	10
3.1 S'assurer du libre consentement des parties à une rupture conventionnelle.....	10
3.2 Veiller au respect des obligations déontologiques.....	11
3.3 Ne pas substituer la rupture conventionnelle aux autres modalités de cessation des fonctions.....	11
3.4 Exiger avant tout recrutement la production de l'attestation de non perception de l'ISRC.....	11
3.5 Doctrine d'emploi, sécurisation et transparence de la décision d'attribution.....	12
4. ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF.....	12
4.1 Modèle de convention de rupture conventionnelle mis à jour.....	12
4.2 Simulateur de calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC.....	13
ANNEXE.....	14

- [Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Régime indemnitaire

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

Pour mémoire : Le [décret n° 2026-487 du 10 juin 2026](#) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2026, p.8 et suivantes](#)) a modifié 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.

Le nouveau régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2026. Or sa mise en œuvre nécessitait le vote préalable d'une délibération fixant les montants plafonds associés par les organes délibérants des collectivités locales et de leurs établissements publics. Une instruction conjointe de la direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la direction générale des finances publiques (DGFIP) prévoit des dispositions transitoires dans l'attente, dans un délai raisonnable, des délibérations instituant le nouveau RIFSEEP.

- **Les conditions de mise en paiement du régime indemnitaire jusqu'au vote des délibérations par les organes délibérants**

Dans l'attente de la modification des délibérations, l'instruction précise que les agents concernés conservent leur régime indemnitaire antérieur. Les ordonnateurs peuvent mandater les paies sur le fondement des actes se rapportant au régime indemnitaire antérieur comprenant le RIFSEEP et la prime de responsabilité. Les comptables publics assignataires disposant des pièces justificatives pourront procéder au paiement des mandats.

L'instruction précise toutefois que la suppression de la NBI à compter du 1^{er} juillet 2026 entraîne mécaniquement un rétrécissement de l'assiette à partir de laquelle est calculée la prime de responsabilité. En effet, contrairement aux régimes indemnitaires, la suppression de la **NBI** ne nécessite pas de décision des assemblées délibérantes.

- [Instruction DGCL-DGFIP du 31 juillet 2026, Mise en place du régime indemnitaire de emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale](#)

Hygiène et sécurité

Grandes chaleurs : quid du droit de retrait ?

Un agent affecté aux espaces verts en qualité de jardinier a refusé à plusieurs reprises de tailler des arbres, invoquant les fortes chaleurs, son état de santé et son droit de retrait.

Le tribunal administratif a toutefois relevé **l'absence d'éléments médicaux** ou liés à **ses conditions de travail** démontrant que sa situation de travail présentait un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** qui aurait pu justifier l'exercice de son droit de retrait. Par ailleurs le plan canicule n'avait été déclenché que plusieurs jours après les refus de l'agent.

Dès lors, tenant compte de son comportement antérieur et de différentes sanctions et mises en garde dont l'agent avait déjà fait l'objet, son refus d'exécuter les tâches demandées a été considéré comme fautif, et le blâme infligé n'a pas été jugé disproportionné.

- [TA de Paris n° 2403092 du 10 juillet 2026](#)

--- Pour en savoir plus ---

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

CDG 76

PRINCIPAUX ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

- Loi n°91-1404 du 12 décembre 1991, relative aux principes fondamentaux de la protection des travailleurs
- Décret n°2015-1482 du 27 novembre 2015 relatif à la prévention des risques professionnels liés aux fortes chaleurs
- Arrêté n°4258 du 14 octobre 2015, sur le déclenchement des principes généraux de prévention
- Arrêté n°4212-2 du 14 octobre 2015, sur les ambiances thermiques des locaux de travail
- Arrêté n°4403-2 du 14 octobre 2015, sur la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense

Il n'existe pas de définition réglementaire du travail à la chaleur. Le Code du travail ne donne aucune température maximale au-dessus 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, le chaleur peut constituer un risque pour les travailleurs.

À compter du 1er juillet 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 (organisation du travail, aménagement des postes, choix et accès aux équipements, etc.) pour protéger les agents exposés **en extérieur** ou **en intérieur**.

Les niveaux définis par le dispositif de vigilance spécifique indiquent le niveau de danger de chaque vague de chaleur selon l'échelle de couleur suivante :

Vigilance « Vert »	Une veille particulière sans vigilance particulière
Vigilance « Jaune »	Un pic de chaleur : exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à 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 ponctuel de chaleur : températures élevées durablement
Vigilance « Orange »	Une période de canicule : période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices biométéorologiques indiquent un danger pour la santé humaine, et qui 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, présence 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

CDG 76

Accueil | Santé et prévention | La prévention des risques professionnels | Ambiances physiques et climatiques | Travail et fortes chaleurs

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.

Il n'existe pas de définition réglementaire du travail à la chaleur. Le Code du travail ne donne aucune température maximale au-dessus 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, le chaleur peut constituer un risque pour les travailleurs.

À compter du 1er juillet 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 (organisation du travail, aménagement des postes, choix et accès aux équipements, etc.) pour protéger les agents exposés **en extérieur** ou **en intérieur**.

Divers

Parking réservé au personnel : une absence d'obligation de surveillance pour l'employeur

Si l'employeur public doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses agents, les dispositions législatives et réglementaires ne mettent toutefois pas à la charge de l'employeur une obligation de surveillance et de protection des véhicules personnels stationnés sur un parking appartenant à la collectivité.

En l'espèce, le véhicule personnel d'un agent avait été vandalisé alors qu'il était stationné sur le parking réservé au personnel. Si l'accès des véhicules à cet espace était contrôlé par une barrière commandée au moyen d'un badge, celle-ci n'interdisait toutefois pas l'entrée de piétons.

Le juge a estimé que ces faits ne révélaient pas un défaut d'entretien normal de cet ouvrage public. Par ailleurs, il ne résultait pas de l'instruction que la collectivité avait été préalablement alertée de l'intrusion d'individus malveillants sur ce parking nécessitant une surveillance renforcée.

Dans ces conditions, la responsabilité de la collectivité ne pouvait être regardée comme établie.

- [TA Lille n° 2509591 du 18 juin 2026](#)

Autorisations d'absence

Autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses

A noter : Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 ([voir supra, p. 9](#)) a organisé les autorisations spéciales d'absence et les aménagements horaires uniquement pour les circonstances liées à **la parentalité** et à certains **événements familiaux**. Sauf dispositions contraires, les autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses obéissent donc toujours aux règles en vigueur jusqu'alors.

Une réponse à une question écrite rappelle que les chefs de service, tout en veillant à la conciliation des nécessités du service avec l'exercice de la liberté religieuse des agents publics, ont la faculté d'accorder des autorisations d'absence pour participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses qui ne sont pas inscrites au calendrier des fêtes chômées.

En effet, [la circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967](#) relative aux autorisations d'absence dont peuvent bénéficier les agents de l'État* à l'occasion des fêtes religieuses propres à leur confession, complétée par celle du [10 février 2012](#), en établit **une liste indicative, mais non limitative**.

* **NDLR** : Il n'existe pas de texte spécifique à la FPT. Les mesures prévues par les circulaires destinées aux agents de l'Etat peuvent donc s'appliquer et être étendues par **délibération** aux agents des collectivités territoriales.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 14567 du 21 avril 2026, JOAN du 7 juillet 2026, page 6273](#)

Congés

Congés bonifiés : quid des fonctionnaires originaires du Pacifique ?

Pour mémoire : [Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020](#) a réformé le régime des congés bonifiés dans la fonction publique ([Voir Les infos statutaires du CDG 76 de juillet-août 2020, p. 12](#)).

[L'article L. 651-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) ouvre le bénéfice du congé bonifié aux fonctionnaires territoriaux exerçant leurs fonctions sur le territoire de la France lorsque leur centre des intérêts matériels et moraux est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon. La durée du congé bonifié ne peut excéder 31 jours consécutifs. Il permet, sous certaines conditions, la prise en charge de leurs frais de voyage pour s'y rendre pendant leurs congés.

En revanche, [l'article L. 652-2 du même code](#) prévoit un dispositif différent pour les fonctionnaires territoriaux originaires de **Wallis-et-Futuna, de Polynésie française ou de Nouvelle-Calédonie**. Ils peuvent en effet, à leur demande, **cumuler sur deux années leurs congés annuels** afin de se rendre dans leur collectivité d'origine. Ce dispositif n'emporte toutefois **pas le bénéfice de la prise en charge des frais de voyage** attachée au congé bonifié.

Questions écrites

--- Pour en savoir plus ---



Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

OUTILS DE LA GRH

Guide des congés bonifiés
pour les agents des trois versants
de la fonction publique

ÉDITION 2021



Un guide de la DGAFP

est consacré aux congés bonifiés des
agents des trois versants de la
fonction publique.

→ [Le guide](#)

- [Question écrite Assemblée nationale n° 13306 du 3 mars 2026, JOAN du 21 juillet 2026, page 6841](#)

Recrutement

Accueils collectifs de mineurs (ACM) : le contrôle des antécédents judiciaires

Une réponse à une question écrite rappelle qu'« **une exigence d'exemplarité s'impose en toute circonstance à tous les personnels. Tout agissement d'un agent qui porte atteinte à la réputation ou à l'image de l'administration, qui jette le discrédit sur la fonction exercée ou est incompatible avec la nature des fonctions, l'honneur professionnel ou la qualité d'agent public, constitue une faute disciplinaire devant donner lieu à procédure, sans considération de l'existence ou non de poursuites au plan judiciaire, et même si cet agissement est intervenu dans le cadre de la vie privée.** »

Concernant les intervenants auprès de mineurs, l'ensemble des professionnels et des bénévoles font l'objet d'un **contrôle des antécédents judiciaires** sur la base de la consultation du **Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIAISV)** et du **bulletin n° 2 du casier judiciaire**. Il en va ainsi des intervenants dans les accueils collectifs de mineurs (ACM) [prévus aux article L. 227-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles](#) (accueils de loisirs, colonies de vacances et accueils de scoutisme).

Toute participation à un ACM suppose le déclenchement d'un contrôle ; toute nouvelle intervention appelant un nouveau contrôle. Ainsi, un animateur embauché par une structure pour un séjour début juillet puis par une autre pour un séjour fin août est bien contrôlé deux fois.

Son périmètre porte sur l'extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire, le FIAISV et le fichier des cadres interdits tenu par la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.



En pratique : Pour le **personnel intervenant en accueils collectifs de mineurs (ACM)** - les centres de loisirs - le contrôle des antécédents judiciaires s'effectue auprès du **Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (SDJES)** de la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale de la Seine-Maritime. **Contact : sdjes76-acm@ac-normandie.fr**

Questions écrites

NDLR : Le projet de loi relatif à la protection des enfants en cours d'examen ([voir le dossier législatif](#)) vise toutefois à **rendre à terme** obligatoire (a priori au plus tard fin 2029) la présentation d'une attestation d'honorabilité remise via la plateforme numérique « SI Honorabilité » avant toute embauche ou toute participation à des missions d'accueil et d'encadrement de mineurs. En effet à ce jour l'attestation d'honorabilité dans les secteurs de [l'accueil du jeune enfant \(EAJE\)](#) ne concerne que **les crèches** ainsi que les professionnels ou bénévoles intervenant dans un [établissement ou service accompagnant des enfants en situation de handicap](#).

Pour en savoir plus sur l'attestation d'honorabilité : <https://honorabilite.social.gouv.fr/> et [Les infos statutaires du CDG 76 de septembre-octobre 2025, p. 8 et suivantes](#).

- [Question écrite Sénat n° 07534 du 05 février 2026, JO Sénat du 09/07/2026 - page 3469](#)

Rémunération

Les bénéficiaires du supplément familial de traitement (SFT)

Pour mémoire : [L'article L. 712-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du **nombre d'enfants à la charge** du fonctionnaire, au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale. »

- **Garde exclusive accordée à l'un des parents**

[L'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#) précise que le droit au SFT est ouvert à raison **d'un seul droit par enfant** aux agents publics « *au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente* ». Le Conseil d'État ([CE n° 367573 du 2 avril 2015](#)) a jugé que la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles [L. 513-1](#), [L. 521-2](#) et [R. 513-1 du code de la sécurité sociale](#) s'entendait de la direction **tant matérielle que morale** de l'enfant.

Par ailleurs, un agent public peut solliciter le versement du **SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint**, s'il en assure la **charge effective et permanente**, dans le respect des conditions prévues à [l'article L. 712-9 du CGFP](#).

- **Garde alternée**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert la possibilité de **partage par moitié du SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents**. Toutefois, **le partage n'est possible qu'entre les parents de l'enfant** conformément à [l'article L. 712-10 du CGFP](#). Les parents sont **présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant**, sauf si, par exception, le nouveau conjoint établit qu'il l'assume **en lieu et place des parents** ([CE n° 371405 du 30 juillet 2014](#)).

NDLR : [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**

Questions écrites

en garde alternée ([*Décision du Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 30/07/2014, 371405.*](#)) »

- [Question écrite Sénat n° 07824 du 26 février 2026, JO Sénat du 06/08/2026 - page 3858](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



La location de gîtes relève-t-elle d'une activité pouvant s'exercer librement au titre de la gestion d'un patrimoine personnel ou familial ?

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, elle est une activité professionnelle ([articles L211-1 et suivants du code du tourisme](#)).

Aussi, un agent occupant un emploi à temps complet ou temps non complet de plus 24h30 par semaine doit être préalablement autorisé par son employeur pour exercer cette activité. 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). En revanche, un agent occupant un emploi à temps non complet de 24 h30 ou moins par semaine peut exercer cette activité après l'avoir déclarée auprès de son employeur.

La location de chambre 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 placé en CITIS doit-il informer sa collectivité lorsqu'il s'absente de son domicile pour partir en vacances ?

[L'article 37-14 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](#) prévoit que « Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service informe l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf cas d'hospitalisation, **de toute absence de son domicile supérieure à deux semaines**. Il informe l'autorité territoriale de **ses dates et lieux de séjour**. »

A défaut, le versement de la rémunération du fonctionnaire peut être interrompu.

Malade quelques jours avant la fin d'année, un agent n'a pas pu bénéficier de tous ses RTT acquis l'année dernière. Sont-ils reportés ou perdus ?

Le **droit au report** des congés non pris du fait de la maladie **ne s'applique qu'au congé annuel**.

Si l'agent ne peut pas "reporter" ses RTT pour les poser l'année suivante, il peut en revanche les épargner sur son compte épargne-temps (CET), conformément à l'[article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

Une collectivité a un agent qui va atteindre 6 ans de contrat à durée déterminée. Quelles sont les formalités pour une transformation en CDI ?

Seule la procédure de recrutement classique doit être respectée : la déclaration de vacance, la publicité d'au minimum 30 jours sur le site emploi territorial, le jury de recrutement. Le poste étant déjà existant, et sans modification (nombre d'heures par exemple...), il n'y a pas à délibérer de nouveau devant le conseil municipal. L'avis du CST n'est quant à lui pas requis.



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