

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Octobre 2026



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes publiés en septembre 2026

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels	6
Concours et examens	6
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives : épreuves sportives des concours et examens	6
Filières et cadres d'emplois	6
Enseignement artistique : diplômes et certifications.....	6
Régime indemnitaire	7
Ingénieurs en chef : les montants plafonds annuels du RIFSEEP	7
Statut de l' élu	7
Le droit individuel à la formation (DIF) des élus locaux	7
Circulaires	8
Divers	8
La réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant : encadrement et administration de médicaments	8
Jurisprudences	9
Entretien professionnel	9
Entretien professionnel et congé de maladie	9
Formation	9
Formation obligatoire d'intégration : quid de la responsabilité de l'administration en cas d'inscription tardive ?.....	9
Maladie	10
Fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions au sein de sa collectivité : le droit à une période de préparation au reclassement (PPR).....	10
Maladie professionnelle	10
Prise en charge d'une cure thermique : l'interruption après expertise médicale	10
Régime indemnitaire	11
Critères d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) du RIFSEEP	11
Rémunération	11
Nouvelle bonification indiciaire (NBI) liée aux fonctions d'accueil exercées à titre principal	11
Questions écrites	13

sommaire

Congés	13
Sort du compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité.....	13
Cumul	13
Maîtres-nageurs sauveteurs : le cumul avec une activité accessoire d'enseignement de la natation	13
Fin de fonctions	14
Le congé spécial.....	14
Quid des dossiers de rupture conventionnelle déposés entre le 1 ^{er} janvier 2026 et le 20 février 2026 ?	15
Maladie	15
Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : remplacement, reprise d'activité ou reconversion professionnelle	15
Temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) et agents atteints de pathologies chroniques ...	16
Recrutement	17
Mentions présentes ou effacées du bulletin n° 2 du casier judiciaire	17
Temps de travail	17
Quid du jour férié tombant un jour non travaillé ?	17
Secrétaires généraux de mairie intercommunaux : heures supplémentaires ou complémentaires et affiliation à la CNRACL.....	19
Statut de l' élu	20
La reconnaissance des attributions exercées par les maires au nom de l'État	20
Foire aux questions	21

☐ La fonction publique territoriale entre 2014 et 2024 | DGCL

La DGCL propose dans son dernier bulletin d'information statistique (BIS) un focus sur la fonction publique territoriale entre 2014 et 2024, « *une décennie de hausse de la part des contractuels, de vieillissement des fonctionnaires et d'évolution de la géographie des emplois* ».

→ [Bulletin d'information statistique \(BIS\) n° 215 de septembre 2026](#)

☐ Télétravail des agents : le décret de 2016 est abrogé, ses règles passent dans le code général de la fonction publique | Fonds National de Prévention (FNP)

Le décret du 11 février 2016 sur le télétravail dans la fonction publique a été abrogé et ses dispositions codifiées dans le code général de la fonction publique aux [articles R. 431-1 à D. 433-11](#) entrés en vigueur depuis le 1^{er} août 2026.

L'espace droit prévention géré par le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL fait le point sur son impact pour les employeurs territoriaux, les délibérations et décisions citant ces textes renvoyant désormais à des références abrogées. Il précise également le rôle de la délégation de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail notamment quand les agents télétravaillent à domicile.

→ [L'espace droit de la prévention de la CNRACL](#)

☐ Trotinettes électriques au travail : quelles obligations pour l'employeur ? | INRS

L'INRS apporte des éclairages sur le cadre juridique et les obligations en matière de santé et de sécurité au travail pour les salariés utilisant une trottinette électrique pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, mais aussi parfois dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Au sommaire :

- Existe-t-il un cadre juridique applicable aux trottinettes électriques ?
- Dans quel contexte les trottinettes électriques peuvent-elles être utilisées au travail ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur qui met à disposition un parc de trottinettes électriques pour les déplacements professionnels des salariés ?
- Quels sont les équipements obligatoires sur une trottinette électrique ?
- Quels équipements doit porter le conducteur ?
- Existe-t-il des règles de circulation particulières applicables aux trottinettes électriques ?
- Est-il nécessaire de souscrire une assurance spécifique pour conduire une trottinette électrique ?
- Où le travailleur peut-il stationner sa trottinette électrique ?
- Les batteries des trottinettes peuvent-elles être rechargées dans les locaux de travail ?
- Références juridiques

→ [Le site de l'INRS](#)

Conseil supérieur de la fonction publique (CSFPT)

Séance du 16 septembre 2026

Le CSFPT s'est réuni le 16 septembre 2026 afin d'examiner un rapport sur les **rémunérations des agents** territoriaux, 7 projets de décrets sur la **filière culturelle** (patrimoine et bibliothèques) ainsi que deux mesures de simplification.

→ [Le communiqué de presse](#)

Concours et examens

Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives : épreuves sportives des concours et examens

Un décret modifie certaines dispositions relatives aux épreuves physiques et sportives des concours pour les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (CTAPS) et les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (OTAPS), ainsi que pour l'examen professionnel et le concours permettant le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS).

Il rend par ailleurs facultative l'épreuve physique de type « terrestre » ou « aquatique » du concours d'accès au cadre d'emploi des CTAPS.

Pour les concours d'accès aux cadres d'emplois des ETAPS et des OTAPS, le décret modifie le dispositif de dispense initialement réservé aux femmes enceintes, en l'étendant désormais en faveur des femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitant au-delà du délai postnatal. Celles qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également en bénéficier, sous réserve de la présentation d'un certificat médical.

Le texte supprime par ailleurs la possibilité de dispense des candidats blessés au moment des épreuves physiques.

Ce décret harmonise en outre la durée de l'épreuve orale d'admission des concours CTAPS et OTAPS et de celle aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et de catégorie C.

Ces dispositions sont applicables aux concours et examens professionnels ouverts à compter du 03 septembre 2026.

- [Décret n° 2026-834 du 28 août 2026 portant modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière sportive et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, JORF n°0204 du 2 septembre 2026 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Enseignement artistique : diplômes et certifications

Trois arrêtés prévoient une modification des diplômes et certifications encadrant l'enseignement artistique spécialisé. Ils concernent le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique, le certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique et le diplôme d'État de professeur de musique.

- [Arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2023 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique, JORF n° 0212 du 11 septembre 2026 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 15 novembre 2023 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique, JORF n° 0212 du 11 septembre 2026 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2024 relatif au diplôme d'Etat de professeur de musique, JORF n° 0212 du 11 septembre 2026 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

Ingénieurs en chef : les montants plafonds annuels du RIFSEEP

Pour mémoire : Le corps référent du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux correspond à celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de la fonction publique de l'Etat (voir [annexe 1](#) du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Un arrêté fixe les nouveaux montants plafonds annuels du RIFSEEP (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - IFSE - et complément indemnitaire annuel - CIA) du corps référent de l'Etat des personnels relevant du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux. Ils entrent en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2027**.

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA
Groupe 1	63 000 €	15 750 €
Groupe 2	57 200 €	14 300 €
Groupe 3	51 200 €	12 800 €
Groupe 4	45 400 €	11 350 €



EN PRATIQUE : Les collectivités et établissements publics souhaitant modifier les plafonds applicables devront le prévoir par délibération après avis préalable du comité social territorial (CST).

- [Arrêté du 23 avril 2026 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, JORF n° 0203 du 1 septembre 2026 | Légifrance](#)

Statut de l' élu

Le droit individuel à la formation (DIF) des élus locaux

Un arrêté modifie l'arrêté du 16 février 2021 portant fixation du coût horaire maximal des frais pédagogiques exposés au titre du droit individuel à la formation des élus locaux, il en revalorise les différents montants.

- [Arrêté du 28 août 2026 portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux, JORF n°0216 du 16 septembre 2026 | Légifrance](#)

Divers

La réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant : encadrement et administration de médicaments

Une foire aux questions du ministère de la santé apporte des éclairages sur la mise en œuvre de la réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant, en particulier en crèche.

Elle aborde notamment la question des normes d'encadrement (page 8) ou encore l'administration aux enfants de médicaments par le personnel (p. 31).

- [Foire aux questions : réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant | Ministère de la Santé - Septembre 2026](#)

Entretien professionnel

Entretien professionnel et congé de maladie

Pour mémoire : [L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#) prévoit que *"Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. / Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct (...). »*

Une agente a été convoquée par courriel à son entretien professionnel alors qu'elle était en arrêt maladie. Le supérieur hiérarchique lui a alors proposé un entretien téléphonique et lui a transmis les documents servant de support à l'entretien professionnel. L'agent n'a toutefois pas donné suite à cette sollicitation et son compte-rendu d'entretien professionnel lui a été par la suite notifié.

Saisi sur ce point, le juge estime qu'un vice de procédure tiré de l'absence d'entretien professionnel d'un agent placé en congé de maladie n'est pas caractérisé lorsque l'administration, dans l'impossibilité d'en retarder la tenue, a convoqué l'intéressé dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure **compatible avec son état de santé**, soit d'avoir un **échange par visioconférence** ou **par téléphone**, soit de faire parvenir **des observations écrites** avant la date fixée.

NDLR : Dans le même sens voir aussi la [CAA de PARIS n° 20PA04065 du 13 juillet 2022 \(Voir les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2022, p. 10\)](#).

- [TA Poitiers n° 2400477 du 25 juin 2026](#)

Formation

Formation obligatoire d'intégration : quid de la responsabilité de l'administration en cas d'inscription tardive ?

Pour mémoire : A la suite de la codification du décret 2008-512 du 29 mai 2008 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire des fonctionnaires territoriaux, [l'article R 422-32 du CGFP](#) dispose désormais que *« Dès la nomination d'un agent astreint à suivre une formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale pour que ce dernier prévoie l'organisation de cette formation. »*

L'article [R422-28](#) prévoit par ailleurs que *« Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation des fonctionnaires stagiaires est **subordonnée au suivi de cette formation** ».*

Une collectivité a sollicité le CNFPT en vue d'une inscription à la formation obligatoire d'intégration d'une agente six mois après son recrutement alors que les dispositions réglementaires imposent de saisir l'établissement public dès la nomination.

Cette saisine tardive n'a pas permis à l'agent de suivre sa formation l'année suivant sa nomination faute de place disponible, l'autorité territoriale a donc dû proroger son stage.

Le juge a estimé que la commune avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité en n'accomplissant pas les diligences nécessaires, ce qui lui a fait perdre une chance sérieuse d'être titularisée à l'issue de la période probatoire d'un an, avec une incidence sur ses droits à la retraite.

Les juges ont ainsi condamné la commune à indemniser l'agente.

- [CAA de Marseille, 12 juin 2026, n°25MA00416.](#)

Maladie

Fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions au sein de sa collectivité : le droit à une période de préparation au reclassement (PPR)

Pour mémoire : [L'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#) dispose que « Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du conseil médical, **propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement** en application de [l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique](#). L'agent est **informé de son droit à une période de préparation au reclassement** dès la réception de l'avis du conseil médical, par l'autorité territoriale dont il relève ».

Le défendeur des droits rappelle qu'une fonctionnaire déclarée **inapte à ses fonctions au sein de sa collectivité** doit **se voir proposer une période de préparation au reclassement** susceptible notamment de la préparer à occuper un nouvel emploi dans une autre collectivité.

L'absence d'information de l'agente quant à la possibilité de solliciter une période de préparation au reclassement, puis un reclassement, ainsi que l'absence de recherches de reclassement en dépit de l'aptitude de la réclamante à exercer dans une autre collectivité a porté atteinte à ses droits.

- [Décision 2026-179 du 16 juillet 2026 – Méconnaissance de l'obligation de reclassement par une Communauté de communes à l'égard d'une fonctionnaire territoriale déclarée définitivement inapte à tous postes uniquement au sein de cette collectivité \(Recommandations individuelle et générale\)](#)

Maladie professionnelle

Prise en charge d'une cure thermique : l'interruption après expertise médicale

Pour mémoire : l'article [L. 822-24 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « le fonctionnaire qui bénéficie d'une reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par sa maladie ou son accident. »

Une agente retraitée bénéficiait depuis plusieurs années de la prise en charge des soins liés à une maladie professionnelle reconnue imputable au service, notamment des cures thermales.

Or, à la suite d'une expertise médicale, l'administration a mis fin à cette prise en charge tout en maintenant celle des autres soins adaptés à son état de santé. Une expertise médicale avait en effet révélé que si l'état de santé

de l'intéressée nécessitait toujours un suivi thérapeutique, en revanche celui-ci devait dorénavant reposer sur des séances de rééducation, la prise d'antalgiques ainsi que des consultations médicales spécialisées, en excluant les cures thermales.

L'intéressée n'apportait par ailleurs aucun élément permettant d'établir que le suivi de ces cures thermales était en lien direct avec la maladie professionnelle reconnue ou qu'elles demeuraient médicalement indispensables au regard des autres traitements prescrits.

- TA MELUN n° 2304476 du 3 mars 2026

Régime indemnitaire

Critères d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) du RIFSEEP

Pour mémoire : [L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#) prévoit que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un **complément indemnitaire annuel** qui tient compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**. La [circulaire du 5 décembre 2014](#) précise les conditions de sa mise en œuvre.

Le juge administratif rappelle que le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) ne peut être conditionné exclusivement à la survenue d'un « *évènement ponctuel affectant substantiellement la charge de travail et/ou les conditions d'exercice des missions* » ou à un pilotage de projets complexes et simultanés. Le CIA doit en effet apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'ensemble des agents. Par ailleurs, une délibération ne peut pas exclure du CIA les agents du fait d'une absence de « *plus de sept jours pour maladie* » sans examiner leur manière de servir.

Enfin, les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents ne peuvent être exclus du bénéfice du RIFSEEP, une telle différence interviendrait en effet en méconnaissance du principe d'égalité.

- [CAA de PARIS, 6ème chambre, 10/07/2026, 24PA03289](#)

Rémunération

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) liée aux fonctions d'accueil exercées à titre principal

Pour mémoire : [Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale](#) prévoit qu'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de dix points est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux est accordée aux agents qui exercent à titre principal des fonctions d'accueil, dans les communes de plus de 5 000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant [\(point n° 33 de l'annexe\)](#).

Le juge administratif rappelle que l'octroi d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre des fonctions d'accueil implique que l'agent y consacre plus de la moitié de son temps de travail. Il convient de **prendre en compte l'ensemble des missions d'accueil du public**, pendant les horaires d'ouverture du service au public mais également, le cas échéant, en dehors de ces plages.

En l'espèce, une ludothécaire participait à l'accueil des usagers au sein de sa structure et à l'accompagnement de groupes en dehors des horaires d'ouverture. L'ensemble de ces activités représentait plus de 50 % de son temps de travail.

Aussi, l'appréciation du nombre d'heures d'accueil du public ne pouvait se limiter aux seuls horaires d'ouverture du service. Le refus d'attribution de la NBI a donc été jugé illégal.

- [CAA Paris, 18/05/2026, n° 24PA04032](#)

Congés

Sort du compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité

Pour mémoire : [L'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) prévoit notamment que l'agent territorial conserve le **bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.**

[L'article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) offre la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de **prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits** à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET. Il s'agit toutefois d'une simple faculté, et la convention peut se limiter à organiser le transfert des droits épargnés.

L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle au droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de [l'article 9 du décret du 26 août 2004](#).

Eu égard au respect du **principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales**, le Gouvernement n'entend pas consacrer une obligation de compensation financière de transfert des droits acquis au titre du CET. Dans la mesure où les collectivités disposent de la **faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours épargnés sur le CET**, la conclusion de conventions financières reste optionnelle afin qu'elle ne constitue pas un frein à la mobilité.

- [Question écrite Sénat n° 08973 du 04/06/2026, JO Sénat du 03/09/2026, page 4131](#)

Cumul

Maîtres-nageurs sauveteurs : le cumul avec une activité accessoire d'enseignement de la natation

Pour mémoire : L'exercice d'une activité accessoire relève des articles [L. 123-7](#) et [R. 123-7 à R. 123-13 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Une activité accessoire **peut être autorisée*** que l'agent travaille à **temps plein ou à temps partiel**. Celle-ci doit toutefois figurer dans la liste prévue à [l'article R. 123-8 du CGFP](#), être exercée **en dehors des heures de service** et **ne porter atteinte** ni au fonctionnement normal, ni à l'indépendance, ni à la neutralité du service. Elle n'est soumise à **aucun plafond de durée**.

* Le régime de **cumul sur simple déclaration** prévu par les articles [L. 123-4 à L. 123-6](#), [R. 123-3 à R. 123-6 du CGFP](#) concerne les agents occupant un **emploi permanent à temps non complet dont la durée n'excède pas 70 % d'un temps complet, soit 24h30**.

L'enseignement et la formation figurent parmi les activités pouvant être exercées à titre accessoire et soumises à autorisation de l'employeur. Celui-ci peut toutefois s'opposer à ce cumul d'activité **si l'intérêt du service le**

Questions écrites

justifie ou si le **cumul est incompatible avec les fonctions exercées** par l'agent ou avec l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques statutaires.

Le cumul d'activité des maîtres-nageurs sauveteurs avec une activité d'enseignement de la natation est donc possible, dans le cadre et les limites précitées. Il implique ainsi **une appréciation au cas par cas** de l'employeur dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

En matière indemnitaire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), composante du RIFSEEP, versée aux maîtres-nageurs sauveteurs est déterminée exclusivement en fonction des **missions exercées au sein de la collectivité**. Dès lors il ne peut légalement tenir compte des cours particuliers de natation dispensés à titre accessoire.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 15980 du 16 juin 2026, JO AN du 15 septembre 2026, page 8399](#)

Fin de fonctions

Le congé spécial

Pour mémoire : Les [articles L. 544-10 et suivants du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et [l'article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux](#) prévoient que le fonctionnaire à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit pension, comptant au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et qui occupe un **emploi fonctionnel en position de détachement** depuis 2 ans au moins peut, sur autorisation, être mis en congé spécial pour une durée maximale de 5 ans.

Le congé spécial constitue un dispositif de **fin de carrière** permettant de sécuriser la situation des fonctionnaires en **détachement sur un emploi fonctionnel**.

Le congé spécial est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire **déchargé de ses fonctions** par l'autorité territoriale, sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins.

A l'expiration du congé spécial, le fonctionnaire est mis d'office **à la retraite** ([article L. 544-16 CGFP](#)).

Le fonctionnaire perçoit, pendant son congé spécial, une **rémunération** égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. Pendant cette période, il peut exercer une activité rémunérée, la rémunération versée au titre du congé spécial étant alors réduite dans les proportions fixées par [l'article 8 du décret n° 88-614](#).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 12762 du 10 février 2026, JOAN du 4 août 2026, page 7329](#)

Questions écrites

Quid des dossiers de rupture conventionnelle déposés entre le 1^{er} janvier 2026 et le 20 février 2026 ?

Pour mémoire : Son expérimentation prenant fin au 31 décembre 2025, le dispositif de rupture conventionnelle a été pérennisé par l'article [173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 \(CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2026, p. 11\)](#). La rupture conventionnelle est inscrite dans le code général de la fonction publique (CGFP) aux [articles L 552-1 à L 552-5](#).

Aucune convention de rupture conventionnelle ne pouvait être légalement conclue entre le 1^{er} janvier et le 20 février 2026. Les demandes de rupture conventionnelle présentées durant cette période n'ont toutefois pas, par elles-mêmes, emporté rupture de la relation de travail ni créé de droit acquis à celle-ci.

Lorsqu'elles étaient toujours pendantes à l'entrée en vigueur de la loi, elles pouvaient être **maintenues ou confirmées à compter du 21 février 2026** et donner lieu à la poursuite de la procédure dans le respect des règles alors applicables. La régularité de la rupture s'apprécie ainsi au regard tant de la **date de conclusion de la convention** que du **respect de la procédure** qui l'a précédée.

Les décrets n° [2026-745](#) et n° [2026-746](#) du 6 août 2026 ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2026 p. 25 et suivantes](#)) ont adapté le cadre réglementaire à la pérennisation du dispositif, notamment en actualisant la procédure et en révisant les montants minimum et maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISCR). Ils n'ont toutefois pas remis en question l'entrée en vigueur du dispositif pérenne au 21 février 2026.

- [Question écrite Sénat n° 09479 du 09/07/2026, JO Sénat du 03/09/2026 - page 4111](#)

Maladie

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : remplacement, reprise d'activité ou reconversion professionnelle

Pour mémoire : Le CITIS est notamment organisé aux articles [L. 822-21 et suivants du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) bénéficie au fonctionnaire dont l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

→ Le remplacement de l'agent en CITIS

La collectivité peut recruter un agent contractuel afin d'assurer le remplacement de l'agent. Le contrat peut être renouvelé pendant **toute la durée de l'absence** de l'agent remplacé ([article L. 332-13 du CGFP](#)).

→ Les conditions de la reprise d'activité ou d'une éventuelle reconversion professionnelle

Le droit en vigueur permet d'anticiper, sans attendre nécessairement l'issue du CITIS, les conditions de la reprise d'activité ou d'une éventuelle reconversion professionnelle. Lorsqu'une altération de l'état de santé ne permet plus à un fonctionnaire territorial d'exercer normalement ses fonctions, **son poste de travail peut tout d'abord**

Questions écrites

être aménagé ou, lorsque les nécessités du service ne permettent pas cet aménagement, **l'intéressé peut être affecté dans un autre emploi** de son grade compatible avec son état de santé.

Lorsqu'une procédure tendant à reconnaître **l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions** est engagée, celui-ci peut également bénéficier d'une **période de préparation au reclassement** (PPR) dans les conditions prévues à [l'article L. 826-2 du CGFP](#) et par le [décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#). Cette période peut comporter des **actions de formation**, d'**observation** et de **mise en situation professionnelle**, y compris auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement public. Ces possibilités viennent d'être complétées par le décret n° 2026-705 du 29 juillet (action de formation ou bilan de compétences afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle - [CF Les infos statutaires du CDG76 d'août-septembre 2026, p. 33 et suivantes](#)).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 9502 du 2 septembre 2025, JO AN du 1er septembre 2026, page 7829](#)

Temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) et agents atteints de pathologies chroniques

Pour mémoire : Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT), prévu aux articles [L. 823-1 et suivants du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), a été modifié récemment par le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires ([Voir les Infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2026, p. 28 et suivantes](#)).

Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) constitue un dispositif de maintien et de retour dans l'emploi permettant à un fonctionnaire dont l'état de santé le justifie de poursuivre ou de reprendre son activité selon une quotité de travail adaptée. Il peut être exercé à **50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet**, le fonctionnaire conservant **l'intégralité de son traitement, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement**.

Toutefois, le TPT peut être exercé de **manière continue ou discontinue pour une durée cumulée maximale d'un an**. Une fois ces droits épuisés, une **nouvelle autorisation** ne peut intervenir qu'à **l'issue d'un délai minimal d'un an**, conformément aux [articles L. 823-5 et L. 823-6 du CGFP](#).

Lorsque l'état de santé d'un agent nécessite non pas une mesure transitoire de reprise ou de maintien dans l'emploi, mais une **adaptation durable de son activité professionnelle**, le TPT ne constitue pas le seul instrument susceptible de convenir aux agents atteints de certaines pathologies chroniques. Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories de **bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** peuvent notamment **bénéficier de plein droit**, après avis du médecin du travail, **d'un temps partiel** à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Contrairement au TPT, ce dispositif ne comporte **pas de plafond global d'une année** : l'autorisation peut être renouvelée aussi longtemps que les conditions permettant d'en bénéficier demeurent réunies.

Les périodes ainsi travaillées à temps partiel sont en outre **assimilées à des périodes à temps plein** pour la détermination des **droits à l'avancement, à la promotion et à la formation**.

Plus largement, les employeurs publics sont tenus de rechercher, avec le concours des **services de médecine du travail**, les **aménagements de poste**, d'organisation ou de temps de travail permettant le **maintien dans l'emploi** des agents dont l'état de santé ou le handicap le nécessite.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 9709 du 16 septembre 2025, JO AN du 1er septembre 2026, page 7830](#)

Recrutement

Mentions présentes ou effacées du bulletin n° 2 du casier judiciaire

Pour mémoire : [L'article L 321-1 3° du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire (...) si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.* »

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité territoriale auprès de laquelle il postule des poursuites ou de la condamnation dont il a fait l'objet, ni à l'occasion de son recrutement - a fortiori si la condamnation n'est pas inscrite au casier judiciaire ([Conseil d'État, 30/12/2021, 441863](#)) - ni postérieurement à son recrutement ([Conseil d'État, 04/02/2015, 367724](#)).

En revanche, [l'article R. 79 du code de procédure pénale](#) prévoit que le **bulletin n° 2 du casier judiciaire** est délivré aux collectivités territoriales saisies notamment de demandes d'emplois ou en vue de poursuites disciplinaires.

L'autorité territoriale peut donc se fonder sur **les mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions** figurant au casier judiciaire pour refuser de nommer (notamment en qualité de fonctionnaire stagiaire) ou de titulariser un agent public ([CAA de BORDEAUX, 28/10/2025, 23BX02658](#)). Réserve faite de **l'interdiction par décision de justice** d'exercer un emploi public ([8° de l'article L550-1 du CGFP](#)), la décision de l'autorité territoriale est indépendante de la procédure pénale. Il en va de même en matière disciplinaire ([Conseil d'État, 27/01/2020, 437509](#)).

Le fait qu'une mention de condamnation ait été **effacée du casier judiciaire**, notamment « *afin de ne pas entraver les projets professionnels de l'intéressé* » ([CAA de NANTES, 17/07/2020, 18NT02539](#)) ne fait pas obstacle à la décision refusant une nomination, dès lors que les faits à l'origine de la condamnation demeurent matériellement établis et ne permettent pas de considérer que l'intéressé présente les **garanties requises pour exercer les fonctions concernées** ([CAA de PARIS, 13/12/2023, 22PA04282](#)).

- [Question écrite Sénat n° 09054 du 11/06/2026, JO Sénat du 03/09/2026 - page 4133](#)

Temps de travail

Quid du jour férié tombant un jour non travaillé ?

- **Le décompte de la durée annuelle du temps de travail**

La durée annuelle de travail effectif est fixée à **1 607 heures** sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées, conformément à la lecture combinée de [l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature](#) et de [l'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#).

Cette quotité de travail est calculée à partir des **365 jours** composant une année auxquels sont retranchés les week-ends des **52 semaines, soit 104 jours**, ainsi que les **25 jours de congé annuel** (NDLR : *5 x 5 jours pour 5 jours travaillés, à proratiser le cas échéant*) et **8 jours fériés annuels** en moyenne (sur les 11 jours fériés définis par l'article L. 3133-1 du code du travail).

Il en résulte une moyenne de **228 jours annuels travaillés**.

Questions écrites

La durée du travail étant fixée à 35 heures par semaine, une journée de travail comprend donc 7 heures. Une année de 228 jours travaillés correspond ainsi à 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter **7 heures au titre de la journée de solidarité**, soit **1607 heures au total**.

Nombre de jours dans l'année : 365

Repos hebdomadaires : $52 \times 2 = 104$

Congés annuels : $5 \times 5 = 25$ jours (*pour 5 jours travaillés*)

Forfait jours fériés : 8 jours (*le nombre de jours fériés peut aussi être modifié annuellement pour tenir compte de la réalité du calendrier*)

Total de jours non travaillés = $104 + 25 + 8 = 137$ jours

Jours travaillés : $365 - 137 = 228$ jours

Source : Etude du CDG 76 n° 518 de mai 2022 - La gestion du temps de travail, p. 5.

▪ Les sujétions particulières

Le décret du 12 juillet 2001 spécifie les conditions dans lesquelles **la durée annuelle de travail effectif peut être inférieure à 1 607 heures** lorsque des **sujétions particulières liées à la nature des missions**, et à la définition des cycles de travail qui en résultent, imposent des rythmes ou des **conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles** (*travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, ou travaux pénibles ou dangereux*). En dehors de ces hypothèses, le maintien d'une durée annuelle inférieure à ce décompte est illégal.

▪ Jour férié intervenant un jour non travaillé

La réponse écrite ministérielle rappelle par ailleurs **qu'aucune disposition** de nature législative ou réglementaire **ne prévoit de compensation lorsqu'un jour férié se situe en dehors des obligations de service** d'un agent. Aussi, le **calendrier annuel des jours fériés** revêt un **caractère nécessairement aléatoire** et ne saurait être pris en compte pour apprécier les obligations de service des agents.

▪ [Question écrite Sénat n° 08698 du 07/05/2026, JO Sénat du 03/09/2026 - page 4124](#)

Questions écrites

Secrétaires généraux de mairie intercommunaux : heures supplémentaires ou complémentaires et affiliation à la CNRACL

Pour mémoire : Pour les agents à temps non complet, les **heures complémentaires** sont celles effectuées au-delà de la **durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi** et ce jusqu'à concurrence de 35 heures ([article 1^{er} du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#)). Les **heures supplémentaires** sont en revanche celles effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires, elles sont rémunérées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Les secrétaires généraux de mairie peuvent être recrutés sur **plusieurs emplois à temps non complet** dans différentes collectivités, sous réserve que la durée totale de service **n'excède pas 15% d'un emploi à temps complet soit 40 heures 15 par semaine**, conformément à l'[article 8 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#).

→ Une rémunération proratisée en fonction de la durée de service de chaque emploi

Ces agents perçoivent un traitement ainsi que des indemnités calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à leur emploi dans chaque collectivité ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement ([article L. 613-3 du CGFP](#)).

→ Les heures supplémentaires ou heures complémentaires

Pour mémoire : Le [décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#) a précisé les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi mais inférieure à la durée légale de travail (35 heures) (*CF Les Infos statutaires du CDG 76 de mai 2020*).

Les heures comprises entre 35 heures et 40 heures 15 hebdomadaires dues à ce cumul d'emploi n'ont donc **pas le caractère d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires dès lors qu'elles correspondent à la durée hebdomadaire de service fixée pour chaque emploi** par délibération.

Exemple 1 : un agent à temps non complet multi-employeurs travaille 39 heures par semaine (33 heures chez un employeur A et 6 heures chez un employeur B) : il ne bénéficie d'**aucune heure supplémentaire**, alors que sa quotité de travail hebdomadaire excède 35 heures.

En effet, les **heures supplémentaires ou complémentaires** réalisées par un agent à temps non complet multi-employeurs **s'apprécient sur chaque emploi occupé et non au regard des heures cumulées**.

Exemple 2 : un agent travaillant 29 heures par semaine (21 heures pour un employeur A et 8 heures pour un employeur B) qui, une semaine donnée, effectuerait 22 heures pour son employeur A, bénéficierait de 1 **heure complémentaire**, indemnisée dans les conditions prévues par le [décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#) alors même que sa durée totale de travail hebdomadaire serait de 30 heures au titre de ses deux emplois.

→ Une affiliation à la CNRACL (durée hebdomadaire de service supérieure ou égale à 28)

S'agissant des droits à pension, ces fonctionnaires sont affiliés à la **Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL)** du fait de leur **durée hebdomadaire de service supérieure ou égale à 28 heures** ([décret n° 2022-244 du 25 février 2022](#)).

Questions écrites

Une surcotation possible

Concernant l'assiette de cotisation, [l'article 3 VI du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la CNRACL](#) détermine les conditions dans lesquelles la retenue pour pension est appliquée aux fonctionnaires souhaitant bénéficier du **décompte de périodes de travail effectuées à temps non complet comme des périodes de travail à temps plein**. Celle-ci s'opère dans les conditions définies à [l'article 14 du décret n° 2003-1306](#), à savoir par une retenue appliquée au traitement correspondant à celui d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein sur un emploi à temps complet. L'assiette de cotisation est **plafonnée à 35 heures**, correspondant à un temps complet.

Le traitement de référence pris en compte pour liquider la retraite est celui auquel les intéressés pourraient prétendre s'ils accomplissaient des services à plein temps dans le cadre d'un emploi à temps complet.

Dès lors, la base de cotisations doit également être plafonnée à celle due pour un fonctionnaire à temps complet. Les cotisations dues pour chaque employeur le sont au prorata de la durée de travail du fonctionnaire, et plafonnées à 35 heures.

- [Question écrite Sénat n° 01010 du 03/10/2024, JO Sénat du 30/07/2026 - page 3768](#)

Statut de l' élu

La reconnaissance des attributions exercées par les maires au nom de l'État

Pour mémoire : [L'article 198 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#) a institué, à l'article [L. 2122-27-1 du code général des collectivités territoriales](#) (CGCT), une reconnaissance des attributions exercées par les maires au nom de l'État, sous l'autorité du représentant de l'État dans le département.

La reconnaissance des attributions exercées par les maires au nom de l'État prend la forme d'un **versement annuel de 554 euros au maire** compensé par une dotation particulière, conformément à [l'article L. 2335-1-1](#) du CGCT. Elle constitue une dépense obligatoire.

[Le décret n° 2026-363 du 8 mai 2026](#) a notamment inséré un [article R. 2122-12](#) dans le même code pour préciser les **modalités de répartition** de la dotation de reconnaissance lorsqu'une commune a connu **plusieurs maires** au cours d'une même année civile. Le montant est alors réparti entre les intéressés proportionnellement à la durée d'exercice de leur mandat. Les services de l'Etat finalisent la note d'information à destination des préfets en vue d'en préciser les modalités d'application.

- [Question écrite Sénat n° 09694 du Sénat du 30/07/2026, JO Sénat du 03/09/2026 - page 4143](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Les personnels des collectivités sont-ils concernés par l'attestation d'honorabilité, notamment ceux en charge de personnes en situation de handicap ?

A ce jour, dans le secteur de l'**accueil du jeune enfant (EAJE)**, seul le personnel des **crèches** est concerné par l'attestation d'honorabilité (<https://honorabilite.social.gouv.fr/qui-est-concerne/je-suis-gestionnaire-etablissement-daccueil-du-jeune-enfant> - CF [Les infos statutaires du CDG 76 de septembre-octobre 2025, p. 8 et suivantes](#)).

La Direction générale de la cohésion sociale a précisé que le **personnel périscolaire** ainsi que les agents des **écoles** (ATSEM, agents d'entretien, etc.) n'entraient dans le champ d'application de cette attestation d'honorabilité. Il revient toutefois à l'employeur, comme pour tout agent travaillant avec des enfants, de contrôler le **Bulletin n°2 du casier judiciaire ainsi que le fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV)**. Il en va également ainsi des personnels intervenant en **accueils collectifs de mineurs (ACM)**.

Toutefois le projet de loi relatif à la protection des enfants en cours d'examen ([voir le dossier législatif](#)) vise à rendre obligatoire à terme 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.

Quant aux professionnels ou bénévoles intervenant au sein d'un établissement ou d'un service accompagnant des **enfants et adultes en situation de handicap ou des personnes âgées**, l'**attestation d'honorabilité** devient obligatoire mais de façon échelonnée en Normandie (CF [Les Infos statutaires du CDG 76 de mai 2026, p. 7](#)).

- Depuis le **30 avril 2026** sont concernés les professionnels et bénévoles intervenant auprès des **enfants en situation de handicap relevant de certaines structures** (*les instituts médico-éducatif (IME) ; les instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques (ITEP) ; les instituts d'éducation motrice (IEM), les établissements pour enfants déficients sensoriels (EDS) ; les établissements pour enfants et adolescents polyhandicapés (EEAP), les centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), les centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP) ou encore les services d'éducation spéciaux et de soins à domicile (SESSAD) etc.* CF <https://honorabilite.social.gouv.fr/qui-est-concerne/enfance-handicapee>).
Les écoles, le secteur périscolaire et les centres de loisirs par exemple ne sont à ce jour pas concernés lorsqu'ils accueillent des enfants en situation de handicap.
- Au **premier trimestre 2027** seront concernés les professionnels et bénévoles intervenant dans les établissements et services pour **adultes handicapés**.
- **1^{er} janvier 2028** : les professionnels et bénévoles intervenant dans les établissements et services pour **personnes âgées**.

Pour en savoir plus sur l'attestation d'honorabilité : <https://honorabilite.social.gouv.fr/>

Est-il possible de proposer à l'avancement de grade des agents en fonction non seulement de leur manière de servir, mais également de leur départ prochain à la retraite ?

L'évaluation de la manière de servir constitue le fondement légal de tout avancement au choix ([article L522-24 du CGFP](#)).

En revanche, subordonner l'inscription ou la nomination à un départ programmé à la retraite dans un délai donné est entaché d'illégalité. En application de l'article [L. 131-1 du CGFP](#), aucune **distinction directe ou indirecte** ne peut être faite entre les fonctionnaires **en raison de leur âge**. Réserver une voie de promotion aux agents sur le point de liquider leur pension écarte arbitrairement les autres agents remplissant les conditions statutaires et crée une discrimination prohibée.

Ainsi, la proximité de la fin de carrière ne peut en aucun cas être posée comme une condition d'accès préalable. Il peut seulement être admis que des éléments de parcours, tels que l'ancienneté générale ou le blocage au dernier échelon, interviennent à titre subsidiaire pour départager deux agents présentant des mérites professionnels strictement équivalents.

Peut-on par délibération récompenser le travail collectif d'une équipe pour l'année écoulée ?

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent, par délibération et après avis du comité social territorial, instaurer une « **prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services** » conformément à [l'article L 714-7 du CGFP](#). La délibération doit notamment fixer pour une période de six ou douze mois consécutifs les objectifs à atteindre ainsi que les indicateurs à retenir.

Pour mémoire : [L'article L. 714-7 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « *L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public (...) peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services.* »

Le [décret n° 2012-624 du 3 mai 2012](#) détermine les conditions d'élaboration et les modalités d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ce dispositif distinct du CIA n'est toutefois pas applicable pour les services déjà accomplis. Ce dernier ne pourra être envisagé que pour les années à venir.

Par le biais du RIFSEEP, et notamment du CIA, l'autorité territoriale peut, de manière exceptionnelle, attribuer un montant plus important, tout en respectant les plafonds fixés au sein de la délibération.

Existe-t-il dans la fonction publique des dispositions sur la prime carburant ? Si oui quels sont les critères pour sa mise en place ?

En vertu de l'article [L3261-1 du code du travail](#), les employeurs territoriaux peuvent prendre en charge tout ou partie des **frais de carburant** et des **frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène** engagés pour leurs déplacements entre leur **résidence habituelle et leur lieu de travail**.

Conformément à l'article [L. 3261-3 du code du travail](#), les **agents pouvant en bénéficier** sont ceux * :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une **commune non desservie par un service public de transport collectif régulier*** ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L. 1214-3 et L. 1214-24 du code des transports ;
- Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des **conditions d'horaires de travail particuliers** ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

***TOUTEFOIS :** Les deux conditions prévues respectivement aux articles L. 3261-3 et L. 3261-2 du code du travail, à savoir la desserte par un service public de transport collectif régulier ainsi que le principe de non-cumul avec la prise en charge partielle par l'employeur du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés, **sont suspendues jusqu'au 31 décembre 2026 (Voir info URSSAF ci-dessous).**

Dans l'attente de la publication de ces textes, il est admis, par tolérance, que les employeurs aient pu anticiper ces modifications **au titre de l'année 2026.**

La "prime de transport" est exonérée de cotisations sociales et d'impôts dans la limite globale de 600 euros par an, dont 300 euros pour les frais de carburant (art. L. 136-1-1 code de la sécurité sociale et art. 81 code général des impôts ter b).

Aucun justificatif de dépenses de carburant n'est exigé lorsque la prise en charge par l'employeur n'excède pas 200 € pour les frais de carburant, ou 500 € (en vigueur actuellement) pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.

Source : Urssaf (<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss-et-rescrits/actualites-boss/2026/aout/evolution-du-traitement-social-d.html>)

« Face à la hausse des prix du carburant et afin de soutenir les salariés confrontés à la hausse des prix des carburants, le Gouvernement a décidé de faire évoluer pour le seul exercice 2026 le régime social de la prime carburant définie à l'article L. 3261-3 du code du travail.

Un décret en Conseil d'État modifiera le niveau de norme applicable à la fixation des plafonds prévus au e du 4° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale. Ces plafonds seront désormais fixés par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget, sur le fondement du deuxième alinéa du I du même article. L'arrêté modifiant l'arrêté du 4 septembre 2025 relatif aux frais professionnels portera de 300 € à 600 € par an et par salarié, pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026, la limite d'exclusion applicable à la prise en charge des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

En outre, les deux conditions prévues respectivement aux articles L. 3261-3 et L. 3261-2 du code du travail, à savoir la desserte par un service public de transport collectif régulier ainsi que le principe de non-cumul avec la prise en charge partielle par l'employeur du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés, sont suspendues jusqu'au 31 décembre 2026.

Dans l'attente de la publication de ces textes, il est admis, par tolérance, que les employeurs aient pu anticiper ces modifications dans leurs déclarations au titre de l'année 2026.

Les autres critères définissant la prise en charge des frais de carburant demeurent eux applicables d'après les conditions actuellement en vigueur. »

[L'article R 3261-12 du code du travail](#) dispose que la prise en charge est exclue lorsque :

- l'agent bénéficie d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique (voiture de fonction ou de service)
- l'agent est logé dans des conditions excluant tous frais de transport pour se rendre au travail (logement de fonction)
- le transport de l'agent est assuré gratuitement par l'employeur.

Cette prise en charge est toutefois **facultative, une délibération doit être prise.**

Lorsque l'employeur met en place la prime, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des agents remplissant les conditions.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge : il les recueille auprès de chaque agent bénéficiaire qui les lui communique (article R. 3261-11 du code du travail).

En cas de changement des modalités de remboursement des frais, l'employeur doit en avertir les agents au moins un mois avant la date fixée pour le changement (article R. 3261-13 du code du travail).

Cette prise en charge est cumulaire avec :

- le versement d'indemnités forfaitaires kilométriques.
- le "forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € (en vigueur actuellement) par an et par agent.

A la suite de la publication du décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence, notre délibération deviendra-t-elle d'office caduque au 1^{er} janvier 2027, date d'entrée en vigueur du décret ?

Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 instaure un cadre réglementaire unique, impératif et limitatif pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2026, p. 9 et suivantes](#)). Votre délibération deviendra d'office caduque au 1^{er} janvier 2027 pour les ASA et les aménagements horaires liés à **la parentalité** et à **certaines évènements familiaux**, motifs couverts par le nouveau texte.

Contrairement au principe de libre administration qui permettait aux collectivités de maintenir ou de voter des régimes d'ASA plus favorables par délibération, le décret de 2026 verrouille le dispositif. À partir du 1^{er} janvier 2027, vous ne pourrez plus accorder de droits autres que ceux fixés au niveau national pour ces motifs liés à la parentalité et aux événements familiaux.

Aucune délibération ne sera juridiquement nécessaire pour appliquer ces nouvelles règles. Le décret s'appliquera de plein droit.



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