les infos Statutaires

du CDG 76



Novembre 2026

CDG 76

Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

sommaire

Textes sélectionnés en octobre 2026

A consulter sur internet 4

Textes officiels 6

Cumuls 6

Cumul d'un emploi public et d'une activité accessoire d'assistant familial 6

Protection sociale complémentaire 6

Protection sociale complémentaire (PSC) en matière de prévoyance : les décrets d'application 6

Rémunération 11

IRCANTEC : les taux de cotisation à compter du 1er janvier 2027 11

Prime de transport / prime carburant : les limites d'exonération de contribution sociale généralisée 12

Statut de l'élu 14

La validation des acquis de l'expérience des anciens élus 14

Retraite : la majoration de la durée d'assurance au bénéfice des anciens élus locaux 14

Circulaires 16

Chômage 16

Réglementation d'assurance chômage 16

Jurisprudences 17

Cumul 17

Quid du cumul d'activités illégal en cas de création d'une entreprise sans activité réelle ? 17

Droits et obligations 17

Harcèlement moral : la responsabilité de la collectivité ne donnant pas suite à la préconisation d'une enquête administrative 17

Hygiène et sécurité 19

Exposition aux gaz toxiques : la responsabilité de l'employeur en l'absence de protocole de prévention et d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés 19

Médecine du travail 20

Epuisement professionnel : quid du non-respect des préconisations du médecin du travail ? 20

Statut de l'élu local 21

Conseillers municipaux : l'inéligibilité des fonctionnaires des corps actifs de la police nationale 21

Questions écrites 22

Congés 22

sommaire

Grossesse : journée de carence, rémunération du congé de maladie ordinaire, durée du congé maternité et des congés pathologiques 22

Contractuel de droit public 23

Un emploi de référence pour déterminer le régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet 23

Fin de fonctions 24

Le cumul emploi-retraite à partir du 1er janvier 2027 24

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en cas de refus reclassement après inaptitude physique 25

Rémunération 25

Des « primes de fin d'année » ou « treizième mois » strictement définis par le législateur 25

Les frais kilométriques des aides à domicile de la fonction publique territoriale 26

Statut de l'élu local 27

Elu local : le remboursement des frais de transport et de séjour 27

Divers 27

Logements de fonction : quid de la taxe d'habitation ? 27

Ecole - Pause méridienne : l'accompagnement des enfants en situation de handicap 28

Foire aux questions 29

À consulter sur internet

☐ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2026 | DGAFP

Le rapport annuel de la DGAFP sur l'état de la fonction publique 2026 est publié. Au sommaire :

VUES D'ENSEMBLE

L'emploi public

- Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024
- Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024
- Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024
- Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Les flux de personnels dans la fonction publique

- Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024
- Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024
- Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Les rémunérations dans la fonction publique

- Les rémunérations dans la fonction publique en 2024
- L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

- La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2024

Les conditions de travail dans la fonction publique

- Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025.

DOSSIER

- Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

→ Le rapport

☐ Le Plan santé au travail dans la fonction publique 2026-2030

Le Plan santé au travail dans la fonction publique 2026-2030 a été présenté le 8 octobre 2026 devant la formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique. Il s'articule autour de quatre axes :

- préserver la santé des agents publics face aux risques professionnels auxquels ils sont confrontés
- garantir aux agents l'accès à un réseau d'acteurs de prévention consolidé et reconnu
- fonder les politiques de prévention sur une meilleure connaissance de la santé des agents
- piloter le plan santé au travail avec les représentants des agents et les acteurs de la prévention.

→ Le portail de la fonction publique

☐ Revue stratégique pour la fonction publique 2035-2050 | DGAFP

La DGAFP a présenté les résultats de ses travaux menés dans le cadre de sa revue stratégique pour la fonction publique 2035-2050 visant à éclairer les choix politiques à venir. Ils s'articulent autour de quatre chantiers jugés incontournables :

- Attirer et fidéliser les compétences nécessaires pour assurer la continuité du service public
- Protéger les agents et les principes qui fondent leur action pour maintenir leur engagement

- Se préparer à l'évolution des métiers et développer les compétences tout au long des carrières pour garantir leur efficacité
- Associer les agents publics et leurs représentants pour favoriser l'acceptabilité du changement.

→ La revue stratégique pour la fonction publique 2035-2050

☐ Départ anticipé du fonctionnaire invalide ou de son conjoint invalide : un rapport médical obligatoire | CNRACL

Pour les demandes de départ anticipé à la retraite du fonctionnaire invalide ou de son conjoint invalide, un **rapport médical établi par un médecin agréé est obligatoire**. Afin de faciliter la constitution des dossiers et leur traitement par la CNRACL, des modèles de rapports médicaux sont mis à disposition.

- Rapport d'examen médical pour inaptitude à toute profession du fonctionnaire
- Rapport d'examen médical pour inaptitude à toute profession du conjoint du fonctionnaire.

→ Le site de l'AMF

☐ Statut de l'élu(e) local(e) : mise à jour d'octobre 2026 | AMF

L'Association des maires de France propose une version à jour de sa brochure dédiée au statut de l'élu(e) local(e). Elle intègre les principales évolutions issues des textes d'application de la loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local.

→ Le site de l'AMF

***

Conseil supérieur de la fonction publique (CSFPT)

Séance du 21 octobre 2026

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni afin d'examiner un projet de décret concernant les attachés territoriaux et deux articles du projet de loi de modernisation de la sécurité civile.

Le projet de décret modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux a notamment reçu un **avis défavorable** unanime de la part des membres du CSFPT.

Le texte devra donc être représenté lors de la plénière du CSFPT du 18 novembre prochain.

→ Le communiqué de presse

Cumuls

Cumul d'un emploi public et d'une activité accessoire d'assistant familial

Pour mémoire : L'article L 123-7 du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que *« l'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une **activité à titre accessoire**, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé* ».

Ces activités sont listées précisément à l'article R 123-8 du même Code.

Un décret modifie l'article R. 123-8 du code général de la fonction publique (CGFP).

Désormais, et **sous réserve de l'accord exprès** de l'employeur territorial, le cumul d'un emploi public avec l'activité à titre accessoire d'assistant familial est possible dans les conditions fixées par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Toutefois l'agent public ne pourra accueillir **qu'un seul mineur ou jeune majeur de moins de 21 ans,** en âge d'être scolarisé, étudiant ou en emploi, dans le cadre d'un **accueil continu ou intermittent**.

Ces dispositions s'appliquent également aux assistants maternels et assistants familiaux employés par une collectivité, un établissement public ou une personne morale de droit public, conformément à l'article R. 422-7 du code de l'action sociale et des familles.

- Décret n° 2026-1011 du 28 octobre 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial et à la possibilité, pour un accueillant familial employé par une personne morale de droit public, d'exercer une autre activité, JORF n° 0254 du 30 octobre 2026 | Légifrance

Protection sociale complémentaire

Protection sociale complémentaire (PSC) en matière de prévoyance : les décrets d'application

Le décret n° 2026-986 du 23 octobre 2026, pris en application de la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, fixe les **conditions de la participation** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement du volet prévoyance de la protection sociale complémentaire (PSC).

Les contrats collectifs de protection sociale complémentaire

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics souscrivent au profit de leurs agents des contrats collectifs de protection sociale complémentaire garantissant les risques mentionnés à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique (CGFP), à savoir **les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.**

Une adhésion obligatoire pour les agents (article 2)

Les agents, dénommés « bénéficiaires actifs », sont **tenus d'adhérer au contrat collectif** dès lors qu'ils sont employés et rémunérés par l'une collectivité territoriale ou un établissement public en application de l'article L. 827-6 du code général de la fonction publique. Sont concernés :

- Les **fonctionnaires territoriaux**, y compris ceux qui sont momentanément privés d'emploi et rémunérés par le CNFPT ou un centre de gestion, ainsi que les **stagiaires**
- Les **agents contractuels de droit public** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris les assistants maternels et assistants familiaux
- Les **apprentis** et contrats **adultes-relais**

Les agents dispensés (articles 3 à 5)

L'obligation d'adhérer au contrat collectif souscrit par l'employeur **ne s'applique pas à l'agent qui justifie être placé dans l'une des situations suivantes :**

1. Être bénéficiaire d'un **contrat de travail d'une durée inférieure à 6 mois**.
2. **Être déjà couvert par un contrat individuel couvrant au moins les risques d'incapacité de travail et d'invalidité** à la date d'entrée en vigueur du premier contrat collectif ou à la date de sa prise de fonctions si elle est postérieure.
   Cette dispense est possible jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel dans la limite de 12 mois
3. Être à **temps non complet** ou **apprenti** lorsque l'adhésion au régime instauré correspond à une cotisation au moins égale **à 10 % de sa rémunération brute**.
4. Par ailleurs, un accord collectif local valide peut prévoir une **dispense** pour l'agent **employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs territoriaux**, à condition de justifier chaque année par écrit d'être couvert par un contrat individuel couvrant les risques d'incapacité de travail et d'invalidité.

A NOTER : La collectivité territoriale ou l'établissement public doit informer les agents de cette possibilité de **dispense d'adhésion au contrat collectif.**

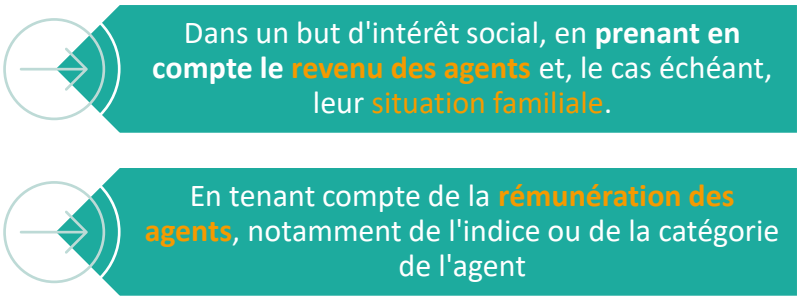
Un agent dispensé de l'obligation d'adhérer peut toutefois **à tout moment renoncer à sa dispense** et demander à adhérer au contrat.

La passation et la résiliation des marchés (articles 6 à 14)

Le décret fixe par ailleurs les modalités de mise en œuvre des conventions de participation dans le cadre des règles de la commande publique ainsi que les modalités de résiliation (Chapitre II).

La participation de l'employeur au financement des garanties (Articles 15 à 16)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent **majorer leur participation** au financement des garanties de prévoyance au-delà de la moitié du montant de la cotisation dans deux cas :



Le montant de la participation ne peut excéder le montant total de la cotisation ou de la prime qui serait dû en l'absence d'aide.

La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics **vient en déduction** de la cotisation ou de la prime due par l'agent.

Lorsque **plusieurs employeurs territoriaux** emploient et rémunèrent simultanément l'agent, la participation de chacun d'entre eux s'apprécie proportionnellement à la durée de service afférente à l'emploi.

Entrée en vigueur

Le texte entre en vigueur **à compter du 1er janvier 2029** lorsqu'aucune convention de participation n'est en cours à la date de publication du décret ou au terme de la convention ou au 1er janvier 2029 si ce terme est postérieur.

- Décret n° 2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, JORF n° 0249 du 24 octobre 2026 | Légifrance

Garanties minimales

Le second décret n° 2026-987 du 23 octobre 2026 définit les **garanties minimales** des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité pour les agents relevant du régime de CNRACL et ceux relevant du régime général.

Il prévoit une **clause de réexamen à trois ans des garanties minimales**.

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Risque d'incapacité temporaire de travail

• Congé de maladie ordinaire (CMO) • Congé de longue maladie (CLM) • Congé de longue durée (CLD) • Mise en disponibilité d'office • Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical	Indemnités journalières complémentaires garantissant **90 % de la rémunération nette** à compter du **passage à demi-traitement** et jusqu'à épuisement des droits à congés, ceci recouvrant : → le traitement indiciaire → la nouvelle bonification indiciaire (NBI) → le régime indemnitaire - déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur. ** sous réserve du remboursement des sommes versées en cas de placement rétroactif à plein traitement / dans une autre position statutaire*

Risque d'invalidité *(agent mis à la retraite pour invalidité n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite)*

Fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux **au moins égal à 50 %**	Rente d'invalidité garantissant **90 % de la rémunération nette** recouvrant : → le traitement indiciaire, → la nouvelle bonification indiciaire → le régime indemnitaire
Fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux **inférieur à 50 %**	Rente d'invalidité garantissant une rémunération nette calculée selon la formule suivante : $M = R \times I / 50\ \%$ M : montant de la rente R : montant de la rente pour un pourcentage de taux d'invalidité supérieur ou égal à 50 % I : pourcentage d'invalidité. *Le montant de cette rente est **réévalué au 1er juillet de chaque année** sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré et selon le taux défini par l'organisme complémentaire.* *Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, **ne peut excéder 90 % de la rémunération nette de référence** prise en compte le jour de la prise en charge par l'organisme complémentaire revalorisé. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.*

Agents affiliés au régime général de sécurité sociale

Risque d'incapacité temporaire de travail

• Congé de maladie ordinaire (CMO) • Congé de grave maladie (CGM) • Mise en disponibilité d'office • Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical • Temps partiel thérapeutique (TPT)	Indemnités journalières complémentaires garantissant **90 % de la rémunération nette** à compter du **passage à demi-traitement** et jusqu'à épuisement des droits à congés, ceci recouvrant : → le traitement indiciaire → la nouvelle bonification indiciaire (NBI) *(sauf contractuels)* → le régime indemnitaire - déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des **indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).** ** sous réserve du remboursement des sommes versées en cas de placement rétroactif à plein traitement.*

Risque d'invalidité *(agent n'ayant pas atteint la limite d'âge)*

Invalidité **réduisant d'au moins deux tiers** la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2e ou 3e catégorie, au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale	Rente d'invalidité garantissant **90 % de la rémunération nette** recouvrant : → le traitement indiciaire, → la nouvelle bonification indiciaire *(sauf contractuels)* → le régime indemnitaire *Le montant de cette rente est **réévalué au 1er juillet de chaque année** sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré et selon le taux défini par l'organisme complémentaire.* *Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, **ne peut excéder 90 % de la rémunération nette de référence** prise en compte le jour de la prise en charge par l'organisme complémentaire revalorisé. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.*
Taux d'incapacité **au moins égal à 66 %** en cas de **maladie professionnelle** ou **d'accident du travail** au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale	

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire dans le respect des conditions fixées par ce décret ne sont **pas tenus de délibérer de nouveau.**

La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut faire l'objet d'une **négociation** dans les conditions fixées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique et L. 827-6 du même code.

Le décret modifie par ailleurs le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Entrée en vigueur

Le texte entre en vigueur **à compter du 1er janvier 2029** lorsqu'aucune convention de participation n'est en cours à la date de publication du décret ou au terme de la convention ou au 1er janvier 2029 si ce terme est postérieur.



- Décret n° 2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux, JORF n° 0249 du 24 octobre 2026 | Légifrance

Rémunération

IRCANTEC : les taux de cotisation à compter du 1er janvier 2027

Pour mémoire : Les agents IRCANTEC sont affiliés au régime général de sécurité sociale, à savoir les fonctionnaires titulaires occupant un emploi à temps inférieur à 28 heures et les agents contractuels de droit public.

Un décret modifie l'article 7 du décret du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques et **rehausse de façon progressive les taux théoriques** de cotisation de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) pour la période **2027-2029.**

A noter : La hausse des taux théoriques entraîne mécaniquement une **évolution du taux d'appel de cotisations,** celui-ci étant fixé à **127 % du taux théorique depuis le 1er janvier 2026** (→ site IRCANTEC).

Taux théoriques servant à déterminer le nombre de points de retraite

Tranche A (rémunération inférieure ou égale au plafond de sécurité sociale soit 4 005 euros en 2026)	**Part agent**	**Part employeur**
Période antérieure au 31 décembre 2027 *(taux inchangés)*	2,24 %	3,36 %
Période du 1er janvier 2028 au 31 décembre 2028	2,30 %	3,45 %
A compter du 1er janvier 2029	2,36 %	3,54 %

Tranche B (rémunération supérieure au plafond de sécurité sociale et ne dépassant pas 8 fois son montant, soit entre 4 005 euros et 32 040 euros pour 2026)	**Part agent**	**Part employeur**
Pour la période antérieure au 31 décembre 2027 *(taux inchangés)*	5,56 %	10,04 %
Pour la période du 1er janvier 2028 au 31 décembre 2028	5,86 %	10,09 %
A compter du 1er janvier 2029	6,16 %	10,14 %

Pour mémoire : Taux d'appel servant à calculer le montant des cotisations à verser à l'IRCANTEC (127 % du taux théorique en 2026 – → Site IRCANTEC)

Tranche A	**Part agent**	**Part employeur**
Période antérieure au 31 décembre 2027 *(taux inchangés)*	2,84 %	4,27 %
Tranche B	**Part agent**	**Part employeur**
Pour la période antérieure au 31 décembre 2027 *(taux inchangés)*	7,06 %	12,75 %

Le décret s'applique aux cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du **1er janvier 2027.**

- Décret n° 2026-926 du 5 octobre 2026 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques, JORF n° 0233 du 6 octobre 2026 | Légifrance

Prime de transport / prime carburant : les limites d'exonération de contribution sociale généralisée (CSG)

Pour mémoire : En vertu de **l'article** L3261-1 du code du travail applicable aux **employeurs territoriaux,** une prise en charge – appelée **« prime de transport »** - de tout ou partie des **frais de carburant** et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour les déplacements de leurs agents entre leur **résidence habituelle et leur lieu de travail** est possible.

Conformément aux articles L. 3261-3 et L. 3261-2 du code du travail, **les agents publics pouvaient en bénéficier mais sous conditions** *(résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier, utilisation du véhicule personnel rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers, principe de non-cumul avec la prise en*

charge partielle par l'employeur du prix des titres d'abonnements). **Or ces conditions ont été suspendues jusqu'au 31 décembre 2026** *(Voir info URSSAF).*

Un décret en Conseil d'État était attendu et devait modifier notamment 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, c'est chose faite avec le décret du 20 octobre 2026.

Les collectivités souhaitant instaurer cette prime transport doivent toutefois le prévoir par **délibération.**

Le décret n° 2026-974 du 20 octobre 2026 fixe les limites **d'exonération de contribution sociale généralisée (CSG**) des avantages résultant de la prise en charge par l'employeur **des frais de carburant** ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés et des frais pris en charge au titre du **forfait « mobilités durables » (FMD).** Ces limites sont fixées à droit constant, sous réserve de leur **relèvement temporaire à 1 000 euros pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026.**

Ces dispositions sont applicables aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité **courant à compter du 1er octobre 2026**. Toutefois et par dérogation*, pour les **sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026,** les montants de 300 euros, 310 euros, 600 euros et 900 euros sont portés à **1 000 euros** (article 2).

La "prime de transport" est donc **exonérée de cotisations sociales et d'impôts** (e du 4° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale) dans la limite globale de :

Montant	Prise en charge par l'employeur	Conditions
600 euros par an (ou 1 000 euros avant le 31.12.2026) (Cumul)	**Frais de carburant** et ou d'**alimentation de véhicules électriques**, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail dans les conditions prévues à l'article L. 3261-3 du code du travail	Résidence habituelle ou le lieu de travail situé dans une **commune non desservie par un service public de transport collectif** régulier ou **utilisation du véhicule personnel rendue indispensable** par des conditions d'horaires de travail particuliers. **Non-cumulable** avec la prise en charge partielle par l'employeur du prix des titres d'abonnements (transports publics, service de location de vélo).
	Frais mentionnés à l'article L. 3261-3-1 du même code	Déplacement à l'aide d'un cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou un engin de déplacement personnel motorisé ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes (FMD)
300 euros (ou 1 000 euros avant le 31.12.2026)	**Frais de carburant seuls**	
900 euros (*1000 euros avant le 31.12.2026)	Lorsque la prise en charge des frais mentionnés à l'article L. 3261-3-1 de ce code **se cumule avec celle des frais prévus à l'**article L. 3261-2 du même code (FMD) L'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut excéder le montant maximal entre 900* euros (*1000 euros	Déplacement à l'aide d'un cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes (FMD)

	avant le 31.12.2026) et le montant de l'avantage résultant de la prise en charge prévue à l'article L. 3261-2 du même code	ou transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.
310 euros par an (ou 1 000 euros avant le 31.12.2026)	**En en l'absence de prise en charge des abonnements transports publics et vélos** prévue à l'article L. 3261-2 du même code, pour l'avantage résultant de la prise en charge, **par une collectivité territoriale,** par un établissement public de coopération intercommunale, **des frais de carburant** ou **d'alimentation de véhicules électriques** engagés par les salariés.	Déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail lorsque ceux-ci sont situés à une **distance d'au moins 30 kilomètres l'un de l'autre**, ou en tant que **conducteur en covoiturage quelle que soit la distance.**

- Décret n° 2026-973 du 20 octobre 2026 modifiant l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, JORF n° 0246 du 21 octobre 2026 | Légifrance
- Décret n° 2026-974 du 20 octobre 2026 fixant les plafonds prévus au e du 4° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, JORF n°0246 du 21 octobre 2026 | Légifrance
- Communiqué du Bulletin officiel de la Sécurité sociale du 06/08/2026
- Communiqué du Bulletin officiel de la Sécurité sociale du 30/10/2026
- Communiqué URSSAF

Statut de l'élu

La validation des acquis de l'expérience des anciens élus

Pour mémoire : L'article L. 2123-11-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que *« Les membres du conseil municipal peuvent faire valider les acquis de l'expérience liée à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions prévues à la sixième partie du code du travail. »*

Un décret d'application de l'article 39 de la loi n° 2025-1249 portant création d'un statut de l'élu local fixe notamment les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat électif local.

- Décret n° 2026-929 du 6 octobre 2026 fixant les conditions d'application de l'article L. 6112-5 du code du travail relatif à l'établissement de la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat électif local et à la certification sanctionnant l'acquisition de ces compétences, JORF n°0234 du 7 octobre 2026 | Légifrance

Retraite : la majoration de la durée d'assurance au bénéfice des anciens élus locaux

Un décret, pris en application de l'article 5 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local, définit les modalités d'application de la majoration de durée d'assurance instituée au

bénéfice des anciens élus locaux ayant exercé une fonction au sein d'un organe exécutif. Un arrêté fixe la liste des pièces justificatives requises.

- Décret n° 2026-948 du 12 octobre 2026 définissant les modalités d'application de la majoration de durée d'assurance pour l'exercice d'un mandat local, JORF n° 0239 du 13 octobre 2026 | Légifrance
- Arrêté du 13 octobre 2026 relatif à la liste des pièces justificatives attestant des fonctions et de l'exercice d'un mandat complet en application de l'article R. 161-17-1 du code de la sécurité sociale, JORF n° 0241 du 15 octobre 2026 | Légifrance

Chômage

Réglementation d'assurance chômage

L'Unédic publie une nouvelle circulaire relative à la réglementation d'assurance chômage à la suite de l'entrée en vigueur au 1er septembre 2026 de l'avenant du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage. Celui-ci a réduit la durée maximale d'indemnisation des allocataires dont la fin de contrat résulte d'une rupture conventionnelle *(CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2026, p. 11).* La circulaire tient également compte de la suspension de la réforme des retraites de 2023 ou encore de l'instauration du congé supplémentaire de naissance entrée en vigueur le 1er juillet 2026.

- Circulaire n° 2026-06 du 1er septembre 2026 - Réglementation d'assurance chômage applicable à compter du 1er septembre 2026

Cumul

Quid du cumul d'activités illégal en cas de création d'une entreprise sans activité réelle ?

Le juge administratif rappelle qu'il est interdit pour un fonctionnaire, sous réserve des dérogations et exceptions fixées aux articles L. 123-2 à L. 123-8 du code général de la fonction publique, de créer ou de reprendre une entreprise*, sauf lorsque son objet est exclusif de toute activité professionnelle, ou d'être membre des organes de direction d'une société, **alors même que l'entreprise ou la société en cause n'aurait pas d'activité réelle** ou que le fonctionnaire **ne participerait pas effectivement à l'activité** de l'entreprise ou à la direction de la société.

Dès lors, **un agent exerçant ses fonctions à temps complet*** ne peut créer ou reprendre une entreprise, la seule création d'une société suffisant à caractériser un cumul irrégulier.

* **NDLR** : En revanche, par dérogation, un agent à temps complet peut demander à bénéficier d'une **autorisation de service à temps partiel** pour créer ou reprendre une entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 123-8 code général de la fonction publique (CGFP).

Les agents **à temps non complet d'une durée supérieure ou égale à 70% de la durée légale du travail (soit 24,30 heures)** doivent quant à eux demander une autorisation de cumul de principe.

- Conseil d'Etat, 29 septembre 2026, n° 495977

Droits et obligations

Harcèlement moral : la responsabilité de la collectivité ne donnant pas suite à la préconisation d'une enquête administrative

Pour mémoire : l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique dispose que :« *La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* ».

Le juge administratif rappelle que l'administration a une **obligation de protection de ses agents** dans l'exercice de leurs fonctions à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général. Il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation.

En l'espèce, une collectivité n'a pas donné suite aux conclusions d'une enquête administrative préconisant notamment de recueillir l'avis d'un psychologue du travail sur **la situation du service,** et d'engager un **accompagnement collectif de l'ensemble des agents afin de prévenir l'émergence de rumeurs** à connotation sexuelle et leur propagation.

Or, la collectivité n'a proposé un accompagnement personnalisé qu'à la victime à la suite de la diffusion d'une nouvelle rumeur dégradante la concernant. La commune n'a ainsi pas satisfait à son obligation de protection.

- Tribunal administratif de Grenoble, 25 août 2026, n° 2207838

NDLR : La Défenseure des droits a rappelé dans sa décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination (CF *Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2026, pp. 12-14*) que dès lors qu'un employeur recevait **un signalement** de discrimination, violence ou de harcèlement - et si celui-ci nécessitait des investigations complémentaires - il était tenu d'ouvrir **une enquête interne** et de prendre des mesures afin de **protéger la victime présumée.**
L'enquête interne a pour objectif d'appréhender la réalité des faits, leur nature et leur ampleur. Si ceux-ci sont avérés et l'auteur identifié, ce dernier doit être **sanctionné.**

NDLR : Dans sa décision cadre, la Défenseure des droits a par ailleurs proposé une méthodologie respectueuse des principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur et a rappelé chaque étape de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles poursuites disciplinaires.

Le Recueil du signalement et enquête interne

La méthodologie proposée par la défenseure des droits

Sommaire

I. Mettre en place et faire connaître les dispositifs d'écoute et de recueil du signalement ... 10
1. La mise en place des dispositifs d'écoute et de signalement : internaliser, externaliser, mutualiser ... 10
2. Structuration et composition des dispositifs : assurer la compétence et l'impartialité ... 12
3. Une communication régulière sur les dispositifs ... 14
II. Les étapes majeures du traitement d'un signalement de discrimination ... 16
1. Recueillir le signalement ... 16
2. Réagir avec célérité ... 17
i. Pour ouvrir l'enquête ... 17
ii. Pour mener l'enquête et sanctionner le cas échéant ... 21
3. Protéger ... 22
i. Prendre en compte le risque de dégradation de l'état de santé des salariés et agents ... 22
ii. Éloigner la personne mise en cause pour préserver la santé et la sécurité de la victime présumée et/ou l'intérêt du service ... 24
iii. Rappeler aux victimes et aux témoins qu'ils sont protégés contre les représailles ... 25
4. Enquêter ... 26
i. Fixation de la méthodologie et information de l'ouverture d'une enquête ... 26
ii. Obligation de confidentialité ... 27
iii. Choix de l'enquêteur ... 28
iv. Impartialité de l'enquêteur ... 29
v. Compétences juridiques des enquêteurs ... 30
vi. Déroulement des auditions ... 31
vii. Le rapport d'enquête ... 37
5. Qualifier les faits et sanctionner ... 39
i. Qualifier les faits ... 39
ii. Sanctionner l'auteur des faits et/ou l'inertie de la hiérarchie ... 41

..... Pour aller plus loin.....

Le guide de la DGAFP

« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires ».

Une mission référent signalement pour les CDG normands

Le Centre de gestion 76 s'est associé aux quatre autres CDG normands afin de proposer un service mutualisé répondant aux exigences induites par la réglementation.

Hygiène et sécurité

Exposition aux gaz toxiques : la responsabilité de l'employeur en l'absence de protocole de prévention et d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés

Pour mémoire : L'article L. 136-1 du code général de la fonction publique dispose que *« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics pendant leur travail (…).*

Le juge administratif rappelle qu' *« il incombe aux autorités publiques chargées de la prévention des risques professionnels de **se tenir informées des dangers que peuvent courir les travailleurs** dans le cadre de leur activité professionnelle, compte tenu notamment des **produits et substances** qu'ils manipulent ou avec lesquels ils sont en contact et d'arrêter (…) les mesures les plus appropriées pour **limiter et si possible éliminer ces dangers.** L'employeur est donc tenu à une **obligation de sécurité** en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail, dès que le risque est connu de lui ».*

En l'espèce une agente territoriale avait été chargée de mesurer les gaz dégagés par des algues en décomposition sur des sites de baignade. Elle avait été victime d'une intoxication à l'origine de troubles respiratoires sévères reconnus imputables au service. Une rechute avait conduit à constater son inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

L'agente a reproché à la collectivité de « *ne pas lui avoir fourni le matériel de protection adéquat contre un gaz toxique, de n'avoir élaboré ni **document unique des risques professionnels** ni plan d'action quant aux risques psycho-sociaux qu'elle encourageait, ni **protocole spécifique** visant notamment à protéger les agents chargés de mesurer les taux de présence des différents gaz sur les plages de la commune, de ne pas avoir organisé de **réunions de sensibilisation** quant aux dangers du gaz formaldéhyde et de ne pas **l'avoir formé à ce sujet**. »* La collectivité n'établissait pas par ailleurs avoir remis à l'agente une **combinaison** et **des protections adaptées.** Dès lors elle ne pouvait reprocher une imprudence de sa part, celle-ci n'ayant reçu ni formation ni instructions précises.

Le tribunal a donc retenu l'entière responsabilité de la personne publique, sans faute de l'agente, ordonnant une expertise médicale pluridisciplinaire avant la fixation de l'indemnisation afin d'évaluer les préjudices patrimoniaux et extrapatrimoniaux résultant de la maladie professionnelle et de sa rechute.

- Tribunal administratif de Marseille n° 2312116 du 17 juillet 2026

Pour en savoir plus sur les EPI …
Rendez-vous sur le site du Centre de gestion 76

https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-prevention-des-risques-professionnels/equipements-de-protection/les-equipements-de-protection-individuelle/





Médecine du travail

Epuisement professionnel : quid du non-respect des préconisations du médecin du travail ?

Pour mémoire : Aux termes de l'article L. 136-1 du CGFP *« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics durant leur travail (…) ».*

Le juge administratif rappelle que *« les autorités administratives doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. A cet effet, dès qu'elles peuvent avoir connaissance d'un tel risque, il leur incombe notamment de prendre dans un délai raisonnable les mesures adaptées qui sont en leur pouvoir (…) pour éviter qu'un agent ne se trouve placé dans* ***une situation d'épuisement professionnel préjudiciable à sa santé*** *du fait, en particulier, d'une* ***surcharge de travail excessive et durable*** *puis, le cas échéant, pour remédier à une telle situation. ».*

En l'espèce, un agent exerçait ses fonctions dans un contexte de sous-effectif persistant. Les comptes rendus d'entretien professionnel faisaient en effet état d'une augmentation de sa charge de travail liée à la suppression d'un poste au sein de son service conduisant à une dégradation progressive de son état de santé engendrant plusieurs arrêts de travail, son placement à temps partiel thérapeutique suivi de plusieurs hospitalisations.

Or, la médecine du travail avait alerté la collectivité sur les conséquences de ces conditions de travail sur l'état de santé de l'agent. À compter de cette date, l'administration ne pouvait donc ignorer l'existence d'un risque et il lui appartenait de **prendre, dans un délai raisonnable, les mesures adaptées permettant de prévenir l'aggravation de cette situation**. Or, l'administration n'avait mis en œuvre ni des mesures particulières destinées à réduire sa charge de travail, ni à adapter ses conditions d'exercice ou à l'aider à surmonter les difficultés rencontrées.

Elle avait en revanche procédé à un changement d'affectation de l'agent en méconnaissance des préconisations formulées par la médecine du travail, décision déjà annulée par un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille au motif qu'elle constituait une sanction disciplinaire déguisée. L'administration n'avait toutefois pas réintégré l'agent dans ses précédentes fonctions ni justifié de circonstances de nature à y faire légalement obstacle.

L'administration avait ainsi méconnu les obligations qui lui incombaient en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses agents.

- Tribunal Administratif de Bastia, 2401367, 24 juillet 2026

Statut de l'élu local

Conseillers municipaux : l'inéligibilité des fonctionnaires des corps actifs de la police nationale

Le 5 ° de l'article L. 231 du code électoral prévoit que ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois : *« Les fonctionnaires des corps actifs de la police nationale* ».

Ces fonctionnaires constituent dans la fonction publique une catégorie spéciale soumise à des sujétions et obligations particulières en raison de la nature spécifique de leurs missions et des responsabilités exceptionnelles qu'ils assument, en vertu de l'article L. 411-2 du code de la sécurité intérieure et de l'article L. 414-4 du code général de la fonction publique (CGFP).

Le Conseil constitutionnel précise que ne sont pas concernés par ces dispositions les fonctionnaires des corps actifs de la police nationale exerçant ou ayant exercé dans un ressort qui s'étend sur l'ensemble du territoire national.

L'inéligibilité est donc limitée aux seules communes concernées. En outre, ce délai de six mois n'est pas opposable aux candidats qui, au jour de l'élection, auraient été admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

Dès lors ces dispositions sont déclarées conformes à la Constitution.

- Décision n° 2026-1226 QPC du 16 octobre 2026

Congés

Grossesse : journée de carence, rémunération du congé de maladie ordinaire, durée du congé maternité et des congés pathologiques

→ Une journée de carence non applicable pour les femmes ayant déclaré leur grossesse

Une réponse à une question écrite rappelle que la journée de carence **n'est pas applicable*** aux congés de maladie des agentes qui ont déclaré leur grossesse à leur employeur.

NDLR* : L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 dispose en effet que le jour de carence n'est pas appliqué *« Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ».*

→ La rémunération des congés de maladie ordinaire

L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique (CGFP). Les agents en congé de maladie ordinaire, y compris les femmes enceintes, perçoivent depuis **90 % de leur traitement pendant les trois premiers mois** de leur arrêt de maladie, **50 % les neuf mois suivants**. Ces dispositions ont été étendues aux agents contractuels par le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 *(CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2025, p. 6 et suivantes).*

→ Durée du congé maternité et report possible du congé prénatal sur le postnatal

La durée du congé de maternité est celle prévue par le code du travail (articles L 1225-17 à L 1225-20 code du travail par renvoi de l'article L. 631-3 du code général de la fonction publique). L'agente dispose du congé de maternité pendant les **six semaines** qui précèdent l'accouchement et **dix semaines après** celui-ci. Elle bénéficie toutefois de congés d'une **durée supérieure*** en fonction du **nombre d'enfants au foyer** et du **nombre d'enfants à naître.**

Pour mémoire :

CONGE DE MATERNITE	
Grossesse simple → L'intéressée ou le ménage n'a pas encore d'enfant ou a un seul enfant	**16 semaines** - 6 semaines en prénatal - 10 semaines en postnatal
→ L'intéressée ou le ménage assume la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a mis au monde au moins 2 enfants nés viables	**26 semaines** - 8 semaines en prénatal - 18 semaines en postnatal
Grossesse gémellaire	**34 semaines** - 12 semaines en prénatal - 22 semaines en postnatal
Triplés ou plus	**46 semaines** - 24 en prénatal - 22 en postnatal

Ces périodes sont toutefois modulables et l'agente peut **reporter* jusqu'à trois semaines de son congé prénatal sur le congé postnatal.**

***NDLR :** L'article 3 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale précise que ce report est **accordé de droit** à la demande de la fonctionnaire sur présentation d'un certificat médical.

→ Les congés pathologiques

Si l'agente souffre d'une pathologie en lien avec sa grossesse, elle peut également bénéficier de congés dits « pathologiques » assimilés à une période de congé de maternité et indemnisés comme tels.

Le **congé pathologique prénatal** a été prolongé d'une semaine pour le porter à une durée maximale de **trois semaines** par l'article 174 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. 13).*



Ce congé pathologique est désormais **inscrit dans le Code général de la fonction publique (CGFP).** Son **article L. 631-3** prévoit que *« Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, **dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement** et de **quatre semaines après** la date de celui-ci. ».*



- Question écrite Assemblée nationale n° 15407 du 26 mai 2026, JO AN du 20 octobre 2026, p. 9744

Contractuel de droit public

Un emploi de référence pour déterminer le régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet

Pour mémoire : L'article L 333-1 du Code général de la fonction publique prévoit que *« Pour former son cabinet, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement (…) peut librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions. »*

L'autorité territoriale peut engager des collaborateurs de cabinet pour occuper des emplois non permanents.

Leur rémunération est composée d'un traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, d'indemnités, conformément à l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

Dans les **communes (ndlr : de 40 000 habitants au plus*)** et les établissements publics locaux assimilés, le traitement et le régime indemnitaire sont déterminés par l'autorité territoriale dans la limite d'un plafond fixé à 90 % du traitement correspondant à l'indice brut terminal (ndlr : 2074) et à 90 % du montant du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante et servi à **l'emploi de référence.**

***NDLR** : Le plafonnement de la rémunération des collaborateurs de cabinet des **collectivités de plus de 40 000 habitants** a récemment été modifié par le décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 *(CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2026, p. 21 et suivantes).*

Cet **emploi de référence** correspond, **au choix de l'autorité territoriale :**

- soit à **l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé** de la collectivité occupé par un fonctionnaire
- soit au **grade administratif le plus élevé** détenu par un fonctionnaire en activité au sein de la collectivité.

La détermination du régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet doit nécessairement tenir compte du **versement effectif du régime indemnitaire à l'emploi de référence**.

- QE Sénat n° 11146 du 25 novembre 2025, JOS du 29 septembre 2026, p. 9026.

Fin de fonctions

Le cumul emploi-retraite à partir du 1er janvier 2027

Pour mémoire : L'article 102 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a modifié les conditions du cumul emploi-retraite pour les agents partant à la retraite à **partir du 1er janvier 2027** (Voir *les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2026, p. 11).*

Le cumul emploi-retraite permet, sous conditions, de cumuler le bénéfice d'une pension de retraite avec les revenus tirés de la poursuite ou de la reprise d'une activité professionnelle.

À compter du 1er janvier 2027, les conditions seront modifiées :

- **Avant l'âge légal d'ouverture des droits** à retraite, la pension sera réduite à due concurrence des revenus professionnels et de remplacement perçus.
- **Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote fixé à 67 ans**, la pension ne sera réduite qu'à hauteur de la moitié de la fraction des revenus dépassant un seuil annuel fixé par décret.
- **À partir de 67 ans**, le cumul pourra être intégral et permettre l'acquisition de nouveaux droits à retraite, sous réserve des autres conditions prévues par les textes.

L'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale dispose toutefois que les revenus professionnels et de remplacement perçus à l'occasion de l'exercice d'une **activité d'intérêt général ou concourant à un service public** peuvent ne pas être pris en compte pour l'application de ces règles d'écrêtement, selon des conditions d'âge, de durée, de plafond ou de lieu d'exercice fixées par décret en Conseil d'État à paraître. Cette disposition permettra de prendre en compte les situations dans lesquelles le recours à des retraités répond à des besoins particuliers de continuité du service public.

- Question écrite Sénat n° 09052 du 11/06/2026, JO Sénat du 01/10/2026 - page 4776

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en cas de refus reclassement après inaptitude physique

Pour mémoire : L'article 72 IV modifié de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que l'article L. 5424-1 du code du travail s'applique aux agents publics, ils ont dès lors droit au versement des allocations de retour à l'emploi (ARE) lorsque leur privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire et si l'agent en remplit les conditions.

Le Conseil d'Etat a confirmé (CE n° 307321 du 2 septembre 2009) que l'employeur public avait l'obligation de reclasser un agent inapte en lui proposant trois emplois compatibles avec son état de santé et correspondant à son grade. Toutefois, les agents publics ayant refusé un reclassement sont licenciés pour inaptitude après avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) en application de l'article L. 263-3 du CGFP.

Ce licenciement pour inaptitude est considéré comme une situation de **privation involontaire d'emploi ouvrant droit à l'ARE** au sens du 1° de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Pour bénéficier de l'ARE, l'article L. 5421-1 du code du travail précise par ailleurs, que *« en complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les **personnes aptes au travail** et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement (…). »*. En outre, l'article L. 5422-1 du même code précise que les travailleurs aptes au travail ayant subi une privation d'emploi involontaire et recherchant un emploi ont droit à l'allocation d'assurance chômage.

Si **l'aptitude au travail** est l'une des conditions exigées pour bénéficier de l'ARE, cette **exigence s'apprécie au regard des règles de l'assurance chômage et non de la seule décision de l'employeur public** sur l'aptitude à occuper un poste dans la fonction publique. Ainsi, le **licenciement pour inaptitude** correspond à une inaptitude à ses fonctions ou à tout poste dans la fonction publique, mais il **ne signifie pas que l'agent est médicalement inapte à toute activité professionnelle au sens du régime de chômage.**

En conséquence, un agent licencié pour inaptitude peut être regardé comme physiquement apte à l'exercice d'un emploi au sens de l'assurance chômage dès lors qu'il peut exercer d'autres activités professionnelles et qu'il est en recherche d'un emploi ; il peut alors, sous réserve de remplir les autres conditions (privation involontaire d'emploi, durée d'activité, etc.), bénéficier de l'ARE.

- Question écrite Sénat n° 09049 du 11/06/2026, JO S du 01/10/2026 - page 4775

Rémunération

Des « primes de fin d'année » ou « treizième mois » strictement définis par le législateur

Pour mémoire : L'article L 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose entre autres que « *les **avantages collectivement acquis** ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics (…) ont **mis en place avant le 28 janvier 1984**, sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents publics, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement* ».

Les **« primes de fin d'année »** ou **« treizième mois »** constituent un **élément dérogatoire de la rémunération** de certains agents territoriaux dont le champ a été **strictement défini par le législateur**. **Mis en place avant le 28**

janvier 1984, ces **avantages collectivement acquis** sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsqu'ils sont **pris en compte dans le budget** de la collectivité ou de l'établissement.

Lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus à titre individuel par délibération.

A défaut d'une telle mise en place, chaque collectivité ou établissement a toutefois la faculté de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**.

- Question écrite Sénat n° 07078 du 18/12/2025, JO Sénat du 01/10/2026 - page 4754

Les frais kilométriques des aides à domicile de la fonction publique territoriale

Les missions des agents territoriaux intervenant dans le secteur de l'aide à domicile induisent des déplacements fréquents. Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut autoriser ces agents à utiliser leur véhicule personnel dès lors que l'intérêt du service le justifie, conformément à l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

Dans ce cas, les agents sont indemnisés de leurs frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base **d'indemnités kilométriques**, conformément à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Les taux de ces indemnités sont communs aux agents de l'État et aux agents territoriaux. Afin de tenir compte de la hausse des prix des carburants, un arrêté* a **revalorisé temporairement** de 3,2 % des indemnités kilométriques des **déplacements effectués entre le 1er juin et le 31 décembre 2026** *(CF Les infos statutaires du CDG 76 de juin 2026, p. 11)*. Cette revalorisation bénéficie également aux agents de la fonction publique territoriale, sans nécessité d'une nouvelle délibération des collectivités.

*Pour mémoire :

Taux des indemnités kilométriques du 1er juin au 31 décembre 2026			
	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
VEHICULE de 5 CV et moins	0,33	0,41	0,24
VEHICULE de 6 CV et 7 CV	0,42	0,53	0,31
VEHICULE de 8 CV et plus	0,46	0,57	0,33
MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm3)	0,16		
VELOMOTEUR et autres véhicules à moteur	0,13		

→ Une indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes

Afin de tenir compte de la situation particulière des agents exerçant des missions nécessitant des déplacements fréquents à l'intérieur d'une même commune, l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 permet aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics d'instituer une **indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes.**

Il appartient à leur organe délibérant de **déterminer les fonctions éligibles** à cette indemnité, notamment celles exercées dans le secteur de l'aide à domicile.

Son plafond annuel a été porté de 210 à **615 euros** par l'arrêté du 28 décembre 2020.

- Question écrite Assemblée nationale n° 15603 du 2 juin 2026, JO AN du 20 octobre 2026, p. 9746

Statut de l'élu local

Elu local : le remboursement des frais de transport et de séjour

Pour mémoire : L'article L2123-18-1 du code général des collectivités territoriales dispose que *« Les membres du conseil municipal bénéficient du remboursement des frais de transport et de séjour qu'ils ont engagés pour se rendre à des réunions dans des instances ou organismes où ils **représentent leur commune** ès qualités, lorsque la **réunion a lieu hors du territoire** de celle-ci. »*

Le remboursement des frais de transport et de séjour engagés par les membres du conseil municipal est soumis à la production de **pièces justificatives des dépenses** démontrant la réalité et la durée du déplacement.

La prise en charge de ces frais est assurée dans les conditions définies par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Elle constitue un droit pour les élus qui en font la demande, la collectivité est tenue de les rembourser dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

La dotation particulière élu local (DPEL) a pour objet d'assurer aux petites communes rurales les moyens adaptés à la mise en œuvre de ces dispositions, en application de l'article L. 2335-1 du CGCT.

- Question écrite Assemblée nationale n° 15561 du 2 juin 2026, JO AN du 15 septembre 2026, p. 8397

Divers

Logements de fonction : quid de la taxe d'habitation ?

Depuis 2023, la résidence principale n'est plus soumise à la taxe d'habitation. En revanche la taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS) est maintenue (code général des impôts - CGI, article 1407).

Toutefois, lorsqu'un agent occupe un **logement de fonction** ou un logement situé à proximité du lieu d'exercice de son activité professionnelle, mais que son conjoint et ses enfants résident effectivement et en permanence dans une autre habitation, cette dernière peut être considérée comme l'habitation principale du contribuable (BOI-IF-TH-20-20-20, § 40).

Dans cette hypothèse, seul le **logement de fonction** ou situé à proximité du lieu d'exercice de l'activité professionnelle, **regardé comme une résidence secondaire**, est **soumis à la THRS**. Toutefois, les ménages disposant d'une résidence secondaire pour raison professionnelle peuvent bénéficier, sur réclamation, d'un **dégrèvement de la majoration de la THRS** qui leur est éventuellement applicable (CGI, article 1407 ter, II-1°).

- Question écrite Assemblée nationale n° 15048 du 12 mai 2026, JOAN du 20 octobre 2026, p. 9741

Ecole - Pause méridienne : l'accompagnement des enfants en situation de handicap

Lorsqu'un élève présente des besoins éducatifs particuliers, les équipes pédagogiques mettent en œuvre les adaptations nécessaires.

La CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) peut notifier une aide en complément des aménagements pédagogiques. Cette décision ouvre droit à un accompagnement adapté aux besoins de l'élève dont **la mise en œuvre relève ensuite de l'organisation du service public de l'éducation.** Un même accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) peut par ailleurs accompagner plusieurs élèves en accompagnement mutualisé.

Depuis la rentrée 2024, en application de la loi du 27 mai 2024, **l'État prend en charge l'accompagnement sur la pause méridienne** lorsque les services de l'éducation nationale en établissent le besoin. Les communes peuvent se rapprocher des **services départementaux de l'éducation nationale** pour toute information.

NDLR : Une réponse à une question écrite au Gouvernement *(Voir les Infos statutaires du CDG 76 de novembre 2022, p. 21)* rappelle que **les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)** sont **strictement distinctes.**

- Question écrite Assemblée nationale n° 15832 du 09 juin 2026, JO AN du 20 octobre 2026, page 9799

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Un agent contractuel est embauché depuis le 1er juillet 2026 à temps complet. A-t-il droit à des jours pour enfant malade ou garde d'enfant ?

Le bénéfice des ASA prévues par le CGFP (articles L622-1 et suivants) s'applique à l'ensemble des agents publics en position d'activité, **sans opérer de distinction entre titulaires et contractuels.**

Les textes n'imposent par ailleurs **aucune condition minimale d'ancienneté** de services pour ouvrir ce droit. Le fait que l'agent ne compte que trois mois d'activité effective au sein de la collectivité ne peut donc pas justifier un refus ou une exclusion du dispositif d'ASA. En effet, la nature temporaire du besoin ne constitue pas un motif juridique valable d'exclusion.

Dès lors, dès sa prise de fonction, l'agent contractuel bénéficie des mêmes garanties qu'un agent titulaire ou présent depuis plusieurs années.

A noter : En revanche le nombre de jours octroyés s'opère au **prorata du temps de travail**.

Pour mémoire, le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 modifie à **compter du 1er janvier 2027** le régime des autorisations spéciales d'absence et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature *(Voir Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2026, p. 9 et suivantes).* Concernant les jours enfant malade ou garde d'enfant :

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)

Peut-on demander aux agents une photocopie recto/verso de leur permis de conduire en plus d'une attestation sur l'honneur, et, dans le cas où l'agent utilise son véhicule personnel pour le service, une photocopie de la carte grise et de l'attestation d'assurance professionnelle ?

Le juge judiciaire a estimé qu'un employeur pouvait légitimement demander à un candidat à l'embauche s'il est titulaire du permis de conduire, dès lors que **la nature du poste à pourvoir et la situation de l'établissement nécessitent**, pour le titulaire du poste à pourvoir, **la possession du permis de conduire.**

Par ailleurs, le guide de la CNIL sur le recrutement précise que la collecte d'informations relatives au permis de conduire des candidats n'est licite que si elle est en **lien avec le poste proposé**. **Si les fonctions n'exigent pas l'utilisation d'un véhicule, la collecte de ces informations n'est pas licite.**

Aussi, lors de l'embauche, l'employeur peut demander au futur salarié s'il possède un permis de conduire en cours de validité. Il peut aussi **régulièrement** demander au salarié de justifier qu'il détient toujours son permis de conduire **si son activité professionnelle nécessite la conduite d'un véhicule.** Dans ce cadre, il peut prévoir la **vérification périodique du permis de conduire** et l'information immédiate de toute suspension ou retrait du permis de conduire.

En revanche, si l'employeur peut demander au salarié de montrer l'original du permis de conduire pour vérifier sa validité, il ne peut en conserver une photocopie. De plus celle-ci ne permet pas de garantir que le permis n'est pas suspendu ni retiré (seul l'original le permet).

L'employeur public a également d'une manière générale une **obligation de protection et de sécurité** à l'égard de ses agents. Par ailleurs, en cas d'accident la **responsabilité pénale** de l'employeur public pourrait être engagée (article 121-3 du code pénal).

Concernant **l'attestation sur l'honneur**, il convient de la demander pour les agents dont les fonctions impliquent la conduite de véhicule. Il est conseillé de mentionner qu'elle sera **conservée au dossier individuel** auquel l'agent dispose d'un droit d'accès.

Pour l'utilisation du **véhicule personnel**, l'agent doit avoir souscrit une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages pouvant découler de l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat).

Aussi, la collectivité peut demander une attestation d'assurance ainsi que la carte grise lorsqu'un agent demande à utiliser son véhicule personnel pour des déplacements professionnels. Il est conseillé de le faire au moment de la demande d'utilisation du véhicule personnel et de ne pas demander ces documents à tous les agents.

A noter : L'article L 225-5 du Code de la route dispose par ailleurs que *« Les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire sont communiquées (…) 6° Aux autorités administratives civiles ou militaires pour les personnes employées ou susceptibles d'être employées comme conducteur de véhicule à moteur. »*

Un agent est en détachement pour stage et dispose d'un compte épargne-temps (CET). Titulaire avant sa mise en stage, peut-il alimenter et utiliser son CET ?

Non. En application de l'article 2 du décret n° 2004-878 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et de l'article R. 327-32 du code général de la fonction publique (CGFP), les agents détachés pour accomplir un stage ne peuvent ni utiliser leur CET ni l'alimenter pendant cette période. Le fait d'avoir exercé en qualité de titulaire pendant une partie de l'année ne permet pas de déroger à cette interdiction.

Comment applique-t-on la journée de carence à un agent intercommunal ?

Une question écrite (Question écrite Sénat n° 06442 du 02/08/2018) rappelle que la rémunération du premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue dans les conditions prévues par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Lorsque ces personnels occupent **plusieurs emplois**, il appartient à **chaque employeur d'opérer la retenue au titre de la journée de carence, y compris en l'absence d'obligation de service ce jour-là.** Cette règle tient notamment au fait que l'agent est nécessairement **placé en congé de maladie ordinaire pour l'ensemble de ses emplois.** Par conséquent, l'assiette à retenir afin d'opérer la **retenue d'un trentième** correspond à la **rémunération mensuelle afférente à chacun des emplois occupés.**

La rémunération est donc réduite d'un trentième dans les deux collectivités. L'agent doit transmettre son arrêt maladie et être placé en congé de maladie ordinaire, même s'il ne travaillait pas dans une des collectivités ce jour-là.



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

CDG76.fr