



Sommaire

- TEXTES
- CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES
- JURISPRUDENCE
- QUESTIONS ECRITES
- VOS QUESTIONS
- CSFPT
- VU SUR LE WEB

Le mot du service

Dans ce numéro, vous trouverez des informations sur les dernières mesures concernant notamment les SDIS, la prévention des risques et le chômage.

Bonne lecture et à très bientôt pour de nouvelles mises à jour.



TEXTES

SDIS

La loi n°2026-247 du 7 avril 2026 relative aux missions des professionnels de santé, vétérinaires, psychothérapeutes et psychologues des services d'incendie et de secours a pour objet de moderniser le cadre juridique des professionnels de santé des SDIS.

Elle élargit leurs missions et leur périmètre.

Elle vise à permettre le maintien d'une médecine de qualité au sein des SDIS, en soutien aux sapeurs-pompiers, de rendre plus attractif l'exercice de cette médecine par une activité diversifiée et polyvalente et d'en sécuriser la pratique

Jo du 8 avril 2026

SANTE AU TRAVAIL

Le décret n° 2026-320 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations du service du contrôle médical aux services de prévention et de santé au travail prévue à l'article L. 315-4 du code de la sécurité sociale concerne les travailleurs relevant du régime général et du régime agricole, Caisse nationale de l'assurance maladie, Caisse centrale de mutualité sociale agricole, caisses de mutualité sociale agricole, services de prévention et de santé au travail.

Ce texte définit, d'une part, les informations qui sont transmises par le service du contrôle médical de l'assurance maladie ou des caisses de mutualité sociale agricole aux services de prévention et de santé au travail dans le cadre de l'identification des salariés en risque de désinsertion professionnelle et, d'autre part, les modalités de la transmission de ces informations.

Il précise la nature des informations relatives aux arrêts de travail des salariés identifiés en risque de désinsertion professionnelle transmises par le service du contrôle médical de l'assurance maladie et des caisses de mutualité sociale agricole aux services de prévention et de santé au travail dont relèvent ces salariés.

En outre, il précise le vecteur de transmission de ces informations, dans le respect des règles applicables en matière de protection des données.

Le décret n°2026-321 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations des services de prévention et de santé au travail au service du contrôle médical prévue à l'article L. 4622-2-1 du code du travail et à l'article L. 315-4 du code de la sécurité sociale concerne les travailleurs relevant du régime général et du régime agricole, services du contrôle médical des caisses d'assurance maladie et des caisses de mutualité sociale agricole, services de prévention et de santé au travail, services de santé au travail en agriculture.



Ce texte définit les modalités de transmission des informations par les services de prévention et de santé au travail au service de contrôle médical de l'assurance maladie ou par les services de santé au travail en agriculture aux services du contrôle médical des caisses de mutualité sociale agricole.

Il précise également les conditions permettant l'identification des assurés en situation de risque de désinsertion professionnelle à partir des arrêts de travail transmis par le service du contrôle médical.

Jo du 29 avril 2026

LANCEUR D'ALERTE

Le décret n°2026-311 du 24 avril 2026 portant modification du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte ajoute Tracfin à la liste des autorités externes susceptibles de recevoir les signalements des lanceurs d'alerte, en précisant que celui-ci pourra recevoir leurs signalements pour la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

Il élargit en outre les champs respectifs de l'alerte de l'Autorité des marchés financiers et de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

Ce décret est pris en application de l'article 4 de la loi n°2025-532 du 13 juin 2025 visant à sortir la France du piège du narcotrafic, qui permet aux lanceurs d'alerte d'adresser au service Tracfin un signalement dans les conditions prévues au 1° du II de l'article 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Ce texte est applicable au 1^{er} juillet 2026.

Jo du 25 avril 2026

PREVENTION DES RISQUES

Le décret n°2026-253 du 8 avril 2026 relatif à la prévention des risques liés à l'exposition professionnelle à certains agents chimiques dangereux et au contrôle de l'inspection du travail en la matière prévoit l'introduction et la mise à jour de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes pour le plomb, les diisocyanates et les émissions d'échappement de moteurs diesel, ainsi que la mise à jour d'une valeur limite biologique pour le plomb.

Il révisé, par ailleurs, la procédure d'arrêt temporaire d'activité telle que prévue par les articles R. 4721-6 à R. 4721-10 du code du travail.

Il a enfin pour objet de modifier des dispositions relatives aux mesurages des niveaux d'empoussièremment en fibres d'amiante afin de donner dans le code du travail un fondement juridique à la communication des résultats desdits mesurages par les organismes accrédités à l'organisme national désigné par voie d'arrêté en charge de les exploiter à des fins d'études et d'évaluation.

L'arrêté du 8 avril 2026 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques prévoit l'introduction de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) indicatives pour les diisocyanates et la suppression de la VLEP indicative pour les émissions d'échappement de moteurs Diesel qui devient contraignante.

Jo du 9 avril 2026



PRESTATIONS SOCIALES

Le décret n°2026-220 du 30 mars 2026 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active fixe le montant forfaitaire revalorisé **au 1^{er} avril 2026** du revenu de solidarité active. Le coefficient de revalorisation retenu pour la revalorisation légale correspond à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation. Le texte s'applique aux montants intermédiaires calculés à partir du 1^{er} avril 2026.

Le décret n°2026-222 du 30 mars 2026 portant revalorisation légale et exceptionnelle de la prime d'activité détermine le montant forfaitaire revalorisé **au 1^{er} avril 2026** de la prime d'activité. Le coefficient de revalorisation correspond à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation. Il s'établit à 1,008.

Le décret revalorise par ailleurs de façon exceptionnelle la bonification individuelle de la prime d'activité pour chaque membre du foyer bénéficiaire dont les revenus professionnels sont supérieurs à 1 SMIC. Cette revalorisation s'élève au maximum à 54 euros et le niveau de revenus professionnels auquel la bonification atteint son montant maximum est porté à 1,15 SMIC. Le texte s'applique aux montants intermédiaires calculés **à partir d'avril 2026**.

Le décret n°2026-227 du 30 mars 2026 portant simplification des conditions d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé étend l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé sans limitation de durée aux bénéficiaires avec un taux d'incapacité au moins égal à 50 % et inférieur à 80 % en l'absence de perspective d'amélioration de l'état de l'enfant.

Le décret n°2026-229 du 30 mars 2026 portant revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés procède à la revalorisation annuelle de l'allocation aux adultes handicapés. Le coefficient de revalorisation retenu correspond à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation.

Jo du 31 mars 2026

CHOMAGE : ASSOUPPLISSEMENT POUR LES PRIMO-ENTRANTS

Le décret n°2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage autorise une dérogation à la durée minimale d'indemnisation en faveur de certains allocataires pour lesquels la réglementation d'assurance chômage prévoit une durée d'affiliation spécifique. Ces dispositions sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue **à compter du 1^{er} avril 2026** et pour la durée de validité de la convention.

Ainsi à compter du 1^{er} avril 2026, les salariés privés d'emploi, **indemnisés pour la première fois par l'Assurance chômage**, peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi s'ils justifient de **5 mois de travail (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées) dans les 24 ou 36 derniers mois précédant leur fin de contrat de travail**.



Pour les demandeurs d'emploi « primo-entrants » qui remplissent la condition d'affiliation dérogatoire de 5 mois, **la durée d'indemnisation minimale est de 5 mois (152 jours)**.

Le calcul du montant de l'ARE et les autres modalités d'indemnisation (différés, conditions de cumul ARE et emploi...) sont applicables dans les conditions de droit commun.

La convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 avait introduit une **condition spécifique d'affiliation pour les demandeurs d'emploi « primo-entrants »**, c'est-à-dire « les salariés privés d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les vingt années précédant leur inscription comme demandeur d'emploi. »

Cette mesure avait été exclue de l'agrément du 19 décembre 2024 de la convention en raison de **l'absence de base légale permettant de moduler la condition minimale d'affiliation en fonction de ce critère**. La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social » a permis de donner une base légale à cette mesure.

Le décret n°2026-214 du 28 mars 2026 est venu **adapter la durée minimale d'indemnisation en cas d'ouverture de droits dans le cadre des dispositions spécifiques concernant les primo-entrants**.

L'arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants » agréé les dispositions relatives aux « primo-entrants ».

Jo du 29 mars 2026

REGIME INDEMNITAIRE : ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Le décret n°2026-89 du 13 février 2026 modifiant divers décrets indemnitaires visant à harmoniser les modalités d'attribution de ces primes et indemnités concerne les personnels enseignants des corps des premier et second degrés, personnels d'éducation, psychologues de l'éducation nationale, accompagnants des élèves en situation de handicap, personnels de direction et directeur général du centre national d'enseignement à distance.

Il modifie la rédaction des dispositions relatives aux modalités d'attribution de certaines primes et indemnités.

Il vise en particulier à substituer à la notion générique d'exercice effectif des fonctions ouvrant droit au bénéfice de certaines primes et indemnités une définition plus adaptée à l'objet de la prime et de l'indemnité considérée.

Ce texte modifie le second alinéa de l'article 2 du décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré qui est désormais rédigé comme suit :

« L'attribution de cette part est liée à l'exercice des fonctions enseignantes y ouvrant droit, en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves et comprenant notamment la notation et l'appréciation de leur travail et la participation aux conseils de classe. Les personnels qui n'exercent pas cette fonction pendant l'intégralité de leurs obligations règlementaires de service bénéficient d'une fraction de cette part, calculée au prorata de la durée d'exercice des fonctions y ouvrant droit. »



Le décret procède également au toilettage des dispositions relatives aux modalités de versement de certaines primes et indemnités en cas de maladie, par cohérence avec les dispositions introduites par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat.

Jo du 14 février 2026

DISPONIBILITE ET DROIT A AVANCEMENT : PIECES JUSTIFICATIVES

L'arrêté du 20 avril 2026 fixe la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique.

Il précise les éléments à produire pour établir la réalité de l'activité et permettre la prise en compte de cette période dans le déroulement de carrière.

En cas d'activité salariée

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion :

- **d'une copie du ou des bulletins de salaire,**
- **ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité,** au sens du 1° de l'article 48-1 du décret du 16 septembre 1985, du 1° l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 ou du 1° de l'article 36-1 du décret du 13 octobre 1988.

En cas d'activité indépendante

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :

- **Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises ;**
- **Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus** permettant de remplir les conditions prévues au 2° de l'article 48-1 du décret du 16 septembre 1985, au 2° de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 susvisé ou au 2° de l'article 36-1 du décret du 13 octobre 1988.

En cas de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise

Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion **d'un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises.**

Les pièces doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

Jo du 29 avril 2026



CONCOURS DES INSTITUTS DU SERVICE PUBLIC

L'arrêté du 24 avril 2026 modifiant l'arrêté du 28 mars 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux instituts du service public modifie les modalités d'organisation des concours d'entrée aux instituts du service public.

Cet arrêté modifie les épreuves écrites en instaurant une seconde épreuve écrite d'admissibilité, structurée en deux parties complémentaires :

- un questionnaire à choix multiples destiné à évaluer les connaissances fondamentales en culture administrative, juridique, finances publiques et institutions européennes ;
- et des questions à réponse courte visant à apprécier les capacités d'analyse, de rédaction et de mise en perspective des enjeux contemporains de l'action publique.

Il précise dans l'annexe le programme détaillé pour les nouvelles épreuves et prévoit une entrée en vigueur différée à la session de concours 2027

Jo du 29 avril 2026

SURVEILLANT DE BAINNADE EN ACCUEIL DE MINEURS

L'arrêté du 24 mars 2026 modifiant l'arrêté du 25 avril 2012 portant application de l'article R. 227-13 du code de l'action sociale et des familles modifie la sixième ligne du tableau de la fiche n° 2.2 de l'annexe [2 de l'arrêté du 25 avril 2012](#) susvisé est remplacée par la ligne suivante :

Qualifications pour encadrer	requis	Peut encadrer, toute personne majeure membre de l'équipe pédagogique permanente de l'accueil répondant aux conditions de qualifications prévues à l' article A. 322-8 du code du sport ou titulaire soit : - d'une qualification délivrée dans la discipline concernée par une fédération sportive titulaire de l'agrément prévu à l' article L. 131-8 du code du sport ; - de la qualification surveillance de baignade du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (ou de toute qualification reconnue équivalente par le ministre chargé de la jeunesse et le ministre chargé des sports) ; - du brevet de surveillant de baignade délivré par la Fédération française de sauvetage et de secourisme ; - du brevet de surveillant de baignade en accueil collectif de mineurs délivré par la Fédération nationale des métiers de la natation et du sport ; - du brevet de surveillance aquatique délivré par la Polynésie française. Peut encadrer une baignade de mineurs de plus de 14 ans toute personne majeure, membre de l'équipe pédagogique permanente de l'accueil.
---------------------------------	--------	--

Jo du 2 avril 2026



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

CNIL

La délibération n°2026-031 du 29 janvier 2026 portant adoption d'un référentiel relatif aux durées de conservation pour les traitements mis en œuvre dans le cadre de la gestion des ressources humaines de la CNIL un référentiel pour aider les responsables de traitement à identifier les durées de conservation pour leurs activités de gestion du personnel.

Quel est l'objet de ce référentiel ?

Le référentiel de la CNIL a pour objectif de guider, de manière opérationnelle, les organismes dans l'identification et la détermination des durées de conservation pertinentes pour les traitements de gestion de leurs personnels.

À qui s'adresse ce référentiel « durées de conservation » ?

Ce référentiel s'adresse à tous les organismes-employeurs privés ou publics quelle que soit leur forme juridique, dont les personnels sont soumis au droit du travail français.

Ce référentiel ne couvre pas les durées de conservation des documents présents dans le dossier individuel des agents publics. Dans ce cas, les durées sont fixées par l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique.

Ce document est particulièrement utile pour les délégués à la protection des données, les référents RGPD mais aussi pour les personnels travaillant au sein des services des ressources humaines ou encore pour la direction des systèmes d'information.

Quelles sont les activités concernées ?

Le référentiel couvre les traitements les plus fréquents dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

Ce référentiel est organisé par activités de traitement et comprend :

- le recrutement ;
- la gestion administrative du personnel ;
- la gestion des rémunérations ;
- la sécurisation des biens et des personnes ;
- la gestion des véhicules professionnels ;
- l'écoute et l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail ;
- la gestion des relations collectives de travail ;
- la gestion des accidents du travail ;
- la gestion du contentieux et du précontentieux ;



- la gestion des alertes professionnelles.

Le « référentiel durées » vient en complément des autres référentiels et guides publiés par la CNIL tels que le guide du recrutement, le référentiel relatif à la gestion des ressources humaines et les autres contenus spécifiques de la rubrique travail du site de la CNIL.

Ce référentiel est-il obligatoire ?

En tant que production de « droit souple », le respect du référentiel n'est pas obligatoire. Il vise à proposer un document auquel les responsables de traitement peuvent se référer pour faciliter et accélérer la recherche de la durée pertinente pour leurs traitements.

En revanche, certaines durées recensées sont obligatoires car prévues par des textes législatifs ou réglementaires : le responsable de traitement ne peut donc pas y déroger.

Le référentiel n'est pas exhaustif : indépendamment des obligations posées par le code du travail ou le code de la sécurité sociale, des dispositions spécifiques obligatoires peuvent, dans d'autres secteurs, trouver à s'appliquer (code général des impôts, code de la route, code de la sécurité intérieure, etc.).

Les dispositions législatives et réglementaires recensées dans ce référentiel ne concernent que le droit national. Par conséquent, une société établie dans plusieurs États devra vérifier si d'autres législations nationales lui sont applicables.

Comment utiliser le référentiel ?

Une fois la durée identifiée, il est important de consulter systématiquement le texte de référence ou le fondement juridique mentionné afin de vous assurer qu'il correspond bien à votre situation spécifique.

En fonction des précisions apportées par les textes, plusieurs durées de conservation peuvent être indiquées (c'est le cas par exemple pour la conservation des bulletins de paie).

Les durées de conservations sont précisées en mois dans le référentiel pour correspondre aux formulations prévues par les textes. Il est toutefois possible de les traduire en jour dans les logiciels applicatifs.

https://www.cnil.fr/sites/default/files/2026-04/referentiel_durees_de_conservation_gestion_des_ressources_humaines.pdf

Jo du 2 avril 2026

STAGIAIRES INVALIDES : REVALORISATION DES PENSIONS ET RENTES VERSEES PAR L'ANCIEN EMPLOYEUR

Note de la CNRACL du 2 avril 2026

Au 1^{er} avril 2026, les pensions d'invalidité et les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles ont été revalorisées.

Dans le cadre de [l'Instruction interministérielle n°DSS/2A/2026/36 du 26 mars 2026](#) de la Direction de la Sécurité Sociale, les **pensions d'invalidité** et les **prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles (rentes)** ont été revalorisées de **0.08 % au 1^{er} avril 2026**.

Le **coefficient multiplicateur** est donc de **1,008**.



Ainsi, par exemple, si la pension versée en mars 2026 est de 750 €, le montant à verser en avril 2026 sera : $750 \times 1,008 = 756$ €.

En cas de versement d'un **rappel** à un agent, il **apparaître distinctement sur l'état des sommes à rembourser, adressé à la CNRACL en 2027.**

Le **salairé minimum à retenir pour le calcul des nouvelles rentes** est revalorisé du même taux et passe à **21 498,47 € au 1^{er} avril 2026.**

AFFILIATION A LA CNRACL

Note de la CNRACL du 16 avril 2026

Chaque mois les Déclarations Sociales Nominatives (DSN) sont transmises. Ces DSN affilient automatiquement les agents à la CNRACL.

Pour être affilié à la CNRACL, un agent doit être de nationalité française, ou ressortissant d'un pays de l'Union européenne, ou de la Principauté d'Andorre, de Monaco, de la Suisse ou de la Grande Bretagne.

En sa qualité de gestionnaire des régimes de retraite publics, la Caisse des Dépôts réalise des **contrôles a posteriori de l'affiliation, concernant notamment la nationalité de vos agents.**

A l'issue de ces contrôles, la CNRACL peut demander par courriel de **transmettre les pièces justificatives requises, dans le respect de la sécurité des données personnelles des agents.** Les documents demandés doivent être fournis dans un délai de trois mois.

Sans réponse à l'issue de ce délai, l'affiliation de l'agent est annulée.

En effet, au-delà de 4 mois, l'affiliation est créatrice de droits pour l'affilié, tel que le prévoit l'article L242-1 du code des relations entre le public et l'administration.

CORRECTION DES ANOMALIES DSN

Note de la CNRACL du 5 mars 2026

Les DSN transmises à la CNRACL sont soumises à différents niveaux de contrôles. Ces contrôles peuvent détecter des anomalies qui sont restituées dans les comptes-rendus métier (CRM).

Corriger ces anomalies au plus tôt permet de fiabiliser les données et de garantir :

- la correcte alimentation des comptes individuels retraite (CIR) des agents ;
- la mise à jour des comptes financiers des employeurs.

Pour toute question relative à la gestion des DSN, contactez la CNRACL via la plateforme PEP's (en partie haute des pages PEP's), choisir le motif « Déclarations », « DSN ».

Pour comprendre et corriger les anomalies les plus fréquentes, deux documents sont disponibles sur la plateforme PEP's :

- Guide de correction des anomalies déclaration CNRACL, Ircantec et RAFP (thématique « Déclarations »)
- Rappel des bonnes pratiques déclaratives pour la DSN (thématique « Déclarations »).

Le service « **Synthèse Anomalies DSN et situation financière** », thématique « Déclarations » permet de récupérer la liste des agents dont les déclarations présentent des anomalies.



JURISPRUDENCE

CUMUL : CREATION D'ENTREPRISE

➤ CE n°507650 du 18 mars 2026

Une déclaration orale de création d'entreprise ne permet pas de déroger à l'obligation de déclaration préalable pour l'exercice d'une activité privée lucrative.

CONGES ANNUELS ET DISPONIBILITE

➤ TA de Rennes n°2301474 du 20 mars 2026

Dans ce jugement, il est rappelé que **la disponibilité pour convenances personnelles ne constitue pas une fin de relation de travail ouvrant droit à indemnisation financière des congés non pris pendant un congé de maladie d'un agent** et, d'autre part, il appartenait à l'intéressée de fixer la date de la mise en disponibilité sollicitée en tenant compte du solde de ses congés.

En outre, le TA précise qu'aucune disposition, ni aucun principe n'obligeait la collectivité à lui indiquer explicitement que les congés qu'il ne pouvait poser compte tenu de son placement en disponibilité pour convenances personnelles « ne seraient pas payés », ni à proposer à la requérante de reporter ce placement pour pouvoir poser le reliquat de ses congés avant son départ.

TELETRAVAIL

➤ TA de Toulon n°2400346 du 23 mars 2026

Les juges administratifs rappellent que le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien. L'agent qui n'a pas bénéficié de cet entretien, doit être regardé comme ayant été privé d'une garantie.

CMO

➤ CE n°503771 du 26 mars 2026

Le syndicat Action et Démocratie demande au Conseil d'Etat d'annuler pour excès de pouvoir le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire et le décret n° 2025-198 du même jour relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics au motif qu'en réduisant la rémunération des agents publics placés en congé de maladie ordinaire et en congé de maladie, les décrets contestés institueraient une différence de traitement avec les salariés du secteur privé et contreviendraient au principe d'égalité et au principe de non-discrimination, en faisant reposer sur ces seuls agents, selon lui, le poids de la réduction des dépenses publiques.



Le CE rejette la demande car il considère notamment que les agents publics se trouvent dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé, dès lors que leur sont, en particulier, applicables des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés pour raisons de santé.

DEROGATION AUX 1607 HEURES

➤ CAA de Paris n°23PA03817 du 12 mars 2026

Les juges d'appel sont saisis de la légalité d'une délibération d'une collectivité instituant une réduction de la durée annuelle de travail pour certains groupes de métiers en raison de leur exposition à différents facteurs de risques professionnels.

Ils rappellent que la réduction de la durée annuelle de travail n'est possible que pour tenir compte de sujétions effectivement liées à la nature des missions et à l'organisation concrète des cycles de travail. La cour d'appel a considéré que les facteurs de risques professionnels relatifs au travail sur écran, aux responsabilités complexes et à la charge cognitive, aux déplacements et à la conduite en milieu urbain dense, et au contact permanent avec le public étaient seulement appuyés sur une documentation générale et non sur des éléments suffisamment précis relatifs aux conditions d'exercice propres aux métiers concernés. Ces éléments ne pouvaient donc pas justifier une dérogation à la durée annuelle du temps de travail prévu par l'article 1er du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, au bénéfice des agents de la collectivité.

En ce qui concerne le facteur tenant à l'exposition à des agents biologiques, les juges d'appel ont jugé que la collectivité n'apportait pas d'éléments circonstanciés permettant d'identifier les missions réellement exposées à un tel risque ni de démontrer que ce critère, distinct d'autres risques déjà pris en compte, reposait sur une appréciation objective des situations de travail.

En conséquence, la délibération prévoyant que de telles sujétions justifient l'octroi de jours de congés supplémentaires réduisant la durée annuelle de travail en dessous de ce seuil est illégale.

ACTIVITE ACCESSOIRE

➤ TA de Caen n°2301141 du 11 février 2026

Un professeur de musique chargé d'enseigner la clarinette au sein d'un conservatoire ne saurait se prévaloir d'aucune disposition légale ou réglementaire qui instituerait un droit des enseignants d'une discipline artistique à bénéficier d'un emploi du temps pleinement compatible avec l'exercice d'une activité accessoire dans des conditions susceptibles de nuire à l'intérêt du service.

COLLABORATEUR D'UN GROUPE D'ELUS ET LICENCIEMENT

➤ CE n°498796 du 3 février 2026

Il résulte des dispositions des articles L. 2121-28 du code général des collectivités territoriales et de l'article L. 333-12 du code général de la fonction publique, que la décision de licencier un agent contractuel recruté pour exercer les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus, lesquelles font



participer à l'activité du groupe politique auquel cet agent est affecté, peut légalement être motivée par la circonstance que ce dernier ne dispose plus, de la part du groupe d'élus, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions.

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de contrôler qu'une telle décision ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et qu'elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir.

Il résulte des dispositions du deuxième alinéa de l'article 5, dans sa rédaction applicable au litige, et des articles 40 et 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, que la circonstance que la date de fin de contrat fixée par la décision de licenciement d'un agent contractuel ne permet pas à celui-ci de bénéficier de tous les jours de réduction de temps de travail (RTT) et de congés auxquels il peut prétendre est sans incidence sur la légalité de cette décision, et ouvre seulement à l'intéressé un droit à indemnité.

DEMISSION

➤ CAA de NANCY n°24NC00348 du 17 mars 2026

Dans cet arrêt, les juges d'appel rappellent la notion de démission en précisant que « *la démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable. Pour l'application de ces dispositions, la démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent contractuel, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions, et qui ne doit pas être donnée sous une contrainte de nature à vicier son consentement.* »

HANDICAP

➤ Défenseur des droits décision n°2026-047 du 2 avril 2026 - refus de recrutement d'une candidate en situation de handicap pour effectuer une mission de service civique au sein d'un centre hospitalier

La candidature pour effectuer une mission de service civique au sein d'un centre hospitalier d'une personne en situation de handicap est rejetée. L'administration a refusé de recruter la réclamante en raison des difficultés qu'elle risquerait de rencontrer pour répondre aux besoins de mobilité attendus au cours de la mission de service civique.

La Défenseure des droits considère que le rejet de la candidature de la réclamante est fondé sur sa situation de handicap et qu'il est constitutif, à ce titre, d'une discrimination. Elle relève notamment que :

- la relation nouée dans le cadre de l'exécution d'un contrat de service civique constitue une activité professionnelle non salariée au sens de la loi du 27 mai 2008 et qu'à ce titre, les jeunes réalisant une mission de service civique bénéficient des dispositions relatives à l'interdiction des discriminations ;
- l'enquête menée par la Défenseure des droits démontre que les arguments avancés pour



justifier du rejet de la candidature de la réclamante ne sont pas justifiés ;

- l'administration n'avait pas envisagé d'aménager les conditions d'exercice de la réclamante alors même que les éventuels aménagements requis par sa situation de handicap n'auraient pas entraîné une charge disproportionnée.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

➤ CE n°504838 du 10 avril 2026

Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, la convention de rupture signée par l'administration et un de ses agents en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 est au nombre des actes dont l'annulation pour excès de pouvoir (REP) peut être demandée au juge administratif.

Le juge contrôle que la convention de rupture conventionnelle n'est pas entachée d'un vice du consentement.

AVANCEMENT DE GRADE

➤ CAA de Marseille n°25MA01216 du 6 février 2026

En l'espèce, un agent a demandé l'annulation du tableau d'avancement au grade supérieur d'adjoint technique territorial principal de première classe des établissements d'enseignement, constatant que son nom n'y figurait pas.

Pour refuser d'inscrire l'intéressé au tableau annuel d'avancement au grade supérieur, le président de la région n'avait pas évalué les items « avis sur avancement » et « avis DGA » et il avait en outre retenu que l'intéressé avait fait l'objet d'une sanction.

Les juges d'appel ont considéré que le courrier auquel il faisait référence avait pour seul objet de rappeler l'intéressé à ses obligations professionnelles et ne constituait pas, par conséquent, une sanction. Dans ces conditions, la valeur professionnelle de l'agent n'a pas pu être regardée comme ayant été légalement appréciée. Les juges ont confirmé l'annulation du tableau d'avancement litigieux.

DISPONIBILITE D'OFFICE ET PROCEDURE

➤ TA de Caen n°2301139 du 8 avril 2026

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et alors que, comme c'est le cas en l'espèce, le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en



disponibilité d'office peut ensuite être prononcée, soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

Les juges administratifs ont annulé le placement en disponibilité d'office d'un agent en raison d'une information insuffisante sur le reclassement, l'agent n'ayant pas été invité de façon claire à formuler une demande de reclassement préalable auprès de son administration.

DETACHEMENT ET DISCIPLINE

➤ CAA de Bordeaux n°24BX00586 du 26 mars 2026

La cour rappelle qu'en application des dispositions statutaires relatives aux droits et obligations des fonctionnaires et au détachement, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le corps d'origine. **Elle en déduit que le fonctionnaire détaché demeure soumis aux règles disciplinaires applicables à son corps d'origine, nonobstant son affectation temporaire dans une autre administration. Il s'ensuit que seule l'administration d'origine est compétente pour prononcer une sanction disciplinaire à son encontre.**



QUESTIONS ECRITES

DEMATÉRIALISATION DE LA TRANSMISSION DES ACTES DES COLLECTIVITÉS LOCALES

➤ QE JOS n°03942 du 26 mars 2026

Le Gouvernement, par l'intermédiaire de l'ANCT et de la DINUM et en partenariat avec les associations d'élus, anime depuis 2020 un programme de collaboration entre l'Etat et les collectivités territoriales sur les enjeux de transformation numérique publique. Intitulé "Transformation numérique des territoires" (TNT), a pris la suite du programme de "développement concerté de l'administration numérique territoriale" (DcANT) et a pour objectif d'améliorer les échanges d'information, d'outils et de bonnes pratiques entre les acteurs territoriaux et l'Etat, au service de la transformation numérique des territoires. Ce programme a fait l'objet d'une feuille de route 2020-2024 renouvelée dans le cadre d'une nouvelle feuille de route TNT 2025-2027.

Par ailleurs, la transmission au représentant de l'Etat des actes des collectivités territoriales, prévue par les articles L. 2131-1, L. 3131-1, L. 4141-1 et L. 4423-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), assure le caractère exécutoire de ces actes et permet leur contrôle. Depuis le 7 août 2020, l'article 128 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) a complété les articles L. 2131-1, L. 3131-2, L. 4141-2 et L. 5211-3 du CGCT, afin de rendre obligatoire, pour les seules communes de plus de 50 000 habitants, les départements, les régions et les EPCI à fiscalité propre, la transmission au contrôle de légalité de leurs actes par voie électronique.

Afin de permettre au plus grand nombre de communes de bénéficier de la transmission de leurs actes par voie dématérialisée, l'Etat a mis en place, dès 2004, une procédure de transmission dématérialisée des actes des collectivités locales via un outil dédié, l'application « @ctes », dont les coûts sont intégralement pris en charge par l'Etat. La télétransmission est en général assurée au bénéfice de collectivités locales ayant conclu avec le préfet une convention de télétransmission, par des tiers de confiance appelés « opérateurs de télétransmission » (ODT). Si le recours aux opérateurs de télétransmission représente un coût pour les collectivités, notamment les communes rurales aux budgets les plus modestes, la télétransmission que permet l'application @ctes présente, y compris pour les communes pour lesquelles elle n'est pas obligatoire, plusieurs avantages, parmi lesquels une réduction significative des impressions sur papier, des coûts d'impression et d'envoi, une accélération ainsi qu'une sécurisation des échanges avec l'Etat. Elle permet également de rendre les actes des collectivités exécutoires dans des délais plus brefs. A cet égard, plusieurs régions et départements ont mis en place des agences techniques ou des GIP (groupements d'intérêt public) qui apportent aux communes et communautés de communes adhérentes des services numériques à coût réduit.

Enfin, certaines dépenses liées au numérique des collectivités peuvent être soutenues par l'Etat à travers les dotations d'investissement. Ainsi, afin d'accompagner la transposition de la directive européenne NIS 2, l'instruction du 28 février 2025 relative aux règles d'emploi en 2025 des dotations de soutien à l'investissement des collectivités territoriales et du fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires prévoit que les projets d'investissement destinés à renforcer la sécurité et la résilience des systèmes d'information des collectivités peuvent faire l'objet d'un soutien financier.



LOGEMENT DE FONCTION PAR NECESSITE ABSOLU DE SERVICE ET TAXE D'HABITATION

➤QE JOAN n°12774 du 17 mars 2026

Afin d'alléger la pression fiscale sur l'ensemble des ménages, la taxe d'habitation afférente à l'habitation principale a été supprimée par étapes entre 2018 et 2023. Ainsi, depuis 2023, plus aucun logement occupé à titre de résidence principale n'est soumis à la taxe d'habitation.

De manière générale, l'habitation principale correspond au logement dans lequel le contribuable réside habituellement.

Cependant, lorsqu'un contribuable est titulaire d'un logement de fonction ou occupe 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. Tel est par exemple le cas des logements occupés par nécessité absolue de service par certains fonctionnaires comme les personnels de l'éducation nationale ou les gendarmes. Toutefois, les ménages disposant d'une résidence 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°). Il ne saurait être envisagé d'instaurer une pluralité d'habitations principales en matière de taxe d'habitation, et ce, même pour les contribuables tenus d'avoir deux résidences pour des raisons professionnelles ou bénéficiant d'un logement de fonction. En effet, une telle mesure conduirait à des distinctions entre résidences secondaires selon la finalité de leur utilisation, ce qui créerait des inégalités au détriment d'autres redevables qui, pour d'autres motifs tout aussi dignes d'intérêt, sont tenus d'avoir deux résidences. Au surplus, toute remise en cause des principes d'imposition applicables en fiscalité directe locale affecterait les recettes des collectivités territoriales. Ainsi, exonérer de THRS les logements de fonction ou, plus généralement tout second logement occupé pour raison professionnelle, se traduirait inévitablement par une diminution des ressources fiscales des communes et des intercommunalités concernées, sauf à transférer cette charge sur d'autres contribuables.

DETERMINATION DU DROIT AUX PRESTATIONS SOCIALES POUR LES ELUS LOCAUX EGALEMENT FONCTIONNAIRES

➤QE JOS n°3639 du 26 février 2026

S'agissant du régime des pensions civiles et militaires de l'État ainsi que du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), les périodes d'absence d'un fonctionnaire résultant de l'utilisation du dispositif de crédits d'heures sont effectivement assimilées à des services effectifs et intégralement prises en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension. En ce qui concerne plus précisément les modalités de calcul de la pension, si les périodes d'absences non rémunérées liées à l'utilisation du dispositif de crédits d'heures se traduisent mécaniquement par une diminution du traitement des fonctionnaires concernés, et par voie de conséquence de l'assiette de cotisation, **elles sont sans incidence sur le montant de la pension**



susceptible d'être servie. En effet, dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL, celui-ci est calculé au regard du traitement ou de la solde soumis à retenue afférents à l'indice correspondant à l'emploi, au grade, à la classe et à l'échelon effectivement détenus depuis au moins six mois par le fonctionnaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite.

INSUFFISANCES DE L'ACTUEL DISPOSITIF DU SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT DANS LE CAS DES FAMILLES RECOMPOSEES

➤ **QE JOS n°4261 du 26 février 2026**

L'article L. 712-8 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le droit au supplément familial de traitement (SFT) dépend du nombre d'enfants « à la charge du fonctionnaire, au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale ». Cette notion est reprise à l'article 10 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 qui énonce que le droit au SFT est ouvert aux agents publics « au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente ».

Le Conseil d'État a précisé que la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale s'entendait de la direction tant matérielle que morale de l'enfant (CE, 2 avril 2015, n°367573, aux Tables sur ce point). En conséquence, le conjoint fonctionnaire, non parent de l'enfant, qui assure la direction matérielle et morale de l'enfant, peut tout à fait bénéficier du SFT dans les conditions prévues à l'article L. 712-9 du CGFP qui prévoit la règle de non-cumul du SFT lorsque deux agents publics partagent la charge effective des enfants. En revanche, en cas de garde alternée, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a eu pour objectif de mieux prendre en compte la réalité des évolutions de la cellule familiale. Elle a, en particulier, ouvert la possibilité de partager par moitié le SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents.

Toutefois, le partage n'est possible en principe qu'entre les parents de l'enfant conformément à l'article L. 712-10 du CGFP. En cas de reconstitution familiale, un agent public peut donc solliciter le versement du SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint, s'il en assure la « charge effective et permanente », en particulier dans le cas d'une garde exclusive. En cas de garde alternée, en revanche, les parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant, sauf si, par exception, le nouveau conjoint établit qu'il l'assume en lieu et place des parents (Conseil d'Etat, 7/2 CHR, 30 juillet 2014, n°371405).

Enfin, s'agissant du parent qui n'est pas agent public et séparé de son ex-conjoint, les articles 11 et 11 bis du décret n°85-1148 précité prévoient qu'il peut percevoir le supplément familial de traitement du chef de son ancien conjoint si ce dernier est fonctionnaire, à hauteur de 100 % en cas de garde exclusive ou de 50 % en cas de garde alternée. A contrario, s'il n'est pas placé dans l'une ou l'autre de ces situations, il ne peut prétendre au SFT du chef de son ex-conjoint, car il ne remplit pas les conditions de « charge effective et permanente » de l'enfant. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les modalités d'attribution et de calcul du SFT prennent d'ores et déjà bien en compte la situation des familles recomposées et notamment celle du conjoint assumant la charge effective et permanente de l'enfant. Il n'est donc pas prévu actuellement de les faire évoluer sur cette question spécifique.



INIQUITE DANS LES DROITS A LA RETRAITE DES MERES FONCTIONNAIRES

➤QE JOAN n°9656 du 31 mars 2026

Les régimes de la fonction publique prévoient plusieurs dispositifs destinés à prendre en compte les effets que la naissance ou l'accueil d'un enfant peuvent avoir sur la carrière professionnelle, et donc sur la constitution des droits à la retraite.

S'agissant de la majoration de durée d'assurance mentionnée, l'article L. 12 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que « *pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004, les femmes, fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres* ». Ce dispositif vise à compenser l'impact de l'accouchement de la femme fonctionnaire sur sa carrière. En ce sens, il ne constitue pas une mesure liée à la parentalité, mais bien un dispositif spécifique fondé sur la grossesse et l'accouchement.

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ainsi que les textes pris pour application, dont l'article 21 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 distinguent les droits à la retraite liés à l'accouchement de ceux attachés à l'éducation des enfants au sein des régimes de la fonction publique.

Ainsi, les situations d'adoption relèvent, pour leur part, des mécanismes de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Conformément aux articles L. 9 et R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les périodes de congé d'adoption, mais aussi de congé parental, de temps partiel de droit, de congé de présence parentale ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans, intervenues à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption à compter du 1^{er} janvier 2004, donnent lieu à une validation gratuite de trimestres. Ces dispositions peuvent bénéficier aux femmes comme aux hommes.

ACCES AU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE DANS LES COMMUNAUTES DE COMMUNES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS

➤QE JOS n°07019 du 23 avril 2026

Les conditions statutaires limitent la création d'emplois du grade d'attaché hors classe aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 10 000 habitants.

L'accès au grade d'attaché hors classe est contingenté, par collectivité, à 10 % des effectifs du cadre d'emplois des attachés. Une nomination à ce grade ne peut donc intervenir que s'il existe au moins 10 attachés au sein de la collectivité, ce qui est très rarement le cas dans les EPCI de moins de 10 000 habitants. Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux, qui pourront ainsi développer les compétences et acquérir une expérience pour leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales. Ces perspectives assurent l'attractivité de ce type d'emploi. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.



Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'avril.

? Vos Questions

JOUR FERIE DU 1^{er} MAI

Le 1^{er} mai bénéficie d'un régime particulier instauré par la loi du 30 avril 1947 et se distingue des autres jours fériés **car il est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé pour les salariés du secteur privé et pour les fonctionnaires**, ce qui se traduit par une interdiction de travailler, à l'exception des services qui en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail.

Pour rappel, depuis la loi n°2002-1726 du 30 décembre 2002 de finances pour 2003 le 1^{er} mai n'est plus doublement payé. L'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique avait aligné les conditions de rémunération des agents publics travaillant le 1^{er} mai sur celles des salariés du secteur privé.

1. Cas où le 1er mai tombe un jour habituellement travaillé

Bien que chômée, la journée du 1^{er} mai est considérée comme une journée de travail effectif, au regard de la rémunération qui est intégralement maintenue.

Ainsi, si le 1er mai tombe un jour habituellement travaillé, les agents bénéficient d'un jour férié, sans perte de rémunération, ils perçoivent donc le 1/30ème de leur rémunération mensuelle.

2. Cas où le 1er mai tombe un jour de repos

Lorsque le 1er mai coïncide avec un jour non travaillé (samedi, dimanche, jour de repos hebdomadaire de l'agent ou jour de temps partiel ...), il ne donne lieu ni à récupération, ni à congé supplémentaire.

3. Cas où le 1er mai est travaillé

L'indemnisation ou la compensation du travail effectué le 1^{er} mai va varier en fonction du cycle de travail de l'agent.

- **Le 1^{er} mai est travaillé à titre exceptionnel, il n'est pas inclus dans le cycle de travail**

Le travail du 1er mai n'est pas inclus dans le cycle de travail de l'agent et entraînera la réalisation d'heures supplémentaires qui seront :

- soit rémunérées selon les mêmes règles que tout autre jour férié travaillé (majoration des 2/3 pour les jours fériés). Une délibération instaurant les indemnités horaires pour travaux supplémentaires doit être prise, après avis du comité social territorial.
- soit récupérées.

Il s'agit des agents dont le cycle de travail ne prévoit pas le travail des jours fériés mais à qui il est demandé exceptionnellement de travailler.

Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale.



- **Le 1^{er} mai est travaillé dans le cadre de l'activité habituelle, il est inclus dans le cycle de travail**

Certains agents sont amenés à travailler le dimanche et les jours fériés, le 1^{er} mai travaillé est compris dans la durée de travail effective annuelle de 1607 heures, pour un agent à temps complet.

L'agent perçoit son traitement et il peut, en plus, le cas échéant, percevoir :

- **L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés**

Les agents amenés à exercer leur service les dimanches ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures peuvent être bénéficiaires de cette indemnité. Cette indemnité peut être perçue par tous les cadres d'emplois, à l'exception des cadres d'emplois de la filière médico-sociale et des agents sociaux territoriaux qui perçoivent l'indemnité forfaitaire.

Elle nécessite une délibération après avis du CST.

Le taux horaire de l'indemnité est de **0,74 € par heure effective de travail**.

L'indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

Arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux

- **L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés des agents sociaux territoriaux**

Cette indemnité peut bénéficier aux agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié. Elle nécessite une délibération, après avis du CST.

Le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié est revalorisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. **Il est fixé dans la limite de 50,26 euros pour huit heures de travail effectif.**

L'indemnité est payée au prorata de la durée de service effectué, que cette durée soit inférieure ou supérieure à 8 heures.

Décret n°2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale et arrêté ministériel du 20 août 2008

- **L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou des jours fériés de la filière médico-sociale**

L'octroi de cette indemnité n'est pas obligatoire. Son octroi est subordonné à une délibération de l'organe délibérant, après avis du CST, qui désigne les bénéficiaires.

Elle peut être attribuée aux agents qui relèvent notamment des cadres d'emplois suivants :

- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux ;
- sages-femmes territoriales ;



- cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ;
- puéricultrices territoriales ;
- infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- infirmiers territoriaux ;
- techniciens paramédicaux territoriaux ;
- auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- auxiliaires de soins territoriaux ;
- aides-soignants territoriaux.

Le montant forfaitaire de cette indemnité **atteint 60 €** pour huit heures de travail effectif.

Le montant de l'indemnité est indexé sur les rémunérations des fonctionnaires.

Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

Rappel

Le 1^{er} mai ne peut être choisi au titre de la journée de solidarité

➔ **Circulaire n°26-37 du 30 avril 2026 : jour férié du 1^{er} mai**

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE ET JOURNEE NON TRAVAILLEE

Un agent public doit-il ou peut-il demander une autorisation spéciale d'absence sur une journée non travaillée ?

« NON. L'autorisation spéciale d'absence, comme son nom l'indique, permet à un agent public de s'absenter de son service pendant ses obligations de travail pour divers motifs, comme l'exercice du droit syndical, un événement familial ou parental, ou encore toute autorisation spéciale d'absence pour laquelle l'autorité territoriale a délibéré, sans pour autant octroyer une autorisation d'absence plus avantageuse que celles dont bénéficient les agents de la fonction publique d'Etat.

Une autorisation spéciale d'absence ne saurait donc être sollicitée sur une journée où l'agent n'a aucune obligation de travail, aucune absence n'étant à justifier. Par suite, il ne peut demander à bénéficier d'heures de récupération à ce titre, notamment dans le cadre d'une autorisation spéciale d'absence pour exercer au titre du droit syndical, bien qu'il exerce. »

Références :

- **Conseil d'Etat, 21 octobre 1998, req. n°194904 ;**
- **CGFP, art. L. 622-1 à L. 622-7 ;**
- **CGFP, art. R. 214-43 et R. 214-44.**

CIG Grande couronne



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 8 avril 2026

Cinq articles étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

- **Le 1^{er} article est l'article 10 relatif aux délégations des assemblées délibérantes aux exécutifs locaux : tableau des effectifs des emplois permanents.**

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (15).
- Collège des organisations syndicales : 17 défavorables, 3 abstentions.

- **Le 2^{ème} article est l'article 16 relatif à la simplification du recrutement des agents territoriaux en supprimant l'obligation de l'épreuve orale pour concours sur titre.**

☞ Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- Collège employeur : unanimement favorable (15).
- Collège des organisations syndicales : 5 avis favorables, 14 défavorables, 1 abstention.

- **Le 3^{ème} article est l'article 17 relatif à l'extinction progressive du congé spécial des fonctionnaires territoriaux après emploi fonctionnel.**

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

- Collège employeur : unanimement défavorable (15).
- Collège des organisations syndicales : 1 avis favorable, 14 défavorables, 5 abstentions.

- **Le 4^{ème} article est l'article 18 relatif à l'allègement de la procédure de mise à disposition du fonctionnaire territorial.**

☞ Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

- Collège employeur : unanimement favorable (15).
- Collège des organisations syndicales : 18 défavorables, 2 abstentions.



- Le 5^{ème} article est l'article 19 relatif à la suppression de l'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 relatif à la promotion interne des secrétaires de mairie.

☞ Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- Collège employeur : unanimement favorable (15).
- Collège des organisations syndicales : 15 favorables, 5 abstentions.

→ Prochaine séance le 27 mai 2026



VU SUR LE NET

REDUCTION SUR LES BILLETS DE CONGE ANNUEL : COMMENT EN PROFITER ?

- o Sur le site <https://www.service-public.gouv.fr>

PREVOYANCE : LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX ALERTENT SUR LES REFUS DE PRISE EN CHARGE PAR LES MUTUELLES

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

NOUVELLES EQUIPES MUNICIPALES : ATTENTION AU HARCELEMENT MORAL DES AGENTS DEJA EN PLACE !

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

COMMENT GERER LA DEMISSION D'UN FONCTIONNAIRE

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : RETOUR SUR LA SIMPLIFICATION DES REGLES

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

MOBILITE INTER FONCTIONS PUBLIQUES : UN GUIDE POUR LES DIRECTEURS DE L'HOSPITALIERE

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

REMUNERATION DES AGENTS PUBLICS : PAS DE VALORISATION OU DE PRIMES DANS L'IMMEDIAT

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

FONCTION PUBLIQUE : LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DEPASSE LE SEUIL DE REFERENCE DE 6 %

- o Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

FONCTION PUBLIQUE : LA GESTION RH A L'EPREUVE DES TRANSITIONS

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 : UNE COLLECTE RECORD !

- o Sur le site <https://www.fncdg.com>

AGENT RESERVISTES : COMMENT SERVIR SA COLLECTIVITE ET LA NATION

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>