



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 les activités accessoires, le statut de l' élu local, le code général de la fonction publique...

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



TEXTES

ACTIVITE ACCESSOIRE LUCRATIVE DE CONDUITE D'UN VEHICULE AFFECTE AU TRANSPORT SCOLAIRE

Le décret n°2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés pérennise la possibilité pour les agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transport à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap prévu par le décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transport scolaire. Ce dispositif avait été ouvert à titre expérimental. Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

L'article R123-8 du code général de la fonction publique précise les activités dont l'exercice à titre accessoire est susceptible d'être autorisé. Ce décret modifie cet article en insérant après le 11°, un 12° permettant la conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'article R. 3111-5 du code des transports.

Jo du 28 mai 2026

STATUT DE L'ELU LOCAL

Le décret n°2026-380 du 15 mai 2026 pris pour l'application des articles 3, 9 et 40 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local prévoit :

- les modalités de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles,
- les modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat,
- ainsi que les critères de désignation des référents déontologues de l' élu local.

En effet, plusieurs articles de la loi du 22 décembre 2025 «portant création d'un statut de l' élu local» nécessitent des décrets d'application pour entrer en vigueur, tel est notamment le cas des articles 3, 9 et 40.

L'article 3 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local modifie l'article L. 5211-12 du code général des collectivités territoriales afin de préciser les modalités d'octroi des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles. Jusqu'à présent, une délibération du conseil communautaire était nécessaire pour établir le montant



des indemnités du président, dans la limite d'un plafond. Désormais, un montant par défaut est prévu et sera accordé de droit en fonction de la taille et de la nature de l'EPCI. Toutefois l'organe délibérant peut, par délibération, fixer une indemnité de fonction inférieure au montant prévu par cette grille, à la demande du président.

L'article 9 de la loi du 22 décembre 2025 abroge l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et crée un article L. 1111-14 qui reprend, dans son alinéa 6, la disposition prévoyant que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local définie par ce même article et par l'article L. 1111-13. Au premier alinéa de l'article R. 1111-1-A du code général des collectivités territoriales, la référence à l'article L. 1111-1-1 est remplacée par la référence à l'article L. 1111-14.

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat. Il peut être mutualisé.

Les missions de référent déontologue sont exercées en toute indépendance et impartialité par des personnes choisies en raison de leur expérience et de leurs compétences. Elles peuvent être, selon les cas, assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes n'exerçant au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées aucun mandat d'élu local, n'en exerçant plus depuis au moins trois ans, n'étant pas agent de ces collectivités et ne se trouvant pas en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci ;

2° Un collège, composé de personnes répondant aux conditions du 1°. Celui-ci adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

Enfin, l'article 40 de la loi du 22 décembre 2025 modifie les articles L.2123-11-2, L.3123-9-2, L.4135-9-2, L.7125-11 et L.7227-11 du code général des collectivités territoriales afin de prévoir de nouvelles modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat.

Le décret porte application de ces trois mesures et procède à la mise à jour des références en conséquence.

Jo du 19 mai 2026

FORMATION AU SEIN DU GROUPE DES INSTITUTS DU SERVICE PUBLIC

Le décret n°2026-377 du 13 mai 2026 relatif aux conditions d'accès et à la formation au sein du Groupe des instituts du service public fixe les conditions d'accès aux concours d'entrée au sein du Groupe des instituts du service public (G-ISP) et les règles relatives à la formation initiale.

Il reprend l'essentiel des dispositions des titres IV et V du décret n°2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration en actualisant certaines références au code général de la fonction publique.

En matière de formation initiale, il modifie le délai au-delà duquel il est demandé aux élèves de rembourser les traitements perçus durant leur scolarité en cas de démission et il intègre le principe de l'évaluation de la formation initiale.

Ce texte crée également un nouveau chapitre dédié à la formation professionnelle tout au long de la vie.



Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Jo du 16 mai 2026

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le décret n°2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code concerne les fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du code général de la fonction publique (CGFP) et leurs employeurs publics.

Ce décret poursuit le travail de codification du Code général de la fonction publique en créant la partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines).

Le livre IV, consacré aux **principes d'organisation et de gestion des ressources humaines**, rassemble, en 491 articles, des dispositions jusqu'alors dispersées dans une quarantaine de décrets et portant sur les matières suivantes :

- Titre Ier : Dispositions générales (dont l'identification des emplois supérieurs des trois fonctions publiques, l'élaboration des lignes directrices de gestion), 80 articles ;
- Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie, 273 articles ;
- Titre III : Télétravail, 29 articles ;
- Titre IV : Réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités, 86 articles ;
- Titre V : Organismes assurant des missions de gestion, 3 articles de renvoi ;
- Titre VI : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer, 20 articles.

En outre, ce décret procède :

- **à l'abrogation partielle ou totale de décrets** dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP (article 64) comme notamment :
 - le décret n°88-546 du 06/05/1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
 - le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,
 - le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
 - le décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation,
 - le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,
 - le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,



- le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,
- le décret n°2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux,
- le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle,
- à l'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par le présent décret, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP (magistrats de l'ordre judiciaire, ouvriers de l'Etat) ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP,
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret,
- à des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Ce décret opère une distinction entre l'entretien de formation et l'entretien professionnel.

Rappel

Le livre I relatif aux droits, obligations et protections et le livre II relatif à l'exercice du droit syndical et au dialogue social ont été codifiés par le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 avec une entrée en vigueur **au 1^{er} février 2025**.

Le Livre III relatif au recrutement a été codifié par le décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 avec une entrée en vigueur **au 1^{er} octobre 2025**.

Entrée en vigueur

Ce décret entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication, **soit au 1^{er} août 2026**.

Tables de concordance

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/droit-de-la-fonction-publique/le-code-general-de-la-fonction-publique-cgfp/CGFP_R_L4_table_concordance_inverse_2026_05_05.pdf

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/droit-de-la-fonction-publique/le-code-general-de-la-fonction-publique-cgfp/CGFP_R_L4_table_concordance_2026_05_05%20%28002%29.pdf

Jo du 13 mai 2026



ACCIDENT DU TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE : INDEMNISATION DE L'INCAPACITE PERMANENTE

Le décret n°2026-354 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles concerne **les assurés du régime général** et du régime des salariés agricoles, assurés relevant de régimes spéciaux ou d'établissements assurant leur propre gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles (SNCF, RATP, industries électriques et gazières, entreprises minières), bénéficiaires de l'assurance volontaire du régime général au titre du risque accidents du travail et maladies professionnelles, caisses primaires d'assurance maladie, caisses de mutualité sociale agricole, comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Ce texte fixe les modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles en application des articles L434-1 et L434-2 du code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} novembre 2026, à l'exception des dispositions du ii du a du 18° de l'article 1^{er} qui, pour les rentes notifiées avant cette date, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2028.

Le décret n°2026-355 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale concerne **les assurés du régime général** et du régime des salariés agricoles, assurés relevant de régimes spéciaux ou d'établissements assurant leur propre gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles (SNCF, RATP, industries électriques et gazières, entreprises minières), bénéficiaires de l'assurance volontaire du régime général au titre du risque accidents du travail et maladies professionnelles, caisses primaires d'assurance maladie, caisses de Mutualité sociale agricole.

Ce décret fixe les modalités de l'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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

Arrêté du 7 mai 2026 relatif aux barèmes indicatifs d'incapacité permanente professionnelle et fonctionnelle en application de l'article L. 434-1 A du code de la sécurité sociale

Arrêté du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente fonctionnelle en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale

Jo du 10 mai 2026

MILITAIRES

Le décret n°2026-353 du 7 mai 2026 modifiant diverses dispositions statutaires relatives aux militaires modifie les modalités de recrutement et de formation de certains corps militaires d'officiers.

Il ouvre également la possibilité aux officiers généraux en deuxième section d'être radiés des cadres sur leur demande dans certaines conditions.



Il actualise des dispositions statutaires devenues obsolètes.

Ce texte entre en vigueur le 11 mai 2026.

Jo du 10 mai 2026

RETRAITE

Le décret n°2026-344 du 7 mai 2026 tirant les conséquences de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 sur les conditions de départ à la retraite de certains assurés sociaux concerne les assurés relevant du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales et du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Ce texte vise à adapter, pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat, les dispositions concernant l'âge d'ouverture des droits et la durée d'assurance requise, ainsi que celles concernant la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés, compte tenu de la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Cette adaptation est justifiée par la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (il s'agit d'un décret d'application de l'article 105 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025).

Ce décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Le décret n°2026-345 du 7 mai 2026 portant application de l'article 105 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 concerne les assurés du régime général, des régimes de la fonction publique, du régime des professions libérales, du régime des avocats, des régimes des salariés et non-salariés agricoles et des régimes de retraite applicables à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ce texte vise à adapter l'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue pour les assurés qui relèvent du régime général et des régimes de la fonction publique ayant débuté leur activité avant vingt ans, la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés et l'âge légal de départ en retraite à Mayotte afin de tenir compte de la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Cette adaptation est justifiée par la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (il s'agit d'un décret d'application de l'article 105 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025).

Ce décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Jo du 8 mai 2026



INDEMNITE CARBURANT

Le décret n°2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant concerne **les membres d'un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part est inférieur ou égal à la borne supérieure du cinquième décile de la distribution (16 880 €)**, ayant déclaré des revenus d'activités au titre de 2024 et utilisant un véhicule (motorisation thermique ou hybride non rechargeable, à deux, trois ou quatre roues) à des fins professionnelles et remplissant les conditions pour être qualifiés de « gros rouleurs ».

Le décret met en place d'une indemnité carburant destinée à limiter les effets de la hausse des coûts des carburants pour les actifs utilisant un véhicule à des fins professionnelles sous condition de ressources et réalisant au moins 15 km par trajet entre leur domicile et leur lieu de travail ou 8 000 km annuel.

Jo du 2 mai 2026

ATTESTATION D'HONORABILITE : PERSONNES INTERVENANT AUPRES DES PERSONNES AGEES ET HANDICAPEES

Le décret n°2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées concerne les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, bénévoles intervenant dans ces établissements, assistants maternels, assistants familiaux, accueillants familiaux dans les champs du handicap, des personnes âgées, de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance, professionnels de la protection juridique des majeurs, départements, agences régionales de santé, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités, directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations et les préfetures.

Ce décret précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour :

- les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil,
- les accueillants familiaux, dans les champs du handicap et des personnes âgées
- ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs.

Il prévoit que ces personnes peuvent solliciter une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.



L'arrêté du 28 avril 2026 fixe le calendrier de déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées.

Le déploiement du dispositif est échelonné, avec une mise en œuvre progressive selon les territoires. Cet arrêté en prévoit le calendrier.

L'arrêté du 28 avril 2026 modifie l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité » afin d'adapter l'outil aux nouveaux publics concernés et d'harmoniser les procédures de délivrance et de vérification

Jo du 29 avril 2026

SMIC

L'arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance fixe les montants applicables au 1^{er} juin 2026 du salaire minimum de croissance national. La valeur du SMIC est relevée de 2,41 %

A compter du 1^{er} juin 2026, l'arrêté porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 12,31 €, soit 1 867,02 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 9,56 €, soit 1 449,93 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Sont notamment concernés :

- Les fonctionnaires de catégorie C1, de l'échelon 1 à 10,
- Les fonctionnaires de catégorie C2, de l'échelon 1 à 7,
- Les fonctionnaires de catégorie C3, de l'échelon 1 à 3,
- Les fonctionnaires de catégorie B1, de l'échelon 1 à 5,
- Les fonctionnaires de catégorie B2, de l'échelon 1 à 2,
- Les agents contractuels rémunérés sur la base de l'IM 366 à l'IM 379.

Jo du 24 mai 2026

STATUT DE L'ELU LOCAL : FORMATION

L'arrêté du 20 mai 2026 fixant le contenu de modules d'informations sur l'exercice d'un mandat d'élu local et pris en application de l'article L. 1621-7 du code général des collectivités territoriales détermine le contenu de modules d'information sur l'exercice d'un mandat d'élu local.



Jo du 22 mai 2026

SANTE AU TRAVAIL

L'arrêté du 6 mai 2026 modifiant les arrêtés du 16 octobre 2017 et du 20 décembre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste et l'arrêté du 26 septembre 2025 fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail concerne les employeurs et travailleurs relevant de la quatrième partie du code du travail.

Cet arrêté vise à supprimer, à droit constant, sur les modèles d'avis ou d'attestation délivrés par les professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail et des services de santé au travail en agriculture, les références à l'identité nationale de santé (INS) qui n'ont pas vocation à y figurer.

L'entrée en vigueur du texte est différée au 1^{er} juin 2026 afin de permettre aux différents éditeurs de logiciels avec lesquels travaillent les services de prévention et de santé au travail et les services de santé au travail en agriculture, d'assurer les développements informatiques rendus nécessaires.

Jo du 10 mai 2026

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

CNIL

Le rapport d'activité du délégué à la protection des données (DPO) : piloter la conformité et valoriser ses actions. Note de la CNIL du 27 avril 2026

Le DPO n'est pas obligé de rédiger un rapport d'activité. Toutefois la CNIL recommande la rédaction d'un rapport car il permet au DPO de rendre compte de son activité à la direction.

Le rapport d'activité présente plusieurs intérêts :

- il participe directement au pilotage de la conformité et permet de rendre compte au plus haut niveau de la direction de l'organisme ;
- il permet d'évaluer et de suivre dans le temps le niveau de maturité de l'organisme en matière de protection des données ;
- il peut être décliné pour communiquer, en interne comme en externe, sur la conformité.



Pour favoriser et faciliter son élaboration, la CNIL propose un modèle.

<https://www.cnil.fr/fr/rapport-activite-dpo>

CNRACL : PENSION DE REVERSION

Être accompagné dans sa demande de réversion ! : note de la CNRACL du 27 avril 2026

La pension de réversion permet au conjoint ou ex-conjoint d'un assuré affilié à la CNRACL décédé, de bénéficier sous certaines conditions d'une partie de la retraite de l'assuré après son décès. Une pension temporaire peut sous conditions être attribuée aux orphelins d'un affilié de la CNRACL décédé.

Le versement de la pension de réversion n'est pas automatique et doit faire l'objet d'une demande.

La note explique :

Comment savoir si le versement d'une pension de réversion est possible ?

Un simulateur est proposé sur le site info-retraite.fr

<https://les-simulateurs.info-retraite.fr/reversion/>

Quelles sont les pièces justificatives nécessaires pour faire une demande ?

Comment faire une demande de réversion en ligne ?

Pour accompagner les personnes en situation de veuvage avant, pendant et après leurs démarches, des services et outils en ligne simples, pratiques et sécurisés sont disponibles sur info-retraite.fr.

CNRACL : IMPACTS DE LA SUSPENSION DE LA REFORME DES RETRAITES SUR L'OCTROI D'UNE SURCOTE AU TITRE DE LA NAISSANCE ET/OU DE L'EDUCATION D'UN ENFANT

Note de la CNRACL du 18 mai 2026 relatives à l'éclairage sur les impacts de la suspension de la réforme des retraites sur l'octroi d'une surcote au titre de la naissance et/ou de l'éducation d'un enfant.

La surcote parentale, instaurée lors de la réforme des retraites d'avril 2023, prévoit une surcote au titre de la naissance et/ou de l'éducation d'un enfant pour les agents ayant un âge légal de droit commun supérieur ou égal à 63 ans.

La suspension de la réforme prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026 a cependant modifié l'âge légal de départ à la retraite pour certaines générations.

En conséquence, certains assurés initialement susceptibles de bénéficier de la surcote parentale **n'y sont désormais plus éligibles**, leur âge légal ayant été abaissé en deçà de 63 ans.



La génération 1964 et les agents nés durant le 1^{er} trimestre 1965 sont concernés. À la suite de la suspension de la réforme applicable au 1er septembre 2026, leur âge légal est désormais fixé à **62 ans et 9 mois**.

Ces agents ne peuvent **donc plus bénéficier de la surcote parentale**, la condition d'âge légal supérieur ou égal à 63 ans n'étant plus remplie.

L'agent peut toutefois prétendre à **1,25 % de surcote s'il travaille au-delà de son âge légal**, dès lors qu'un trimestre entier est effectué au-delà de son âge légal (sous réserve qu'il ait atteint le taux plein).

JURISPRUDENCE

RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

➤ TA de Cergy-Pontoise n°2315929 du 19 février 2026

En application de l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif à la situation des agents contractuels de la fonction publique territoriale, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Dans le cas où des motifs d'une décision administrative sont erronés, il y a lieu de procéder à la neutralisation des motifs illégaux s'il apparaît que la considération du ou des seuls motifs légaux aurait suffi à déterminer l'administration à prendre la même décision.

En l'espèce, les juges administratifs ont considéré que la décision contestée a été prise dans l'intérêt du service en raison du comportement inquiétant du requérant qui ne lui permettait plus d'assurer ses missions d'enseignement, d'encadrement, de surveillance et d'animation en sa qualité de maître-nageur-sauveteur.

RETRAITE POUR INVALIDITE ET EXPIRATION DES CONGES DE MALADIE

➤ CE n°510737 du 17 avril 2026

Dans cet arrêt, les juges suprêmes précisent qu'un fonctionnaire territorial, hors le cas où son inaptitude à l'exercice de ses fonctions résulte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, **ne peut légalement être mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement**.



Les juges ont considéré qu'il ne ressortait d'aucune des pièces du dossier que l'agent aurait été atteint d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rendrait pas susceptible de traitement, ni que ses droits aux congés maladie auraient été épuisés à la date de sa mise à la retraite d'office pour invalidité.

CONDITION DU NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT

➤CAA de Nancy n°23NC01521 du 17 mars 2026

Dans cet arrêt, les juges d'appel rappellent qu'un agent public recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. **Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.**

MESURES D'ORDRE INTERIEUR INSUSCEPTIBLES DE RECOURS

TELETRAVAIL

➤TA de Lille n°2302739 du 15 avril 2026

Les juges administratifs rappellent que les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, **constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours**. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction est irrecevable.

En l'espèce, le juge a considéré que le refus de deux jours de télétravail n'impliquait ni diminution des responsabilités de l'agent, ni perte de rémunération. Il ne porte pas davantage atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de l'intéressé, et ne bouleverse pas ses conditions de travail. Une telle décision ne constitue pas une discrimination ou une sanction prise à l'encontre de l'agent et constitue une simple mesure d'ordre intérieur qui ne fait pas grief et n'est, en conséquence, pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

CONTESTATION D'UN EMPLOI DU TEMPS

➤TA de Caen n°2301141 du 11 février 2026

Dans ce jugement, le tribunal administratif rejette le recours d'un agent contre son emploi du temps en rappelant que les mesures d'organisation de service constituent des mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.



ACCIDENT DE SERVICE

➤ CAA de Versailles n°24VE03122 du 16 avril 2026

Dans cet arrêt, les juges administratifs précisent que constitue un accident de service, un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Les juges d'appel considèrent qu'un entretien dans le cadre de la gestion de sa carrière, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

➤ TA de Paris n°2313273 du 2 avril 2026

Dans ce jugement, il est rappelé qu'en application de l'article L. 612-8 du Code général de la fonction publique, au terme d'une période de travail à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à son statut.

En l'espèce, l'agent n'avait pas formulé de demande de renouvellement d'autorisation de travail à temps partiel et en outre, à la demande de son administration, l'agent avait formalisé une demande de reprise immédiate de son service à temps plein alors même qu'une telle formalité n'est prévue par aucune disposition législative ou réglementaire. En conséquence, dans ces conditions, en renouvelant l'autorisation de travail à temps partiel du fonctionnaire, l'employeur public a méconnu le droit de l'agent à reprendre son activité à temps plein.

REMUNERATION D'UN AGENT CONTRACTUEL ET PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

➤ CE n°5058835 du 6 mai 2026

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat admet qu'un agent contractuel invoque le principe d'égalité de traitement dans le cadre d'une contestation du montant de sa rémunération en comparaison de la rémunération d'agents placés dans une situation similaire. Le juge administratif a considéré que l'existence de critères réglementaires fixant la rémunération ne faisait pas obstacle à l'invocation par un agent contractuel du principe d'égalité de traitement.



GRATIFICATION ET MEDAILLE D'HONNEUR COMMUNALE

➤ CAA de Versailles n°26VE00468 du 23 avril 2026

Dans cet arrêt les juges administratifs ont considéré qu'une gratification attachée à la médaille d'honneur communale, non prévue par un texte réglementaire doit être regardée comme constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité.

Toutefois, les juges d'appel ont considéré que le versement d'une telle gratification **instituée avant 1984** était légal au regard de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux avantages collectivement acquis.

La circonstance que la gratification était auparavant versée par le comité des œuvres sociales de la ville ne fait donc pas obstacle à l'application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

DISCIPLINE : PROPORTIONNALITE DE LA SANCTION

➤ CAA de Lyon n°24ly02578 du 15 avril 2026

Dans cet arrêt, les juges ont considéré que la révocation d'un rédacteur principal de 1ère classe exerçant les fonctions de secrétaire général mairie était proportionnée à la faute commise. En l'espèce, l'agent avait rédigé un arrêté modifiant son régime indemnitaire en contrefaisant la signature de l'autorité territoriale et en y apposant l'emblème officiel, puis d'en avoir fait usage après refus de modification de son régime indemnitaire.

➤ CE n°496424 du 29 avril 2026

Dans cet arrêt, les juges ont considéré que l'exclusion temporaire de fonction d'un an infligée à un agent responsable d'un grave manquement aux règles de sécurité ayant entraîné la mort d'un collègue constituait une sanction proportionnée.

Les juges de cassation précisent également que lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales, l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'attendre l'issue de ces poursuites pour se prononcer.

CONTRACTUEL : ANNULATION D'UN RECRUTEMENT IRREGULIER SUR EMPLOI PERMANENT

➤ TA de Bordeaux n°2408038 du 9 avril 2026

Le tribunal administratif a annulé le recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent recruté sur le fondement de l'article L332-8 2° pour irrégularité aux motifs que :

- la délibération ne prévoyait pas que l'emploi pouvait être pourvu par un agent contractuel, ni le motif, ni la nature des fonctions ni le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi.
- Il ressortait également des pièces du dossier que le recrutement de l'agent n'a pas été précédé



du constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

SFT

➤CAA de Douai n°25DA01525 du 5 mai 2026

Dans cet arrêt, la Cour administrative d'appel considère qu'en application de l'article 10 du décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation, le droit au supplément familial de traitement est ouvert aux agents de la fonction publique de l'Etat dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacance. Or en l'espèce, le contrat de recrutement de l'agent ne prévoit pas que sa rémunération soit fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ni qu'elle évoluait en fonction de ces derniers. En conséquence, l'agent ne peut prétendre au bénéfice du supplément familial de traitement.

CHANGEMENT D'AFFECTATION ET HARCELEMENT

➤CAA de Versailles n°24VE03169 du 23 avril 2026

Les juges administratifs rappellent que le changement d'affectation des agents constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours. Les juges précisent qu'il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération.

Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est irrecevable. Toutefois, lorsqu'un agent soutient qu'une telle mesure fait partie des éléments caractérisant un harcèlement moral à son encontre, il **appartient au juge de rechercher si la décision contestée a porté atteinte au droit du fonctionnaire de ne pas être soumis à un harcèlement moral, que l'intéressé tient de son statut, ce qui exclurait de la regarder comme une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.**

La cour d'appel a considéré que la décision de l'autorité territoriale de changer l'agent d'affectation s'inscrivait dans un contexte plus de harcèlement moral avec une connotation sexuelle subi par le requérant et que la commune n'avait aucun élément de nature à démontrer qu'aucune autre mesure ne pouvait être prise pour préserver l'intérêt du service ou celui de l'agent

ETAT D'EBRIETE ET SANCTION DISCIPLINAIRE

➤TA de Lille n°2503947 du 5 mars 2026



Un directeur d'un centre hospitalier a révoqué un agent pour non-respect, de son obligation de dignité en raison de l'exercice de ses fonctions en état d'alcoolisation. L'employeur a considéré qu'en ayant refusé de se soumettre à la prise de sang proposée par le médecin du travail, l'agent devait être présumé en état d'ébriété.

Le règlement intérieur de l'établissement prévoyait que dans le cas de doute quant à l'état de vigilance d'un agent, il devait alors être proposé une prise de sang à l'agent, et qu'en cas de refus de la prise de sang, il s'exposait à une sanction disciplinaire.

Les juges ont considéré que le refus de la prise de sang pouvait justifier une sanction disciplinaire, mais qu'en revanche ce refus ne pouvait permettre à l'employeur de présumer que l'agent se trouvait en état d'ébriété.

TEMPS DE TRAVAIL

➤ CAA de TOULOUSE n°24TL00570 du 6 mai 2026

Le protocole d'aménagement du temps de travail qui maintient pour ses agents un régime de travail ne respectant pas le volume de 1 607 heures de travail annuelles, du fait du **maintien de jours supplémentaires de congé acquis par certains agents en raison de leur ancienneté est illégal**.

En effet, en l'espèce, ce protocole ne contient aucune précision sur l'ampleur et les modalités des réductions envisagées du temps de travail, au regard notamment de la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ou de l'organisation des cycles de travail, qui permettrait de concilier le maintien de ces congés avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail.

QUESTIONS ECRITES

AUTORISATION D'ABSENCE RELATIVE AU DON D'OVOCYTES POUR LES AGENTES PUBLIQUES

➤ QE JOS n°7660 du 7 mai 2026

L'assistance médicale à la procréation (PMA) est définie à l'article L. 2141-1 du code de la santé publique qui précise : « L'assistance médicale à la procréation s'entend des pratiques cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle. ». La définition légale de la PMA ne couvre donc pas les démarches de don d'ovocytes qui relèvent davantage d'une démarche en lien avec la santé (à l'image du don du sang par exemple). **Les donneuses d'ovocytes ayant la qualité d'agent publics ne peuvent donc mobiliser pour ce motif le régime des autorisations spéciales**



d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires à une PMA prévu par les dispositions des articles L. 622-1 du code général de la fonction publique et L. 1225-16 du code du travail.

Toutefois, l'article L. 1244-5 du code de la santé publique prévoit : « La donneuse bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail ». Les dispositions de la première phrase de cet article sont directement applicables **aux femmes agents publics, qui peuvent donc bénéficier de droit d'une autorisation spéciale d'absence pour donner leurs ovocytes, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un texte d'application.**

INEGALITES DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU REGIME ACTUEL DE LA LIMITE D'AGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ **QE JOS n°7253 du 7 mai 2026**

Toute demande de poursuite d'activité, qu'il s'agisse du maintien en fonctions ou d'un autre dispositif prévu par le CGFP, doit intervenir avant l'atteinte de la limite d'âge. A l'atteinte de celle-ci, l'agent est en effet automatiquement radié des cadres.

Les possibilités de poursuites d'activité constituent donc des dérogations au droit commun applicable aux fonctionnaires. Ces mêmes dérogations s'appliquent de la même façon aux agents contractuels (articles L. 556-11 à L. 556-13 du CGFP). Aussi, autoriser le recrutement d'agents ayant dépassé la limite d'âge constituerait une rupture d'égalité injustifiée.

Toutefois, il est tout à fait possible, pour les assurés qui perçoivent déjà une pension de retraite dans le cadre d'un cumul emploi-retraite (CER), d'être recrutés en tant que contractuels avant l'atteinte de la limite d'âge de 67 ans, puis de formuler une demande de poursuite d'activité.

Compte tenu des dispositifs dérogatoires mis en place pour certains domaines d'activité ciblés et de la rupture d'égalité qu'une libéralisation du recrutement après 67 ans engendrerait, **il n'est pas prévu à ce stade de faire évoluer les règles de recrutement sur celles du maintien en fonctions, qui ne constitue pas un dispositif de droit.**

RECONNAISSANCE DU METIER D'AGENT TERRITORIAL SPECIALISE DES ECOLES MATERNELLES

➤ **QE JOS n°7069 du 7 mai 2026**

Les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ils peuvent fixer le niveau de primes des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts, conformément à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique qui instaure le régime de parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.



BLOCAGE DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES CADRES TERRITORIAUX DANS LES INTERCOMMUNALITES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS

➤QE JOS n°6857 du 7 mai 2026

Si l'emploi fonctionnel de directeur général des services peut être créé dans une commune dès 2 000 habitants, cette disposition législative réserve l'emploi de directeur général aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants. Le législateur a lié l'accès au régime particulier des emplois fonctionnels de direction à un seuil démographique jugé représentatif d'un certain niveau de responsabilité administrative et financière.

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. Ce seuil d'habitants est jugé nécessaire pour exercer des fonctions à un niveau de responsabilité jugé cohérent avec celui observé dans les autres versants pour être nommé au même grade.

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.

Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.

ENCADREMENT LEGAL DE LA DESIGNATION DES ADJOINTS AU MAIRE LORSQU'UN LIEN FAMILIAL EXISTE ENTRE L'ELU MUNICIPAL ET LA PERSONNE PRESSENTIE POUR EXERCER CETTE FONCTION

➤QE JOS n°6334 et 7328 du 30 avril 2026

L'article L. 238 du code électoral dispose que, dans les communes de plus de 500 habitants, le nombre des ascendants et descendants, frères et sœurs, qui peuvent être simultanément membres du même conseil municipal est limité à deux. Aucune limite n'est fixée pour les communes de moins de 500 habitants.

Si le code électoral permet de limiter le nombre de membres d'une même famille au sein d'un conseil municipal à deux, rien n'empêche ces derniers de se présenter aux fonctions de maire et/ou d'adjoint.

Toutefois, ces élus restent soumis aux règles relatives à la prévention des conflits d'intérêts, aux obligations de déport, de déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale. L'ensemble de ces dispositions permettent d'assurer que les personnes titulaires d'un mandat électif local participent de manière impartiale aux décisions municipales, tout en exerçant leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité.



DESIGNATION D'UN REFERENT DEONTOLOGUE PAR LES COLLECTIVITES LOCALES

➤ QE JOS n°6334 et 7328 du 30 avril 2026

L'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS) a introduit le droit, pour chaque élu local, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de la charte de l'élu local.

En application de cette même disposition, le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local et son arrêté d'application déterminent les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local.

Afin d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de ce dispositif, la direction générale des collectivités locales a élaboré un guide relatif à la désignation des référents déontologues des élus locaux, qui explicite et illustre les dispositions réglementaires. Il est accessible sur son site internet (www.collectivites-locales.gouv.fr). Ce guide est complété par les informations diffusées par l'intermédiaire d'une foire aux questions, également accessible sur le site internet de la DGCL, afin de répondre aux questions éventuelles à propos du statut de ce référent, qui peuvent également nécessiter l'expertise d'autres directions, notamment celle de la Direction générale des finances publiques. En parallèle, le guide du maire a été actualisé à l'occasion des élections municipales de 2026. Directement accessible sur le site internet de la DGCL, il rappelle notamment le droit de tout élu de saisir un référent déontologue, qui doit obligatoirement être désigné par sa collectivité.

Ces obligations seront rappelées par les préfets lors des réunions d'installation des maires nouvellement élus qu'ils organisent à l'issue des élections.

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mai.

? Vos Questions

OBLIGATION D'INFORMATION DES AGENTS PUBLICS SUR LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Qu'est-ce que l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions ?



■ Textes

Directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne, notamment l'article 4

Code général de la fonction publique (GCFP : articles L.115-7 et articles R115-2 à R115-11

Décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Circulaire n°23-49 du 23 septembre 2023 relative à la mise en œuvre de l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions.

L'article L115-7 du code général de la fonction publique qui transpose la directive européenne 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne prévoit que les agents publics reçoivent de leurs employeurs communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Le décret n°2023-845 du 30 août 2023 indique les modalités de mise en œuvre de ce droit à l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions applicable à **compter du 1^{er} septembre 2023 lors de tout recrutement.**

L'arrêté d'application du même jour fixe les modèles de documents d'information à transmettre aux agents.

■ QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES ?

Sont concernés par ce dispositif :

- **les agents publics** relevant du code général de la fonction publique, donc les agents publics des trois versants de la fonction publique,
- les agents contractuels régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988,
- les personnels affiliés au régime de retraite institué en application des dispositions du décret du 5 octobre 2004 susvisé (ouvriers des établissements industriels de l'État),
- les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques mentionnés à l'article L. 6152-1 du code de la santé publique,
- les membres du personnel enseignant et hospitalier mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation.

■ QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES PAR CETTE OBLIGATION ?

L'autorité administrative assurant la gestion de l'agent public doit procéder à la communication des informations.

Détachement



Lorsque l'agent public est détaché sur un emploi, la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception des informations mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par **l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé**.

Mise à disposition

Lorsque l'agent public est mis à disposition, **la convention ou la lettre de mission détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations** relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

■ QUELLES SONT LES INFORMATIONS A COMMUNIQUER ?

L'article R115-2 du CGFP prévoit que l'agent public reçoit communication au moins des informations suivantes :

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L. 327-1 du code général de la fonction publique ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- 6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- 8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10° Ses droits à congés rémunérés ;
- 11° Ses droits à la formation ;
- 12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- 13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- 14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

L'agent contractuel reçoit communication des informations qui ne figurent pas déjà dans son contrat.



■ QUELLES SONT LES MODALITES DE COMMUNICATION ?

La communication **intervient, en une ou plusieurs fois**. Elle est effectuée par :

- **un ou plusieurs écrits remis en mains propres,**
- **ou adressés par envoi postal,**
- **mise à disposition sous format électronique d'un ou de plusieurs documents sous réserve :**
 - **que l'agent public y ait accès,**
 - **qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et**
 - **que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.**

La communication peut être réalisée selon des modèles définis par l'arrêté du 30 août 2023 (sur le site du CDG).

La communication des informations mentionnées au 4°(période de stage) , au 7° (devise quand fonctions exercées à l'étranger) s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération, ainsi qu'aux 8° à 11° (durée de travail, montant de la rémunération, droit aux congés, droits à la formation), 13° (organisme de sécurité sociale) et 14° (procédures et droits en cas de cessation de fonctions) peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

■ QUELS SONT LES DELAIS DE COMMUNICATION ?

La communication de ces informations **intervient au plus tard dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions.**

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un agent public nommé ou recruté antérieurement au 1^{er} septembre 2023, l'intéressé peut en demander communication **à tout moment** auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai fixé, **l'agent public peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.**

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une des informations, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement et selon les mêmes modalités, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

RENOUVELLEMENT D'UN CDD

Un agent contractuel en congé de maladie bénéficie-t-il d'un renouvellement automatique de son contrat à durée déterminée ?

« L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son contrat à durée déterminée, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non renouvellement. Ce principe est valable même si l'agent est en congé de maladie à la date de fin de l'engagement initialement prévue.

Il appartient à l'autorité territoriale de renouveler ou non le contrat de l'agent. Sa marge de manœuvre est cependant limitée par la nécessité de respecter certains principes :



- elle doit respecter un délai de prévenance prévu à l'article R.332-27 du Code général de la fonction publique ;
- le motif de l'éventuel non renouvellement doit être tiré de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne.

A titre d'exemple, le juge administratif a jugé légale la décision de non renouvellement fondée sur des nécessités de service liées aux incidences sur l'organisation du service des nombreux arrêts de travail de l'agent, dont les fonctions étaient l'aide à domicile des personnes âgées et dépendantes.

Références :

- *CAA de Marseille n°00MA01970 du 22 juin 2004 ;*
- *CGFP, art.R332-27 ;*
- *CAA de Marseille n°08MA03258 du 22 octobre 2010. »*

CIG Grande couronne



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 27 mai 2026

Le CSFPT a adopté à l'unanimité (organisations syndicales et représentants des employeurs territoriaux), un vœu pour demander, dans les meilleurs délais, le rétablissement et l'intégration dans le corpus législatif, du principe selon lequel les dispositions réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical ne font pas obstacle à la conclusion d'accords plus favorables entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Deux textes étaient également inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

- **Le 1^{er} texte est un projet de décret relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire garantissant le risque « prévoyance » de leurs agents.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (14).
- Collège des organisations syndicales : unanimement favorable (20).
- **Le 2^{ème} texte est un projet de décret relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents public territoriaux.**



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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (14).
- Collège des organisations syndicales : unanimement favorable (20).

→ Prochaine séance le 1^{er} juillet 2026



VU SUR LE NET

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE : UN ENJEU POUR LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC LOCAL

- Sur le site <https://www.chairefit2.org>

UN QUART DES AGENTS PUBLICS ENVISAGENT UN DEPART DANS LE SECTEUR PRIVE

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

LA NOTION DE CONFLIT D'INTERETS « PUBLIC-PUBLIC » EN PASSE DE DISPARAITRE DU DROIT FRANÇAIS

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

EVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 2024

- Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

PRIMES AU MERITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : L'ETERNEL DEBAT

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

EN 2024, UNE TIMIDE HAUSSE DES REMUNERATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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



GESTIONNAIRES PUBLICS : LES NOUVEAUX ENJEUX DU REGIME DE RESPONSABILITE FINANCIERE

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

UN RAPPORT D'INSPECTIONS PRECONISE UNE CONTRIBUTION SUR LES REMUNERTIONS DES CONTRACTUELS

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

VIE PRIVEE DES AGENTS PUBLICS : ATTENTION, MEME EN DEHORS DU SERVICE

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

CNRACL : UN RAPPORT D'INSPECTIONS PRECONISE UNE CONTRIBUTION SUR LES REMUNERATIONS DES CONTRACTUELS

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

LA RETRAITE PROGRESSIVE : POUR QUI, POUR QUOI, COMMENT ?

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

QUATRE AXES POUR MIEUX LUTTER CONTRE LES VIOLENCES EN MILIEU PROFESSIONNEL

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

LES CLES POUR PROTEGER LES AGENTS PUBLICS DES FORTES CHALEURS

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