



## 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 la rupture conventionnelle, le droit à l'information des agents publics sur les congés non pris, ou encore sur les administrateurs territoriaux.

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



## TEXTES

### LOI RIPOST

**La loi n°2026-798 du 18 août 2026 visant à offrir des réponses immédiates aux phénomènes troublant l'ordre public, la sécurité et la tranquillité de nos concitoyens** renforce la prévention et la répression de plusieurs infractions telles que l'usage détourné de protoxyde d'azote (gaz hilarant), des feux de mortier, les rave-parties illégales, les rodéos urbains. Elle accroît également les moyens des forces de sécurité : recours aux drones, vidéoprotection, fouilles aux frontières...

Le recouvrement des amendes forfaitaires délictuelle est facilité, tout en prenant en compte l'échelonnement des paiements par le prévenu qui a reconnu les faits. **Les amendes forfaitaires délictuelles pourront désormais être inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire pendant 3 ans (à partir de leur paiement).** Le bulletin n°2, qui recense la majorité des condamnations, peut être demandé par certains employeurs et autorités publiques (par exemple, pour un contrôle d'honorabilité ou pour s'inscrire à des concours de la fonction publique).

Le texte prévoit de donner des moyens d'action accrus aux forces de sécurité, à l'autorité administrative et à l'autorité judiciaire. Les agents de police judiciaire (APJ) seront habilités à réaliser des constatations en matière criminelle flagrante. Certains agents de police judiciaire adjoints (APJA) pourront recueillir des plaintes et réaliser des auditions (sauf pour les délits sur mineurs ou à caractère sexuel). Ces prérogatives étaient jusqu'ici réservées aux officiers et agents de police judiciaire.

*Jo du 19 août 2026*

### MILITAIRES

- **Programmation militaire**

**La loi n°2026-791 du 16 août 2026 actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense** comporte plusieurs mesures ayant pour objet de renforcer la résilience dont notamment un dispositif de service de sécurité nationale, destiné à assurer la continuité de l'action de l'État, des collectivités territoriales et des organismes rattachés, mais aussi des entreprises et opérateurs contribuant à la sécurité nationale qui est complété et désormais dénommé "missions indispensables à la continuité de la vie de la Nation.

L'article 48 de la loi renomme le dispositif des « **emplois réservés** » en « **emplois de reconnaissance nationale** » dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, le code du travail, le code de la défense et le code général de la fonction publique.

Le texte actualise les références au code général de la fonction publique et précise les modalités selon lesquelles les employeurs publics, notamment territoriaux, doivent satisfaire à leurs obligations.



Il remplace également la notion de bénéficiaire « inscrit sur une liste d'aptitude » par celle de bénéficiaire « retenu sur un poste ». Ce texte abroge la loi n°2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés ainsi que l'ordonnance n°2014-1567 du 22 décembre 2014 portant sur ce dispositif.

**Jo du 18 août 2026**

- **Volontariat**

**Le décret n°2026-827 du 28 août 2026 relatif au volontariat d'appelé du service national** précise les dispositions statutaires applicables aux appelés du service national au sens de l'article L. 4132-11-1 du code de la défense et apporte des modifications de cohérence au code de la défense ainsi qu'aux statuts particuliers de certains corps militaires.

**Le décret n°2026-828 du 28 août 2026 relatif à la rémunération des volontaires dans les armées et des appelés du service national et modifiant diverses dispositions réglementaires** attribue aux appelés du service national au sens de l'article L. 4132-11-1 du code de la défense un régime de solde et un régime de rémunération identiques à ceux des volontaires dans les armées. Les appelés du service national au sens de l'article L. 4132-11-1 du code de la défense percevront, en conséquence, le régime de solde des volontaires dans les armées et les primes et indemnités ouvertes aux militaires à solde mensuelle, sous réserve de remplir, par ailleurs, les conditions réglementaires d'ouverture du droit. Toutefois, la prime d'installation outre-mer, la prime d'installation en métropole ainsi que l'indemnité d'éloignement ne sont ouvertes qu'aux volontaires dans les armées, dans les mêmes conditions que pour les militaires à solde mensuelle. Des modifications sont également opérées pour intégrer les volontaires dans les armées et les appelés du service national parmi les militaires pouvant être administrés et gérés par le secrétariat général pour l'administration du ministère de la défense et la direction générale de l'armement.

**Jo du 29 août 2026**

## STATUT DE L'ÉLU LOCAL

**Le décret n°2026-800 du 17 août 2026** est pris pour l'application de l'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local.

L'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local a modifié l'article L. 2123-1 du CGCT afin d'introduire deux nouveaux motifs pour lesquels l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer. Il s'agit, d'une part, des commémorations, fêtes et journées nationales, et, d'autre part, des cas de mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire en application de l'article L. 2212-4 du même code.

Ce décret porte application de ces mesures. Il précise que les commémorations, fêtes et journées nationales concernées sont celles qui ont été créées par la loi ou par décret, et tire les conséquences de ces modifications au sein des articles relatifs à la compensation financière prévue pour ces absences et à la prise en charge des frais de garde. Il étend également le bénéfice de ces dispositions aux élus des EPCI.

**Jo du 19 août 2026**



**Le décret n°2026-801 du 18 août 2026 pris pour l'application du 5° de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local** est pris pour l'application de l'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local.

L'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local modifie l'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales afin d'introduire de nouveaux motifs pour lesquels l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer. Il s'agit notamment des commémorations, fêtes et journées nationales. Le présent décret porte application de cette mesure.

*Jo du 19 août 2026*

## INFORMATION DU FONCTIONNAIRE SUR LES MODALITES DE REPORT DE JOURS DE CONGES ANNUELS NON PRIS

**Le décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris** fixe le principe et les modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Ce texte est applicable le lendemain de sa publication.

*✍ Circulaire n°26-61 du 11 août 2026 du CDG 84*

*Jo du 12 août 2026*

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Le décret n°2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique** détermine la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Il prévoit ainsi les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat.

**Le décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles** pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dispositif introduit à titre expérimental pendant cinq ans par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les modalités d'indemnisation restent inchangées **mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis.**



**L'arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique prévoit trois modèles de convention :**

- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires prévu à l'article 5 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux contractuels prévu aux articles 9, 10 et 11 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux ouvriers d'état prévu à l'article 17 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

 **Circulaire n°26-60 du 11 août 2026 du CDG 84**

**Jo du 7 août 2026**

## CONGES POUR RAISONS DE SANTE ET TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

**Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires (rectificatif)** apporte un rectificatif au Journal officiel n° 177 du 31 juillet 2026, texte n°70 :

Au deuxième alinéa du 7° de l'article 3, au lieu de lire : « Art. 21-6. - », lire : « Art. 26-1. - ».

**Jo du 8 août 2026**

## RETRAITE

**Le décret n°2026-699 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents** concerne les assurés du régime général, du régime de la fonction publique territoriale et hospitalière, du régime des pensions des ouvriers et des établissements industriels de l'Etat, du régime des clercs et employés de notaires, du régime des salariés et des non-salariés agricoles et du régime de retraite applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ce décret vise à réduire le nombre d'années prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen des bénéficiaires de bonification et de majorations de durée d'assurance au titre de leurs enfants pour les régimes calculant les pensions en meilleures années de revenu, ainsi qu'à introduire une nouvelle bonification d'un trimestre pour les femmes ayant accouché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour les régimes de la CNRACL et du FSPOEIE.

Enfin, il apporte diverses précisions rédactionnelles.

**Le décret n°2026-700 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents** concerne les assurés du régime général, du régime de la fonction publique, du



régime des professions libérales, du régime des avocats, des régimes des salariés et non-salariés agricoles et du régime de retraite applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ce texte vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes, en permettant la prise en compte de bonifications ou de majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré.

*Jo du 31 juillet 2026*

## APPRENTISSAGE

**Le décret n°2026-679 du 27 juillet 2026 relatif aux frais de premier équipement pédagogique des apprentis** concerne les employeurs d'apprentis, apprentis, opérateurs de compétences, centres de formation d'apprentis.

Ce texte modifie les modalités selon lesquelles sont pris en charge les frais de premier équipement pédagogique des apprentis par l'opérateur de compétences.

Il permet aux opérateurs de compétences de fixer les forfaits de prise en charge en tenant compte de la nature des activités des apprentis et en réserve la prise en charge aux diplômes et certifications correspondant au plus au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles.

Le décret modifie par ailleurs le plafond applicable aux forfaits ainsi fixés par les opérateurs de compétences et prévoit que la demande de prise en charge doit être transmise par le centre de formation d'apprentis à l'opérateur de compétences dans les douze mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage.

*Jo du 29 juillet 2026*

## ECHELON INDICIAIRE DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

**Le décret n°2026-676 du 27 juillet 2026 précisant l'échelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux** a pour objet de compléter le décret n°87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux des indices bruts relatifs aux deux échelons d'élève du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Il s'agit ainsi de pallier une erreur matérielle contenue dans le décret n°2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux.

*Jo du 28 juillet 2026*

## SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE

**Le décret n°2026-674 du 27 juillet 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements** concerne les usagers, agents publics, administrations, collectivités territoriales dont leurs établissements et leurs



groupements, établissements publics de coopération culturelle ou environnementale, établissements publics sociaux et médico-sociaux, associations communales de chasse, entreprises, ligues professionnelles sportives, clubs sportifs.

Le décret décline, à la suite notamment des propositions transmises par les préfets dans le cadre des processus « France simplification » et « Roquelaure de la simplification » plusieurs mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements.

Il modifie en simplifiant des dispositions contenues dans huit codes :

- le [code général des collectivités territoriales](#) par la simplification du fonctionnement des commissions départementales de coopération interdépartementale, la facilitation de l'inhumation dans les propriétés privées en outre-mer, l'harmonisation et la sécurisation des collectivités pour l'immobilier d'entreprise, l'harmonisation des règles en matière de garanties d'emprunt des collectivités locales aux entreprises, l'éligibilité de la dotation générale de décentralisation « bibliothèques » pour les collectivités de la Nouvelle-Calédonie, la simplification du processus d'évolution du SRADDET pour fixer la liste des projets d'envergure régionale, la suppression de l'obligation de la collecte d'ordures ménagères résiduelles ; l'adhésion de l'Etat à un établissement public de coopération culturelle après sa création ;
- le [code de l'urbanisme](#) par la dispense par le titulaire du droit de préemption de la demande de l'avis des Domaines lorsqu'il dispose d'un avis en cours de validité sur le bien, la facilitation des autorisations des réaménagements de lotissement, le choix du dépôt du dossier, la mise en cohérence des modalités de transmission des dossiers en matière commerciale avec les règles actuelles de dépôt dématérialisé du papier, la simplification du dossier de permis de construire, l'adaptation des règles formelles à la dématérialisation des autorisations d'urbanisme pour la déclaration d'achèvement des travaux, la suppression de démarches supplémentaires que devaient réaliser les pétitionnaires pour les constructions et installations à proximité d'ouvrages ou installations de la Défense nationale, la modernisation et l'harmonisation des règles de publicité et d'entrée en vigueur des actes relatifs aux documents d'urbanisme, le déferé préfectoral sur les autorisations d'urbanisme ;
- le [code général de la propriété des personnes publiques](#), concernant l'allègement des règles de publicité pour les demandes de concession d'utilisation du domaine public maritime ;
- le [code de la construction et de l'habitation](#) pour l'ouverture des financements ANAH « humanisation » des structures d'hébergement en outre-mer, des précisions sur la possibilité pour le maire de se substituer à un propriétaire défaillant pour des diagnostics structurels sur des logements et recouvrer les créances, l'exclusion de la population carcérale de la définition de la population prise en compte dans le cadre du dispositif « solidarité et renouvellement urbain » ;
- le [code de l'environnement](#) concernant le relèvement du seuil à 3 mégawatts pour l'évaluation environnementale systématique des projets photovoltaïques, la nomination de commissaires-enquêteurs en cours d'année ;
- le [code de l'action sociale et des familles](#) concernant la délégation du président du conseil d'administration du centre communal d'action sociale au directeur de l'EHPAD, de ses fonctions ou de sa signature ;
- le [code de la sécurité intérieure](#) en faisant passer de 3 ans à la durée du mandat, le mandat



des maires pour siéger à la commission départementale de vidéoprotection ;

- le [code des douanes](#) en permettant aux préfets de fermer un commerce en cas de constatations d'infractions au régime des contributions indirectes passibles d'une peine d'emprisonnement ;
- une mesure de prorogation de la durée de validité des autorisations d'urbanisme relative à des projets d'énergies renouvelables ;
- une mesure d'application de la loi jeux Olympiques 2030 relative au dispositif de permis à double état ;
- une mesure pour que les agents contractuels des directions départementales des territoires puissent participer aux commissions de sécurité.

**Jo du 28 juillet 2026**

## CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**Arrêté du 24 août 2026 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale**

Le vote pour l'élection des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale intervient au plus tard le mardi 26 janvier 2027.

**Jo du 29 août 2026**

## POLICE MUNICIPALE : FORMATION DES AGENTS AFFECTES AU SEIN D'UNE BRIGADE CYNOPHILE

**Arrêté du 18 août 2026 relatif à la formation des agents de police municipale affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1er janvier 2028**

Les agents de police municipale, affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2028, détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2028, ne sont pas tenus de suivre la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile prévue par le premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du code de la sécurité intérieure pour être nommés maîtres-chiens de police municipale.

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

A l'issue de l'évaluation, qui comprend notamment des mises en situation permettant de contrôler la maîtrise du chien, la connaissance du cadre légal et des missions des brigades cynophiles de police



municipale, l'évaluateur peut proposer au Centre national de la fonction publique territoriale d'établir une attestation de dispense de formation ou prescrire le suivi de tout ou partie de la formation prévue au premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du code de la sécurité intérieure.

Les agents de police municipale détenteurs de l'attestation de dispense de formation ne sont pas tenus de suivre la formation préalable correspondant à la spécialité cynophile prévue par le premier alinéa de l'article R. 511-346 du code de la sécurité intérieure pour être nommés maîtres-chiens de police municipale.

*Jo du 20 août 2026*

## INDEMNITE CARBURANT

**L'arrêté du 31 juillet 2026 portant report de la date limite de dépôt de la demande d'indemnité carburant prévue par le décret n°2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant** reporte la date limite de demande de l'indemnité carburant pour les "grands rouleurs" officiellement au 31 août.

*Jo du 8 août 2026*

## SANTE AU TRAVAIL

**L'arrêté du 30 juillet 2026 modifiant l'arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail** modifie le millésime des normes NF EN ISO 9612 et NF EN ISO 4869-2 citées aux articles 4 et 5 de l'arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques des indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail afin de permettre une meilleure évaluation de l'exposition des travailleurs au bruit et une meilleure protection.

Ce texte entre en vigueur un an après sa publication.

*Jo du 5 août 2026*

## SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

**L'arrêté du 30 juillet 2026** abroge l'arrêté du 4 janvier 2017 relatif à la formation des colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

*Jo du 5 août 2026*



## SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES / FORMATIONS

**L'arrêté du 15 juillet 2026 modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires** prévoit notamment que les sapeurs-pompiers professionnels suivent après recrutement ou nomination dans un nouveau cadre d'emplois et selon leur grade :

- la formation d'intégration de l'infirmier ;
- la formation d'intégration du cadre de santé ;
- la formation d'intégration du médecin ou du pharmacien.

Les sapeurs-pompiers professionnels suivent, après affectation sur un poste à responsabilité et selon l'emploi :

- la formation de professionnalisation du professionnel de santé encadrants ;
- la formation de professionnalisation du cycle supérieur de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

**Jo du 22 juillet 2026**



## CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

### CNRACL : CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

#### Circulaire de la CNRACL du 17 août 2026 relative au congé supplémentaire de naissance

La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 instaure un congé supplémentaire de naissance (CSN) au bénéfice de chaque parent.

**Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026**, le CSN s'ajoute aux congés déjà existants : congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que congé d'adoption.

**Les premières déclarations en DSN interviendront à partir d'août 2026**, au titre du mois principal déclaré de juillet.

#### Les bénéficiaires

Le congé supplémentaire de naissance peut être accordé à l'agent parent :

- d'enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- d'enfants nés avant cette date lorsque leur naissance était initialement prévue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### Modalités de prise du congé supplémentaire de naissance

Il n'intervient qu'à l'issue des congés de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant ou d'adoption auxquels le parent a droit.

#### Durée du CSN

Le congé supplémentaire de naissance est **accordé à chacun des parents** qui peut **choisir de prendre 1 mois ou 2 mois de congé**.

Le congé peut être **fractionné en deux périodes d'un mois chacune** et pris simultanément ou en alternance avec l'autre parent.

#### Rémunération et cotisations durant le congé

Pendant ce congé, l'agent perçoit une rémunération calculée sur son traitement indiciaire :

- 70 % du traitement indiciaire pendant le premier mois ;
- 60 % du traitement indiciaire pendant le second mois.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Complément de Traitement Indiciaire (CTI) sont versés dans les mêmes proportions :

- 70 % le premier mois ;
- 60 % le second mois.

#### Situation des agents à temps partiel

L'autorisation d'exercer à temps partiel est suspendue durant la durée du congé supplémentaire de naissance.



L'agent est donc rétabli, pendant toute la durée du CSN, dans les droits d'un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps plein et bénéficie de la rémunération prévue par le dispositif.

### **Un calendrier transitoire pour les naissances du premier semestre 2026**

Deux situations sont prévues :

- **Enfants nés, arrivés au foyer ou devant naître entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2026**

La ou les périodes de congé peuvent débuter à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026 et doivent débuter au plus tard le 31 mars 2027.

- **Enfants nés ou arrivés au foyer à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026**

Le congé devra débuter dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est prolongée (notamment en raison d'un état pathologique ou d'une hospitalisation de l'enfant), ce délai de neuf mois est augmenté d'une durée équivalente.

### **Prise en compte du congé dans le droit à pension**

Le congé supplémentaire de naissance est pris en compte à 100% dans le droit à pension. Il est donc retenu pour la constitution du droit à pension, la liquidation de la pension et la durée d'assurance.

### **Remboursement du congé supplémentaire de naissance**

Les modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif de remboursement sont en cours d'élaboration.

Pour vous tenir informés, consultez le site [RCP - Remboursement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé supplémentaire de naissance](#).

Il sera progressivement enrichi de l'ensemble des ressources utiles à l'établissement des demandes de remboursement du CSN (formulaires demandes, pièces justificatives, guides, FAQ).

### **Modalités déclaratives en DSN**

Ce congé devra être déclaré, selon la situation de l'agent, au moyen :

- **d'un bloc « Arrêt de travail » (S21.G00.60) »** portant une rubrique « Motif de l'arrêt S21.G00.60.001 » = 20 - Congé supplémentaire de naissance ;
- **d'un bloc « Rémunération » (S21.G00.51)** comportant les rubriques :
  - « Type S21.G00.51.011 » renseigné avec la valeur « 021 – [FP] Taux de la rémunération de la situation administrative » ;
  - « S21.G00.51.014 – [FP] Taux de rémunération de la situation administrative », renseigné à 70 % ou 60 % selon la période du congé.

**Pour aller plus loin**, consultez sur la base de connaissance Net-Entreprises :

- la [fiche Net-Entreprises 3374](#) - Congé supplémentaire de naissance en DSN ;
- la [fiche Net-Entreprises 2114](#) - Rémunération et taux selon la situation administrative.



## RUPTURE CONVENTIONNELLE

### **Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique NOR : CPPF2619494C**

Cette circulaire a pour objet de présenter le cadre juridique du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, de préciser ses modalités de mise en œuvre et de rappeler certains points de vigilance à l'attention des agents et des employeurs publics des trois versants.

Cette circulaire comprend **un modèle d'attestation sur l'honneur de non-perception d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle à remettre par le candidat retenu lors d'un recrutement.**

 **Circulaire n°26-60 du 11 août 2026 du CDG 84**

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES

### **FAQ de la DGCL relative aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale mise à jour le 27/07/2026**

Huit nouvelles questions ont été intégrées :

- Faut-il être reconnu travailleur handicapé pour se faire assister dans l'utilisation de l'équipement dédié [en matière de vote électronique] ? Comment justifier une situation de handicap ? (**I. C. Vote électronique**)
- Un électeur ne parvient pas à accéder au système de vote électronique. Qui doit-il contacter ? (**I. C. Vote électronique**)
- En cas de changement de genre d'un candidat ou d'une candidate durant le processus électoral, quel document fait foi et à quel moment faut-il le transmettre pour la régularité des listes de candidats ? (**I. F. Liste de candidatures**)
- Comment procéder lorsqu'un candidat devient inéligible après que la liste a été déclarée recevable ? (**I. F. Liste de candidatures**)
- En cas de variation des effectifs de plus de 20 % entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, qui doit être consulté avant l'adoption de la nouvelle délibération fixant le nombre de représentants ? (**II. A. Généralités**)
- Les agents occupant un emploi fonctionnel de direction peuvent-ils se présenter aux élections des représentants du personnel du comité social territorial ? (**II. A. Généralités**)
- Les représentants du personnel désignés au sein d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) doivent-ils obligatoirement être des membres élus au comité social territorial (CST) ? (**II. E. Les formations spécialisées**)
- Les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) recrutés par contrat à durée déterminée en application de l'article L. 333-13 du Code général de la fonction publique doivent-ils être rattachés auprès de la commission consultative paritaire (CCP) du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) ou peuvent-ils relever de la commission consultative paritaire (CCP) placée auprès du centre de gestion ? (**IV. B. Les CCP dans les SDIS**).



## REGIME INDEMNITAIRE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS SUPERIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**La note de la DGCL et du Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation du 3 juillet 2026 relative à la mise en place du régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale** a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire propre aux emplois supérieurs de la fonction publique territoriale et les conditions de sa mise en paiement ainsi que les dispositions transitoires admises dans l'attente des délibérations des collectivités compte tenu des courts délais entre la date de publication et celle d'entrée en vigueur de ces dispositions.

Cette note rappelle que les collectivités territoriales doivent préalablement délibérer afin de mettre en œuvre ce nouveau RIFSEEP et fixer les plafonds associés au nouveau RIFSEEP lié à l'occupation des emplois fonctionnels. La note précise que les collectivités territoriales doivent délibérer dans un délai raisonnable à compter de la publication au Journal Officiel du décret n°2026-4787 du 10 juin 2026 et de l'arrêté du 3 juillet 2026 portant classement des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale. En l'absence de délibération instituant le nouveau régime indemnitaire applicable aux agents occupant des emplois fonctionnels avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026, les agents concernés conservent temporairement leur régime indemnitaire antérieur avec le maintien du RIFSEEP lié au grade et la prime de responsabilité.

La note remarque également que la suppression de la NBI au 1<sup>er</sup> juillet 2026 entraînera mécaniquement un rétrécissement de l'assiette à partir de laquelle est calculée la prime de responsabilité.

## FPE : LUTTE CONTRE LES ATTEINTES A LA PROBITE

**Circulaire relative à la lutte contre les atteintes à la probité au sein des administrations et des établissements publics de l'Etat du 18 août 2026 n°6554/SG**

Cette circulaire présente un ensemble de mesures visant à renforcer la lutte contre les atteintes à la probité que les administrations de l'Etat peuvent immédiatement mettre en œuvre en application du droit existant. Ces mesures répondent à deux objectifs :

- d'une part, mieux prévenir et détecter les atteintes à la probité ;
- d'autre part, consolider la politique disciplinaire en la matière.



## JURISPRUDENCE

### CONGES NON AUTORISES ET DISCIPLINE

➤ **TA de Nîmes n°2502404 du 13 mai 2026**

Les juges administratifs ont estimé que l'absence injustifiée caractérise un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique et que l'exclusion temporaire de fonctions de deux jours n'est pas disproportionnée au regard du comportement délibéré de l'agent.

Ils rappellent également qu'une retenue sur rémunération pour absence de service fait constitue une conséquence statutaire et non une sanction disciplinaire.

### ABANDON DE POSTE

➤ **CE n°507270 du 26 juin 2026**

Dans cet arrêt, les juges suprêmes rappellent qu'une radiation pour abandon de poste exige qu'une mise en demeure écrite et notifiée fixe un délai approprié avant la décision. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

### RIFSEEP - CIA

➤ **CAA de Paris n°24PA03289 du 10 juillet 2026**

Dans cet arrêt, il est confirmé que le complément indemnitaire annuel du RIFSEEP doit être attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'ensemble des agents susceptibles d'en bénéficier. Les juges administratifs considèrent que le versement du CIA ne peut être réservé aux seuls agents ayant été confronté à une surcharge exceptionnelle de travail, à une réorganisation du service ou au pilotage de projets complexes.

Par ailleurs, la CAA juge qu'une délibération excluant automatiquement du bénéfice du CIA les agents ayant connu plus de sept jours d'absence pour maladie, sans apprécier leur engagement professionnel ni leur manière de servir est illégale.

En outre, les juges d'appel rappellent que l'exclusion des agents contractuels recrutés pour assurer un remplacement ou faire face à une vacance temporaire d'emploi est contraire au principe d'égalité.

### REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS

➤ **CE n°501241 du 30 juin 2026**

Il résulte des dispositions de l'article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 que **rien ne fait obstacle à ce qu'une collectivité territoriale demande à un agent non titulaire de rembourser, au titre des paiements indus**, dans la limite du délai de deux années prévu par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000, la fraction de la rémunération qui lui a été allouée qui excéderait celle qu'il lui appartenait de



fixer en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par cet agent, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Lorsque l'existence de cet indu de rémunération se déduit d'une comparaison avec la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues, l'existence d'une disproportion manifeste doit s'apprécier en retenant :

- d'une part, s'agissant du traitement ;
  - la grille de rémunération la plus favorable parmi celles des corps de la fonction publique d'Etat dont les membres pourraient occuper l'emploi en cause ;
  - avec un positionnement sur cette grille cohérent avec l'ancienneté et l'expérience de l'agent ;
- et en incluant, d'autre part, les primes dont ce traitement est susceptible d'être assorti pour les agents de l'Etat.

#### ➤ CE n°498930 du 10 août 2026

Les juges suprêmes rappellent que si en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

Dans cette décision, le Conseil d'Etat renforce le contrôle du juge administratif en considérant qu'il peut **comparer le niveau de rémunération d'un agent contractuel avec celui d'autres agents contractuels placés dans une situation comparable.**

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES

#### ➤ CE n°510507 du 16 juillet 2026

Dans cette décision, les juges suprêmes ont jugé que les agents occupant des emplois fonctionnels de Directeur général ou Directeur général adjoint des services au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dépendant du CST du CDG auquel ils sont affiliés, ne peuvent se porter candidat aux élections des représentants du personnel de ce CST, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les employeurs.

✍ *Circulaire 26-56 du 28 juillet 2026 du CDG 84*

## RECLASSEMENT

#### ➤ Défenseure des droits – Décision n°2026-179 du 16 juillet 2026

Dans cette décision, la Défenseure des droits constate la méconnaissance de l'obligation de reclassement par une communauté de communes envers une fonctionnaire territoriale. L'agent dénonce l'absence de recherches de reclassement par son ancien employeur et estime avoir été victime de discrimination en raison de son état de santé.



La Défenseure des droits a considéré d'une part, que cette abstention a porté atteinte aux droits de la réclamante à bénéficier d'une procédure de reclassement et, d'autre part, que les agissements de la collectivité, qui a fait peser sur l'intéressée l'intégralité de la charge de la recherche de son maintien dans l'emploi, s'analysent comme un traitement défavorable fondé sur l'état de santé de la réclamante et constituent une discrimination prohibée.

La Défenseure des droits recommande notamment de veiller à ce qu'il soit proposé une période de préparation au reclassement aux fonctionnaires déclarés définitivement inaptes à toutes fonctions au sein de la collectivité et à les inviter à présenter une demande de reclassement.

## SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES

### ➤ CE n°507853 du 9 juillet 2026

Dans cette décision, les juges du Conseil d'Etat ont jugé que les sapeurs-pompiers volontaires doivent être considérés comme des « travailleurs » au sens de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 car :

- doit être considérée comme « travailleur » toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. Or, il résulte de l'article L. 723-6 du code de la sécurité intérieure (CSI) que les sapeurs-pompiers volontaires exercent les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels.
- Par ailleurs, il résulte de l'article R. 723-35 du CSI que les sapeurs-pompiers volontaires doivent obéissance à leurs supérieurs. Ils sont soumis à un régime disciplinaire adapté à leur situation, prévu aux articles R. 723-37 et suivants du même code. Dans ces conditions, s'ils sont libres de moduler leur engagement en fonction de leurs disponibilités, ils doivent être regardés, lorsqu'ils exercent leur activité de sapeur-pompier volontaire, comme agissant sous la direction du service employeur.
- L'article L. 723-9 du CSI dispose que l'activité de sapeur-pompier volontaire ouvre droit à des indemnités horaires ainsi qu'à des prestations sociales et de fin de service. Cette indemnité horaire de base, octroyée en contrepartie de la prestation que constitue l'activité exercée, est d'un montant, selon le grade, de 8,71 à 13,11 euros et doit être regardée comme une rémunération au sens de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

## DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### ➤ CAA de Paris n°23PA00830 du 17 juillet 2026

Le maintien irrégulier d'un fonctionnaire en disponibilité pendant près de dix ans, sans proposition de réintégration ni saisine du centre de gestion, constitue une faute engageant la responsabilité de la collectivité.

Les juges d'appel rappellent que la réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable, apprécié au regard des vacances d'emplois effectivement intervenues.



## AVANCEMENT DE GRADE

### ➤ CE n°503411 du 27 juillet 2026

Dans cet arrêt, les juges suprêmes ont jugé qu'un tableau d'avancement de grade établi par simple ordre alphabétique méconnaît les règles selon lesquelles l'avancement de grade repose sur le mérite et la valeur professionnelle.

## OBLIGATION DE NEUTRALITE ET REFUS D'AGREMENT

### ➤ CE n°499886 du 27 juillet 2026

Dans cet arrêt, les juges du Conseil d'Etat ont jugé qu'une marque dermatologique résultant d'une pratique religieuse ne suffit pas à elle seule à justifier un refus d'agrément.

Les juges ont considéré que la seule présence de cette marque ne pouvait être regardée comme traduisant une volonté de l'agent de méconnaître l'obligation de neutralité.



## QUESTIONS ECRITES

### SPECIFICITES DES COMMUNES RURALES DANS LA PARTICIPATION EMPLOYEUR A LA COMPLEMENTAIRE SANTE

#### ➤ QE JOS n°07049 du 2 juillet 2026

La participation de l'employeur est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, s'agissant du risque « prévoyance », et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026 s'agissant du risque « santé », conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021. Les dispositions de ce décret ne conditionnent pas la participation employeur à un "quantum" de temps de présence effectif. Les agents exerçant pour plusieurs collectivités sont donc en droit de percevoir une participation minimale mensuelle de 7€ pour la prévoyance et de 15€ au titre de leur couverture « frais de santé » de la part de leur employeur.

Dans le cas de l'agent qui a plusieurs employeurs, chacun de ces derniers est de prime abord tenu à participation, sans que le montant total des participations ne puisse excéder le montant total de la cotisation ou prime « qui serait dû en l'absence d'aide » (article 25 du décret susvisé).

Il est possible de prévoir de manière conventionnelle que la participation financière due à l'agent multi-employeurs dans le cadre de son contrat individuel fasse l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun de ses employeurs, selon des conditions qu'ils déterminent conjointement.

Par ailleurs, l'article L. 827-6 du code général de la fonction publique prévoit que "les collectivités et leurs établissements publics ne peuvent verser d'aide qu'au bénéfice des agents territoriaux ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation". Cette disposition légale entend déjà prévenir les effets d'aubaine, en évitant qu'un agent puisse percevoir une participation sans lien direct avec une adhésion effective aux dispositifs concernés.

En effet, lorsqu'un employeur choisit de recourir à la convention de participation et que l'agent n'adhère pas au contrat collectif issu de cette convention, cet employeur ne peut être tenu à participation. Cette disposition limite donc les situations de cumul de participations employeurs pour une même couverture, en particulier lorsque plusieurs employeurs ont recours à une convention de participation et qu'en pratique, l'agent optera pour un contrat déterminé. Enfin, il convient de rappeler que les partenaires sociaux ont prévu, via l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux, la possibilité pour l'agent multi-employeurs de se dispenser de l'adhésion au contrat collectif mis en place par l'un de ses employeurs, dès lors qu'il bénéficie déjà d'une couverture collective auprès d'un autre employeur.

Le Gouvernement entend bien transposer ces principes, et préciser explicitement la situation des agents multi-employeurs dans les dispositions réglementaires à venir sur le nouveau régime de PSC dans la fonction publique territoriale entrant en vigueur en 2029. Cette faculté de dispense, qui impliquera que l'agent ait préalablement été informé des modalités et conséquences de son choix, limitera fortement les incertitudes juridiques pour les employeurs, en sécurisant les conditions dans lesquelles la participation est due ou non.



## MODALITES DE CALCUL DU SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

### ➤QE JOS n°07824 du 6 août 2026

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 qu'entre les parents de l'enfant conformément à l'article L. 712-10 du CGFP.

En cas de garde alternée, les parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant, sauf si, par exception, le nouveau conjoint établit qu'il l'assume en lieu et place des parents (CE, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 30 juillet 2014, n° 371405). Par ailleurs, un agent public peut solliciter le versement du SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint, s'il en assure la charge effective et permanente, dans le respect des conditions prévues à l'article L. 712-9 du CGFP qui prévoit la règle de non-cumul du SFT lorsque deux agents publics partagent la charge effective des enfants. 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. Dans ces conditions, il n'est pas prévu actuellement de les faire évoluer sur cette question spécifique.

## ADAPTATION DE LA REGLEMENTATION SUR LE CUMUL D'ACTIVITES POUR LES AGENTS PUBLICS

### ➤QE JOS n°06190 du 6 août 2026

**Un agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service.** Cette obligation est accompagnée de sanctions qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit l'article L. 123-9 du CGFP.

Pour ces motifs, il n'est pas envisagé de revenir sur l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur public pour l'exercice d'une activité accessoire, ni d'assouplir les sanctions susceptibles d'être encourues. En revanche, une réflexion est en cours sur le champ des activités susceptibles de donner lieu à autorisation de cumul, en particulier dans certains secteurs en tension, afin de tenir compte de l'évolution des besoins, comme cela pourrait être le cas de l'autorisation d'interventions ponctuelles relevant de compétences sanitaires ou paramédicales.



## MODERNISATION DE L'ARTICLE L123-8 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

### ➤ QE JOAN n°11965 du 21 juillet 2026

Le régime de cumul d'activités applicable aux agents publics repose sur le principe, fixé à l'article L. 121-3 du CGFP, selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Ce principe n'interdit pas toute autre activité exercée en dehors des heures de service, mais impose que celle-ci relève de l'un des régimes de cumul expressément prévus par le CGFP. Il convient, à cet égard, de distinguer le temps partiel accordé pour créer ou reprendre une entreprise de l'exercice d'une activité à titre accessoire.

En premier lieu, l'article L. 123-8 du CGFP permet à l'agent occupant un emploi à temps complet d'être autorisé à travailler à **temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise** et exercer, dans ce cadre, une activité privée lucrative. Cette autorisation est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une année supplémentaire. Sa durée totale ne peut donc excéder quatre ans. À son terme, l'agent ne peut poursuivre cette activité privée lucrative que s'il remplit les conditions d'un autre régime de cumul prévu par le CGFP.

**En deuxième lieu, l'exercice d'une activité accessoire relève des articles L. 123-7 et R. 123-7 à R. 123-13 du CGFP. Il peut être autorisé, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel, et n'est soumis à aucun plafond de durée. L'agent n'est d'ailleurs pas tenu de préciser, dans sa demande, la date à laquelle cette activité prendra fin. Celle-ci doit toutefois figurer dans la liste prévue à l'article R. 123-8, être exercée en dehors des heures de service et ne porter atteinte ni au fonctionnement normal, ni à l'indépendance, ni à la neutralité du service. Une activité créée dans le cadre de l'article L. 123-8 ne peut donc être automatiquement regardée, à l'issue des quatre ans, comme une activité accessoire : cette qualification dépend de sa nature et de ses conditions d'exercice.**

Enfin, le régime prévu par les articles L. 123-5 et L. 123-6 concerne les agents occupant un emploi permanent structurellement créé à temps non complet ou incomplet, dont la durée n'excède pas 70 % d'un temps complet. Cette situation est distincte de celle d'un agent occupant un emploi à temps complet et autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel.

La liste des activités accessoires n'est pas figée : elle a notamment été complétée en mai 2026 pour permettre l'exercice, à titre accessoire, d'une activité de conduite dans les services de transport scolaire. Le Gouvernement n'exclut pas d'examiner d'autres élargissements ponctuels répondant à des besoins identifiés. En revanche, la substitution à cette liste d'un principe général autorisant toute activité exercée sur le temps personnel ne paraît pas souhaitable. Le seul fait que l'activité soit exercée en dehors des heures de service ne suffit pas à prévenir les conflits d'intérêts ni les atteintes éventuelles au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service.



## REVALORISATION DU STATUT DES ATSEM

➤ **QE JOAN n°14476 du 28 juillet 2026**

Au regard de la définition très restrictive de la catégorie active permettant à certains emplois de la fonction territoriale présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles de partir de manière anticipée à la retraite sous certaines conditions (arrêté du 12 novembre 1969), l'extension de cette catégorie active aux ATSEM n'est pas envisagée.

Toutefois, il convient de rappeler que l'organe délibérant de la collectivité territoriale employeuse dispose d'importantes marges de manœuvre concernant les conditions d'exercice du métier d'ATSEM, qu'il s'agisse de leur régime indemnitaire ou de leur temps de travail. Par ailleurs, les conditions de travail des ATSEM ont fait l'objet d'un axe prioritaire du Fonds national de Prévention (FNP) géré par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Un appel à projets a ainsi été lancé en février 2020 afin d'inciter les employeurs territoriaux à déployer des démarches de prévention spécifiques au métier d'ATSEM. A l'issue, le FNP a publié des recommandations afin d'aider les employeurs territoriaux à mieux comprendre les risques, à réaliser des diagnostics et à mettre en place des plans d'actions afin de prévenir ces risques. Le Gouvernement demeure parfaitement attentif aux conditions d'exercice ainsi qu'à la reconnaissance des ATSEM et continue de mener des travaux en ce sens.

## PROJET DE LOI RELATIF AUX POLICES MUNICIPALES ET AUX GARDES CHAMPETRES

➤ **QE JOAN n°11373 du 28 juillet 2026**

Ce projet de loi prévoit notamment d'harmoniser différentes dispositions relatives aux policiers municipaux et aux gardes champêtres, tout en préservant les spécificités de ces derniers au regard de leurs missions.

D'une part, ce texte va offrir la possibilité aux gardes champêtres de recourir à des caméras piétons, de procéder à des dépistages d'alcoolémie et de stupéfiants dans un cadre préventif, et de prescrire la mise en fourrière de véhicules.

D'autre part, le projet de loi permettra de renforcer le régime de la formation professionnelle des gardes champêtres, tout en permettant au CNFPT d'accorder des dispenses de formation ciblées et individualisées.

Par ailleurs, concernant les demandes afférentes à la reconnaissance du caractère d'intérêt général prioritaire des véhicules des gardes champêtres ou à l'instauration d'un nouveau cadre d'emplois en catégorie B, il convient de rappeler qu'elles relèvent de mesures réglementaires et non législatives. Pour autant, le Gouvernement n'est pas fermé à ce que soient étudiées les possibilités d'évolution dans ces deux domaines. Un groupe de travail ayant pour objet l'étude de la création d'un cadre d'emplois de catégorie B pour les gardes champêtres a d'ailleurs été mis en place conformément à l'agenda social 2026 de la Direction générale des collectivités locales.

Le projet de loi ne vise pas à marginaliser ce cadre d'emplois, mais à mieux reconnaître son rôle dans la sécurité du quotidien, la protection de l'environnement et la tranquillité publique.



Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'août.

## ? Vos Questions

### RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Quelles sont les modifications apportées par les décrets n°2026-745 et n°2026-746 du 6 août 2026 sur le dispositif de la rupture conventionnelle publiés au Journal officiel du 7 août 2026 ?**

**Rappel :** La rupture conventionnelle est un dispositif permettant aux agents publics des trois versants de la fonction publique de convenir d'un commun accord, avec leur employeur, public de la fin de leur relation de travail. La rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour l'agent qui la sollicite.

- **Le décret n°2026-745 du 6 août 2026 modifie le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de la rupture conventionnelle.**

#### **Bénéficiaires**

Ce texte concerne les agents publics des trois versants de la fonction publique. Il précise les conditions et la procédure de la rupture conventionnelle permettant à l'administration et l'agent public de convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions qui entraînera la radiation des cadres pour le fonctionnaire ou la fin du contrat pour l'agent contractuel recruté en CDI.

#### **Pérennisation de la rupture conventionnelle**

Le décret rappelle le caractère pérenne de la rupture conventionnelle instauré par la loi de finances 2026. La référence à la période d'expérimentation est supprimée par le décret (les termes « du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025 » sont supprimés).

#### **Harmonisation de la procédure aux agents des trois versants de la fonction publique**

##### Suppression de l'exigence de représentativité en cas d'assistance de l'agent

Le décret supprime la notion d'organisation syndicale représentative. Ainsi, désormais, au cours de l'entretien, l'agent peut être assisté, après en avoir informé l'autorité territoriale, d'un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix **qu'elle soit représentative ou non**.

##### Elargissement de l'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Les bénéficiaires d'une rupture conventionnelle sont soumis à une obligation de remboursement à l'employeur avec lequel ils ont conclu cette convention des sommes perçues au titre de l'ISRC, lorsque, dans les six années qui suivent la rupture, **ils sont recrutés pour occuper tout emploi au sein de leur fonction publique d'origine**.

**Désormais, l'obligation de remboursement de l'ISRC n'est donc plus limitée à un recrutement dans la même collectivité ou un établissement qui lui est rattaché ou auquel appartient la collectivité.**

Cette obligation est prévue pour :

- les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique à **l'article L. 552-4 du CGFP** ;



- les agents contractuels territoriaux à ***l'article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.***

**Le remboursement doit intervenir dans les deux ans qui suivent le recrutement.**

#### Attestation sur l'honneur

L'article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 et l'article 8 du décret n°2019-1593 indiquent que tout candidat retenu pour occuper un emploi en qualité d'agent public est tenu de produire à l'employeur une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'a pas bénéficié d'une ISRC.

- Le décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifie le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).**

Il pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Les modalités d'indemnisation restent inchangées mais les planchers et les plafonds sont abaissés, le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 est donc modifié en conséquence. L'ISRC ne peut être inférieure ou supérieure aux montants réglementaires. Le mode de calcul est identique pour les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI.

#### **Montant plancher**

**Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :**

- **1/6<sup>ème</sup>** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- **1/5<sup>ème</sup>** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- **1/4** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans,
- **1/3** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

| Ancienneté                           | Ancien montant minimum                                   | Nouveau montant minimum                                        |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Jusqu'à 10 ans                       | 1/4 de mois de RBA par année d'ancienneté                | <b>1/6<sup>ème</sup></b> de mois de RBA par année d'ancienneté |
| A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans | 2/5 <sup>ème</sup> de mois de RBA par année d'ancienneté | <b>1/5<sup>ème</sup></b> de mois de RBA par année d'ancienneté |
| A partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans | 1/2 de mois de RBA par année d'ancienneté                | <b>1/4</b> de mois de RBA par année d'ancienneté               |
| A partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans | 3/5 <sup>ème</sup> de mois de RBA par année d'ancienneté | <b>1/3</b> de mois de RBA par année d'ancienneté               |

#### **Montant plafond**

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à **1/24<sup>ème</sup>** de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, **dans la limite de 24 ans d'ancienneté** au lieu d'1/12<sup>ème</sup> jusqu'à présent.



## Rappel

La rémunération de référence prise en compte pour le calcul est la rémunération brute annuelle (RBA) effectivement versée par l'administration au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle (année n-1).

## Date d'application

Ces deux décrets entrent en vigueur au 8 août 2026.

- **Arrêté du 6 août 2026 actualise les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.**

## DROIT A L'INFORMATION DU FONCTIONNAIRE ET CONGES ANNUELS NON PRIS

### Droit à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

Pour rappel, le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 est venu transposer les règles européennes sur le report des congés annuels et modifier en conséquence le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux en précisant les conditions de report et d'indemnisation des congés annuels non pris.

Par décision n°506127 du 16 juin 2026, le Conseil d'Etat a annulé les dispositions des articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 telles qu'issues de l'article 4 du décret du 21 juin 2025 car elles ne prévoyaient pas :

- l'obligation d'information de l'agent sur ses droits à congés et sur les modalités du report ;
- les conditions de report et d'indemnisation pour les congés non pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

Le décret n°2026-768 du 11 août 2026 corrige les lacunes relevées par le Conseil d'Etat dans le décret n°2025-564 du 21 juin 2025. Il fixe le principe et les modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'un droit à report et modifie le décret n°1250 du 26 novembre 1985 en conséquence. Ce texte instaure une obligation d'information à la charge des employeurs publics afin d'éviter la perte de jours de congés annuels faute d'information suffisante de l'agent.

### Bénéficiaires

Le décret concerne les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

### Modifications apportées par le décret n°2026-768 du 11 août 2026

Ce texte complète le dispositif de report et d'indemnisation des congés annuels non pris en consacrant un droit à l'information en faveur des agents.

### Extension des motifs de report aux congés non pris du fait de l'intérêt du service

Ce texte ajoute la possibilité d'un report de congé non pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service (article 5-1, I., du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

Dans ce cas, le report n'est pas limité aux droits non utilisés relevant des quatre premières semaines du congé annuel par période de référence (article 5-1, IV., du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).



Donc, désormais, trois motifs d'empêchement permettent à l'agent de reporter son congé annuel non pris lorsqu'il a été dans l'impossibilité de le prendre au cours de l'année au titre de laquelle il était dû en raison :

- d'un congé pour raison de santé ;
- d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

### **Instauration d'un droit à l'information**

Ce décret instaure une obligation d'information à la charge de l'employeur public.

#### **Contenu de l'information**

L'autorité territoriale doit informer l'agent sur :

- le nombre de jours de congé annuel reportés ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

#### **Moyens**

Cette communication est effectuée par tout moyen lui conférant une date certaine, comme un courrier remis en main propre contre signature, ou une lettre recommandée avec accusé de réception. Le décret n'impose pas de support. Toutefois, la collectivité doit être en mesure de prouver le contenu de l'information, sa date d'envoi et sa date de réception.

#### **Délai pour réaliser l'information**

Le délai d'information varie en fonction du motif du report. L'information doit intervenir :

- dans le mois suivant la reprise des fonctions lorsque l'agent était placé en congé pour raison de santé ou en congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- avant le 31 janvier de l'année suivante celle au titre de laquelle le congé est dû lorsque l'agent a été dans l'impossibilité de prendre son congé annuel pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

#### **Point de départ de la période de report**

Cette information du fonctionnaire conditionne le report de congés non pris.

#### Principe

En principe la période de report des congés annuels débute à la date à laquelle l'agent reçoit les deux informations obligatoires : nombre de jours reportés et date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

#### Dérogation

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales depuis au moins un an, la période de report des congés annuels acquis au cours de cette période débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que l'agent ait bien reçu les deux informations obligatoires précitées.



## Information en cas d'indemnisation des congés non pris

Le décret ajoute aussi dans l'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985, une obligation d'information lorsque le fonctionnaire quitte son emploi sans avoir pu prendre ses congés annuels et que ses congés non pris donnent lieu à indemnité compensatrice. Le fonctionnaire est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

## Entrée en vigueur

Le décret est applicable le 13 août 2026.

## RENTREE SCOLAIRE ET AMENAGEMENT D'HORAIRE

### Quelles sont les facilités qui peuvent être accordées aux parents pour la rentrée scolaire

L'article 19 du décret n° **2026-604 du 6 juillet 2026** relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature prévoit que **des aménagements horaires peuvent être accordés aux agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.**

- *Décret n°2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature*
- *Circulaire n° FP 2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire.*

 **Prochaine Séance du Conseil supérieur de la  
Fonction Publique Territoriale le 16 septembre 2026**



## VU SUR LE NET

### **UN GUIDE PRATIQUE SUR LA RETRAITE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

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

### **RH – ACTU// CALENDRIER 2027 DES CONCOURS ET DES EXAMENS PROFESSIONNELS**

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

### **LES RECRUTEMENTS D'APPRENTIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ONT CHUTE DE 17 %**

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

### **ELECTIONS DANS LES CENTRES DE GESTION : PLUS DE 60 % DES PRESIDENTS CONSERVENT LEURS FAUTEUILS**

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

### **SESSION NATIONALE DE FORMATION CONSACREE AU REPERAGE, AU SIGNALEMENT ET A LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

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

### **FONCTION PUBLIQUE : LES 5 ARTICLES A LIRE OU A RELIRE SUR L'APPRENTISSAGE**

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

### **AGENTS PUBLICS : COMPRENDRE LA PORTEE ET LES LIMITES DU DEVOIR D'OBEISSANCE HIERARCHIQUE**

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

### **AGENTS PUBLICS : DU NEUF POUR LES CONGES POUR RAISONS DE SANTE**

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



## INFORMATIONS TRIMESTRIELLES RELATIVES AUX POLITIQUES RH DANS LES TERRITOIRES (2<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2026)

- o Sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

## GUIDE : AGIR POUR SON PROJET DE MOBILITE PROFESSIONNELLE (EDITION 2026)

- o Sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)