

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > DECRETS
- > CSFPT
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LE SEUIL LÉGAL DE 6 % ENFIN ATTEINT

(Questions politiques sociales, juillet 2026 / FIPHFP)

Cette étude de la Caisse des Dépôts montre qu'au 1er janvier 2025, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) atteint 6,36 % dans la fonction publique, dépassant pour la première fois le seuil légal de 6 %. Cette progression, portée par les trois versants de la fonction publique et particulièrement par la fonction publique territoriale, traduit les effets des politiques d'insertion menées depuis près de vingt ans. L'étude met toutefois en évidence des disparités persistantes entre employeurs et entre territoires, ainsi qu'une baisse corrélative des contributions dues au FIPHFP par les employeurs ne respectant pas l'obligation d'emploi.

[Consulter l'étude](#)

GUIDE DES NOUVEAUX ÉLUS : APPRÉHENDER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (FNCDG, 2026)

Cette présentation permet d'aborder quatre thématiques d'appréhension du rôle de maire employeur :

- Les enjeux en matière de gestion du personnel pour le mandat
- La fonction publique territoriale : les chiffres clés et les grands principes
- L'environnement territorial du maire employeur
- Les grands aspects de la politique RH des collectivités territoriales.

[Lire la présentation](#) + [Lire le guide](#)



ACTUALITES (SUITE)

APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : NETTE BAISSSE DES RECRUTEMENTS EN 2025

En 2025, la fonction publique enregistre 21 450 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une baisse de 11,5% par rapport à 2024. Ce recul touche les trois versants de la fonction publique, tout en laissant la fonction publique territoriale comme premier recruteur. Cette évolution marque un ralentissement significatif de la dynamique observée ces dernières années et interroge sur l'attractivité durable de l'apprentissage dans le secteur public.

[Consulter le document](#)

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET FAQ DE LA DGCL

La DGCL a mis à jour sa FAQ consacrée aux élections professionnelles de décembre 2026. Concrètement, 8 nouvelles questions ont été intégrées.

[Consulter la FAQ](#)

GUIDE « AGIR POUR SON PROJET DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE (ÉDITION 2026) PUBLIÉ EN JUILLET 2026

La DGAFP développe des outils pour les agents afin de les aider à piloter leur parcours professionnel. Le guide "Agir pour son projet de mobilité professionnelle" est conçu pour répondre aux besoins pratiques de ceux qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action, chaque agent dans la construction de son projet de mobilité.

Le contenu de ce guide est spécialement conçu pour s'adapter aux différents usages des agents en démarche de mobilité. Il propose deux programmes : une immersion dans la démarche de mobilité avec des réflexes et idées clés à garder à l'esprit tout au long de son projet et 10 rôles-clés à explorer en fonction de son besoin (révélateur, préfigurateur, pilote, narrateur, animateur, prospecteur, auteur, candidat, opérateur et fondateur).

[Télécharger le guide "Agir pour son projet de mobilité professionnelle" \(édition 2026\)](#)



RÉMUNÉRATIONS DES COLLABORATEURS DE CABINET

Ce décret adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : 12 juillet 2026

Consulter le [décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#)

LOGEMENT DES AGENTS PUBLICS

Promulguée le 30 juin 2026, [la loi visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics](#) entend répondre aux difficultés rencontrées par les agents publics pour se loger à proximité de leur lieu de travail.

Elle prévoit plusieurs mesures destinées à accroître l'offre de logements qui leur est réservée, à simplifier les procédures d'accès et à favoriser la sécurisation de leurs parcours résidentiels.

Une loi qui va contribuer à :

- renforcer l'attractivité des métiers du service public
- améliorer la qualité du service rendu aux usagers
- optimiser la gestion des parcs immobiliers publics

[Consulter la loi](#)

[Consulter les informations sur le portail logement](#)

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 ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'article L. 622-1 du CGFP prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine la liste des autorisations spéciales d'absence pour motif familial et parental et leurs conditions d'octroi dans la fonction publique.

C'est chose faite !

[Le 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](#) vient d'être publié au Journal officiel. Il fixe la liste des autorisations spéciales d'absence (ASA) et les aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dont peuvent bénéficier les agents publics. Il fixe un cadre unique pour tous et ouvre des droits nouveaux.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux agents pour faire notamment face à certains événe-

ments familiaux ou parentaux comme un mariage ou un PACS, le décès d'un proche, la garde d'un enfant malade, une situation de grossesse, une démarche de PMA ou d'adoption... Elles se distinguent des congés annuels et s'y ajoutent sans les réduire. Elles concernent tous les agents publics, titulaires comme contractuels, en position d'activité.

Concrètement, à partir du 1^{er} janvier 2027, les dispositions de ce décret s'appliqueront à tous les agents publics et à leurs employeurs. Il prévoit :

- des ASA de droit, que l'employeur ne peut refuser ;
- des ASA dont les agents pourront bénéficier sous réserve des nécessités de service sur autorisation de leur employeur ;
- des aménagements horaires qui permettent de s'absenter temporairement du service sous réserve de l'autorisation de l'employeur et d'une récupération ultérieure.

L'objectif de ce décret est d'harmoniser les droits de chacune et chacun et assurer ainsi l'égalité de traitement entre agents. Jusqu'à présent, ces ASA étaient définies de manière autonome par chaque employeur public sur la base de circulaires du ministre chargé de la fonction publique devenues obsolètes.

Introduction des aménagements horaires permettant une souplesse dans l'organisation du temps de travail de l'agent : sous réserve de l'accord de son employeur, l'agent peut s'absenter pendant une courte durée. Il s'agit par exemple de retarder son arrivée ou d'avancer son départ de quelques heures. Les heures non travaillées doivent être récupérées ultérieurement. Les agents peuvent en bénéficier :

- pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'un protocole de procréation médicalement assistée (PMA), que l'on soit l'agent(e) engagé(e) dans une PMA ou son conjoint / sa conjointe ;
- pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité, que l'on soit l'agente enceinte ou son/sa conjoint(e) ;
- pour allaiter son enfant : à raison d'une heure par jour. Attention : contrairement aux autres aménagements horaires : aucune récupération n'est requise pour celui-ci ;
- pour la rentrée scolaire de son enfant, lorsque celui-ci est scolarisé en école maternelle ou élémentaire ;
- pour assister aux réunions ou aux élections de parents d'élèves, lorsqu'on est élu représentant ou délégué des parents d'élèves.

Une circulaire précisera prochainement les points nécessaires.

Entrée en vigueur du décret : 1^{er} janvier 2027

A NOTER : la DGAFP met à votre disposition une communication synthétique pour vous permettre d'appréhender les évolutions



ARRÊTÉ DU 15 JUILLET 2026 MODIFIANT L'ARRÊTÉ DU 22 AOÛT 2019 RELATIF AUX FORMATIONS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES

Ce texte modifie l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Il fixe les dispositions relatives aux formations aux emplois et activités, opérationnels ou d'encadrement ainsi que les formations aux spécialités opérationnelles et professionnelles dispensées aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Consulter [l'arrêté du 15 juillet 2026](#)

STATUT DE L'ÉLU LOCAL

Introduction de 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](#). 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.

Consulter 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](#)

Consulter le [Décret n° 2026-800 du 17 août 2026 pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local](#)

DÉCRET N° 2026-745 DU 6 AOÛT 2026 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ce texte 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.

[Consulter le texte](#)

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

Ce texte modifie les modèles de convention de rupture conventionnelle.

[Consulter le texte](#)

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

Ce décret 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 ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

[Consulter le texte](#)

CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ ET TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE : DE NOUVELLES MODALITÉS APPLICABLES AUX AGENTS TERRITORIAUX

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires modifie plusieurs dispositions applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

La réforme porte principalement sur les modalités de prescription et de justification des arrêts de travail, le contrôle des agents placés en congé pour raisons de santé, le suivi des congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD), le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) ainsi que les dispositifs destinés à favoriser la reprise des fonctions et la réadaptation professionnelle.

L'entrée en vigueur des différentes dispositions est échelonnée comme suit :

- Les dispositions relatives au TPT s'appliquent aux autorisations accordées ou prolongées depuis le 1^{er} août 2026 ;
- Les dispositions relatives aux congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026 s'appliquent à cette date ;
- Certaines dispositions relatives à la préparation de la reprise des fonctions entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2028 ;
- Les dispositions permettant la réalisation de certains examens médicaux à distance sont, quant à elles, entrées en vigueur le lendemain de la publication du décret.

(Vous retrouverez, sur le site du CDG46, [une présentation très précises des nouvelles dispositions](#))

[Consulter le texte](#)



Cette instance est saisie, pour avis, des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale et à la situation des agents publics territoriaux.

SÉANCE DU 1ER JUILLET 2026

Projet de décret relatif à la commission d'équivalence des diplômes

Le projet de décret modifie tout d'abord certaines dispositions encadrant le rôle de la commission d'équivalence des diplômes.

Il prend également en compte la modification de la nomenclature des diplômes nécessaires aux candidats qui souhaitent passer les concours externes permettant l'accès à certains cadres d'emplois : directeurs d'établissements territoriaux enseignement artistique, professeurs territoriaux d'enseignement artistique, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de soins territoriaux, animateurs territoriaux, éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Enfin, le décret procède à une actualisation des références textuelles pour tenir compte du code général de la fonction publique.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime

Six dispositions FPT à droit non constant du projet de décret relatif aux dispositions réglementaires du livre V du code général de la fonction publique

DNC n° 1 - article R. 511-4 (Titre Ier – chapitre Ier : Dispositions générales) Expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale

L'expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale sera désormais explicitement prise en compte dans le déroulement de carrière du fonctionnaire territorial. Jusqu'à présent, elle l'était seulement dans la fonction publique de l'Etat (FPE) ou hospitalière (FPH). Cela vaut quelle que soit la position statutaire de ces missions (mise à disposition, détachement ou disponibilité).

Ce texte a reçu un avis favorable unanime

DNC n° 2 - article R. 532-36 (Titre III – chapitre II : Procédure disciplinaire) Amélioration de la procédure disciplinaire

Amélioration de la procédure disciplinaire. Actuellement, seule la réglementation applicable aux fonctionnaires territoriaux prévoit que l'agent poursuivi doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance du rapport par lequel le conseil de discipline est saisi. Cette garantie procédure sera étendue aux agents contractuels.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime

DNC n° 3 – article D. 551-20 (Titre V – chapitre Ier : Démission) Indemnité de départ volontaire (IDV)

Cette disposition vise à préciser que l'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires et aux agents en CDI sur demande préalable de leur part, à l'instar de ce qui est prévu dans la FPE et de la FPH. L'objectif est d'harmoniser les règles applicables dans les trois versants de la fonction publique.

Ce texte a reçu un avis favorable

DNC n° 4 - article D. 553-1 (Titre V – chapitre III : Licenciement) Indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle

La disposition spécifique à la FPT prévoyant que l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas versée en cas de faute lourde est supprimée. L'objectif est de prévenir tout risque de confusion entre le régime disciplinaire et l'insuffisance professionnelle. Cette disposition permet de clarifier le droit et d'harmoniser les règles applicables dans les trois versants de la fonction publique.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime

DNC n° 5 - article D. 553-2 (Titre V – chapitre III : Licenciement) Indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle

Les modalités de versement de l'indemnité de licenciement applicables à la FPE et à la FPH sont étendues à la FPT. Elles consistent en un versement par mensualités dont le montant ne peut excéder celui du traitement brut perçu par le fonctionnaire. Cette mesure vise à combler l'absence de dispositions relatives aux modalités de versement de cette indemnité dans le décret source applicable à la FPT et à harmoniser les règles applicables dans les trois versants de la fonction publique.

Ce texte a reçu un avis défavorable

DNC n° 6 - article R. 554-3 (Titre V – chapitre IV : Fin de contrat) Demande de ré-emploi d'un agent contractuel

Seules les réglementations applicables aux agents contractuels de l'Etat et aux agents contractuels hospitaliers prévoient que l'agent dont le contrat a été rompu de plein droit (en raison d'un non- renouvellement de titre de séjour, d'une déchéance des droits civiques ou d'une interdiction judiciaire d'exercer un emploi public) peut solliciter son réemploi auprès de l'autorité de recrutement (en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public) qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire (CCP). Il est proposé d'harmoniser la réglementation en étendant à la FPT ce droit applicable dans la FPE et la FPH.

Ce texte a reçu un avis favorable



Projets de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

Suppression de l'obligation de publication au Journal Officiel de certaines listes d'aptitude

Le décret remplace la publication au Journal officiel de certaines listes d'aptitude au titre de la promotion interne dans la fonction publique territoriale par des mesures de publicité allégées. Cela concerne les cadres d'emplois d'administrateurs territoriaux, d'ingénieurs en chef, de conservateurs du patrimoine et de bibliothèques.

Ce texte a reçu un avis défavorable

Représentants des fonctionnaires territoriaux au sein du conseil d'orientation du CNFPT désignation des représentants des fonctionnaires territoriaux par arrêté du président du CNFPT et non du ministre chargé des collectivités territoriales

Le décret prévoit que l'autorité procédant à la répartition des sièges entre les organisations syndicales au sein du conseil d'orientation du Centre national de la fonction publique territoriale est le président du Centre et non plus le ministre chargé des collectivités locales

Ce texte a reçu un avis défavorable

Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du CNFPT

Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du Centre national de la fonction publique territoriale (conseil d'administration et conseil d'orientation).

Ce texte a reçu un avis défavorable

Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection du collège du bloc communal au CSFPT

Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection des collèges des représentants des collectivités territoriales composant l'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Ce texte a reçu un avis défavorable

Projet de décret relatif au surclassement à la mesure de l'importance démographique d'une commune érigée « station classée de tourisme »

Le présent décret vise à mettre à jour les modalités de calcul de la population touristique moyenne fixées par l'article D313-5 du code général de la fonction publique pour le surclassement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme » en les alignant sur les modalités de calcul de la population non permanente fixées à l'article R133-33 du code du tourisme pour la dénomination de commune touristique.

Ce texte a reçu un avis défavorable

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 16 septembre 2026



QUESTIONS PARLEMENTAIRES

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FÊTES RELIGIEUSES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les circulaires en vigueur permettent aux agents publics de bénéficier d'autorisations d'absence à l'occasion de certaines fêtes religieuses propres à différentes confessions, sous réserve des nécessités de service, afin de garantir le respect de la liberté de culte dans le cadre du principe de laïcité. Toutefois, certaines fêtes religieuses majeures ne semblent pas faire l'objet d'une reconnaissance explicite au niveau national. À titre d'exemple, le Vendredi saint, qui revêt une importance particulière pour les chrétiens, ne figure pas dans les listes de référence, contrairement à d'autres fêtes mentionnées dans les circulaires applicables. Cette situation peut susciter des interrogations quant à l'égalité de traitement entre les différentes confessions dans l'accès à ces autorisations d'absence. Dans ce contexte, elle lui demande s'il entend faire évoluer le cadre applicable afin de garantir une meilleure lisibilité et une équité de traitement entre les agents publics, dans le respect des principes de laïcité et de neutralité du service public.

La faculté donnée aux chefs de service d'accorder des autorisations d'absence pour participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses qui ne sont pas inscrites au calendrier des fêtes chômées, fixé par la législation et l'usage, vise à concilier les nécessités du service avec l'exercice de la liberté religieuse des agents publics. Cette pratique administrative est

conforme au principe de laïcité qui, s'il repose sur la stricte séparation des religions et de l'État, garantit aussi la liberté de conscience individuelle et le droit de chacun à pratiquer sa religion (article 1er de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des églises et de l'État). Aussi, la circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 relative aux autorisations d'absence dont peuvent bénéficier les agents de l'État à l'occasion des fêtes religieuses propres à leur confession, complétée par celle du 10 février 2012, énonce cette compétence du chef de service et établit une liste indicative et non limitative des fêtes religieuses pouvant susciter des demandes de la part des agents. Cette liste ne prive nullement le chef de service de sa pleine capacité d'appréciation de la compatibilité entre la demande d'autorisation spéciale d'absence pour fête religieuse d'un agent et les exigences tirées des nécessités de service, sous le contrôle du juge. Elle ne le prive pas non plus de sa compétence pour accorder une autorisation spéciale d'absence pour une fête religieuse qui n'y serait pas mentionnée explicitement. Cette interprétation est conforme à la jurisprudence constante du juge administratif. Le Conseil d'État a jugé que l'institution de fêtes légales ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce que des autorisations d'absence soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service. Il a également rappelé que la liste publiée par l'administration présente un caractère indicatif et ne peut être regardée comme limitant les confessions ou les fêtes susceptibles de donner lieu à autorisation.

[Lire la question écrite](#)

RETARD DES DÉCRETS SUR LA SUSPENSION DE LA RÉFORME DES RETRAITES

À ce jour, faute de publication de ces décrets au *Journal officiel*, la suspension votée par la représentation nationale ne produit pas d'effets. Dès lors, l'Assurance retraite n'est pas en mesure de confirmer aux assurés leurs dates de départ à la retraite et continue, de fait, d'appliquer les règles issues de la réforme de 2023. Cette situation pénalise directement les assurés proches de la liquidation de leurs droits, notamment ceux nés en 1963 et au début de l'année 1964 pour les carrières classiques, ainsi que ceux nés en 1964 et 1965 pour les carrières longues. Pour ces publics, l'absence d'application effective de la suspension peut se traduire par plusieurs mois supplémentaires d'activité. Cette situation les place dans une situation d'incertitude qui est d'autant plus préjudiciable que les demandes de retraite doivent être déposées plusieurs mois avant la date d'effet souhaitée. Les assurés sont ainsi empêchés d'organiser sereinement leur fin de carrière et d'anticiper leur situation administrative et financière. Il souhaite donc connaître les délais dans lesquels les décrets d'application seront publiés, afin d'assurer une mise en œuvre rapide de la suspension décidée par la représentation nationale et d'apporter aux assurés ainsi qu'aux organismes de retraite une visibilité indispensable.

La réforme des retraites issue de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a été en partie suspendue par la loi de finan-

cement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, rendant nécessaires des adaptations au niveau réglementaire, notamment s'agissant des départs anticipés à la retraite. Il est prévu de réduire d'un trimestre l'Age d'ouverture des droits (AOD) et la Durée d'assurance requise (DAR) à compter des assurés nés en 1964. L'AOD atteindra donc soixante-quatre ans pour les assurés de la génération 1969 (au lieu de la génération 1968) et la DAR 172 trimestres pour la génération 1966 (au lieu de la génération 1965). Cette mesure est entrée en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026. En outre afin de tenir compte du décalage de la hausse de l'âge légal de départ en retraite, l'âge de départ anticipé pour les assurés ayant débuté leur carrière avant 20 ans a été adapté par voie réglementaire. S'agissant de la Retraite anticipée pour les travailleurs handicapés (RATH), le décret d'application du dispositif issu de la réforme de 2014 a été modifié afin de garantir le maintien des droits de ces assurés. Également, une modification de l'article 2 du décret n° 2003-589 du 1er juillet 2003 a été effectuée pour y inscrire le décalage d'une génération de la progression de l'AOD au régime de retraite de Mayotte. Enfin, la montée en charge de l'AOD et de la DAR a été transposée réglementairement pour les assurés de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). Les déclinaisons réglementaires ont été assurées (...)

[Lire la question écrite](#)



MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES AGENTS TERRITORIAUX

Dans de nombreuses communes, des employés, principalement des secrétaires de mairie, exercent à temps partiel pour plusieurs collectivités. L'absence de proratisation de la participation employeur en fonction du temps de travail effectif conduit à des questionnements juridiques et des situations inéquitables.

Ainsi, une commune pourrait être amenée à verser la cotisation minimale de 15 euros, quand l'agent, lui, percevrait jusqu'à 75 euros de participation si cinq communes sont concernées. Cette situation crée une rupture manifeste d'équité entre collectivités et entre agents.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur du contrat collectif obligatoire en 2027 soulève une incertitude majeure : aucune règle claire n'existe à ce jour pour déterminer quelle commune devra assumer la charge principale lorsqu'un agent est partagé entre plusieurs employeurs.

Ces absences de cadre juridique pour la proratisation, d'une part, et la répartition, d'autre part, sont sources de risques de blocages et de contentieux potentiels, au détriment du fonctionnement des collectivités rurales dont la structure repose largement sur le partage des agents administratifs.

Dans un contexte où les petites communes disposent de moyens limités et où la pérennité du secrétariat de mairie constitue un enjeu vital pour le service public local, une adaptation spécifique apparaît indispensable.

Il est en conséquence demandé au Gouvernement quelles mesures il entend prendre afin d'assurer, pour les agents partagés, une répartition équitable, juridiquement sécurisée et financièrement soutenable de la participation employeur à la complémentaire santé, notamment à l'horizon 2027.

Pour mémoire, l'article 1er du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 prévoit que les bénéficiaires de la participation de l'employeur au titre de la protection sociale complémentaire (PSC) sont "les fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé". La participation est obligatoire depuis le 1er janvier 2025, s'agissant du risque « prévoyance », et depuis le 1er 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 euros pour la prévoyance et de 15 euros 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). Une disposition dans le code de la sécurité sociale admet le mode de répartition ci-après s'agissant des salariés du privé : « Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement. » (article R. 242-1-5 du code de la sécurité sociale). Il n'existe pas actuellement de disposition similaire pour la fonction publique. Il est toutefois 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.

[Lire la question écrite](#)



CRISE D'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique repose sur des principes fondamentaux qui assurent la continuité du service public, l'égalité de tous devant ce service, ainsi que l'adaptabilité aux besoins des usagers. Ces valeurs sont au cœur de l'action publique et constituent un socle indispensable au bon fonctionnement de la société.

Cependant, malgré ces principes impérieux, alors qu'elle a des moyens toujours plus amoindris et une pression, à l'inverse, toujours plus accrue, la fonction publique n'attire plus. La multiplication des démissions parmi les agents de la fonction publique est un phénomène qui inquiète d'autant plus que le baromètre du travail de la fonction publique de la confédération française démocratique du travail (CFDT), daté du 30 avril 2026, révèle qu'un quart des agents envisageraient de quitter leur poste alors même que les difficultés de recrutement s'accroissent, et que la vague de départs à la retraite attendue risque d'aggraver la situation.

Il apparaît donc, que non seulement la fonction publique a les plus grandes difficultés à recruter, mais qu'il devient également de plus en plus difficile de retenir les agents actuellement en poste.

Malgré un attachement toujours fort des Français à la fonction publique, cette fidélité ne suffit plus à garantir le maintien des effectifs nécessaires. Ce phénomène, qualifié de « grande démission », menace la pérennité du service public et remet en cause sa capacité à remplir ses missions d'intérêt général.

Des moyens nouveaux attribués aux services publics et la revalorisation des salaires pourraient notamment permettre d'enrayer cette mécanique infernale.

Le Gouvernement ne partage pas le constat selon lequel la fonction publique n'attirerait plus et serait menacée dans sa pérennité par une « grande démission ». Cette présentation générale ne rend compte ni de l'attachement durable des agents à leurs missions, ni de la diversité des situations entre métiers, territoires et employeurs publics. Il prend en revanche pleinement au sérieux les difficultés de recrutement et de fidélisation rencontrées dans certains secteurs. Le baromètre de la CFDT constitue un signal important. Il montre que près d'un quart des agents interrogés jugent probable de quitter la fonction publique dans les prochaines années. Cette intention déclarée ne peut toutefois être assimilée à un niveau constaté de démissions, mais elle met en évidence des attentes fortes en matière de conditions de travail et de rémunération. 73 % des agents demeurent attachés au fait de travailler pour la fonction publique et 74 % trouvent du sens à leur travail. Le constat est donc moins celui d'un désengagement à l'égard du service public que celui d'un risque d'usure et de départ d'agents qui restent profondément attachés à leurs missions. Les données d'emploi ne permettent pas de con-

clure à une « grande démission » généralisée. Au 31 décembre 2024, la fonction publique employait 5,85 millions d'agents, soit 37 000 de plus qu'un an auparavant. Les effectifs ont progressé dans les trois versants : de 0,8 % dans la fonction publique de l'État et de 0,5 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le Gouvernement a, dans cette perspective, rouvert le 8 juillet 2026 un rendez-vous salarial annuel, après deux années sans exercice de cette nature. Cette démarche vise à renouer avec un dialogue régulier avec les organisations syndicales et les employeurs des trois versants, en conciliant la reconnaissance due aux agents et la responsabilité dans la gestion des finances publiques. A cet égard, il convient de rappeler qu'une hausse de 1 % représenterait environ 2,4 milliards d'euros pour l'ensemble des finances publiques, sans cibler les métiers, les niveaux de rémunération ou les étapes de carrière où les difficultés sont les plus fortes. Dans le contexte budgétaire actuel, le Gouvernement entend donc concentrer les marges disponibles sur des mesures ciblées. Les travaux engagés portent en particulier sur le rétablissement d'une véritable progression dans les carrières, notamment pour les catégories C et B ; l'amélioration des conditions de classement après un concours ou une promotion ; l'élargissement des possibilités d'avancement de grade et de promotion interne ; une meilleure reconnaissance de l'expérience et des responsabilités exercées. L'objectif est qu'une promotion se traduise effectivement dans la rémunération et que plusieurs années d'engagement ne conduisent pas à demeurer durablement au voisinage du minimum de traitement. Ces évolutions ont vocation à être mises en œuvre progressivement, dans le respect de la trajectoire de rétablissement des finances publiques et sous réserve du vote des crédits nécessaires en loi de finances. La rémunération ne constitue cependant qu'une dimension de l'attractivité. La réduction des délais de recrutement, la formation et la mobilité professionnelles, la qualité du management, l'association des agents aux transformations qui les concernent, la prévention des risques professionnels et des agressions, la protection sociale complémentaire, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que l'accès au logement doivent également être pris en compte. Les agents publics ne sauraient être considérés comme les boucs émissaires des difficultés de nos finances publiques. La qualité du service rendu aux usagers repose sur des agents reconnus et disposant de perspectives professionnelles réelles. C'est dans cette direction que le Gouvernement entend poursuivre son action, en privilégiant des mesures ciblées sur les difficultés les plus manifestes et construites dans le dialogue social.

[Lire la question écrite](#)



ADAPTATION DE LA RÉGLEMENTATION SUR LE CUMUL D'ACTIVITÉS POUR LES AGENTS PUBLICS

Conséquences du régime actuel de non-cumul d'emplois dans la fonction publique. En l'état, ce dispositif empêche de nombreux agents, en particulier au sein de la fonction publique hospitalière, d'exercer une activité secondaire, même ponctuelle, dans le secteur privé ou associatif. Les directions refusent la plupart des demandes d'autorisation, ce qui prive ces agents d'un complément de revenu souvent nécessaire pour faire face aux dépenses du quotidien. Cette rigidité réglementaire pèse d'autant plus que les services publics, et notamment les établissements de santé, connaissent une tension croissante liée au manque de personnel et aux horaires décalés. Dans le même temps, le pouvoir d'achat des agents diminue, dans un contexte économique difficile, et les possibilités d'évolution salariale y demeurent limitées. Cette situation alimente un sentiment d'injustice et peut décourager des vocations dans des secteurs déjà fragilisés. Par ailleurs, les évolutions de la société vers davantage de flexibilité rendent ce cadre juridique de moins en moins adapté aux réalités actuelles. Ainsi, il souhaiterait savoir ce que le Gouvernement compte faire pour adapter la réglementation en matière de cumul d'activités, afin de permettre davantage de souplesse dans les secteurs en tension, d'éviter les refus systématiques d'autorisation et de garantir une proportionnalité des sanctions, afin de concilier les besoins du service public avec les aspirations légitimes des agents.

Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents des trois versants de la fonction publique sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 121-3 de ce code pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activités à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents. L'autorité hiérarchique est en effet tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP. Elle

doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le CGFP, en particulier les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité. En outre, selon l'article R. 123-2 du CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexacts ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal. Il résulte de ces dispositions qu'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.

[Lire la question écrite](#)



CUMUL D'ACTIVITÉS : ATTENTION À LA NOTION DE "TRAVAUX DE FAIBLE IMPORTANCE"

Par un arrêt du 26 mai 2026, la CAA de Marseille rappelle que tous les travaux réalisés chez des particuliers ne relèvent pas automatiquement des activités accessoires autorisables. En l'espèce, l'entretien de systèmes de climatisation, exercé comme salarié d'une entreprise privée, nécessite une technicité incompatible avec la notion de « travaux de faible importance » prévue par le décret du 30 janvier 2020. L'administration pouvait donc légalement refuser l'autorisation de cumul d'activités. Cet arrêt illustre l'importance d'une appréciation concrète de la nature réelle de l'activité exercée.

Cour administrative d'appel de Marseille du 26 mai 2026

ANNULATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DU DÉCRET N° 2025-564 DU 21 JUIN 2025 RELATIF AUX RÉGIMES DÉROGATOIRES DE REPORT ET D'INDEMNISATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Selon la [décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat](#), le décret du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique est non conforme au droit de l'Union européenne et à la Cour de justice de l'Union européenne.

Le Conseil d'Etat impose sa mise en conformité dans les 6 mois. Concrètement, le Conseil d'Etat annule l'article 4 du [décret n° 2025-564 du 21 juin 2025](#), en cela qu'il ne prévoit pas :

- l'information nécessaire des agents par leur employeur sur le nombre de jours de congés reportés dont ils disposent et la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris (*le décret à venir devrait apporter des précisions utiles sur les modalités et le contenu de l'information à délivrer à l'agent*) ;
- le droit au report des congés annuels non pris lorsque l'agent a été empêché, pour des raisons tirées de l'intérêt du service, de prendre ses quatre premières semaines de congés annuels avant la fin d'une année civile.

Dans ce contexte, il n'est plus possible d'appliquer les règles actuelles de report ou d'indemnisation des jours de congés annuels non pris. Dans l'attente de nouvelles dispositions réglementaires, il convient d'appliquer les anciennes règles.

Consulter la [décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat](#)

DISCIPLINE DANS LA FPT : LE DROIT DE SE TAIRE N'ENTRAÎNE PAS AUTOMATIQUEMENT L'ANNULATION D'UNE SANCTION

Dans un jugement du 2 juillet 2026, le TA de Nîmes rappelle que l'absence d'information de l'agent sur son droit de se taire constitue une irrégularité, mais n'emporte l'annulation de la sanction que si celle-ci repose de manière déterminante sur les déclarations recueillies en méconnaissance de ce droit. En l'espèce, la sanction était fondée sur des témoignages concordants et des faits matériellement établis. L'exclusion temporaire d'un mois est donc jugée légale et proportionnée.

Tribunal administratif de Nîmes du 2 juillet 2026

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU CIA

Dans sa décision en date du 10 Juillet 2026, la CAA de Paris rappelle clairement que Le CIA doit réellement tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une collectivité ne peut pas le conditionner exclusivement à une surcharge de travail exceptionnelle, ni exclure automatiquement les agents en raison de leurs absences pour maladie. De même, des agents contractuels exerçant des fonctions comparables ne peuvent pas être exclus du RIFSEEP sans justification objective.

Cour administrative d'appel de Paris du 10 juillet 2026