



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Baromètre HoRHizons 2026 : les collectivités territoriales conscientes des enjeux RH malgré un contexte budgétaire contraint



TEXTES OFFICIELS

- La durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage.



JURISPRUDENCES

- Compétence des fonctionnaires et les associations ou syndicats qui défendent leurs intérêts collectifs ;
- Imputabilité d'un accident durant une séance de sport organisée dans le cadre du service ;
- L'autorité territoriale peut confier une enquête administrative à un cabinet d'avocat sans outre passer l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ;
- Le recul de la limite d'âge pour enfant à charge est un droit pour le fonctionnaire ;
- Responsabilité de l'ordonnateur dans le versement irrégulier du RIFSEEP ;
- Les faits reprochés à la personne exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, rompant la confiance avec l'autorité territoriale, peuvent justifier une révocation.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Insuffisante prise en charge par l'État de la rémunération des AESH ;
- Conséquences de la création d'une commune nouvelle sur le maintien de la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires généraux de mairie ;
- Extension de la prime de responsabilité aux secrétaires généraux de mairie contractuels dans les communes de moins de 3 500 habitants ;
- Prise en compte des périodes d'arrêt maladie dans le calcul du droit à pension ;
- Situation des fonctionnaires reconnus en qualité de travailleurs handicapés ;
- Fonctionnement du Conseil médical supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Prime d'intéressement à la performance collective des agents à temps partiel ;
- Indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux révoqués pour faute grave.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHIZONS 2026 : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES CONSCIENTES DES ENJEUX RH MALGRÉ UN CONTEXTE BUDGÉTAIRE CONTRAINT

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2026, 9^{ème} édition, le 04 février 2026

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2023, 6^{ème} édition, 2023

Le « Baromètre HoRHizons » est une enquête annuelle, depuis 2015, qui vise à collecter des données et à éclairer les employeurs territoriaux sur les enjeux et les grandes tendances de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale.

Cette dixième édition a été réalisée en collaboration de nombreux acteurs de la fonction publique territoriale (AMF, Départements de France, Régions de France, Intercommunalités de France, France urbaine, Villes de France, APVF, AMRF, CNFPT, FNCDG).

Cette enquête a été réalisée du 23/10/2025 au 12/12/2025 auprès de 1 006 administrations publiques (4 régions, 20 départements, 1 métropole, 1 communauté urbaine, 28 communautés d'agglomération, 173 communautés de communes, 8 communes de 20 000 habitants et plus, 62 communes de 3500 à 19 000 habitants, 709 communes de moins de 3 500 habitants.). Ce choix a été fait afin d'établir un échantillon pondéré et le plus représentatif du versant territorial, en fonction des types et tailles de collectivités.

Cette dixième édition porte sur cinq thèmes principaux :

- 1- La stratégie RH mise en œuvre pendant le mandat ;
- 2- La masse salariale ;
- 3- Le recrutement ;
- 4- La formation ;
- 5- La protection sociale complémentaire.

Le document effectue aussi un recueil sur des données utiles relatives à la fonction publique.

I- La stratégie RH mise en œuvre pendant le mandat :

A- Les administrations publiques ont réussi à mettre en œuvre une stratégie RH

Il est important de rappeler que le mandat qui vient de se finir était le premier concerné par l'établissement obligatoire, pour l'ensemble des employeurs territoriaux, des lignes directrices de gestion.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous trouverez sur notre site internet toutes les informations relatives aux [lignes directrices de gestion](#).



83% des administrations publiques ayant répondu déclarent avoir réussi à mettre en œuvre la stratégie RH définie en début de mandat. Cette réussite concerne autant les administrations de grande et de petite taille puisque 81% des communes de moins de 3 500 habitants ont apporté une réponse en ce sens.

B- Les axes stratégiques :

Suite à la loi du 6 août 2019, les transformations, les modifications et la simplification du droit de la fonction publique, notamment territoriale, n'ont cessé d'être matérialisées par des textes. Face à cela, les administrations publiques ont tout de même réussi à identifier des axes stratégiques prioritaires.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HORHIZONS 2026 : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES CONSCIENTES DES ENJEUX RH MALGRÉ UN CONTEXTE BUDGÉTAIRE CONTRAINT

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2026, 9^{ème} édition, le 04 février 2026

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2023, 6^{ème} édition, 2023

a. *Protection, stabilisation des effectifs et fidélisation des agents malgré de fortes contraintes budgétaires*

Les trois principales orientations retenues par les administrations ont été :

- L'action sociale et la protection sociale complémentaire ;



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous trouverez sur notre site internet toutes les informations relatives à la protection sociale complémentaire.



- La prévention et la qualité de vie et des conditions de travail ;



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous trouverez sur notre site internet toutes les informations relatives à la prévention.



- La maîtrise de la masse salariale et des coûts des ressources humaines.

Il est important de souligner que dans l'édition 2023, de mi-mandat, les administrations publiques indiquaient, pour 57% d'entre-elles, que les contraintes budgétaires étaient le plus impactant sur la gestion des ressources humaines.

Or, au cours dudit mandat, les dépenses en ressources humaines ont progressé de 3,4 % en moyenne annuelle, avec une accélération à compter de 2022 du fait de l'évolution constante du niveau du SMIC, de la revalorisation indiciaire (+3,5 % au 1er juillet 2022, +1,5 % au 1er juillet 2023, bonification de cinq points d'indice pour tous les agents au 1er janvier 2024) et une hausse du taux de contribution à la CNRACL.

b. D'autres priorités majeures : dialogue social, rémunérations et temps de travail

En second plan des axes stratégiques, les administrations publiques ont indiqué avoir retenu :

- Le dialogue social ;
- L'évolution des rémunérations ;
- L'adaptation du temps de travail.



Toujours en cohérence avec la loi du 6 août 2019, l'adaptation du temps de travail pour respecter les 1 607 heures annuelles a été un réel travail durant ce mandat. Les administrations publiques marnaises n'en font pas exception.

En effet, au cours de l'année 2024, le Préfet de la Marne a sollicité de chaque collectivité territoriale et établissement public une communication sur la légalité du régime du temps de travail appliqué au niveau local, par l'envoi de la délibération relative à ce régime au plus tard le 15 juin 2024.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHIZONS 2026 : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES CONSCIENTES DES ENJEUX RH MALGRÉ UN CONTEXTE BUDGÉTAIRE CONTRAINT

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2026, 9^{ème} édition, le 04 février 2026

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2023, 6^{ème} édition, 2023

c. Attractivité, GPEEC et mobilité : une forte mobilisation contrecarrée par l'enchaînement de mesures réglementaires et statutaires et par les incertitudes nationales

Les politiques de rémunération, avec notamment la mise en œuvre de mesures indemnitaires choisies pour compenser de moindres mesures indiciaires, figurent également dans les principales priorités mises en œuvre par les employeurs territoriaux (75,9 % des répondants). Dans l'édition 2025, 59,7 % des répondants indiquaient déjà en faire un levier d'attractivité.

Il est possible de démontrer l'accroissement de l'intérêt pour ces axes en rappelant qu'à la mi-mandat, ces axes étaient prioritaires à hauteur de :

-36% pour le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité de l'administration ;

-26% pour le développement des transitions professionnelles et l'accompagnement des mobilités contraintes.

C- Les principaux obstacles à la stratégie RH

En corrélation avec les différents ACTUS RH publié durant ce mandat, les administrations indiquent que les principaux freins à la stratégie des ressources humaines reposent sur :

- La multiplicité/complexité du calendrier des contraintes réglementaires et instabilité du cadre normatif (67%) ;
- L'insuffisance des ressources financières (64%) ;
- La Tension sur les métiers et les recrutements (62%) ;
- Les nouvelles compétences chronophages exercées par les gestionnaires RH (58%) ;
- L'indisponibilité des ressources sur la fonction RH (53%) ;
- La difficulté de mise en œuvre de certaines réformes (50%) ;
- Les départs à la retraite/turn-over des équipes (46%).

Ces tensions entraînent une charge croissante pesant sur les gestionnaires RH, et cela réduit mécaniquement les marges de manœuvre pour conduire des projets structurants.

III- Le recrutement :

En considération de ce qui a été précédemment indiqué, notamment en termes de contrainte budgétaire, en cette fin de mandat, plus d'un répondant sur deux (54 %) n'envisage pas de recruter.

Les secteurs ou les services les plus concernés par les postes vacants et les difficultés de recrutement sont les mêmes qu'en 2025, et dans le même ordre d'importance :

- Les services techniques (40,2 %),
- L'administration générale (17,2 %),
- L'enfance, l'éducation et la jeunesse (16 %)
- La petite enfance (10,6 %).

Autant de secteurs qui comprennent des métiers qualifiés comme étant en tension en 2025 par le CNFPT.

IV-La formation :

Il est important de rappeler que le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public pour favoriser son développement professionnel et personnel.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : BAROMÈTRE HoRHIZONS 2026 : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES CONSCIENTES DES ENJEUX RH MALGRÉ UN CONTEXTE BUDGÉTAIRE CONTRAINT

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2026, 9^{ème} édition, le 04 février 2026

Coordination des employeurs territoriaux (CET), Baromètre HoRHizons 2023, 6^{ème} édition, 2023

A- Une politique d'accès à la formation renforcée dans un contexte de fortes transitions

61% des administrations ont renforcé l'accès à la formation des agents notamment par une forte prise de conscience de l'importance de la formation comme levier d'adaptation au changement dans un contexte de tensions sur les recrutements, d'évolutions des métiers et de nouveaux besoins en compétences. Néanmoins, les communes de moins de 3 500 habitants restent en retrait sur cette thématique.

B- Moyens mis en œuvre afin de renforcer l'accès à la formation

Quatre principaux axes ont été retenus par les administrations publiques :

- Promotion, communication sur la nécessité de se former (92%) ;
- Renforcement du dialogue agent/encadrant (89%) ;
- Sacralisation du temps de formation (60%) ;
- Redéfinition des plans de formation (58%).

Cela traduit le souhait d'une meilleure articulation entre formation, stratégie RH et anticipation des compétences indispensables à mobiliser pour répondre aux enjeux des grandes transitions (démographique, écologique, numérique, sociale, démocratique, ...).

V- La protection sociale complémentaire :

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ont rendu obligatoire :

- Pour le risque prévoyance, à compter du 1er janvier 2025, une participation à hauteur de 20 % du montant de référence fixé à 35 €, soit 7 € minimum ;
- Pour le risque santé, à compter du 1er janvier 2026, une participation à hauteur de 50 % du montant de référence fixé à 30 €, soit 15 € minimum.

Malgré la mise en œuvre de cette nouvelle obligation, les résultats du baromètre confirment la persistance d'une faible sollicitation par les agents de ce dispositif.

Ainsi, ce sont moins de 40 % des employeurs répondants (39,6 %) qui déclarent que plus de la moitié de leurs agents ont sollicité la participation.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous trouverez sur notre site internet toutes les informations relatives à la protection sociale complémentaire.





TEXTES OFFICIELS : LA DURÉE MINIMALE D'INDEMNISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Décret n°2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage

Arrêté n°TRSD2604366A du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants »

Le décret prévoit une dérogation à la durée minimale d'indemnisation classiquement fixée à 6 mois.

Les primo-entrants, à savoir, les salariés (ou agents) privés d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les 20 années précédant leur inscription comme demandeur d'emploi (cf. définition figurant à l'article 2 paragraphe 3 de la Convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage), ont une condition spécifique d'affiliation désormais assouplie et fixée pour eux à 5 mois de travail (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées).

En conséquence, leur durée d'indemnisation minimale s'en trouvera réduite à 5 mois (152 jours).

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux fins de relation de travail intervenant à compter du 1^{er} avril 2026, en application de l'arrêté du 28 mars 2026 qui porte agrément de cette nouvelle règle.



PRÉCISIONS UTILES ...

Vous trouverez sur le site internet de l'UNEDIC l'ensemble de l'analyse concernant cette réforme.





JURISPRUDENCES : COMPÉTENCE DES FONCTIONNAIRES ET LES ASSOCIATIONS OU SYNDICATS QUI DÉFENDENT LEURS INTÉRÊTS COLLECTIFS

Conseil d'État, 1ère chambre, 19/03/2026, [507652](#)

Les fonctionnaires et les associations ou syndicats qui défendent leurs intérêts collectifs n'ont pas qualité pour attaquer les dispositions des circulaires ou instructions de leurs supérieurs hiérarchiques se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service, sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte à leurs droits et prérogatives ou affecteraient leurs conditions d'emploi et de travail.



JURISPRUDENCES : IMPUTABILITÉ D'UN ACCIDENT DURANT UNE SÉANCE DE SPORT ORGANISÉE DANS LE CADRE DU SERVICE

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 03/03/2026, [499400](#)

Constitue un accident tout évènement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel accident, cet accident est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

A commis une erreur de droit le tribunal administratif qui a jugé que l'accident dont a été victime l'agent au cours d'une séance de sport organisée dans le cadre du service ne pouvait être regardé comme imputable au service aux seuls motifs que cette séance n'était pas planifiée dans un calendrier trimestriel prévisionnel et que les conditions d'entraînement n'avaient pas été vérifiées par un animateur ou un moniteur en activités physiques, de telles circonstances ne pouvant, en tout état de cause, suffire à caractériser une faute personnelle ni être de nature à détacher l'accident du service.



JURISPRUDENCES : L'AUTORITÉ TERRITORIALE PEUT CONFIER UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE À UN CABINET D'AVOCAT SANS OUTRE PASSER L'EXERCICE NORMAL DU POUVOIR HIÉRARCHIQUE

CAA de NANTES, 6ème chambre, 17/03/2026, [24NT00332](#)

La circonstance que la commune a confié au cabinet le soin de mener une enquête administrative, en vue de l'éclairer sur la part de responsabilité de l'agent dans les difficultés rencontrées et d'objectiver les éventuels griefs pouvant, le cas échéant, fonder une sanction disciplinaire, ne saurait, par elle-même, traduire un agissement ne se rattachant pas à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Contrairement à ce qu'affirme l'appelante, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'enquête considérée, au cours de laquelle l'agent a été entendue et mise en mesure de formuler des observations sur le compte rendu d'entretien, n'aurait pas été menée objectivement avec le souci véritable d'établir l'ensemble des faits, en les restituant dans leur contexte et les responsabilités respectives des différents protagonistes.



JURISPRUDENCES : LE RECU DE LA LIMITE D'ÂGE POUR ENFANT À CHARGE EST UN DROIT POUR LE FONCTIONNAIRE

Conseil d'État, 9ème - 10ème chambres réunies, 24/02/2026, [508563](#)

Le recul de la limite d'âge, d'une année par enfant à la charge de l'agent public, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans, est de droit pour le fonctionnaire qui remplit les conditions qu'elles prévoient, lesquelles ne peuvent être appréciées qu'à la date à laquelle ce fonctionnaire atteint la limite d'âge statutaire. Il s'en déduit que, lorsque ces conditions sont remplies, la survenance de la limite d'âge statutaire n'entraîne pas la rupture du lien avec le service, sans qu'ait d'incidence à cet égard l'absence de demande préalable du fonctionnaire tendant au bénéfice du recul de la limite d'âge.



JURISPRUDENCES : RESPONSABILITÉ DE L'ORDONNATEUR DANS LE VERSEMENT IRRÉGULIER DU RIFSEEP

COUR DES COMPTES - CHAMBRE DU CONTENTIEUX - Arrêt - 06/02/2026 - Ecole des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire (EBANSN) (Loire-Atlantique) - Affaire n° 135 - n° S-2026-0044

Il ressort du dossier que le versement de la prime de service public aurait pu être régularisé, pour une partie des agents de l'établissement, par son intégration dans le RIFSEEP, prévu par le décret du 20 mars 2014 susvisé. Le conseil d'administration de l'établissement public a, en effet, instauré le RIFSEEP pour les agents de la filière administrative par délibération du 6 décembre 2017. Il l'a ensuite étendu aux agents de la filière technique de la fonction publique territoriale et au directeur de l'école, devenus entre temps éligibles au RIFSEEP, par une seconde délibération prise le 6 novembre 2020. Dans les deux cas, les plafonds de ce régime indemnitaire fixés par la réglementation permettaient d'y inclure la prime de service public. Parmi le personnel de l'établissement, seuls les professeurs et les assistants d'enseignement artistique demeurent à ce jour exclus du bénéfice du RIFSEEP, en raison de l'absence de texte réglementaire les concernant.

Alors qu'il était possible de régulariser au moins partiellement le versement de ce complément indemnitaire, le directeur n'a engagé aucune démarche à cette fin, par exemple en proposant d'intégrer la prime de service public dans le RIFSEEP pour le personnel éligible, notamment lors de la délibération du 6 novembre 2020. La régularisation du dispositif mis en œuvre, à droit constant, à compter du 1^{er} janvier 2024, a confirmé cette possibilité.

Au surplus, le directeur s'est abstenu de faire formellement part au conseil d'administration ou aux services de Nantes Métropole de son désaccord sur la poursuite du paiement de cette prime dont il connaissait le caractère irrégulier.

Il sera fait une juste appréciation de la gravité des faits et des circonstances, en lui infligeant une amende de 1 000 €.



JURISPRUDENCES : LES FAITS REPROCHÉS À LA PERSONNE EXERÇANT LES FONCTIONS DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE. ROMPANT LA CONFIANCE AVEC L'AUTORITÉ TERRITORIALE. PEUVENT JUSTIFIER UNE RÉVOCATION

CAA de LYON, 3ème chambre, 07/01/2026, 23LY03029

Il ressort des termes de l'arrêté litigieux que la sanction de la révocation a été infligée à l'agent aux motifs qu'elle avait usé de ses fonctions de secrétaire de mairie pour manipuler sa situation statutaire et obtenir des avancements irréguliers, pour bénéficier d'un régime indemnitaire indu et pour faire l'acquisition aux frais de la commune d'un lave-linge utilisé à des fins personnelles. La décision en litige relève que ces faits de falsification de documents administratifs et de manipulation de situation statutaire ainsi que leur dissimulation sont constitutifs de manquements à ses obligations de probité, d'intégrité et de dignité et portent atteinte au principe d'obéissance hiérarchique par défaut de loyauté dans l'exercice de ses fonctions, outre qu'ils sont également de nature à porter atteinte à la considération de la commune et à son image.

La sanction de la révocation infligée à l'agent ne présente, eu égard à la gravité des faits mentionnés, à leur répétition et à la nature des fonctions de secrétaire de mairie exercées depuis de nombreuses années par l'intéressée, qui justifiait la confiance que lui a témoignée l'autorité municipale, aucun caractère disproportionné. Par suite, l'agent n'est pas fondé à soutenir que la sanction infligée serait entachée d'une erreur de qualification juridique des faits ou d'une disproportion.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INSUFFISANTE PRISE EN CHARGE PAR L'ÉTAT DE LA REMUNÉRATION DES AESH

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 17/03/2026, n°6164, page 2364

L'accompagnement des élèves bénéficiaires d'une notification de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées reste une priorité forte du Gouvernement. En témoignent les moyens d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) qui ont augmenté de 68 %, soit 36 674 emplois supplémentaires depuis 2017, portant ainsi ce contingent à 90 502 équivalents temps plein en 2025. La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 a posé le principe de la prise en charge financière par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne, dans les écoles et établissements publics et privés sous contrat. Ce principe est entré en vigueur à la rentrée scolaire 2024 et s'applique conformément à l'article 2 de la loi précitée. Le décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne dispose en son article premier que : « lorsque les accompagnants des élèves en situation de handicap exercent leurs fonctions sur le temps de la pause méridienne, l'État continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur ». Ces dispositions sont applicables aux AESH recrutés au titre de l'article L. 917-1 du code de l'éducation qui précise dans son premier alinéa : « des accompagnants des élèves en situation de handicap sont recrutés pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de ces élèves, y compris en dehors du temps scolaire. Ils sont recrutés par l'État, par les établissements d'enseignement mentionnés au chapitre II du titre Ier et au titre II du livre IV de la deuxième partie ou par les établissements mentionnés à l'article L. 442-1. Lorsqu'ils sont recrutés par ces établissements, leur recrutement intervient après accord du directeur académique des services de l'éducation nationale ». Ainsi, les services de l'État sont évaluateurs du besoin des élèves en situation de handicap et organisateurs de l'intervention des AESH sur le temps de la pause méridienne à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. L'État reprenant sur le temps de la pause méridienne la gestion des ressources humaines et financière des AESH à partir de la rentrée scolaire 2024, les recrutements effectués par les collectivités n'ont pas vocation à faire l'objet d'un remboursement par ses services.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONSÉQUENCES DE LA CRÉATION D'UNE COMMUNE NOUVELLE SUR LE MAINTIEN DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 26/02/2026, n°06864, page 1055

La nouvelle bonification indiciaire est un complément de rémunération attribué à certains agents en raison de la responsabilité ou de la technicité particulière de leurs fonctions. Les secrétaires généraux de mairie, dont les fonctions sont exercées au sein des communes de moins de 3 500 habitants, bénéficient à ce titre de 30 points d'indice majoré, en application de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006. La création d'une commune nouvelle est constituée par un regroupement de communes, qui entraîne une réorganisation des services. Celle-ci a pour conséquence la reprise des agents des communes, avec le cas échéant un changement de poste, en fonction de la nouvelle organisation mise en place par la nouvelle commune constituée. Un changement de poste entraîne la perte du bénéfice de la NBI associée à l'exercice des fonctions antérieurement occupées. En vertu de l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie, ou de celle de directeur général des services pour les communes de plus de 2 000 habitants, le maire de la commune nouvelle nomme un seul agent sur l'une de ces fonctions de direction des services de la collectivité. Dans l'hypothèse où la commune nouvellement constituée relève de la strate de 2 000 à moins de 3 500 habitants, elle peut recruter un secrétaire général de mairie qui était auparavant secrétaire général d'une des anciennes communes fusionnées de moins de 2 000 habitants, sous réserve que l'agent soit de catégorie A. Cet agent continuera de bénéficier de 30 points d'indice majoré de NBI. En revanche, pour les agents jusqu'alors secrétaires généraux de mairie qui devront effectuer un changement de poste, ils ne pourront plus percevoir la bonification de traitement afférente, n'exerçant plus ces fonctions. Le cas échéant, ils bénéficieront d'une NBI liée à leurs nouvelles fonctions si elles relèvent de celles prévues par les autres points de l'annexe du décret susmentionné.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONSÉQUENCES DE LA CRÉATION D'UNE COMMUNE NOUVELLE SUR LE MAINTIEN DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 26/02/2026, n°06864, page 1055

L'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie ne fait pas obstacle à ce que celle-ci soit exercée par plusieurs agents à temps non complet de manière alternative. La NBI est alors proratisée à la quotité de travail de chaque agent à temps non complet. Par ailleurs, tout agent administratif peut, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser leurs agents, dans la limite des plafonds réglementaires. Le métier de secrétaire de mairie bénéficie de mesures de revalorisation, reconnaissant la responsabilité et la technicité de cette fonction. Ainsi, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a mis en place un dispositif dérogatoire de promotion interne en catégorie B pour les agents en grade d'avancement de la catégorie C exerçant ces fonctions, ainsi que des mécanismes d'accélérateur de carrière pour toutes les catégories hiérarchiques. Enfin, le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 permet aux agents de catégorie B secrétaires généraux de mairie de pouvoir plus rapidement prétendre à une promotion interne en catégorie A par rapport aux agents de catégorie B exerçant d'autres fonctions. L'ensemble de ces dispositifs concourent à permettre aux maires de valoriser les responsabilités de leurs agents, notamment celles confiées aux secrétaires généraux de mairie.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : EXTENSION DE LA PRIME DE RESPONSABILITÉ AUX SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE CONTRACTUELS DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 3 500 HABITANTS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 26/02/2026, n°06158, page 1053

Conformément aux articles L. 712-1 et L. 714-4 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants. La prime de responsabilité peut ainsi être attribuée tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels. Conformément à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, l'attribution de cette prime n'exclut pas le versement d'autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. En revanche, l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, tels que listés à l'article 1er dudit décret. Pour autant, les agents exerçant cet emploi - qu'il s'agisse de fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des secrétaires de mairie (mis progressivement en extinction), des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux (sur grade d'avancement), ou encore d'agents contractuels - peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires. Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoit l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels aux communes de plus de 2000 habitants et a plusieurs effets au bénéfice des secrétaires généraux de mairie contractuels devenus fonctionnaires.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : EXTENSION DE LA PRIME DE RESPONSABILITÉ AUX SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE CONTRACTUELS DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 3 500 HABITANTS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 26/02/2026, n°06158, page 1053

Ainsi, les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie effectuées comme contractuel par ces agents titulaires sont prises en compte pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B dit « plan de requalification » (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024). Ces années d'exercice entrent de la même manière dans le calcul de l'ancienneté pour bénéficier des avantages spécifiques d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024). En outre, la loi précitée impose, à compter du 1er janvier 2028, que le recrutement des secrétaires généraux de mairie soit effectué au moins en catégorie B. Dès lors, les agents en CDD sur ces fonctions devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B. Ceci s'effectuera en intégrant leur ancienneté acquise en CDD pour passer en CDI, même en cas de changement de catégorie. En effet, dans ce cas, la condition du maintien dans une même catégorie hiérarchique pendant six ans ininterrompus n'est pas opposable, dès lors que les fonctions exercées pendant cette période sont identiques. De même, à compter du 1er janvier 2028, tout recrutement en CDI sur les fonctions de secrétaire général de mairie devra être effectué a minima en catégorie B. Il convient de noter que sans attendre cette date, les collectivités peuvent modifier la catégorie de référence des contrats des secrétaires généraux de mairie qu'elles emploient. L'ensemble de ces mesures est de nature à renforcer l'attractivité de ces postes et à valoriser les responsabilités dévolues aux secrétaires généraux de mairie.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRISE EN COMPTE DES PÉRIODES D'ARRÊT MALADIE DANS LE CALCUL DU DROIT À PENSION

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 24/02/2026, n°11065, page 1710

Le dispositif de validation gratuite de trimestres permet de prendre en compte dans la durée de services des fonctionnaires certaines périodes n'emportant pas l'accomplissement de services effectifs. L'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) définit ce dispositif. Son dernier alinéa dispose en outre que : « en ce qui concerne les fonctionnaires civils, et hormis les positions prévues aux articles 34 et 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, le temps passé dans une position ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs n'est compté comme service effectif que dans la limite de cinq ans et sous réserve que les bénéficiaires subissent pendant ce temps, sur leur dernier traitement d'activité, les retenues prescrites par le présent code. [...] ». L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, désormais abrogé et codifié au code général de la fonction publique, concernait différentes périodes de congés, notamment les périodes de congé maladie ordinaire, congé longue maladie et congé de longue durée. Aussi, les congés maladie échappent à la limite de cinq ans et sont pris en compte entièrement dans le calcul du droit à pension des fonctionnaires. En tout état de cause, les congés pour raisons de santé des fonctionnaires sont considérés comme des services effectifs, pris en compte au titre de l'article L. 5 du CPCMR. La modification, à l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, du dernier alinéa de l'article L. 9 précité, vient confirmer l'entière prise en compte des périodes de congés maladie.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher du [service retraite](#).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SITUATION DES FONCTIONNAIRES RECONNUS EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 24/02/2026, n°9727, page 1709

Les agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) relevant de la fonction publique peuvent bénéficier d'aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail. L'obligation d'aménagement raisonnable, définie à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique (CGFP), vise au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et s'impose aux employeurs publics. Le refus ou la limitation d'aménagement ne peuvent être justifiés que par des contraintes objectives, résultant de la démonstration que l'aménagement demandé représente une charge disproportionnée pour l'employeur. Le Conseil d'Etat a ainsi jugé que « (...) les dispositions [des articles L321-1, L131-8 à L131-11 et L352-1 à L352-6] imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service ; que ces dispositions ne font pas obstacle à l'édition, pour le bon fonctionnement du service public, des obligations de portée générale qui fixent des conditions d'aptitude physique liées à l'exercice même de certains emplois » (CE, 14 novembre 2008, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique, n° 311312, aux T.) Ce principe a été rappelé par la décision n° 2022-145 du 28 juillet 2022 du Défenseur des droits : le défaut de mise en place d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap « dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur ». Le Défenseur des droits indique que le caractère disproportionné de la charge s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers et de l'impact sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'employeur au regard de sa taille et de ses ressources propres. La notion de « nécessité de service » ne saurait, à cet égard, être utilisée de manière générique ou discrétionnaire pour écarter les préconisations du médecin du travail. Elle ne peut justifier un refus que si les contraintes organisationnelles invoquées sont réelles, objectives, et documentées (par exemple, l'impossibilité matérielle de réorganiser une équipe, l'impact manifeste sur la continuité du service ou la sécurité des usagers). À défaut, le refus d'aménagement est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article L. 132-5 du CGFP. Afin de renforcer la culture de l'inclusion et la bonne application de ces principes, le comité interministériel du handicap du 6 mars 2025 a réaffirmé la priorité donnée à la formation des encadrants de la fonction publique sur les droits et obligations en matière d'aménagements raisonnables, en collaboration avec les écoles de services publics et en s'appuyant sur la plateforme interministérielle de formation Mentor notamment, afin de faire connaître les obligations de l'employeur en matière d'aménagements de poste.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FONCTIONNEMENT DU CONSEIL MÉDICAL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 24/02/2026, n°9501, page 1707

Conformément aux articles 7 et 8 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, le conseil médical supérieur (CMS) est compétent pour traiter des avis du conseil médical en formation restreinte. Par ailleurs, la composition et les modalités de saisine du CMS sont fixées par renvoi aux articles 16 et 17 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires. Ainsi, en application de l'article 17 du décret précité, modifié en mars 2022, l'avis du conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le CMS par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification. En l'absence d'avis émis par le CMS dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : FONCTIONNEMENT DU CONSEIL MÉDICAL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 24/02/2026, n°9501, page 1707

L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis du CMS ou, à défaut, à l'expiration du délai de quatre mois évoqué. Avec la réforme des conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, mise en œuvre par les décrets n° 2022-350 du 11 mars 2022 et n° 2024-349 du 16 avril 2024, le Gouvernement a ainsi entendu simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement de ces instances dans un contexte de pénurie de médecins, sur le modèle des évolutions déjà engagées dans la fonction publique de l'État. Cette réforme vise à recentrer la formation plénière sur les situations les plus complexes et à fort impact sur la carrière, et à confier à la formation restreinte le traitement d'un plus grand nombre de dossiers courants, afin de réduire les délais d'instruction et de sécuriser les parcours des agents. Le CMS est quant à lui notamment compétente pour traiter des recours contre les avis des formations restreintes. Conscient des difficultés créées par certains délais d'examen des recours contre les avis de la formation restreinte formulés par les agents devant le CMS et par les disparités d'appréciation entre départements qui peuvent exister, le Gouvernement suit avec attention les effets concrets de ce nouveau cadre, notamment l'augmentation du nombre de dossiers examinés par la formation restreinte, augmentant mécaniquement le nombre de dossiers pouvant être contestés devant le CMS. Ainsi, un bilan des délais de traitement et des volumes de recours devant le CMS sera réalisé, en lien avec les centres de gestion et les employeurs territoriaux, afin d'objectiver les éventuels points de blocage et les évolutions afférentes qui pourraient être envisagées.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES AGENTS À TEMPS PARTIEL

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 24/02/2026, n°8028, page 1702

L'article L. 714-7 du code général de la fonction publique prévoit que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public mentionné à l'article 4 du même code peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services. Le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale détermine les conditions d'élaboration et les modalités d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services au sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Ainsi, l'assemblée délibérante détermine les services bénéficiant de cette prime, les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir pour une période de six ou douze mois consécutifs. Elle fixe également le montant maximal de la prime susceptible d'être attribué sur cette période aux agents du service, dans la limite du plafond annuel fixé à 600 euros par le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 modifié. Par ailleurs, l'autorité territoriale détermine, après avis du comité social territorial, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période concernée, dite "de référence". Sur cette base, elle constate à l'issue de cette période si les résultats fixés ont été atteints et, en fonction des résultats obtenus, fixe le montant de la prime pour chaque service. La prime d'intéressement à la performance collective des services est attribuée à l'ensemble des agents des services ayant atteint les résultats fixés, quelle que soit la quotité de travail accomplie. Néanmoins, son montant reste soumis aux règles de fractionnement applicables aux agents à temps partiel, telles que prévues par l'article L. 612-5 du code général de la fonction publique et le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. En tout état de cause, la quotité de travail à prendre en compte pour le calcul du montant de la prime est celle applicable à l'agent pendant la période de référence fixée par l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration et donc l'année notée et non l'année de versement.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INDEMNISATION CHÔMAGE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX RÉVOQUÉS POUR FAUTE GRAVE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 09/02012026, n°06908, page 461

Conformément aux dispositions des 1° et 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouverte aux agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels), dans les mêmes conditions que les agents du secteur privé, à savoir que l'agent a été involontairement privé d'emploi et conformément à l'article L. 5422-1, qu'il soit apte au travail et qu'il recherche un emploi qui satisfasse à des conditions d'âge et d'activité antérieure. Les cas dans lesquels un agent se verrait privé de son emploi de manière involontaire sont précisés à l'article 2 du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage, ainsi qu'aux articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. C'est le cas notamment pour les agents ayant fait l'objet d'un licenciement pour tout motif ou d'une radiation d'office. En effet, le juge administratif a confirmé à plusieurs reprises (CE, 25 janvier 1991, n° 97015 et CE 9 octobre 1992, n° 96359) que la révocation d'un agent était constitutive, pour ce dernier, d'une privation involontaire d'emploi et donc que le licenciement pour motif disciplinaire des fonctionnaires territoriaux ne les privait pas de l'aide au retour à l'emploi - ARE. Cette allocation vise à permettre à l'agent de percevoir un moyen de subsistance en cas de perte d'emploi et dans l'attente d'un nouvel emploi. Elle doit être regardée comme un revenu d'inactivité dont la suppression ne peut pas être envisagée à titre de sanction. Il revient le cas échéant au juge pénal de prononcer les sanctions y compris financières à l'encontre des agents publics ayant commis une faute, notamment à la suite de la plainte formée par la commune victime de ces agissements.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher du [service chômage](#)