



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Les effets du télétravail sur les conditions de travail dans la fonction publique



### JURISPRUDENCES

- L'enregistrement de propos tenus par le Maire, à son insu, peut prouver le harcèlement moral ;
- Il convient de placer d'office le fonctionnaire en congé de maladie pour les épuiser avant de le placer en retraite d'office ;
- La sanction disciplinaire peut être fondée sur la récupération d'échange sur une messagerie professionnelle ;
- L'employeur public doit démontrer, le cas échéant, l'absence de poste d'affectation en cas de restrictions médicales ;
- Le refus du télétravail doit être motivé et précédé d'un entretien ;
- La preuve du harcèlement moral institutionnel par la production d'articles de presse ;
- La « placardisation » d'un agent par la nouvelle équipe municipale peut être du harcèlement moral ;
- La création d'un groupe entre collègues à l'initiative du manager nécessite qu'il en prévoie les méthodes d'utilisation.



### RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Accès au grade d'attaché hors classe dans les communautés de communes de moins de 10 000 habitants ;
- Iniquité dans les droits à la retraite des mères fonctionnaires.



## DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES EFFETS DU TÉLÉTRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

SDessi, Télétravail : ses effets sur les conditions de travail dans la fonction publique, 24 février 2026  
SDessi, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025, 23 octobre 2025  
INSEE, Économie et société à l'ère du numérique, Édition 2025, 14 octobre 2025  
DGAFP, Un agent sur six déclare télétravailler en 2023, Mars 2025  
Cour des Comptes, Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire : Premier bilan, 22 novembre 2022  
DGAFP, En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne, novembre 2022  
DGAFP, Rapport 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 27 septembre 2022  
DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2021, 22 octobre 2021  
DARES, Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?, n°051, novembre 2019  
Ministère de l'action et des comptes publics, Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique : bilan du déploiement, édition 2018

Le télétravail n'est pas une modalité d'organisation du travail récente dans la fonction publique. En effet, celui-ci a été rendu accessible par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet ». L'article 133 de cette dernière prévoyait qu'un décret viendrait fixer les modalités et les conditions de recours au télétravail, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Ainsi, il y a plus de 10 ans, le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est paru. Ce dernier a fait l'objet de multiples modifications successives par le décret n°2019-637 du 25 juin 2019, le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 et le décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021.

Cette dernière modification a été nécessaire suite à l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Cet accord vise à créer un socle commun aux trois versants de la fonction publique. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public.

Cet accord a également été à l'origine du décret n°2021-1123 et de l'arrêté n°TFPF2123627A du 26 août 2021 créant une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique.

Avant de se questionner sur l'impact que le télétravail pourrait avoir sur la qualité de vie et des conditions de travail des agents publics, il est intéressant de se pencher sur l'évolution du recours de ce dernier depuis sa mise en place.

### I- Un recours au télétravail largement étendu par la crise sanitaire

A la suite de la publication de la loi Sauvadet, le télétravail était quasiment inexistant au sein de la fonction publique. En 2013, le télétravail était déployé à hauteur de 0,7% au sein de l'Etat et seulement de 0,1% au sein du versant territorial.

Néanmoins, à cette date, le décret d'application n'était toujours pas paru. En 2017, les télétravailleurs du secteur public étaient concentrés dans la fonction publique d'État (FPE) (6,4%). Le télétravail était, en revanche, très peu développé dans la fonction publique territoriale (FPT) (1,2 %) et quasi inexistant dans la fonction publique hospitalière (FPH) (0,1 %).

En 2019, pour l'ensemble de la fonction publique, le recours au télétravail s'élève à seulement 6%.

Alors que le télétravail était à la marge des modes d'organisation du travail dans la fonction publique, la crise sanitaire a obligé les employeurs publics à reconsidérer son usage dans l'urgence.



En ce sens, il est possible de constater l'évolution du recours à ce dernier suite à cette crise :

	2020	2021	2022	2023	2024
FPE	48	37	33	34	25
FPT	28	17	14	13	14
FPH	36	6	4	5	6
Ensemble	37	20	17	17	15

Malgré l'accroissement notable suite à la crise sanitaire, il convient également de constater la légère diminution du recours à ce dispositif. En 2022, la Cour des comptes considérait qu' « À terme, le télétravail pourrait concerner de l'ordre de 30 % des agents publics et représenter environ 10 % des jours de travail dans l'administration ».

Toutefois, la même année, elle indiquait également que : « Le télétravail demeure, à ce jour, essentiellement mis en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail des agents. Dès lors, ses effets, positifs ou négatifs, sur le service rendu à l'usager sont abordés cursivement dans les orientations nationales. De même, les mutations structurelles qu'il pourrait entraîner sur le fonctionnement des services publics sont peu explorées ».

### II- Un télétravail réellement en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail ?

La majorité des télétravailleurs estiment que leurs conditions de travail restent identiques, qu'ils soient sur site ou à distance. Ces derniers constatent néanmoins quelques améliorations. En télétravail, les interruptions de tâches sont moins fréquentes pour 62 % des agents publics, la pression au travail diminue, surtout dans le public (41 %), ils organisent plus facilement leur travail (36 %) et leurs proches se plaignent moins de leurs horaires de travail (21 %).

De manière plus détaillée sur les conditions de travail des agents publics en télétravail :

- 41% disposent d'une pièce dédiée ;
- Nombre de jours de télétravail :
  - 1 jour ou moins : 65% ;
  - 2 jours : 25%
  - 3 jours ou plus : 9%.
- 36% considèrent que l'interruption des tâches demeure inchangée ;
- 57% considèrent que la pression demeure inchangée ;
- 85% considèrent que le contrôle hiérarchique demeure inchangé.





## JURISPRUDENCES : L'ENREGISTREMENT DE PROPOS TENUS PAR LE MAIRE. À SON INSU. PEUT PROUVER LE HARCÈLEMENT MORAL

CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 23/04/2026, [24VE03169](#)

En l'absence de disposition législative ou réglementaire contraire, l'administration, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle adopte une décision, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif de l'excès de pouvoir par tout moyen. Ce principe de la liberté de la preuve qui prévaut en droit public bénéficie a fortiori à un agent public qui conteste la légalité d'une décision administrative le concernant, sans que l'administration puisse utilement s'opposer aux éléments factuels qu'il invoque devant le juge et sont soumis au débat contradictoire en faisant valoir qu'ils auraient été obtenus de façon déloyale. Par suite, le moyen de la commune tiré de ce qu'en l'espèce les enregistrements de conversations avec le maire ne pourraient être pris en compte doit être écarté.

Il ressort en outre de plusieurs enregistrements de conversations entre le maire et les requérants, en tête à tête ou en présence d'autres personnes, réalisés par ces derniers avec leur téléphone portable, qui ont été retranscrits par écrit par un commissaire de justice et versés au dossier, que ces éléments de fait qui ne sont pas sérieusement contredits par la commune, sont susceptibles de faire présumer l'existence d'une emprise et d'un harcèlement moral, assorti de propos à connotation sexuelle, commis par le maire à l'encontre du requérant. En se bornant à affirmer que le changement d'affectation de l'intéressé serait consécutif à la réorganisation du cabinet du maire sans l'établir et à soutenir que les propos émanant du maire figurant dans les enregistrements figurant au dossier, dont elle ne conteste pas la réalité ni teneur, seraient cités de manière décontextualisée, la commune n'établit pas que les agissements du maire qui transparaissent de ces enregistrements seraient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.



## JURISPRUDENCES : IL CONVIENT DE PLACER D'OFFICE LE FONCTIONNAIRE EN CONGÉ DE MALADIE POUR LES ÉPUISER AVANT DE LE PLACER EN RETRAITE D'OFFICE

Conseil d'État, 3ème chambre, 17/04/2026, [510737](#)

Un fonctionnaire territorial, hors le cas où son inaptitude à l'exercice de ses fonctions résulte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, ne peut légalement être mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement ; notamment suite à une période de préparation au reclassement.



## JURISPRUDENCES : LA SANCTION DISCIPLINAIRE PEUT ÊTRE FONDÉE SUR LA RÉCUPÉRATION D'ÉCHANGE SUR UNE MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 07/04/2026, [24TL01209](#)

En l'espèce, l'arrêté en litige, mentionne les griefs reprochés à l'agent en citant l'avis du conseil de discipline du 22 avril 2022 qui a été notifié à l'intéressé concomitamment à l'arrêté en litige, et en particulier d'avoir tenu des propos irrespectueux et dénigrants à l'encontre de sa hiérarchie et d'autres agents de la commune lors de discussions avec un collègue de travail sur la messagerie instantanée professionnelle alors qu'il se trouvait en réunion avec les personnes dénigrées, d'avoir dénigré les choix et orientations de la direction générale sur les dossiers sur lesquels il est amené à travailler en tant que chef de projets et études de la direction des systèmes d'information, et d'avoir refusé de communiquer une copie des échanges tenus sur la messagerie professionnelle et ayant été diffusés lors de la réunion de travail relative à la gestion des temps et des activités. Cet arrêté, toujours en citant l'avis du conseil de discipline, mentionne que ces faits constituent des manquements graves de l'agent à ses obligations de dignité, de réserve, de loyauté, d'obéissance hiérarchique et d'exemplarité en sa qualité de cadre de la collectivité. L'arrêté mentionne également que la sanction d'abaissement d'un échelon est proportionnée aux faits reprochés. Ainsi, cet arrêté comporte les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement. Par suite, le moyen tiré de son insuffisante motivation doit être écarté.



## JURISPRUDENCES : LA SANCTION DISCIPLINAIRE PEUT ÊTRE FONDÉE SUR LA RÉCUPÉRATION D'ÉCHANGE SUR UNE MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 07/04/2026, [24TL01209](#)

L'agent soutient qu'en faisant procéder à la récupération de cet échange ayant eu lieu sur la messagerie instantanée " Teams " et en se fondant sur les éléments ainsi récupérés pour lui infliger la sanction disciplinaire en litige, la commune de Béziers a méconnu son obligation de loyauté. Toutefois, ces échanges ont eu lieu sur la messagerie instantanée mise à disposition de l'agent par la commune pour un usage professionnel et ils n'indiquaient pas qu'ils étaient personnels ou privés. Ainsi, l'agent n'est pas fondé à soutenir que la commune de Béziers aurait méconnu son obligation de loyauté dans l'administration de la preuve.



## JURISPRUDENCES : L'EMPLOYEUR PUBLIC DOIT DÉMONTRER, LE CAS ÉCHÉANT, L'ABSENCE DE POSTE D'AFFECTATION EN CAS DE RESTRICTIONS MÉDICALES

CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 31/03/2026, [24MA01901](#)

Lorsque le conseil médical compétent déclare qu'un fonctionnaire territorial bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée est apte à reprendre ses fonctions à condition que son poste soit adapté à son état physique, il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si un poste ainsi adapté peut être proposé au fonctionnaire. Si l'autorité territoriale ne peut pas lui proposer un tel poste, le congé se poursuit ou est renouvelé, jusqu'à ce que le fonctionnaire ait épuisé ses droits à congé pour raison de maladie ou ait été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions.

Cependant, en l'espèce, la commune n'apporte aucune explication sur les raisons pour lesquelles elle n'a pas réaffecté l'intéressé dans ses précédentes fonctions, et n'établit dès lors pas qu'elle était dans l'impossibilité de procéder à une telle réaffectation.



## JURISPRUDENCES : LE REFUS DU TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE MOTIVÉ ET PRÉCÉDÉ D'UN ENTRETIEN

Tribunal administratif de Toulon, 4ème Chambre, 23 mars 2026, [2400346](#)

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

Il en résulte que les agents publics peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail et l'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande de l'agent public et après accord du chef de service. Par ailleurs, le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.





## JURISPRUDENCES : LA PREUVE DU HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL PAR LA PRODUCTION D'ARTICLES DE PRESSE

CAA de NANCY, 2ème chambre, 19/03/2026, [24NC00286](#)

L'agent soutient avoir été victime, à partir de la création au 1er juillet 2019 de la branche locale du syndicat national autonome des sapeurs-pompiers professionnels, de faits constitutifs de harcèlement moral de la part du chef du centre d'intervention et du directeur territorial du SDIS, dont la procédure disciplinaire menée à son encontre n'est que l'aboutissement. Toutefois, les pièces versées par l'intéressé ne le concernent pas personnellement mais ont trait à la situation d'un collègue, membre du centre d'intervention à propos duquel la cour administrative d'appel a pu juger, par un arrêt devenu définitif, que des faits reprochés à l'intéressé ne permettaient pas d'établir que le refus de titularisation était intervenu pour des raisons étrangères à l'intérêt du service ni que le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours aurait fait usage de son pouvoir dans un autre but que celui en vertu duquel il en dispose. Par ailleurs, l'agent ne saurait pas davantage établir la matérialité des faits de harcèlement moral par la production d'articles de presse faisant état d'un malaise dans la profession de sapeur-pompier en raison notamment d'un management inapproprié dans certaines casernes de pompiers. Enfin, ainsi qu'il l'a été dit, les faits pour lesquels l'agent a été sanctionné sont matériellement établis et méconnaissent les obligations qui s'imposent à tout agent public. Dans ces conditions, l'agent n'établit pas qu'il est victime de faits de harcèlement moral.



## JURISPRUDENCES : LA « PLACARDISATION » D'UN AGENT PAR LA NOUVELLE ÉQUIPE MUNICIPALE PEUT ÊTRE DU HARCÈLEMENT MORAL

CAA de NANCY, 5ème chambre, 17/03/2026, [23NC00453](#)

En l'espèce, l'agent, directrice des ressources humaines de la commune, soutient avoir été victime de harcèlement moral depuis l'installation de la nouvelle équipe municipale en juillet 2020. Elle précise avoir été progressivement écartée des dossiers de sa direction au profit d'un autre agent, chargée de la formation, laquelle a été nommée directrice adjointe des ressources humaines par le maire le 16 juillet 2020. [...] De tels faits répétés sont susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.



Sans remettre en cause ces allégations, la commune soutient que les faits de harcèlement moral ne sont pas constitués dès lors que le maire n'a pas eu pour intention d'atteindre la DRH, qu'il ne l'a pas discréditée, que l'agente n'a subi aucune dégradation de ses relations de travail et que la procédure de rupture conventionnelle n'avait pas pour objet de l'évincer. Elle précise que la DRH apparaît toujours comme directrice des ressources humaines sur l'organigramme de la commune et que les informations et messages qui ne lui ont pas été adressés n'avaient pas à l'être en raison de ses absences. Contrairement à ce que soutient la commune, il ressort toutefois de l'ensemble des pièces du dossier que, dès l'installation de la nouvelle équipe municipale, la DRH a été progressivement mais rapidement écartée de ses missions de directrice des ressources humaines et des informations essentielles à l'exercice de ses fonctions et qu'elle a été discréditée par le maire auprès de ses agents. En conséquence, la commune ne démontre pas que les agissements qui lui sont reprochés auraient été justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.



## JURISPRUDENCES : LA CRÉATION D'UN GROUPE ENTRE COLLÈGUES À L'INITIATIVE DU MANAGER NÉCESSITE QU'IL EN PRÉVOIE LES MÉTHODES D'UTILISATION

CAA de BORDEAUX, 2ème chambre, 26/02/2026, [24BX00118](#)

Il est reproché au responsable du service, d'être responsable de la mauvaise administration d'un groupe de discussion sur la messagerie WhatsApp. Il ressort des pièces du dossier que cette dernière a pris l'initiative de créer un groupe de discussion rassemblant les membres de son équipe via leur numéro de téléphone personnel. S'il n'est pas contesté que ses subordonnés n'ont pas été contraints de rejoindre ce groupe, l'appelante n'a édicté aucune consigne pour encadrer l'utilisation de cette messagerie, entretenant une confusion entre les messages à caractère professionnel et privés. Ainsi, il est établi que de nombreux messages, qui n'avaient pas de caractère urgent, ont été reçus par les agents en dehors de leurs heures de travail. La mise en œuvre de cette méthode de communication, dans ces conditions, constitue une faute disciplinaire.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ACCÈS AU GRADE D'ATTACHÉ HORS CLASSE DANS LES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 23/04/2026, n°07019, page 1966

Les conditions de nomination dans le grade d'attaché hors classe sont fixées par le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux. C'est le grade sommital de ce cadre d'emplois. Il s'agit d'un grade à accès fonctionnel, c'est-à-dire lié à l'occupation préalable d'emplois d'encadrement et notamment d'emplois fonctionnels de direction. L'article L. 412-6 du code général de la fonction publique fixe la liste des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés pouvant créer des emplois fonctionnels. Cette disposition législative prévoit ainsi un seuil minimal de 10 000 habitants pour créer un emploi de directeur général des services (DGS) dans un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI). C'est la raison pour laquelle les emplois fonctionnels rendant éligibles à une nomination au grade d'attaché hors classe ne visent que ceux des EPCI qui comptent plus de 10 000 habitants. Il ne peut y avoir de DGS sous ce seuil. Il est exact que les conditions statutaires limitent la création d'emplois du grade d'attaché hors classe aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 10 000 habitants. Ce seuil d'habitants est jugé nécessaire pour exercer des fonctions à un niveau de responsabilité jugé cohérent avec celui observé dans les autres versants pour être nommé au même grade. Enfin, l'accès au grade d'attaché hors classe est contingenté, par collectivité, à 10 % des effectifs du cadre d'emplois des attachés. Une nomination à ce grade ne peut donc intervenir que s'il existe au moins 10 attachés au sein de la collectivité, ce qui est très rarement le cas dans les EPCI de moins de 10 000 habitants. Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux, qui pourront ainsi développer les compétences et acquérir une expérience pour leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales. Ces perspectives assurent l'attractivité de ce type d'emploi. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.



## RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INIQUITÉ DANS LES DROITS À LA RETRAITE DES MÈRES FONCTIONNAIRES

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 31/03/2026, n°9656, page 2783

Les régimes de la fonction publique prévoient plusieurs dispositifs destinés à prendre en compte les effets que la naissance ou l'accueil d'un enfant peuvent avoir sur la carrière professionnelle, et donc sur la constitution des droits à la retraite. S'agissant de la majoration de durée d'assurance mentionnée, l'article L. 12 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que « pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1er janvier 2004, les femmes, fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres ». Ce dispositif vise à compenser l'impact de l'accouchement de la femme fonctionnaire sur sa carrière. En ce sens, il ne constitue pas une mesure liée à la parentalité, mais bien un dispositif spécifique fondé sur la grossesse et l'accouchement. Cette disposition résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment de l'arrêt Griesmar du 29 novembre 2001 (aff. C-366/99). Dans cette décision, la Cour a jugé que les avantages liés à l'éducation des enfants ne peuvent être réservés aux seules femmes dès lors que les pères sont placés, à cet égard, dans une situation comparable. En revanche, elle admet qu'un dispositif puisse être réservé aux femmes lorsqu'il vise à compenser les effets sur la carrière professionnelle directement liés à la grossesse et à l'accouchement. La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ainsi que les textes pris pour application, dont l'article 21 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, ont tiré les conséquences de cette jurisprudence en distinguant les droits à la retraite liés à l'accouchement de ceux attachés à l'éducation des enfants au sein des régimes de la fonction publique. Ainsi, les situations d'adoption relèvent, pour leur part, des mécanismes de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Conformément aux articles L. 9 et R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les périodes de congé d'adoption, mais aussi de congé parental, de temps partiel de droit, de congé de présence parentale ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans, intervenues à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption à compter du 1er janvier 2004, donnent lieu à une validation gratuite de trimestres. Ces dispositions peuvent bénéficier aux femmes comme aux hommes. Les textes distinguent donc un dispositif de majoration de durée d'assurance visant à compenser une situation objective liée à la grossesse et à ses conséquences propres sur la carrière des validations gratuites de périodes permettant de compenser les interruptions d'activité. Ainsi, si les parents adoptants ne peuvent bénéficier de majoration de durée d'assurance liée à la grossesse, ils ne sont cependant pas exclus des dispositifs de prise en compte des effets professionnels liés à l'accueil et à l'éducation d'un enfant. Ainsi, lorsque l'adoption s'accompagne d'une interruption ou d'une réduction d'activité, ces périodes ouvrent droit à validation afin de compenser leurs effets sur les droits à retraite.