



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Les violences subis par les agents publics



TEXTES OFFICIELS

- Dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance ;
- Majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques ;
- Possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés ;
- Augmentation du SMIC et versement d'une indemnité différentielle ;
- Codification des dispositions réglementaires du livre IV du Code général de la fonction publique ;
- L'adaptation de l'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue ;
- L'adaptation des conditions de départ à la retraite de assurés relevant du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales ;
- La liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique.



JURISPRUDENCES

- Les conditions pour attaquer les instructions des supérieurs hiérarchiques se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service ;
- L'égalité de traitement s'applique également entre contractuel, notamment en termes de rémunération ;
- L'illégalité de l'octroi de jours de congés supplémentaires en considération de l'obligation du respect des 1607 heures ;
- Une manœuvre prohibée par la Code de la route entraînant la mort d'un collègue justifie une sanction disciplinaire ;
- La CNRACL est tenue par les décisions de carrière dont celles à effet rétroactif prises après la limite d'âge.



DANS CE NUMÉRO...



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Avenir de la profession de secrétaire de mairie ;
- Cumul d'un emploi et d'une pension de retraite pour les anciens agents de la fonction publique ;
- Retraite des policiers municipaux et évolution statutaire ;
- Rétablissement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Autorisation absence agents en rémission pour contrôles médicaux ;
- Modalités d'accès au grade de rédacteur principal de 2e classe ;
- Autorisation d'absence relative au don d'ovocytes pour les agentes publiques ;
- Restauration de l'attractivité des carrières publiques ;
- Inégalités de traitement dans le cadre du régime actuel de la limite d'âge dans la fonction publique ;
- Reconnaissance du métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ;
- Blocage de l'évolution de carrière des cadres territoriaux dans les intercommunalités de moins de 10 000 habitants ;
- Réforme du statut des secrétaires généraux de mairie et dispositifs de promotion interne ;
- Protection sociale complémentaire : inégalités de traitement des agents.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES VIOLENCES SUBIS PAR LES AGENTS PUBLICS

Défenseur des droits, Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif d'égalité, 26/02/2026

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport annuel 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France : La menace masculiniste, 21/01/2026

Défenseur des droits, Les discriminations fondées sur la religion : constats et analyses, 04/12/2025

ANACT, Comment définir les 3 niveaux de prévention des VSST ?, Octobre 2025

Défenseur des droits, Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne, décision cadre n°2025-019, 05/02/2025

Défenseur des droits, Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 08/2023

Guide de novembre 2022 du Ministère de la transformation et de la fonction publiques et de la DGAFP relatifs aux outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Ministère de l'action et des comptes publics, Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, édition 2018

Fiches pratiques de mars 2018 du Ministère de l'intérieur, du Ministère des solidarités et de la santé, du Ministère de l'action et des comptes publics, du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et du Défenseur des droits sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique

Circulaire n°CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

9 fiches pratiques du 11 décembre 2017 du Défenseur des droits pour agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale

ANCDG, La prévention dans la FPT, rôle et missions de l'élu employeur

Les agents publics territoriaux assurent au quotidien des missions essentielles au fonctionnement des services publics locaux. Pourtant, ils sont de plus en plus exposés à diverses formes de violences dans l'exercice de leurs fonctions. Ces dernières ne se limitent pas aux agressions physiques ou verbales. Elles incluent également des discriminations, du harcèlement moral et sexuel, ainsi que des atteintes liées aux origines ou aux convictions religieuses.

Point utile : Pour rappel, les employeurs publics, indépendamment de la taille de l'administration, sont astreints de mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des personnes qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte portant atteinte volontairement à l'intégrité de la personne, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection et de traitement des faits signalés.

Conformément à l'article L452-43 du Code général de la fonction publique, il est possible de déléguer cette mission par voie de convention au Centre de gestion.

Vous trouverez toutes les informations concernant ledit dispositif et le conventionnement à celui porté par le Centre de gestion au sein du guide concernant ce dernier :





I. Des violences multiformes dans la fonction publique territoriale

1. Les violences physiques et verbales

Les agents territoriaux, en particulier ceux en contact direct avec le public (secrétaires généraux de mairie, agents d'accueil, travailleurs sociaux, policiers municipaux, agents des transports, agents des services techniques, etc.), sont fréquemment confrontés à des comportements agressifs. Insultes, menaces, intimidations et parfois agressions physiques traduisent une dégradation du rapport entre les usagers et les services publics.

Cette situation s'explique notamment par un climat de tension sociale, des attentes fortes vis-à-vis des services publics et un sentiment d'injustice ressenti par certains usagers. Les agents deviennent alors des cibles directes pour décompenser ces frustrations.

2. Les discriminations liées à l'origine et à la religion

Le rapport du Défenseur des droits, du 26 février 2026, sur les discriminations fondées sur l'origine met en évidence que les jeunes agents ou ceux perçus comme issus de minorités peuvent être particulièrement exposés à des comportements discriminatoires. Ces discriminations peuvent provenir des usagers mais aussi, dans certains cas, de collègues ou de supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, le rapport de 2025 sur les discriminations religieuses souligne que certains agents territoriaux sont confrontés à des remarques, stigmatisations ou mises à l'écart en raison de leurs convictions ou pratiques religieuses réelles ou supposées. Ces situations contribuent à créer un climat de travail dégradé et peuvent constituer une forme de violence institutionnelle.

Pour rappel, aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure, ni de menaces ou de tentatives pour avoir :

- 1° Subi ou refusé de subir de tels agissements ;
- 2° Formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° De bonne foi, témoigné d'agissements contraires à ces principes ou relaté de tels agissements (art. L131-12 du Code général de la fonction publique).

3. Une persistance du sexisme dans la sphère professionnelle

Le rapport 2026 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes met en lumière la persistance d'un sexisme systémique dans la société française, qui se reflète également dans la fonction publique territoriale. Les agentes sont particulièrement exposées à des comportements sexistes, pouvant aller de remarques déplacées à des discriminations dans l'évolution de carrière.

La montée de discours masculinistes, décrite comme une « menace » dans le rapport, contribue à banaliser certaines formes de violence envers les femmes, y compris dans le cadre professionnel.

Il est également nécessaire de rappeler que les hommes ne sont pas épargnés par cette situation. Il convient de traiter les faits avec une « tolérance zéro » et sans distinction en considération du sexe de la potentielle victime, de celle du potentiel mis en cause, de son niveau hiérarchique, etc.



4. Le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique

La décision-cadre n°2025-019 du Défenseur des droits souligne que le harcèlement sexuel et moral constitue une réalité préoccupante dans le secteur public. Dans la fonction publique territoriale, ces situations peuvent être aggravées par des relations hiérarchiques fortes et une difficulté à signaler les faits. Le rapport insiste sur l'importance de dispositifs efficaces de recueil des signalements et d'enquêtes administratives.



II. Des facteurs aggravants spécifiques à la fonction publique territoriale

1. Une proximité accrue avec les usagers

Les agents territoriaux travaillent au plus près de la population, ce qui les expose davantage aux tensions sociales. Cette proximité constitue un facteur de risque important, notamment dans les territoires marqués par des inégalités socio-économiques.

2. Un manque de formation et de prévention

Le rapport « Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale » du Défenseur des droits met en évidence des lacunes en matière de formation des agents et des encadrants. La prévention des violences, notamment discriminatoires et sexistes, reste insuffisamment intégrée dans les politiques de gestion des ressources humaines.

Or, cette prévention, par l'information et la formation est une obligation qui incombe également à l'autorité territoriale.

En ce sens, l'autorité territoriale, à savoir l'exécutif de la collectivité ou de l'établissement, en sa qualité d'employeur, se doit de prévenir, de faire cesser et de sanctionner tout agissement répréhensible survenu à l'encontre des personnes relevant de sa responsabilité.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, en cas de non-respect des prescriptions en matière de santé et de sécurité, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

De surcroît, si elle n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée, notamment devant le juge administratif. Mais sa responsabilité pénale générale peut l'être aussi lorsque, par une faute, l'autorité territoriale ou l'un de ses représentants met en danger la vie d'autrui ou porte atteinte involontairement à la vie et à l'intégrité physique des agents.

Le cadre juridique fixe les moyens minimaux à mettre en œuvre, mais la responsabilité relève d'une obligation de résultats et non de moyens. Dans les jurisprudences relatives à la santé et la sécurité au travail, les juridictions recherchent l'existence ou non de la mise en œuvre des outils règlementaires, mais surtout cherche à mesurer leur efficacité sur le terrain et leur pertinence face aux situations réelles de travail.



3. Une sous-déclaration des violences

Un autre facteur aggravant est la sous-déclaration des violences. Par manque de confiance dans les dispositifs existants ou par peur des conséquences professionnelles, de nombreux agents ne signalent pas les faits dont ils sont victimes. Cela contribue à invisibiliser le phénomène et à limiter l'efficacité des réponses institutionnelles.

Le très faible taux de recours aux dispositifs de signalement s'explique par un manque d'information des agents, par un manque de confiance envers les garanties d'impartialité et de confidentialité qu'ils offrent, en raison de doutes quant à leur efficacité, mais également par peur des représailles en cas de dénonciation.

Le non-recours aux dispositifs de signalement s'explique également par une mauvaise identification des violences et des discriminations par les personnes qui en font l'objet, et leur impression d'impuissance à faire établir les faits (« je n'ai pas de preuves », « c'est parole contre parole », etc.). Cela rappelle l'importance de l'information, la sensibilisation et la formation sur les enjeux de discrimination et de harcèlement, et en particulier sur l'aménagement de la charge de la preuve. Pour être efficace et permettre une prise de conscience et un changement de pratique, ces formations doivent être répétées et non ponctuelles, et d'une certaine « intensité ».

En ce sens, les politiques de traitement des signalements doivent s'intégrer à des plans de lutte contre les violences. C'est ici un enjeu de cohérence et d'efficacité pour l'organisation concernée. Pour lutter efficacement contre les discriminations et transformer leurs pratiques, le Défenseur des droits rappelle qu'il est essentiel que les employeurs publics mettent en place une stratégie de lutte contre les violences qui les engage au plus haut niveau et sur le long terme, impliquant une coordination efficace des actions menées.

III. Les réponses institutionnelles et les pistes d'amélioration

1. Renforcer les dispositifs de signalement et de protection

Le Défenseur des droits recommande la mise en place de dispositifs accessibles, confidentiels et efficaces pour recueillir les signalements. Il est également nécessaire de garantir la protection des agents victimes et des lanceurs d'alerte.

Dans l'objectif de rendre le recours crédible, les dispositifs doivent répondre à quatre impératifs :

- Accueillir la parole de la personne présumée victime,
- Adopter toutes mesures utiles pour mettre la personne à l'abri et corriger la situation,
- Enquêter sur les faits,
- Initier des procédures disciplinaires à l'encontre de l'auteur.



2. Informer, sensibiliser et former les acteurs publics

La formation des agents et des encadrants constitue un levier essentiel pour prévenir les violences. Il s'agit notamment de mieux identifier les situations de discrimination, de harcèlement ou de sexisme, et d'adopter des comportements professionnels adaptés.



3. Promouvoir une culture de l'égalité et du respect

Enfin, les rapports insistent sur la nécessité de promouvoir une culture institutionnelle fondée sur l'égalité, la diversité et le respect. Cela passe par des politiques publiques volontaristes et une implication forte des employeurs territoriaux.

En ce sens des actions d'information obligatoires sur la réglementation des violences au sens large à l'ensemble du personnel et toute personne amenée à se rendre sur les lieux de travail, par tous moyens (affichage, intranet, courriel, règlement intérieur, livret d'accueil, lors d'une réunion d'information, dans les questionnaires sur la qualité de vie au travail, lors d'événements comme les journées internationales du 8 mars et du 25 novembre, etc.) par le biais de la diffusion de ces informations au plus près des agents publics et régulièrement, notamment lors de l'accueil des nouveaux arrivants, pour contribuer à leur appropriation par tous :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort (« Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes »), le rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », ainsi que des dispositifs mis en place localement, les coordonnées des acteurs de prévention, les voies de recours, la protection fonctionnelle, etc.) ;
- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents publics ;
- Créer un dépliant ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'il est victime de tel acte ou qu'il en a connaissance ;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice de leurs agents, a minima une fois par an, avec l'appui des acteurs de la prévention des violences faites aux femmes internes à la structure ou extérieurs.

In fine, les violences subies par les agents publics territoriaux constituent un enjeu majeur d'actualité, révélateur de tensions sociales profondes et de dysfonctionnements institutionnels. Qu'elles soient physiques, verbales, discriminatoires ou sexistes, ces violences affectent non seulement les agents mais aussi la qualité du service public.

Les rapports récents du Défenseur des droits et du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes montrent que des progrès restent à accomplir pour mieux prévenir, détecter et sanctionner ces violences. Une mobilisation collective des institutions, des employeurs publics et de la société apparaît indispensable pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les agents territoriaux.





TEXTES OFFICIELS : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Décret n°2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics

Décret n°2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, ce congé bénéficiera à tous les parents, quels que soient leur statut et leurs modalités d'emploi. Il a pour objectif de favoriser l'implication des pères dans les tâches liées à l'arrivée d'un enfant et de faciliter le retour à l'emploi des femmes.

Ce congé pourra débiter à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, dans un délai de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer. Fixé à deux mois maximum, fractionnables en deux périodes d'un mois, il sera rémunéré à hauteur de 70 % le premier mois, puis de 60 % le second mois.

Un délai de prévenance d'un mois s'applique pour permettre aux agents comme aux employeurs de s'organiser au mieux.

Pour les agents dont l'enfant est né (ou devait naître) entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 ou qui ont accueilli un enfant à leur foyer sur cette période, le congé pourra débiter dans un délai de 9 mois à compter du 1^{er} juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

La DGAFP publiera prochainement une foire aux questions pour préciser la gestion de ce congé au quotidien



TEXTES OFFICIELS : MAJORATION TEMPORAIRE DES TAUX DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

Arrêté n°CPPF2613140A du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Face à la hausse des prix du carburant, le Gouvernement a annoncé une revalorisation temporaire du barème des indemnités kilométriques jusqu'au 31 décembre 2026. Cette revalorisation de 3,2 % prend effet à compter du 1^{er} juin et concerne les agents qui utilisent leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels ; comme suit :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 km à 10 000 km	Après 10 000 km
5 cv et moins	0.33 €	0.41 €	0.24 €
6 et 7 cv	0.42 €	0.53 €	0.31 €
8 cv et plus	0.46 €	0.57€	0.33 €

Véhicule	Indemnités
Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	0.15 €
VELOMOTEUR	0.12 €



TEXTES OFFICIELS : POSSIBILITÉ POUR UN AGENT PUBLIC D'EXERCER À TITRE ACCESSOIRE UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE DE CONDUITE D'UN VÉHICULE AFFECTÉ AUX SERVICES DE TRANSPORT SCOLAIRE OU ASSIMILÉS

Décret n°2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap. Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise, à compter du 27 mai 2026, cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.



TEXTES OFFICIELS : AUGMENTATION DU SMIC ET VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

**Arrêté n°TRST2612929A du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance
Communiqué de presse, REVALORISATION DU SMIC : 862 000 AGENTS PUBLICS BÉNÉFICIERONT DE L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE AU 1ER JUIN, le 28 mai 2026, N°711**

A compter du 1er juin 2026, l'arrêté porte, en métropole, le montant du SMIC brut horaire à 12,31 euros (augmentation de 2,41 %), soit 1 867,02 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

En vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié et dont s'inspire l'article L141-2 du Code du travail, à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressée appartient, ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance (Conseil d'Etat, Section, du 23 avril 1982, 36851).

En ce sens, le décret n°91-769 du 2 août 1991 indique que les de la fonction publique peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension lorsque la rémunération mensuelle qui leur est allouée est inférieure au montant du salaire minimum de croissance servi en application des articles L. 141-1 et suivants et L. 814-1 et suivants du Code du travail.

Pour les agents rémunérés par référence à un indice de la fonction publique :

- C1 : échelons 1 à 10 ;
- C2 : échelons 1 à 7 ;
- C3 : échelons 1 à 3 ;
- B1 : échelons 1 à 5 ;
- B2 : échelons 1 et 2

l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des bénéficiaires.

Pour les agents contractuels dont la rémunération mensuelle n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique, l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable tel que défini à l'alinéa ci-dessus et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet.



TEXTES OFFICIELS : AUGMENTATION DU SMIC ET VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Arrêté n°[TRST2612929A](#) du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance
Communiqué de presse, REVALORISATION DU SMIC : 862 000 AGENTS PUBLICS BÉNÉFICIERONT DE L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE AU 1ER JUIN, le 28 mai 2026, N°[711](#)

Elle bénéficiera donc aux agents dont l'indice majoré est inférieur à 377.

Au montant brut mensuel du traitement indiciaire ou au montant de la rémunération mensuelle brute des agents respectivement susmentionnés est ajoutée la valeur des avantages en nature qui leur sont éventuellement alloués. L'indemnité est réduite au prorata de la durée des services lorsque les intéressés occupent un emploi à temps non complet. L'indemnité suit le sort du traitement en cas de travail à temps partiel et dans les divers cas d'absence. Son versement est obligatoire, ne nécessite aucune délibération ou arrêté et est indiqué sur le bulletin de paie.



TEXTES OFFICIELS : CODIFICATION DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DU LIVRE IV DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°[2026-366](#) du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

La partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du Code général de la fonction publique (articles en D et R), qui entrera en vigueur le 1er août 2026, créée par ce décret est relative, outre les dispositions générales notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion, principalement à la formation professionnelle tout au long de la vie, au télétravail et à la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités.

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

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

Le décret abroge partiellement ou totalement, les décrets dont les dispositions sont transférées, dans la partie réglementaire, du livre IV du Code général de la fonction publique.

Par ailleurs, le décret actualise les références à des textes mentionnées aux livres Ier et II de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique, dès lors que ces mêmes textes sont codifiés au livre IV par le présent décret.

Il corrige également des erreurs matérielles de codification portant sur les livres II et III, à la suite du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique et du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 portant codification du livre III de la partie réglementaire du même code.

À compter de cette date, il conviendra de mentionner les nouveaux articles issus du Code général de la fonction publique et non plus les articles en référence aux décrets abrogés.

Le ministère a annoncé que les « travaux se poursuivent avec la préparation du livre V qui portera sur la carrière et le parcours professionnel des agents ».



TEXTES OFFICIELS : L'ADAPTATION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

Décret n°2026-345 du 7 mai 2026 portant application de l'article 105 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

Le présent décret vise à adapter l'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue pour les assurés ayant débuté leur activité avant vingt ans et la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés afin de tenir compte de la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Le texte s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.



TEXTES OFFICIELS : L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE DÉPART À LA RETRAITE DE ASSURÉS RELEVANT DU RÉGIME DE LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Décret n°2026-344 du 7 mai 2026 tirant les conséquences de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 sur les conditions de départ à la retraite de certains assurés sociaux

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

Le texte s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.



TEXTES OFFICIELS : LA LISTE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES PERMETTANT AU FONCTIONNAIRE EXERÇANT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN POSITION DE DISPONIBILITÉ DE CONSERVER SES DROITS À L'AVANCEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté n°CPPF2607781A du 20 avril 2026 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant l'une des activités mentionnées ci-après peut conserver ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie des pièces suivantes :

- **Salariée** : du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité (art. 1 de l'arrêté) ;
- **Indépendante** :
 - 1° Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises ;
 - 2° L'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de démontrer que l'agent a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du Code de la sécurité sociale (art. 2 de l'arrêté) ;
- **Créer ou reprendre une entreprise** : un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises (art. 3 de l'arrêté).

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises ci-dessus doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté. Le coût de la traduction est à la charge de l'agent (art. 4 de l'arrêté).

Les pièces susmentionnées requises doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai (art. 5 de l'arrêté).



JURISPRUDENCES : LES CONDITIONS POUR ATTAQUER LES INSTRUCTIONS DES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES SE RAPPORTANT À L'ORGANISATION OU À L'EXÉCUTION DU SERVICE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 22/05/2026, n°[500280](#)

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 : UNE SANCTION SIGNÉE LE JOUR MÊME NE PEUT PAS PRODUIRE D'EFFET AVANT SA NOTIFICATION

CAA de LYON, 3ème chambre, 19/05/2026, n°[24LY01076](#)

Si en principe, les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir, l'administration peut déroger à cette règle générale et conférer un effet rétroactif à une décision, afin de placer l'agent dans une situation régulière ou de remédier à une illégalité.

Il ressort des termes de l'arrêté litigieux du 12 avril 2022 que celui-ci a prévu une prise d'effet à la même date. Toutefois, il ressort des pièces versées au dossier et notamment de l'accusé-réception produit par l'agent que cet arrêté ne lui a été notifié que le 13 avril 2022. L'effet rétroactif conféré à cette décision, qui constitue une décision individuelle défavorable, n'était pas nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent et ne constituait pas une mesure de régularisation de sa situation.



JURISPRUDENCES : L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT S'APPLIQUE ÉGALEMENT ENTRE CONTRACTUELS. NOTAMMENT EN TERMES DE RÉMUNÉRATION

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/05/2026, n°[505835](#)

En application des articles L713-1 du Code général de la fonction publique et 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, les agents contractuels peuvent utilement invoquer le principe d'égalité pour contester le montant de leur rémunération en comparaison avec celles d'autres agents contractuels exerçant des fonctions similaires aux siennes.



JURISPRUDENCES : L'ILLÉGALITÉ DE L'OCTROI DE JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES EN CONSIDÉRATION DE L'OBLIGATION DU RESPECT DES 1607 HEURES

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 06/05/2026, n°[24TL00570](#)

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'article L. 611-2 du Code général de la fonction publique et les articles 1 et 2 du décret du 25 août 2000, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret du 12 juillet 2001 imposent aux collectivités territoriales, si elles ont maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, de fixer, par une délibération prise dans le délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables à celles de l'État. La fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit ainsi s'effectuer sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, compte tenu d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, des 104 jours de repos hebdomadaire, des 25 jours de congés annuels prévus par le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et d'une moyenne annuelle de 8 jours fériés correspondant à des jours ouvrés et majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour la vieillesse.

Il résulte de ces dispositions et celle de l'article 1er du décret du 26 novembre 1985, d'une part, que le décompte de la durée du temps de travail dans les services et établissements publics des collectivités territoriales s'effectue sur une base annuelle et que cette durée est, sauf dans l'hypothèse où les agents sont soumis à des sujétions particulières, fixée à 1 607 heures et, d'autre part, que les jours de congés légaux ne sont pas décomptés dans la " durée de travail effectif " définie à l'article 2 du décret du 25 août 2000.



JURISPRUDENCES : L'ILLÉGALITÉ DE L'OCTROI DE JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES EN CONSIDÉRATION DE L'OBLIGATION DU RESPECT DES 1607 HEURES

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 06/05/2026, n°24TL00570

Ainsi, dans l'hypothèse où des agents se voient attribuer des jours de congés excédant le nombre de jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail. Ce protocole, approuvé par la délibération du 17 décembre 2025 est ainsi devenu illégal à compter du 1er janvier 2022, date avant laquelle les dispositions de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 rappelées au point 14 imposaient qu'une délibération de l'assemblée délibérante soit prise pour mettre fin aux régimes dérogatoires à la durée annuelle effective de travail de 1 607 heures.



JURISPRUDENCES : UNE MANŒUVRE PROHIBÉE PAR LA CODE DE LA ROUTE ENTRAINANT LA MORT D'UN COLLÈGUE JUSTIFIE UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 3ème chambre, 29/04/2026, n°496424

En l'espèce, il est reproché à l'agent d'avoir involontairement causé la mort de l'un de ses collègues alors qu'il effectuait une marche arrière dite " de confort " au volant d'un camion benne de ramassage des ordures ménagères. Ce dernier ne conteste pas avoir réalisé cette marche arrière pourtant prohibée par le code de la route et par le règlement intérieur de la direction des déchets. Ces faits, fautifs, sont de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Eu égard à la gravité de ce manquement aux règles de sécurité et aux conséquences qu'il a entraînées, quand bien même ce manquement présente de la part de l'agent un caractère isolé, et à supposer même qu'un dysfonctionnement du signal sonore du camion benne qu'il utilisait lors de la marche arrière, qui serait imputable à un défaut d'entretien, ait contribué à la survenue de l'accident, c'est à tort que le tribunal administratif a retenu, pour annuler la sanction de la suspension temporaire d'exclusion de fonctions pour une durée d'un an prononcée par Orléans Métropole, qu'une telle sanction serait disproportionnée.

En outre, il ne résulte pas des dispositions du Code général de la fonction publique que, lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales, l'autorité disciplinaire soit tenue d'attendre l'issue de ces poursuites pour se prononcer.



JURISPRUDENCES : LA CNRACL EST TENUE PAR LES DÉCISIONS DE CARRIÈRE DONT CELLES À EFFET RÉTROACTIF PRISES APRÈS LA LIMITE D'ÂGE

Conseil d'État, 4ème chambre, 14/04/2026, n°494930

Il incombe à l'autorité chargée de la liquidation de tirer les conséquences légales sur les droits à pension d'un fonctionnaire d'une décision, même illégale, relative à sa carrière, tant que cette décision n'a pas été annulée ou retirée, à moins qu'elle ne revête le caractère d'un acte inexistant, d'une reconstitution de carrière fictive intervenue à titre purement gracieux ou que, prise sur le fondement de L556-6 du Code général de la fonction publique, elle ait pour effet de maintenir un fonctionnaire en prolongation d'activité au-delà de la durée des services liquidables définie à l'article L. 13 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.



Les secrétaires de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023, visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ainsi que ses décrets d'application ont pour objet de valoriser et de rendre ce métier davantage attractif ; il s'agit également d'anticiper les besoins de recrutement à venir, à l'occasion des nombreux départs en retraite qui se profilent à l'horizon 2030. Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie, les secrétaires généraux de mairie nouvellement recrutés doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi adaptée aux besoins de la collectivité. Afin d'accompagner au mieux ces agents dans leur prise de poste, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) Nouvelle-Aquitaine propose une formation, de quinze jours, combinant un tronc commun de dix jours sur les fondamentaux du métier et des modules au choix issus de l'offre catalogue de l'établissement. Par ailleurs, le CNFPT Nouvelle-Aquitaine propose, à destination de personnes en recherche d'emploi, une formation afin de découvrir le métier de secrétaire général de mairie. De nombreuses formations sont organisées sur le territoire de la Nouvelle Aquitaine : dans les deux Sèvres (79), la Vienne (86), la Haute-Vienne (87), la Creuse (23), la Corrèze (19), et la Gironde (33). A titre d'exemple en Gironde, la durée de la formation comporte 66,5 jours de formation (dont 40 jours de stage pratique). Elle permet notamment de former les agents à l'accueil du public, la connaissance des institutions, la relation élu/secrétaire général de Mairie, les actes normatifs, l'état-civil, les finances publiques, les élections. Une session était par exemple programmée du 17 septembre au 19 décembre 2025. En 2024, 143 stagiaires ont pu bénéficier de la formation secrétaire général de mairie "remplaçant" (donnée moyenne extraite à partir des états de présence des sessions mises en œuvre sur l'ensemble des départements). Le taux d'insertion dans l'emploi de ces bénéficiaires était de 66,2 % pour la même année (donnée moyenne obtenue à partir du suivi post-formation réalisée par les centres départementaux de gestion partenaires). Enfin, des initiatives visant à mettre en relation des secrétaires généraux de mairie sur le territoire se sont développées. L'association des secrétaires généraux de mairie, créée en avril 2025, permet notamment de créer des réseaux d'entraide et de partage d'expériences afin de lutter contre l'isolement de ces agents. Son rôle s'inscrit en complémentarité avec les actions menées par les centres de gestion qui se sont vus confier la mission d'animation des réseaux de secrétaires de mairie. Il est également envisagé la création d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie, afin notamment de rendre homogène les contenus et les modalités des formations existantes. Ainsi, en ce qui concerne le métier de secrétaire général de mairie, le Gouvernement agit sur plusieurs leviers, de manière simultanée : revalorisation du métier, maintien et adaptation des formations, promotion interne et accompagnement des agents en poste. L'action menée par le Gouvernement s'inscrit non seulement à travers le recrutement et la formation des agents sur l'ensemble du territoire, y compris naturellement en Nouvelle-Aquitaine et en Gironde mais aussi à travers l'amélioration des conditions d'exercice de ce métier indispensable, au regard de la diversité des missions qu'il comporte.



En partenariat avec la Région Grand Est et Y SCHOOLS, le CDG de la Marne a mis en place une formation pour répondre à la problématique de l'emploi en tension des secrétaires généraux de mairie dans nos collectivités Marnaises.

Grâce au financement de la Région Grand Est dans le cadre du Programme régional de formation, c'est ainsi une vingtaine de demandeurs d'emploi qui pourront être formés chaque année au métier de secrétaire général de mairie dans notre département.

Les objectifs de ce nouveau parcours de formation, sont de permettre le recrutement au sein d'une collectivité ou d'assurer des missions temporaires, de remplacements ou de renforts de durée variable, sous contrat à temps complet ou à temps non complet, auprès des collectivités du département de la Marne.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CUMUL D'UN EMPLOI ET D'UNE PENSION DE RETRAITE POUR LES ANCIENS AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 21/05/2026, n°06466, page 2471

Le dispositif du cumul emploi-retraite (CER), ouvert aux fonctionnaires en application des articles L. 84 à L. 86 du code de pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), permet, sous certaines conditions d'âge et de durée d'assurance, de cumuler une pension de retraite avec des revenus d'activité. Lorsque les conditions de cumul intégral des revenus d'activité avec la pension ne sont pas remplies, le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée. Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti. Sans méconnaître les situations difficiles dans lesquelles peuvent se trouver certaines personnes en raison d'un changement de situation personnelle et de la hausse du coût de la vie, il convient de rappeler que les départs à la retraite, possibles dès l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits ou de manière anticipée sous condition, relèvent essentiellement d'un choix de l'assuré. Aussi, le dispositif d'écrêtement prévu dans le cadre du cumul emploi-retraite a vocation à favoriser la poursuite d'activité jusqu'à l'atteinte de la durée d'assurance requise pour percevoir une pension complète, plutôt qu'un départ trop précoce visant le cumul d'une pension avec des revenus d'activité. Par exception, et à titre d'illustration de la logique de ce dispositif, ces conditions de taux plein ne s'appliquent pas aux bénéficiaires de pensions de retraite pour invalidité : ces assurés peuvent bénéficier d'un cumul emploi-retraite intégral, sans condition d'âge. Leur départ anticipé est, en effet, lié à leur état de santé qui ne leur permet plus d'être apte à occuper un emploi au sein de la fonction publique, sans qu'ils aient de marge de manœuvre sur leur âge de départ. L'accession au dispositif de cumul emploi-retraites intégral est de ce fait ouvert uniquement aux agents ayant atteint le taux plein (par l'âge ou par la durée d'assurance), condition qui s'inscrit en cohérence avec le respect du principe de contributivité et de solidarité de notre système de retraites. A la suite d'un rapport de la Cour des comptes sur l'application de ce dispositif, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 modifie le dispositif de cumul emploi retraite : le nouveau dispositif entre en vigueur au 1er janvier 2027 pour les assurés dont la première pension de retraite de base prend effet à compter de cette date, et vise à inciter à la poursuite d'activité. Les agents ont la possibilité de recourir davantage aux dispositifs de transition emploi-retraite, telle que la retraite progressive ou la surcote. Cette incitation à la poursuite d'activité s'inscrit dans l'évolution en faveur des assurés qui a été permise dans le cadre de la dernière réforme des retraites : en effet, il est désormais possible, pour les assurés ayant atteint le taux plein et pouvant donc bénéficier du cumul intégral, de se créer de nouveaux droits à retraite au titre de l'activité exercée dans le cadre du cumul emploi retraite.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RETRAITE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET ÉVOLUTION STATUTAIRE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/05/2026, n°12948, page 4414

Le projet de loi relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres, actuellement examiné par le Parlement, est le fruit d'une large concertation entreprise dans le cadre des réunions du « Beauvau des polices municipales », qui se sont déroulées d'avril 2024 à mai 2025. Ce projet de loi, adopté par le Sénat le 28 janvier 2026, a notamment pour objectifs de conférer une compétence judiciaire élargie aux polices municipales des communes qui le souhaitent, d'autoriser la police municipale à établir des amendes forfaitaires délictuelles pour certains délits, et de réformer la formation des policiers municipaux. Ce texte n'a pas pour objet de modifier les droits à pension des policiers municipaux. Il convient toutefois de rappeler que les agents de police municipale sont d'ores et déjà classés, par l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969, dans la catégorie active en raison des missions spécifiques qu'ils exercent. Ils bénéficient ainsi d'un âge d'ouverture des droits à la retraite anticipé, fixé à cinquante-neuf ans pour les agents nés à partir de 1974. En revanche, les cadres d'emplois des chefs de service et de directeurs de police municipale ne bénéficient pas de la catégorie active, et aucun cadre d'emplois de la police municipale ne bénéficie d'une bonification du 1/5e permettant d'obtenir une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs, dans la limite de cinq annuités. La modification de ces règles n'a pas été envisagée lors de la réforme des retraites intervenue en 2023. Une telle refonte ne pourrait être engagée que dans le cadre d'une réflexion globale sur la pénibilité dans la fonction publique.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RETRAITE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET ÉVOLUTION STATUTAIRE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/05/2026, n°12948, page 4414

Toutefois, le Gouvernement apporte une attention particulière à la police municipale, qui constitue un acteur important du continuum de sécurité. Aussi, afin de valoriser leur engagement et d'accroître l'attractivité de ce métier, le Gouvernement a procédé, en 2024, à une importante réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires de la police municipale, se traduisant par une revalorisation substantielle de leurs plafonds de primes et la création de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), par le décret n° 2024 614 du 26 juin 2024. Cette indemnité, à l'instar de l'ensemble du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, est prise en compte dans le calcul des retraites par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut. La question de la prise en compte de l'intégralité du régime indemnitaire des policiers municipaux au titre du régime de retraite géré par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ne pourrait être examinée que dans le cadre d'une réflexion globale visant l'ensemble de la fonction publique. Enfin, le déroulement de carrière des agents et des directeurs de police municipale a été amélioré en 2023. D'une part, pour les agents, l'échelon spécial terminal a été transformé en échelon de droit commun : ce qui était précédemment un avancement contingenté et soumis à des conditions d'avancement strictes est désormais automatique à l'arrivée au 10ème échelon. D'autre part, afin de faciliter les avancements, la condition qui exigeait la présence d'au moins deux directeurs de police municipale pour permettre la nomination d'un directeur principal a été supprimée.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/05/2026, n°14279, page 4410

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte de la différence constatée entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Circonscrit à la rémunération indiciaire, le mode de calcul de la GIPA ne tient pas compte de l'évolution de la rémunération indemnitaire et bénéficie de fait principalement aux agents situés à l'échelon sommital de leur grade, souvent en fin de carrière. Si la GIPA devait faire l'objet, chaque année, d'une décision de reconduction, le Gouvernement a décidé, dans un contexte budgétaire particulièrement contraint, de ne pas la reconduire pour 2024 et 2025. Pour autant, la question du pouvoir d'achat et de la rémunération des agents publics demeure un point d'attention du Gouvernement. Celui-ci a, ces dernières années, privilégié des mesures générales et durables portant sur la structure même des rémunérations : revalorisation de la valeur du point d'indice (notamment + 3,5 % en 2022 et + 1,5 % en 2023) et attribution de points d'indice majoré supplémentaires à compter du 1er janvier 2024, bénéficiant à l'ensemble des agents, y compris en fin de carrière, ce qui a représenté un effort budgétaire très important. Ces mesures, qui ont un impact direct sur le traitement indiciaire et les droits à pension, ont été complétées par des revalorisations indemnitaires et par la révision de certaines grilles indiciaires, afin d'améliorer l'attractivité des métiers en tension et la reconnaissance de l'engagement des agents tout au long de leur carrière. Sous l'effet de ces mesures, le salaire net moyen des agents en euros constants en 2024 est en progression de 1,3 % dans la fonction publique territoriale.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : AUTORISATION ABSENCE AGENTS EN RÉMISSION POUR CONTRÔLES MÉDICAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 19/05/2026, n°13453, page 4406

Dans la fonction publique, les autorisations spéciales d'absences (ASA) constituent des modalités d'aménagement du temps de travail accordées à titre exceptionnel et ponctuel permettant à l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet, de s'absenter de son poste de travail sans utiliser ses droits à congés. Ce cadre n'est pas régi par décret, mais par la loi qui détermine une liste limitative d'ASA de droit pour certains motifs précis. Ainsi, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs peuvent accorder, sur demande de leurs agents, des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve de respecter certaines modalités. Elles sont accordées sur la base d'éléments objectifs permettant de vérifier la correspondance de la situation personnelle de l'agent avec un des motifs prévus par le cadre juridique applicable. A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à une pathologie lourde en rémission ou une affection de longue durée (ALD) ne relèvent pas du champ des ASA. Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre législatif. Le pouvoir du chef de service ne peut être mobilisé que de manière strictement limitée, pour répondre à des nécessités de fonctionnement ou de continuité du service, notamment en présence de circonstances exceptionnelles, et non pour instituer un nouveau droit à absence. Toutefois, des dispositifs existent afin de permettre aux agents publics souffrant d'une pathologie lourde en rémission de suivre leurs traitements et soins tout en exerçant leur activité professionnelle. Ainsi, l'agent peut être placé en congé de maladie ordinaire. En cas d'arrêts de travail successifs liés à une même ALD, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans à partir du premier arrêt de travail lié à cette ALD. Comme dans le secteur privé, les agents publics ont également la possibilité de reprendre leur service à temps partiel pour raison thérapeutique. Ce dispositif permet aux agents de continuer de travailler, mais dans un volume horaire plus faible, de manière à dégager du temps personnel pour effectuer les traitements et les soins nécessaires. Enfin, des facilités horaires peuvent être mises en place, sous réserve de l'accord du chef de service, de l'autorité territoriale ou du chef d'établissement, pour effectuer des soins ou honorer des rendez-vous médicaux, qu'ils soient ponctuels ou plus réguliers.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MODALITÉS D'ACCÈS AU GRADE DE RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2E CLASSE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 12/05/2026, n°9496, page 4100

L'avancement de grade, comme la promotion interne dans un cadre d'emplois d'un niveau supérieur, sont possibles soit par la voie du choix, soit par celle de l'examen professionnel. Les examens professionnels, dans la fonction publique territoriale, comme dans les deux autres versants, permettent aux fonctionnaires qui souhaitent avancer plus rapidement qu'à l'ancienneté de faire la preuve de leur capacité d'exercer des emplois d'un niveau plus élevé. Si la réussite à un tel examen ne garantit pas, dans la fonction publique territoriale, un avancement de grade ou une promotion interne, notamment en raison des quotas de promotion interne dans ce dernier cas, elle permet toutefois à l'autorité territoriale d'apprécier la valeur de l'agent tout en gardant sa faculté de le promouvoir en vertu du principe de libre administration. Dans le cas d'espèce cité d'une promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B, il convient de noter que ces deux voies ne conduisent pas à une nomination dans le même grade. En effet, la voie de l'examen professionnel est mieux valorisée. Ainsi, la promotion interne au choix conduit à une nomination au premier grade de la catégorie B, alors que la promotion interne via un examen professionnel conduit à une nomination dans le deuxième grade. C'est une des raisons qui a pu conduire dans le cas d'espèce cité à ce que le nombre de promotions internes soit plus élevé au premier grade (9) qu'au deuxième (3), en fonction des besoins de l'employeur, sans lien avec la voie de promotion. Supprimer les examens professionnels, au motif qu'ils sont complexes à organiser et ne garantissent pas aux lauréats de bénéficier d'un avancement ou d'une promotion, réduirait les modalités d'avancement ou de promotion offertes aux fonctionnaires au seul bénéfice de l'avancement par la voie du choix, en rallongeant la carrière dans le grade de recrutement. Ainsi, à titre d'exemple, l'avancement au grade d'attaché principal est possible au bout de trois ans de services effectifs et d'être au 5ème échelon pour l'examen professionnel alors que l'avancement au choix ne l'est qu'après sept ans de services effectifs et d'être au 8ème échelon. Et, pour reprendre l'exemple cité de la promotion interne en catégorie B, cela priverait les fonctionnaires de catégorie C d'un accès direct au deuxième grade de la catégorie B. Le Gouvernement souhaite donc maintenir ces deux voies d'avancement, tout en adaptant les épreuves des examens professionnels afin de les rendre plus adaptées à ce qu'il est attendu pour exercer des fonctions au niveau supérieur.



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

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 07/05/2026, n°07660, page 2242

L'assistance médicale à la procréation (PMA) est définie à l'article L. 2141-1 du code de la santé publique qui précise : « L'assistance médicale à la procréation s'entend des pratiques cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle. ». La définition légale de la PMA ne couvre donc pas les démarches de don d'ovocytes qui relèvent davantage d'une démarche en lien avec la santé (à l'image du don du sang par exemple). Les donneuses d'ovocytes ayant la qualité d'agent public ne peuvent donc mobiliser pour ce motif le régime des autorisations spéciales d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires à une PMA prévu par les dispositions des articles L. 622-1 du code général de la fonction publique et L. 1225-16 du code du travail. Toutefois, l'article L. 1244-5 du code de la santé publique prévoit : « La donneuse bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail ». Les dispositions de la première phrase de cet article sont directement applicables aux femmes agents publics, qui peuvent donc bénéficier de droit d'une autorisation spéciale d'absence pour donner leurs ovocytes, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un texte d'application. À titre indicatif, le parcours de don d'ovocytes est d'une durée d'environ 4 à 6 mois, avec trois étapes principales : un rendez-vous au centre de don (signature du consentement et bilan médical), un traitement avec injection d'hormones pour la maturation des ovocytes (pendant 10 à 12 jours, impliquant 3 à 4 prises de sang et échographies) puis un prélèvement des ovocytes à l'hôpital.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RESTAURATION DE L'ATTRACTIVITÉ DES CARRIÈRES PUBLIQUES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 07/05/2026, n°07280, page 2241

Dans un contexte d'après crise sanitaire marqué par un niveau d'inflation élevé ayant pesé sur le pouvoir d'achat des agents publics, le Gouvernement a engagé plusieurs mesures significatives destinées à en atténuer les effets et à soutenir les rémunérations. Ainsi, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1er juillet 2022, puis de 1,5 % au 1er juillet 2023. À ces mesures s'est ajoutée une augmentation uniforme de cinq points d'indice majoré au 1er janvier 2024, représentant un gain annuel de 295 euros bruts pour chaque agent. L'ensemble de ces revalorisations a bénéficié aux agents des trois versants de la fonction publique. En complément de ces mesures générales, des dispositions spécifiques ont été adoptées en faveur des agents les plus faiblement rémunérés, en particulier ceux relevant de la catégorie C. À compter du 1er juillet 2023, une attribution différenciée de points d'indice majoré a été mise en œuvre afin de rehausser les premiers niveaux de rémunération. Les agents situés entre le premier et le neuvième échelon de la grille type de catégorie C ont ainsi bénéficié d'un complément pouvant atteindre neuf points d'indice majoré, soit jusqu'à 531 euros bruts supplémentaires par an. Ces dispositions ont ainsi contribué à limiter les effets de tassement des grilles indiciaires induits par les revalorisations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Depuis 2024, le rythme de l'inflation a nettement diminué. Dans ce contexte macroéconomique et compte tenu des contraintes particulièrement fortes pesant sur les finances publiques, de nouvelles mesures générales de revalorisation ne sont pas envisagées. Pour autant, le Gouvernement demeure attentif aux enjeux liés à la dynamisation des parcours professionnels et à l'amélioration des perspectives d'évolution salariale, afin de renforcer l'attractivité et la cohérence des déroulements de carrière. La question de la structure de la rémunération des agents publics fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un cycle de groupes de travail lancé le 13 avril 2026.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : INÉGALITÉS DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU RÉGIME ACTUEL DE LA LIMITE D'ÂGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 07/05/2026, n°07253, page 2240

Créé dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le maintien en fonctions est venu s'ajouter aux dispositifs de poursuite d'activité préexistants (reculs de la limite d'âge, prolongations d'activité pour carrière incomplète ou pour catégorie active) pour permettre, sous conditions, d'exercer jusqu'à trois ans après la limite d'âge, soit 70 ans. Comme prévu à l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP), le maintien en fonctions est soumis à l'autorisation de l'employeur, qui dispose d'une large marge d'appréciation pour autoriser ou refuser son bénéficiaire. En outre, seule l'obligation de motiver le refus est fixée par les textes. Toute demande de poursuite d'activité, qu'il s'agisse du maintien en fonctions ou d'un autre dispositif prévu par le CGFP, doit intervenir avant l'atteinte de la limite d'âge. A l'atteinte de celle-ci, l'agent est en effet automatiquement radié des cadres. Les possibilités de poursuites d'activité constituent donc des dérogations au droit commun applicable aux fonctionnaires. Ces mêmes dérogations s'appliquent de la même façon aux agents contractuels (articles L. 556-11 à L. 556-13 du CGFP). Aussi, autoriser le recrutement d'agents ayant dépassé la limite d'âge constituerait une rupture d'égalité injustifiée. Toutefois, il est tout à fait possible, pour les assurés qui perçoivent déjà une pension de retraite dans le cadre d'un cumul emploi-retraite (CER), d'être recrutés en tant que contractuels avant l'atteinte de la limite d'âge de 67 ans, puis de formuler une demande de poursuite d'activité. Certaines professions, notamment dans les secteurs de recrutement en tension, bénéficient en outre de dérogations : d'une part, les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail ont une limite d'âge fixée à 73 ans, d'autre part, les revenus tirés de certaines activités, telles que les activités de professionnels de santé exercées dans les zones en tension ou la participation à des activités juridictionnelles ou assimilées, peuvent être entièrement cumulés avec la pension de retraite. Compte tenu des dispositifs dérogatoires mis en place pour certains domaines d'activité ciblés et de la rupture d'égalité qu'une libéralisation du recrutement après 67 ans engendrerait, il n'est pas prévu à ce stade de faire évoluer les règles de recrutement sur celles du maintien en fonctions, qui ne constitue pas un dispositif de droit.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RECONNAISSANCE DU MÉTIER D'AGENT TERRITORIAL SPÉCIALISÉ DES ÉCOLES MATERNELLES

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 07/05/2026, n°07069, page 2237

Le Gouvernement a revalorisé le statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) en 2018, à la suite d'une large concertation menée sur la base du rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, en association avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, fruit de cette démarche, renforce les perspectives d'évolution de carrière des ATSEM en leur ouvrant des voies d'accès par concours ou promotion interne aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C) et des animateurs territoriaux (catégorie B). L'ouverture des voies d'accès aux cadres d'emplois précités n'a pas vocation à constituer le prolongement des fonctions d'ATSEM, mais bien à renforcer leurs perspectives d'évolution de carrière, en permettant la valorisation de l'expérience acquise et l'adaptation des modalités de recrutement. Ainsi, le décret précité permet désormais aux agents de maîtrise territoriaux justifiant de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM de coordonner les fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Les ATSEM sont, en outre comme l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne mis en place par le Gouvernement en 2023. Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 a assoupli le mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle d'une promotion interne pour trois recrutements externes à la règle de « une pour deux », afin de faciliter la promotion des agents. Enfin, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ils peuvent fixer le niveau de primes des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts, conformément à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique qui instaure le régime de parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : BLOCAGE DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES CADRES TERRITORIAUX DANS LES INTERCOMMUNALITÉS DE MOINS DE 10 000 HABITANTS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 07/05/2026, n°06857, page 2237

L'article L. 412-6 du code général de la fonction publique liste les emplois fonctionnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Si l'emploi fonctionnel de directeur général des services peut être créé dans une commune dès 2 000 habitants, cette disposition législative réserve l'emploi de directeur général aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants. Le législateur a lié l'accès au régime particulier des emplois fonctionnels de direction à un seuil démographique jugé représentatif d'un certain niveau de responsabilité administrative et financière. Le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés s'inscrit dans ce cadre. 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. 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 : RÉFORME DU STATUT DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE ET DISPOSITIFS DE PROMOTION INTERNE

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 07/05/2026, n°06779, page 2235

Les secrétaires généraux de mairie constituent un maillon essentiel au bon fonctionnement des communes de petite taille, essentiellement rurales. Ces agents y garantissent notamment la permanence du lien entre le maire et les administrés et assurent des fonctions très polyvalentes. Pour pallier les difficultés de ce métier et un défaut d'attractivité, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie comporte plusieurs mesures destinées à promouvoir, revaloriser, renforcer la formation et faciliter le recrutement d'agents territoriaux dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Dans cet objectif, la promotion interne est facilitée par la mise en place, jusqu'au 31 décembre 2027, d'un "plan de requalification" permettant de promouvoir en catégorie B sans contingentement des fonctionnaires exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie. Le législateur a souhaité ainsi reconnaître le niveau de compétence de ces agents. La proposition par l'employeur territorial et une durée minimale d'exercice préalable de quatre ans dans ces fonctions (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024) assurent la sélectivité nécessaire. Comme pour toute promotion, les agents nommés sont soumis à un stage de titularisation. L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut être liée à une nomination dans une collectivités précise ; ces listes ont en effet une portée nationale en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales. De plus, l'objet même du dispositif de revalorisation de la fonction serait en contradiction avec une telle condition, qui n'a donc pas été souhaitée par le législateur. Néanmoins, en pratique, les collectivités souhaitant promouvoir leur agent pour le recruter par la suite dans une nouvelle catégorie hiérarchique sont en mesure de le faire. Le premier bilan du plan de requalification au titre de 2024 ne montre pas de phénomènes d'éviction vers d'autres fonctions pour les bénéficiaires du dispositif. Afin d'attirer durablement de nouveaux agents sur cet emploi, une nouvelle voie de promotion interne pérenne, dite "formation-promotion", permet aux agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante de préparation à ce métier et validé un examen professionnel. Les premières formations mises en place par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) début 2026 doivent se traduire par des sessions d'examen professionnel à l'automne prochain, et par la suite, les promotions internes des agents ainsi formés. Cette promotion est conditionnée à une obligation d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie pendant 3 ans (article 7 du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024), sans que cette obligation de durée s'effectue au sein de la même collectivité. L'article L. 512-25 du code général de la fonction publique prévoyant un mécanisme de compensation lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les trois années qui suivent sa titularisation permet à la collectivité territoriale d'origine de percevoir une indemnité des dépenses engagées en termes de formation, le cas échéant.



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : INÉGALITÉS DE TRAITEMENT DES AGENTS

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 28/04/2026, n°11966, page 3689

L'article 1 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 prévoit que les bénéficiaires de la participation employeur au titre de la protection sociale complémentaire sont "les fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé". Ces dispositions ne conditionnent donc pas la participation employeur à un temps de présence effectif. De surcroît, 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 agents à temps non complet sont dès lors en droit de percevoir une participation minimale mensuelle de 7€ pour la prévoyance et de 15€ au titre de leur couverture « frais de santé » de la part de leur employeur. Dans le cas de l'agent qui a plusieurs employeurs, chacun de ces derniers est de prime abord tenu à participation, sans que le montant total des participations ne puisse excéder le montant total de la cotisation ou prime « qui serait dû en l'absence d'aide » (article 25 du décret susvisé). Une disposition dans le code de la sécurité sociale admet le mode de répartition ci-après s'agissant des salariés du secteur 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 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 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, une 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, conformément aux dispositions de l'article L. 827-6 du code général de la fonction publique qui 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 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 l'un des contrats. Enfin, il convient de rappeler que les partenaires sociaux ont prévu, par 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 transposer ces principes et préciser la situation des agents multi-employeurs dans la fonction publique territoriale, par voie réglementaire, en application de la loi du 22 décembre 2025 et l'accord collectif national précités. Cette faculté de dispense permettra de sécuriser juridiquement les employeurs en précisant les conditions dans lesquelles la participation sera due.