Actus RH 51

Actualité juridique et statutaire présentée par le Centre de Gestion de la Marne

TEXTES OFFICIELS
CIRCULAIRES
JURISPRUDENCES
RÉPONSES MINISTÉRIELLES

N°114 - Octobre 2026

Dans ce numéro...

Dossier d'actualité

- Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2026

Textes officiels

- La possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial ;
- La protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Jurisprudences

- L'exercice du droit d'alerte doit se concilier avec le respect des obligations déontologiques ;
- Le malaise sur le lieu et durant le temps de travail est imputable au service quand bien même l'agent avait indiqué ne pas se sentir bien avant sa prise de service ;
- L'agent en situation de handicap peut voir sa candidature être écartée s'il ne remplit pas les conditions de grade déterminées pour l'emploi ;
- Un suivi hiérarchique renforcé ne fonde pas, à lui seul, un harcèlement moral ;
- Le changement d'affectation contre le gré de l'agent peut être considéré comme une sanction déguisée laissant présumer un harcèlement moral ;
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut être fondé sur des insuffisances comportementales.

Réponses ministérielles

- Revalorisation du montant des astreintes des agents techniques ;
- Pension de retraite des fonctionnaires ayant changé de cadre d'emplois ;
- Secrétaires généraux de mairie : un statut adapté aux missions ?
- Reconnaissance des secrétaires généraux de mairie ;
- Grilles indiciaires sous le SMIC ;
- Frais kilométriques des aides à domicile de la fonction publique territoriale ;
- Indemnisation des femmes enceintes malades dans la fonction publique.

Votre contact au CDG : Jérémy GUELDRY, Juriste
03.26.69.98.95 | statut-documentation@cdg51.fr

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2026, du 15 octobre 2026

L'édition 2026 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique comprend une étude sur les conditions de travail dans la fonction publique en 2024.

Selon l'enquête Conditions de travail de 2024, les agents de la fonction publique ont une perception plus dégradée de leurs conditions de travail que les salariés du secteur privé, en matière de pression temporelle, d'exigences émotionnelles, de relations de travail et de reconnaissance. Ainsi, 69% des agents publics sont en contact avec des personnes en détresse, près de deux fois plus que dans le secteur privé. Les relations avec la hiérarchie et les collègues sont également perçues comme plus tendues que dans le secteur privé.

Les agents de la fonction publique déclarent par ailleurs un manque plus important de reconnaissance professionnelle : 41% estiment être mal payés au regard du travail réalisé, contre 31% des salariés du privé.

Entre 2016 et 2024, les conditions de travail des agents évoluent de façon contrastée dans la fonction publique. La pression temporelle augmente, notamment dans la fonction publique territoriale (FPT). Les exigences émotionnelles progressent également, notamment le fait de devoir cacher ses émotions (+ 5 points). À l'inverse, les tensions avec la hiérarchie et les collègues diminuent (- 3 et - 2 points), tandis que le sentiment d'utilité et la fierté du travail bien fait s'améliorent (+ 3 et + 8 points).

Ce rapport avance les données sur l'année 2024 concernant :

- L'emploi public (I) ;
- Les flux de personnels (II) ;
- Les rémunérations (III) ;
- Les conditions de travail (IV).

I/ L'emploi public

Au 31 décembre 2024, la fonction publique compte 5,85 millions d'agents, soit une hausse de 37 000 agents (+ 0,6 %) par rapport à 2023.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), les effectifs atteignent 2,018 millions d'agents (+ 0,2 %). Cette évolution est notamment portée par les organismes intercommunaux (+ 2 %), tandis que les effectifs des départements et des régions restent stables.

Les effectifs territoriaux se caractérisent par une augmentation du nombre de contractuels (+ 2,8 %) et une légère baisse du nombre de fonctionnaires (- 0,3 %). Les femmes représentent 64 % des effectifs de la fonction publique et 61 % dans la territoriale.

La fonction publique connaît également un vieillissement de ses agents : leur âge moyen atteint 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Le versant territorial est le plus âgé, avec une moyenne de 46 ans et 44 % d'agents âgés de 50 ans ou plus.

II/ Les flux de personnels

En 2024, la fonction publique enregistre 517 100 entrées et 481 600 sorties. Le solde des mouvements est positif, principalement grâce au recrutement de contractuels, qui compense le solde négatif des fonctionnaires.

Dans la territoriale, les entrées progressent légèrement (+ 0,5 %), pour atteindre 214 300 agents, tandis que les sorties augmentent également, passant à 201 500. Le taux de rotation des agents territoriaux reste quasi stable à 10,3 %, mais demeure le plus élevé des trois versants.

Les départs ne concernent pas uniquement les retraites. Ils sont également liés à des changements de secteur professionnel ou à des fins de contrats, particulièrement chez les contractuels, souvent plus jeunes et employés en CDD.

Votre contact au CDG : Jérémy GUELDRY, Juriste
03.26.69.98.95 | statut-documentation@cdg51.fr

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2026, du 15 octobre 2026

En 2025, 144 000 nouvelles pensions de droit direct sont attribuées à des agents ayant travaillé dans la fonction publique, soit une hausse de 5,4 % après le recul observé en 2024.

III/ Les rémunérations

En 2024, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 742 € en équivalent temps plein (EQTP). Pour les fonctionnaires, il atteint 2 812 €, contre 2 206 € pour les contractuels.

Les rémunérations varient selon le statut, la catégorie hiérarchique et le versant. Dans la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen est de 2 317 €. Il varie notamment selon les employeurs et les filières : les agents des SDIS bénéficient des rémunérations moyennes les plus élevées, tandis que les agents de l'animation perçoivent les rémunérations les plus faibles.

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent : les femmes perçoivent en moyenne 10,1 % de moins que les hommes à temps de travail équivalent. Dans la FPT, cet écart est de 4,2 % à profil comparable.
En 2024, le salaire net moyen progresse de 3,8 % en euros courants. Avec une inflation ramenée à 2 %, le pouvoir d'achat moyen augmente de 1,7 %, après une baisse de 0,7 % en 2023. Cette amélioration résulte notamment des mesures générales de revalorisation du point d'indice et de l'attribution de cinq points d'indice majoré supplémentaires.

IV/ Les conditions de travail : Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

En 2025, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée effective de travail de 1 623 heures. Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (- 57 heures). Ce sont les agents de la fonction publique de l'État (FPE) qui effectuent le plus d'heures de travail (1 660 heures). La durée annuelle à temps complet est en moyenne plus élevée pour les hommes que pour les femmes (+ 93 heures), et est légèrement plus faible pour les agents de 50 ans ou plus.

Un agent public sur cinq (y compris enseignants) déclare travailler à temps partiel. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (25 %) que pour les hommes (9 %), et pour les contractuels (28 %) que pour les fonctionnaires (15 %). Parmi les agents à temps partiel, 21 % sont en sous-emploi (27 % dans la fonction publique territoriale [FPT]), contre 24 % dans le secteur privé.

En 2025, 18 % des agents ont télétravaillé au moins une fois sur une période de quatre semaines, une proportion inférieure à celle observée parmi les salariés du privé (25 %). Parmi ces agents, six sur dix ne télétravaillent pas plus d'un jour par semaine, contre quatre sur dix dans le privé. Trois agents sur dix déclarent occuper un emploi compatible avec le télétravail : 36 % dans la FPE, 27 % dans la FPT et seulement 14 % au sein de la FPH. Les cadres administratifs et techniques sont les plus concernés (77 %). Parmi les agents jugeant leur emploi compatible avec le télétravail, 61 % y ont recours et 25 % souhaiteraient y recourir davantage.

La part des agents absents au moins un jour durant une semaine de référence pour raison de santé est plus élevée dans la FPH et la FPT (6 %) que dans la FPE (4 %). Les femmes et les agents de 50 ans ou plus sont davantage absents. Les absences pour raison de santé s'élèvent en 2025 à 11,0 jours en moyenne par agent, soit 0,5 jour de plus que pour les salariés du privé. Ce nombre est plus élevé dans la FPH (14,3 jours) et la FPT (12,7 jours) que dans la FPE (9,0 jours pour le personnel non enseignant et 8,1 jours parmi les enseignants).

Votre contact au CDG : Jérémy GUELDRY, Juriste
03.26.69.98.95 | statut-documentation@cdg51.fr

Textes officiels : La possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial

Décret n°2026-1011 du 28 octobre 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial et à la possibilité, pour un accueillant familial employé par une personne morale de droit public, d'exercer une autre activité

Afin de répondre à la pénurie d'assistants familiaux, le décret modifie l'article R123-8 du Code général de la fonction publique et ouvre pour les agents publics, sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la faculté de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative d'assistant familial dans le cadre d'un accueil continu ou intermittent tels que définis par le Code de l'action sociale et des familles, à condition que cet accueil soit limité à un seul mineur ou jeune majeur de moins de vingt et un ans, en âge d'être scolarisé, étudiant ou en emploi. De plus, le décret prévoit que les assistants maternels et les assistants familiaux employés par une personne morale de droit public peuvent exercer une autre activité conformément aux règles de cumul prévues par le Code général de la fonction publique.

Textes officiels : La protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
Décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux

À compter du 1er janvier 2029, deux évolutions majeures interviendront en matière de protection sociale complémentaire (PSC), au titre du risque prévoyance :

- La généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour les agents territoriaux ;
- L'instauration d'une participation minimale de l'employeur territorial à hauteur de 50 % du montant de la cotisation ou de la prime individuelle correspondant aux garanties minimales prévues par la réglementation.

Ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de deux décrets susmentionnés du 23 octobre 2026.

I/ Jusqu'au 1er janvier 2029 : maintien du dispositif antérieur

Jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, les collectivités territoriales continuent d'appliquer les règles antérieures en matière de participation financière à la protection sociale complémentaire.

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 demeure notamment applicable dans les conditions prévues par les dispositions transitoires du décret n°2026-986.

S'agissant des garanties minimales de prévoyance, les dispositions antérieures du décret n°2022-581 du 20 avril 2022 continuent également de s'appliquer dans les conditions prévues par le décret n°2026-987.

II/ À compter du 1er janvier 2029 : entrée en vigueur du nouveau dispositif

Le décret n° 2026-986 fixe les conditions de la participation financière des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Il précise notamment le champ d'application du dispositif, les bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre des conventions de participation, les règles de la commande publique ainsi que les principes de solidarité.

Il organise ainsi le nouveau cadre de participation des employeurs territoriaux au financement des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance.

Décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
Décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux

Le décret n°2026-987 définit, quant à lui, les garanties minimales que doivent prévoir les contrats destinés à couvrir les risques d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité des agents territoriaux relevant du régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et ceux relevant du régime général.

Il prévoit également une clause de réexamen triennale des garanties minimales et abroge les dispositions antérieures du décret n°2022-581 du 20 avril 2022.

III/ Dispositions transitoires : une entrée en vigueur liée aux conventions de participation existantes

Les deux décrets prévoient des modalités transitoires tenant compte des conventions de participation déjà en cours à leur date de publication, le 23 octobre 2026.

Ainsi, lorsque aucune convention de participation n'est en cours à cette date, les nouvelles dispositions deviennent applicables à compter du 1er janvier 2029.

Lorsqu'une convention de participation est en cours à la date de publication des décrets, les nouvelles dispositions s'appliquent au terme de cette convention ou au 1er janvier 2029 si cette échéance est postérieure.

Il convient donc, pour chaque collectivité, de vérifier la date d'échéance de sa convention de participation afin de déterminer précisément la date à laquelle le nouveau dispositif devra être mis en œuvre.

PRÉCISIONS UTILES ...

Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher du service prévoyance du Centre de gestion.

Jurisprudences : L'exercice du droit d'alerte doit se concilier avec le respect des obligations déontologiques

Conseil d'État, 5ème et 6ème chambres réunies, 16/10/2026, n°510479

Les agents publics qui, en qualité de lanceurs d'alerte, effectuent un signalement ou divulguent publiquement des informations portant sur un des agissements ne peuvent être sanctionnés à raison de ce signalement ou de cette divulgation publique. Ils ne peuvent pas davantage être sanctionnés à raison de la divulgation publique d'une sanction dont ils ont fait l'objet pour un signalement ou une divulgation publique effectués précédemment dans les conditions définies par la loi.

L'exercice du droit d'alerte, y compris le cas échéant le recours à la divulgation publique, doit toutefois être concilié avec le respect des obligations déontologiques des agents publics, notamment de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression. Lorsque le juge administratif est saisi d'un recours contre une sanction infligée à un l'agent à raison d'un signalement ou d'une divulgation publique, il lui appartient, pour apprécier l'existence d'une faute, en particulier un éventuel manquement à l'obligation de réserve, et pour rechercher, le cas échéant, si la sanction est proportionnée à la gravité de la faute, de prendre en compte l'objet du signalement ou de la divulgation publique, les suites qui leur ont été réservées et les conditions dans lesquelles sont intervenus ce signalement ou cette divulgation.

Jurisprudences : Le malaise sur le lieu et durant le temps de travail est imputable au service quand bien même l'agent avait indiqué ne pas se sentir bien avant sa prise de service

Conseil d'État, 3ème chambre jugeant seule, 09/10/2026, n°498762

L'agent a été victime le 1er avril 2019 d'une chute causée par un malaise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions de surveillance de la voie publique. Cette chute a entraîné plusieurs lésions, notamment à l'épaule et au genou, qui ont été médicalement constatées lors du passage de l'agent le jour-même au service des urgences et dont celui-ci a demandé la prise en charge au titre de l'imputabilité au service.

En se bornant à relever, pour écarter l'imputabilité au service, que l'agent avait indiqué ne pas se sentir bien lors de sa prise de service, que des collègues lui avaient conseillé d'aller voir un médecin et qu'il aurait déclaré, après avoir repris connaissance, prendre plusieurs médicaments, dont de la morphine à raison de trois prises quotidiennes, la cour s'est fondée sur des éléments qui ne suffisaient pas à caractériser une faute personnelle de l'agent ou une autre circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service. Elle a ainsi inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, l'agent est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque.

Jurisprudences : L'agent en situation de handicap peut voir sa candidature être écartée s'il ne remplit pas les conditions de grade déterminées pour l'emploi

CAA de VERSAILLES, 2ème Chambre, 08/10/2026, n°25VE03811

L'agent, titulaire du grade d'adjoint administratif territorial principal de 1ère classe, a sollicité sa mutation sur un poste d'agent d'accueil au sein du département. Il ressort des pièces du dossier, en particulier de l'arrêté du 31 décembre 2020 par lequel la présidente du centre départemental a publié les déclarations de vacances d'emploi dans ce département, que l'assemblée délibérante du conseil départemental a décidé que ce poste n'était ouvert qu'aux titulaires du grade d'adjoint administratif territorial. D'une part, alors que la mutation n'a aucune incidence sur le grade, l'échelon et l'ancienneté détenue par un agent public, l'agent n'est pas fondé à soutenir que la présidente du conseil départemental disposait de la faculté de le nommer sur le poste sollicité à un grade inférieur à celui dont il était titulaire à la date de sa demande. Alors que ce poste relève du cadre d'emploi auquel il appartenait déjà à cette même date, l'agent n'est pas plus fondé à soutenir que la présidente du conseil départemental pouvait envisager de le nommer sur ce poste par la voie du détachement. Enfin, alors qu'il relève de la seule compétence de l'assemblée délibérante de modifier le tableau des emplois de la collectivité, et notamment de déterminer les grades correspondants aux emplois créés, le requérant n'est pas fondé à soutenir qu'il appartenait à la présidente du conseil départemental de modifier les caractéristiques de l'emploi au titre des mesures appropriées de nature à faciliter l'emploi des agents publics en situation de handicap. Il en résulte que c'est sans entacher sa décision d'erreur de droit que la présidente du conseil départemental a rejeté la candidature de l'agent au seul motif qu'il ne remplissait pas les conditions de grade déterminées pour l'emploi auquel il avait candidaté, sans examiner s'il devait bénéficier d'une priorité en qualité de fonctionnaire titulaire et d'agent public reconnu en situation de travailleur handicapé (RQTH).

Jurisprudences : Un suivi hiérarchique renforcé ne fonde pas, à lui seul, un harcèlement moral

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 06/10/2026, n°24TL01602

Si l'agent fait état d'un contrôle excessif de la part de sa cheffe de service et supérieure hiérarchique directe sur son travail à compter d'octobre 2022, la fréquence des différents courriels que lui a adressés cette dernière et versés à l'instruction, lui demandant des informations quant à certains dysfonctionnements et au degré d'avancement des projets en cours, ou lui rappelant les règles à respecter, est justifiée par la gravité des impacts sur les services métiers des éventuels dysfonctionnements d'applications informatiques, dans un contexte marqué par de fortes tensions relationnelles, auquel a participé le comportement de l'agent entre décembre 2021 et juillet 2022, et qui ont nécessité la mise en place de fréquentes réunions de service. En particulier, la demande d'informations que lui a adressée sa cheffe de service le 12 avril 2022 était, contrairement à ce que soutient l'agent, justifiée par le dysfonctionnement d'une application survenu la veille, et il ne lui était pas demandé d'y répondre en dehors de ses horaires de service. Si l'agent fait valoir que lui auraient été imposés des délais excessivement contraignants, cela ne ressort pas des pièces produites, et en particulier des courriels dont elle se prévaut, par lesquels sa supérieure hiérarchique s'est bornée le vendredi 9 septembre 2022 à solliciter de sa part la transmission d'informations sur l'état d'avancement d'un dossier avant le lundi 12 septembre 2022 à 17 h. Dans ces conditions, il n'est pas établi que les conditions de travail de l'intéressée auraient été altérées au cours de l'année 2022 au point de faire obstacle à l'exercice normal de ses missions. S'il est établi que l'agent s'est vu supprimer en novembre 2022 un congé validé antérieurement, et qu'il a été exigé d'elle, en février 2023, d'être joignable pendant ses congés, bien que ces agissements aient participé à la dégradation des relations professionnelles entre l'intéressée et sa cheffe de service, ils sont pour autant sans lien direct avec la maîtrise insuffisante de certaines compétences techniques et relationnelles à l'origine des faits constatés au cours de l'année 2022 et caractérisés au point précédent. Dans ces conditions, ces faits sont de nature à révéler une inaptitude de l'agente à accomplir normalement les missions de sa fiche de poste correspondant au grade d'ingénieur. Par suite, l'agent n'est pas fondé à soutenir que la mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle contestée serait intervenue dans une telle situation de harcèlement moral.

Jurisprudences : Le changement d'affectation contre le gré de l'agent peut être considéré comme une sanction déguisée laissant présumer un harcèlement moral

CAA de BORDEAUX, 5ème chambre (formation à 3), 06/10/2026, n°24BX03096

En 2021, une agente territoriale est affectée contre son gré à une mairie annexe, dans des conditions matérielles difficiles et sans véritable concertation préalable. Cette nouvelle affectation entraîne une diminution importante de ses missions et de ses responsabilités. La commune justifie cette décision par l'intérêt du service et les difficultés rencontrées par l'agente. Toutefois, le juge estime que les conditions de cette affectation et les motifs invoqués révèlent une sanction disciplinaire déguisée, laissant présumer un harcèlement moral.

Par ailleurs, après avoir été victime d'une agression en juillet 2021, l'agente alerte sa hiérarchie sur sa souffrance au travail. Malgré le soutien de sa supérieure directe, son directeur général lui reproche le contenu de ses courriels. Elle fait ensuite l'objet d'un blâme fondé notamment sur ces messages. En dépit de plusieurs signalements de risques psychosociaux et de la dégradation visible de son état de santé, la commune ne met pas en œuvre de mesures suffisantes pour la protéger.

L'agente sollicite la protection fonctionnelle en juillet 2022, mais sa demande est rejetée. Son état de santé se dégrade et entraîne des arrêts de travail, puis un congé de longue durée. En mars 2025, sa maladie est reconnue imputable au service.
Le juge considère que l'ensemble de ces faits ne relève pas de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, mais caractérise des agissements laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'origine de la dégradation de son état de santé. Il estime donc que l'agente est fondée à demander l'indemnisation des préjudices subis.

Jurisprudences : L'octroi de la protection fonctionnelle doit être accompagnée de la mise en œuvre effective de mesure pour faire cesser les faits

CAA de DOUAI, 3ème chambre, 01/10/2026, n°24DA02507

Alors que l'agent a ce faisant soumis à la cour, ainsi que l'ont déjà estimé à bon droit les premiers juges, des éléments permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la communauté d'agglomération se contente de soutenir que la matérialité du harcèlement moral en cause n'est pas établie en se prévalant de deux pièces, qui établissent au contraire cette matérialité, ainsi que des documents tendant à démontrer que deux des agentes responsables de ce harcèlement auraient été sanctionnées ou mises à l'écart. Il ne résulte, par ailleurs, pas de l'instruction que les agissements en cause auraient été justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Il résulte de ce qui précède que la communauté d'agglomération n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif l'a condamné à indemniser l'agent à hauteur de 5 000 euros à raison d'une situation de harcèlement. Il résulte par ailleurs de l'instruction que les frais exposés par cette dernière pour des consultations chez une psychologue, à hauteur de 350 euros, sont en lien direct avec les faits de harcèlement dont elle a été victime sur son lieu de travail, cette somme devant dès lors être mise à la charge de la communauté d'agglomération, ainsi que l'ont à bon droit estimé les premiers juges.

Si la protection fonctionnelle lui a été accordée par une décision du 24 octobre 2018, la communauté d'agglomération ne démontre pas lui avoir conféré d'effet utile par la production de documents établissant seulement la proposition du prononcé d'un blâme à l'encontre d'une des agentes en cause le 15 octobre 2018 et la mutation d'une autre pour un motif étranger à toute procédure disciplinaire le 1er mars 2018, soit avant que ne soit accordée cette protection à l'agent. La communauté d'agglomération a ainsi commis une faute dans la mise en œuvre de la protection fonctionnelle accordée à cette dernière.

Si la communauté d'agglomération soutient qu'elle ne peut être tenue pour responsable de l'état de santé de l'agent et de son placement en congé de longue durée, indemnisé par les premiers juges à hauteur de 7 000 euros de préjudice financier et 2 000 euros du fait de troubles dans les conditions d'existence de l'intéressée, toutefois c'est uniquement le maintien indu de l'agent dans cette position qui a été ainsi indemnisé, résultant de la gestion défaillante de son dossier par son employeur. En se contentant d'indiquer qu'aucune faute n'a été commise qui serait à l'origine du placement en congé de longue durée de l'agent, la communauté d'agglomération ne démontre pas que la gestion du dossier de cette dernière n'aurait pas été fautive, alors que, déclarée apte à la reprise, elle a été maintenue à tort dans cette position.

Il résulte de tout ce qui précède que la communauté d'agglomération n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif l'a notamment condamnée à indemniser l'agent en raison de la situation de harcèlement moral dont celle-ci a été victime et a retenu à son encontre une faute dans la mise en œuvre de la protection fonctionnelle qu'elle accordée à l'intéressée.

Jurisprudences : Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut être fondé sur des insuffisances comportementales

CAA de NANTES, 3ème chambre, 29/09/2026, n°25NT01471

Le maire a pu légalement estimer, compte tenu de l'ancienneté de l'agent dans le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux, comprise entre dix et quinze ans à la date de l'arrêté contesté, et de son expérience passée sur des emplois équivalents de responsable de service, que les insuffisances qu'il a manifestées dans l'exercice de ses fonctions révélaient son inaptitude à exercer normalement les fonctions relevant du grade de rédacteur territorial principal de deuxième classe, au nombre desquelles figurent, notamment, l'encadrement d'agents d'exécution et la coordination d'un ou de plusieurs services. La circonstance que l'intéressé a pu donner satisfaction à l'un de ses anciens employeurs, lorsqu'il occupait un emploi équivalent de responsable de service, n'est pas de nature à remettre en cause la réalité des insuffisances relevées, ni à atténuer leur gravité, en particulier son incapacité à développer des relations de travail adéquates aussi bien avec sa hiérarchie qu'avec ses collègues ou subordonnés. Par suite, c'est à tort que le tribunal administratif s'est fondé sur le moyen tiré de l'existence d'une erreur d'appréciation pour annuler l'arrêté contesté.

Réponses ministérielles : Revalorisation du montant des astreintes des agents techniques

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/10/2026, n°17123, page 10065

En application des dispositions de l'article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, les montants bruts des indemnités d'astreinte des agents techniques des collectivités locales sont fixés à un niveau identique à celui des agents techniques de l'État relevant des ministères chargés du développement durable et du logement. Ces montants sont établis par l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement. Les montants sont différenciés entre astreintes d'exploitation, à destination des agents d'exploitation et techniciens, astreintes de décision, à destination des agents assurant des fonctions d'encadrement, astreintes de sécurité, pouvant être allouées aux agents de toutes catégories et, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-474 du 24 mai 2024, astreintes de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence, à destination des agents de toutes catégories qui interviennent dans le cadre du déclenchement d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde. Il convient de noter que les astreintes d'exploitation, qui sont les plus mobilisées hors période de crise, sont d'ores et déjà les mieux rémunérées. Ainsi, un agent d'exploitation qui accomplit une période d'astreinte d'exploitation sera mieux indemnisé qu'un agent exerçant une fonction d'encadrement qui accomplit une période d'astreinte de décision. Il est également précisé que lorsqu'une astreinte est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation, notamment en période de crise ou d'évènement exceptionnel, le montant de l'indemnisation est majoré de 50 %. Le régime de l'astreinte est essentiel pour assurer la continuité des services publics essentiels à la population. Son objet étant clairement défini, il ne peut se substituer à la politique de rémunération des agents publics. Toutefois, dans un contexte de fortes tensions qui pèsent sur les finances publiques, il n'est pas envisagé, à ce stade, de procéder à la revalorisation de ces indemnités d'astreinte.

Réponses ministérielles : Pension de retraite des fonctionnaires ayant changé de cadre d'emplois

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/10/2026, n°16757, page 10054

Conformément à l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), le montant de la retraite de base est calculé sur la base du traitement indiciaire du dernier emploi, grade, classe et échelon effectivement détenu par le fonctionnaire pendant les six derniers mois avant la cessation de fonctions. Par dérogation, le II de l'article L. 15 précité prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de prendre en compte un traitement indiciaire précédent supérieur à celui détenu pendant les six derniers mois de la carrière. Pour bénéficier de ce dispositif, l'intéressé doit avoir cotisé sur la base de ce traitement pendant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années d'activité. Ces conditions de calcul permettent d'assurer le respect du principe de contributivité de notre système de retraite. Aussi, il n'est pas envisagé de faire évoluer ces règles de calcul. Toutefois, les fonctionnaires dont l'indice liquidation de la pension est faible peuvent bénéficier d'un relèvement du montant de leur pension de retraite au niveau du minimum garanti, fixé à 16 396,19 € bruts annuels au 1er janvier 2026, dans les conditions fixées à l'article L. 17 du CPCMR.

Réponses ministérielles : Secrétaires généraux de mairie : un statut adapté aux missions ?

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/10/2026, n°16433, page 10052

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie procède d'un constat partagé par le Gouvernement : les fonctions exercées par les secrétaires généraux de mairie, en particulier dans les communes rurales, se caractérisent par un niveau croissant de technicité et de polyvalence, sans que le classement statutaire de ces agents, relevant majoritairement de la catégorie C avant la réforme, n'ait toujours été en adéquation avec ce niveau de responsabilité. Le législateur a retenu la catégorie B comme niveau de recrutement minimal, en cohérence avec le seuil de 2 000 habitants qui structure également le régime des emplois fonctionnels de direction générale des services. Ce choix procède d'une conciliation entre, d'une part, la nécessité de reconnaître statutairement le niveau de responsabilité effectivement exercé et, d'autre part, un objectif de soutenabilité pour les employeurs territoriaux, dans un contexte de tensions de recrutement déjà avérées sur ces emplois. A ce titre, ce seuil constitue bien un plancher et non un plafond : les autorités territoriales conservent la faculté de procéder à un recrutement en catégorie A, y compris dans les communes de moins de 2 000 habitants, lorsque la nature du poste le justifie. Le Gouvernement a également complété ce dispositif afin de renforcer l'adéquation entre les responsabilités confiées et le positionnement statutaire retenu, et a pris des mesures d'ajustement postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, telles que le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 relatif aux conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B vers la catégorie A.

Réponses ministérielles : Reconnaissance des secrétaires généraux de mairie

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 27/10/2026, n°16432, page 10051

Le Gouvernement suit avec attention la mise en œuvre des différents dispositifs prévus par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie. Ainsi, un bilan du plan de requalification, dispositif de promotion interne dérogatoire, mis en place jusqu'au 31 décembre 2027, est présenté chaque année devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. On estime à environ 4 400 le nombre d'agents ayant bénéficié de ce plan de requalification en 2024 et 2025. Toutefois, certains agents remplissant les conditions pour bénéficier de cette promotion interne dérogatoire n'ont pas encore été proposés par leur employeur. Ces promotions font évoluer la structuration catégorielle des secrétaires généraux de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants. Ainsi, les agents de catégorie C représentaient environ 40 % des effectifs recensés en 2025, contre 56 % en 2024. Les agents de catégorie B sont désormais majoritaires. Quant aux agents de catégorie C1, dont le recrutement est irrégulier, ils représenteraient encore 7 % des agents. Conscients de cette irrégularité et de la pénalisation qu'elle entraîne pour ces agents, certains employeurs territoriaux proposent leur avancement de grade, qui leur permettra de bénéficier du plan de qualification. Par ailleurs, la régularité des recrutements sur les fonctions de secrétaire général de mairie constitue un point de vigilance prioritaire au titre du contrôle de légalité. Le dispositif de formation-promotion a été déployé en 2026. Ce dispositif, ouvert aux agents de catégorie C relevant d'un grade d'avancement, comprend une formation de 56 jours, répartie en plusieurs modules, validée par une commission d'équivalence relevant du Centre national de la fonction publique territoriale, puis un examen professionnel sous forme d'épreuve orale. Les 110 agents inscrits en 2026 dans ce dispositif se présentent à cet examen professionnel entre septembre et décembre 2026 dans les différents centres de gestion qui les organisent. Il convient de noter que certains candidats ne pouvant bénéficier du plan de réqualification, car exerçant les fonctions de secrétaires généraux de mairie depuis moins de 4 ans, se sont inscrits dans ce dispositif. Pour atteindre l'objectif de valorisation des fonctions de secrétaire général de mairie, le Gouvernement a soutenu, dans le cadre du projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales, l'amendement parlementaire prorogeant le plan de requalification de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2029. Cette prorogation permettrait ainsi à des agents de catégorie C de bénéficier de la promotion interne dérogatoire jusqu'en 2029, et accompagnerait les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre de l'obligation de recruter dans un corps ou un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B sur les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, au-delà du 1er janvier 2028.

Réponses ministérielles : Grilles indiciaires sous le SMIC

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/10/2026, n°16436, page 9750

Le Gouvernement est pleinement conscient des enjeux liés à l'évolution des rémunérations des agents publics, en particulier des agents de catégorie C et des agents en début de carrière, tant en matière de pouvoir d'achat que d'attractivité des métiers de la fonction publique. La revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) de 2,41 % au 1er juin 2026 a conduit à étendre le bénéfice de l'indemnité différentielle prévue par le décret n° 91-769 du 2 août 1991, afin de garantir aux agents publics une rémunération au moins égale au SMIC. Le montant maximal de cette indemnité s'établit depuis lors à 65,28 euros bruts par mois. Cette indemnité est calculée sans tenir compte des primes et indemnités perçues par les agents, qui bénéficient ainsi, dans leur très grande majorité, d'une rémunération globale supérieure au SMIC. Si ce dispositif assure une protection indispensable aux agents les moins rémunérés, il ne constitue toutefois pas une réponse durable au tassement des grilles indiciaires provoqué par les revalorisations successives du SMIC, qui réduisent les écarts de rémunération entre les premiers échelons et la portée des progressions de carrière. Le Gouvernement est également attentif aux conséquences de cette situation sur les droits à pension des fonctionnaires, dès lors que l'indemnité différentielle, contrairement au traitement indiciaire, n'est pas soumise à retenue pour pension dans leur régime de retraite principal. C'est pour répondre à ces difficultés que le ministre de l'action et des comptes publics a engagé, lors du rendez-vous salarial du 8 juillet 2026, un chantier pluriannuel de revalorisation des débuts de carrière. À l'occasion de la réunion de suivi organisée le 2 octobre 2026 avec les organisations syndicales, il a proposé une première étape, avec le relèvement, dès le 1er janvier 2027, du minimum de traitement de l'indice majoré 366 à l'indice majoré 372, accompagné d'injections pérennes de points d'indice dans les premiers échelons des grilles de rémunération. Ces mesures, qui concernent les trois versants de la fonction publique, devraient bénéficier à près de 400 000 agents publics. Elles visent à réduire le recours à l'indemnité différentielle en lui substituant progressivement du traitement indiciaire, pris en compte pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires. Elles doivent également permettre de mieux reconnaître la progression professionnelle et l'ancienneté des agents. Cette première étape s'inscrit dans une démarche plus large de reconstruction progressive des grilles de rémunération, afin de redonner des perspectives d'évolution aux agents dès le début de leur carrière. Elle complète les mesures annoncées en faveur de l'amélioration des possibilités d'avancement de grade, de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la promotion interne. Malgré un contexte budgétaire particulièrement contraint, le Gouvernement entend ainsi concentrer les moyens disponibles sur les agents les moins rémunérés et sur l'amélioration de leurs perspectives de carrière, en privilégiant des mesures pérennes permettant de renforcer progressivement l'attractivité des métiers de la fonction publique.

Réponses ministérielles : Frais kilométriques des aides à domicile de la fonction publique territoriale

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/10/2026, n°15603, page 9746

Le Gouvernement est attentif aux conditions d'exercice des agents territoriaux intervenant dans le secteur de l'aide à domicile, dont les missions nécessitent des déplacements fréquents, particulièrement dans les territoires ruraux où l'utilisation d'un véhicule personnel est souvent indispensable. Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut autoriser les agents à utiliser leur véhicule personnel lorsque l'intérêt du service le justifie, conformément à l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001. Dans ce cadre, les agents peuvent être indemnisés de leurs frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, conformément à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Les taux de ces indemnités sont communs aux agents de l'État et aux agents territoriaux. Afin de tenir compte de la hausse des prix des carburants, le Gouvernement a décidé une revalorisation temporaire de 3,2 % des indemnités kilométriques, applicable aux déplacements effectués entre le 1er juin et le 31 décembre 2026, en application de l'arrêté du 29 mai 2026. Cette revalorisation bénéficie également aux agents de la fonction publique territoriale, sans nécessité d'une nouvelle délibération des collectivités, par le jeu du renvoi réglementaire prévu par le décret du 19 juillet 2001. Par ailleurs, pour tenir compte de la situation particulière des agents exerçant des missions nécessitant des déplacements fréquents à l'intérieur d'une même commune, l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 permet aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics d'instituer une indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes. Il appartient à leur organe délibérant de déterminer les fonctions éligibles à cette indemnité, qui peuvent notamment comprendre celles exercées dans le secteur de l'aide à domicile. Son plafond annuel a été porté de 210 à 615 euros par l'arrêté du 28 décembre 2020. Ces dispositifs permettent ainsi de prendre en compte les frais de déplacement des agents territoriaux ainsi que les particularités des fonctions essentiellement itinérantes. Le Gouvernement demeure attentif à l'évolution des coûts supportés par les agents utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service, en veillant à concilier les conditions d'exercice de leurs missions avec la soutenabilité financière des dispositifs de remboursement pour les employeurs publics.

Réponses ministérielles : Indemnisation des femmes enceintes malades dans la fonction publique

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 20/10/2026, n°15407, page 9744

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pour y prévoir que le fonctionnaire en congé de maladie perçoit désormais 90 % de son traitement pendant les trois premiers mois de son arrêt de maladie puis 50 % les neuf mois suivants. Cette mesure a été étendue par deux décrets n° 2025-197 et n° 2025-198 du 27 février 2025 aux agents publics ne relevant pas du CGFP, ainsi qu'aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique. Ces mesures ne remettent cependant pas en cause l'exonération du jour de carence applicable aux congés de maladie des agentes qui ont déclaré leur grossesse à leur employeur. Cette exonération est donc toujours en vigueur. De plus, une agente publique enceinte dispose de plusieurs types de congés liés à l'état de grossesse. Elle peut bénéficier du congé de maternité pendant les six semaines qui précèdent l'accouchement et dix semaines après celui-ci, comme le prévoit l'article L. 631-3 du CGFP qui renvoie, pour ces durées, à l'article L. 1225-17 du code du travail. Ces périodes sont modulables comme le prévoit la réglementation dans les trois versants de la fonction publique. L'agente concernée peut ainsi reporter jusqu'à trois semaines de son congé prénatal en congé postnatal. Elle bénéficie en outre de congés d'une durée supérieure en fonction du nombre d'enfants au foyer et du nombre d'enfants à naître. Si l'agente souffre d'une pathologie en lien avec sa grossesse, elle peut bénéficier de congés dits « pathologiques » qui correspondent à une période de congé de maternité et sont donc indemnisés comme tels. La durée de ces congés a été allongée d'une semaine, pour la porter à trois semaines, par la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026. Cette modification entrée en vigueur le 1er mars 2026 vise à assurer une meilleure prise en compte de l'état de santé dans lequel se trouvent les agentes qui sont généralement plus exposées aux maladies durant leur grossesse et diminuer d'autant la période durant laquelle leur rémunération pourrait être maintenue à 90 %. Par ces mesures, le Gouvernement a souhaité faciliter le déroulement de la grossesse des agentes publiques.

Votre contact au CDG : Jérémy GUELDRY, Juriste
03.26.69.98.95 | statut-documentation@cdg51.fr