

LETTRE D'ACTUALITES JURIDIQUES N° 52 - JUIN 2026

SOMMAIRE

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2026.....	2
TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES	3
➤ Revalorisation du SMIC au 1 ^{er} juin 2026.....	3
➤ Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance	3
➤ Nouvelle partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique	5
➤ Précisions sur l'attestation d'honorabilité.....	5
➤ Parution de décrets consacrant les conséquences de la suspension de la réforme des retraites	7
➤ Modalités pour la conservation des droits d'un fonctionnaire en disponibilité	10
➤ Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques des déplacements professionnels	11
➤ Actualité à venir.....	12
Projets de loi et simplification des normes RH	12
Projets de décrets sur la protection sociale complémentaire - risque prévoyance	13
➤ Actualité en bref.....	13
RAPPORTS CONVENTIONS ET AUTRES	14
➤ Un nouveau rapport sur le système de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.....	14
QUESTIONS ECRITES AU GOUVERNEMENT / A LA DGCL	15
JURISPRUDENCE.....	15
➤ La retraite pour invalidité d'office n'est pas automatique à la suite d'une inaptitude physique	15
➤ Rémunération des agents publics et principe d'égalité.....	16
➤ Changement d'affectation et sanction déguisée ?.....	17
QUESTIONS JURIDIQUES DU MOMENT	18

➤ L'indemnité horaire pour travail supplémentaire et l'indemnisation des heures complémentaires doivent-elles être calculées en prenant en considération l'indemnité différentielle ?.....	18
DOCUMENTATIONS PRATIQUES.....	19
➤ Gestion de fermetures de classes dans les écoles maternelles	19
AGENDA DU RH	19

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE
OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2026

Nous vous rappelons, **qu'à compter du 1^{er} janvier 2026**, tout employeur public territorial **a l'obligation** de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque santé pour ses agents publics, c'est-à-dire la participation par des mutuelles santé à la prise en charge des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité.

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque santé, la participation minimale à ce jour est de **15 euros mensuels par agent** sans proratisation au temps d'emploi.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible **en cliquant ici**.

Retrouvez les informations sur la convention de participation négociée et conclue par le CDG60 avec la MNT **en cliquant ici** ou en écrivant un mail à l'adresse **psc@cdg60.com**.

Nous attirons votre attention sur la nécessité d'anticiper si vous souhaitez adhérer à la convention négociée et conclue par le CDG60. En effet, les employeurs attendent l'échéance pour entreprendre les démarches, ce qui peut entraîner des délais de traitement et des retards par notre prestataire, d'autant que les agents auront également des délais éventuels pour procéder à la résiliation de leur mutuelle existante.

Nous vous rappelons également l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2025, de mettre en place un dispositif de PSC sur le risque prévoyance.

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES

➤ Revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026

Au 1^{er} juin 2026, le SMIC devrait être revalorisé à 12,31 € bruts horaires (contre 12,02 € au début de l'année 2026) et à 1 867,02 € bruts mensuels (contre 1 823,03 €).

Cette revalorisation ne sera pas neutre pour les agents publics territoriaux puisque les agents publics rémunérés sur la base d'un indice majoré inférieur à celui 379 seront en-deçà du SMIC.

Plus précisément, seront concernés

- Les agents rémunérés sur l'échelle C1 jusqu'au 10^e échelon inclus,
- Les agents rémunérés sur l'échelle C2 jusqu'au 7^e échelon inclus,
- Les agents rémunérés sur l'échelle C3 jusqu'au 3^e échelon inclus,
- Les agents relevant de l'échelle B1 jusqu'au 5^e échelon inclus,
- Les agents relevant de l'échelle B2 jusqu'au 2^e échelon inclus,
- Les aides-soignants de classe normale jusqu'au 3^e échelon inclus,
- Les auxiliaires de puériculture de classe normale jusqu'au 3^e échelon,
- Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux jusqu'au 5^e échelon inclus,
- Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux jusqu'au 2^e échelon inclus.

Sous réserve d'un décret qui relèverait le minimum de traitement, une indemnité différentielle devra être versée aux agents publics pour qu'une rémunération au moins équivalente au SMIC leur soit attribuée.

➤ Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance

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

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

Consacré par la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance entrera officiellement en vigueur le 1^{er} juillet 2026 comme annoncé à la suite de la parution des décrets d'application au Journal Officiel.

Pour rappel, ce congé de droit bénéficie aux mères et pères d'un enfant, dont la naissance est intervenue entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026 ou en 2025 alors qu'elle était prévue pour cette période, à la suite du congé maternité, du congé paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption pour une durée comprise

entre un et deux mois, sachant que ce congé peut être pris simultanément ou séparément par les deux parents à raison de deux mois chacun.

En premier lieu, ce congé est accordé de droit à l'agent public (fonctionnaire et contractuel) qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève au moins un mois avant le début du congé. La demande précise la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement.

Le délai est réduit à quinze jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que l'agent public souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

En second lieu, ce congé sera à prendre dans les neuf mois qui suivent la naissance (ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption), après expiration des congés maternité et paternité.

Pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2026, par exception, les neuf mois ne seront décomptés qu'à partir du 1^{er} juillet.

En troisième lieu, ce congé est partiellement rémunéré, la réglementation faisant mention du maintien à 70 % du traitement pour le premier mois, puis de 60 % le second mois, sachant que l'article L. 631-1 du Code Général de la Fonction Publique ne faisant également référence qu'au traitement indiciaire.

Plus précisément, il faut comprendre, en l'état de la réglementation et sous réserve de confirmation de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, que l'agent public prétend à :

- 70 % de son traitement indiciaire le premier mois et de 60 % le second mois,
- 70 % de sa NBI le premier mois et de 60 % le second mois, la NBI suivant le sort du traitement,
- 70 % de son IFSE le premier mois et de 60 % le second sous réserve de la délibération relative au RIFSEEP,
- 100 % de son supplément familial de traitement et de son indemnité de résidence.

Il est certain que cette rémunération partielle est supportée par l'employeur public pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

Par contre, les agents publics relevant du régime général (les fonctionnaires travaillant moins de 28 heures par semaine et les contractuels de droit public) devraient, conformément à l'article L. 331-8-1 du Code de la Sécurité Sociale), percevoir des indemnités journalières.

➤ Nouvelle partie réglementaire 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

Après la parution des livres I (droits, obligations et protections), II (droit syndical et dialogue social) et III (recrutement), la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique est complétée par un quatrième livre relatif aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines., **lequel entrera en vigueur le 1^{er} août 2026.**

Ce livre IV contient :

- des dispositions générales relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion (Titre Ier),
- les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie (Titre II),
- les règles relatives au télétravail (Titre III),
- les règles générales relatives à la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités (Titre IV),
- l'identification des organismes assurant des missions de gestion (Titre V).

Cette codification emporte, à cette même date, l'abrogation des décrets actuels portant sur ces thématiques. Les dispositions réglementaires demeurant en vigueur sont actualisées pour prendre en compte les nouvelles références. Enfin, certains articles des livres II et III sont modifiés afin notamment de corriger des erreurs matérielles et de mettre en cohérence des formulations.

➤ Précisions sur l'attestation d'honorabilité

Décret n° 2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées

Après les agents et personnes affectés ou travaillant dans des établissements et services accueillant de jeunes mineurs de moins de 3 ans et les services de la protection de l'enfance, le dispositif de l'attestation d'honorabilité est étendu aux agents et personnes affectés ou travaillant dans des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les accueillants familiaux, dans les champs du handicap et des personnes âgées ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs.

Plus précisément, seront concernés les agents et personnes affectés ou travaillant dans

- Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;

- Les centres d'action médico-sociale précoce mentionnés à l'article L. 2132-4 du code de la santé publique ;
- Les établissements ou services :
 - o D'accompagnement par le travail, à l'exception des structures conventionnées pour les activités visées à l'article L. 322-4-16 du code du travail et des entreprises adaptées définies aux articles L. 323-30 et suivants du même code ;
 - o De réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle mentionnés à l'article L. 323-15 du code du travail ;
- Les établissements ou services, dénommés selon les cas centres de ressources, centres d'information et de coordination ou centres prestataires de services de proximité, mettant en œuvre des actions de dépistage, d'aide, de soutien, de formation ou d'information, de conseil, d'expertise ou de coordination au bénéfice d'usagers, ou d'autres établissements et services ;
- Les services mettant en œuvre les mesures de protection des majeurs ordonnées par l'autorité judiciaire au titre du mandat spécial auquel il peut être recouru dans le cadre de la sauvegarde de justice ou au titre de la curatelle, de la tutelle ou de la mesure d'accompagnement judiciaire ;
- Les services mettant en œuvre les mesures judiciaires d'aide à la gestion du budget familial ;
- Les services qui assurent des activités d'aide personnelle à domicile ou d'aide à la mobilité dans l'environnement de proximité au bénéfice de familles fragiles et dont la liste est fixée par décret ;
- Les établissements ou services à caractère expérimental en cas d'accompagnement de personnes âgées et handicapées ou de mineurs pris en charge en application de l'article L. 222-5 ;

Sont également concernés :

- Les accueillants familiaux ;
- Les mandataires judiciaires à la protection des majeurs ;
- Les délégués aux prestations familiales ;
- Les professionnels de l'habitat inclusif pour les personnes handicapées et les personnes âgées.

Les agents et personnes concernés relèveront de l'attestation d'honorabilité à une date déterminée dans un arrêté (non encore paru à ce jour) et, au plus tard, à compter du 1^{er} janvier 2028.

À compter de l'entrée en vigueur, les employeurs ou responsables des établissements, services et lieux de vie et d'accueil concernés disposeront d'un délai de six mois pour recueillir l'attestation requise auprès des personnes visées.

Il faut ainsi indiquer que les agents et personnes affectés ou travaillant dans des établissements de mineurs de plus de 3 ans (comme les centres de loisirs, ...) et le personnel scolaire ne sont pas concernés à ce jour.

Pour approfondir, retrouvez la note pratique du CDG60 [en cliquant ici](#) et consultez la plateforme dédiée [en cliquant ici](#).

➤ **Parution de décrets consacrant les conséquences de la suspension de la réforme des retraites**

[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](#)

[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](#)

De premiers décrets d'application de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2026 sont parus pour confirmer les conséquences de la suspension de la réforme des retraites de septembre 2023.

Le premier décret rappelle les nouvelles conditions de départ en retraite de droit commun pour les agents relevant des catégories sédentaire et active.

Pour rappel, retrouvez l'ensemble des mesures de suspension de la réforme de retraite dans la lettre d'actualités juridiques n° 51 [en cliquant ici](#).

Le second décret vise à adapter l'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue pour les assurés qui relèvent du régime général et des régimes de la fonction publique ayant débuté leur activité avant vingt ans, mais également la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés.

- Pour la retraite anticipée pour carrière longue

Un départ anticipé à la retraite pour carrière longue peut intervenir au moins un an avant l'âge normal de départ fixé à 64 ans.

L'âge de départ est fixé en fonction de l'âge de début d'activité de l'agent, c'est-à-dire :

- 58 ans pour ceux qui ont débuté leur activité avant l'âge de 16 ans ;
- 60 ans pour ceux qui ont débuté leur activité avant l'âge de 18 ans ;
- 62 ans pour ceux qui ont débuté leur activité avant l'âge de 20 ans ;
- 63 ans pour ceux qui ont débuté leur activité avant l'âge de 21 ans.

Le décret vient préciser les modalités, par âge de début d'activité et année de naissance, de départ en retraite anticipée pour carrière longue :

Date de naissance	Age du droit à liquidation anticipée	Début d'activité avant
Du 01/09/1961 au 31/12/1961 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
1962	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/01/1963 au 31/08/1963 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/09/1963 au 31/12/1963 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 3 mois	20 ans
1964	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 6 mois	20 ans
1 ^{er} janvier - 30 novembre 1965	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1 ^{er} décembre - 31 décembre 1965	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 8 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1966	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans

1967	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans	20 ans
	63 ans	21 ans
1968	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 3 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1969	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 6 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1970	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans

- Pour la retraite anticipée pour handicap

L'âge d'ouverture des droits à pension est abaissé pour les agents en situation de handicap atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50 %.

L'âge d'ouverture du droit à pension est abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans par rapport à l'âge de référence fixé à 64 ans.

Cet âge est fixé en fonction de la durée d'assurance cotisée diminuée d'un certain nombre de trimestres :

AGE D'OUVERTURE DES DROITS	NOMBRE DE TRIMESTRES A SOUSTRAIRE A LA DUREE D'ASSURANCE REQUISE	DUREE EXIGEE POUR UN DEPART A L'AGE INDIQUE (DUREE COTISEE)
55 ans	60 trimestres	$172 - 60 = 112$ trimestres
56 ans	70 trimestres	$172 - 70 = 102$ trimestres
57 ans	80 trimestres	$172 - 80 = 92$ trimestres
58 ans	90 trimestres	$172 - 90 = 82$ trimestres
59 ans	100 trimestres	$172 - 100 = 72$ trimestres

➤ **Modalités pour la conservation des droits d'un fonctionnaire en disponibilité**

Arrêté 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 présent arrêté consacre les modalités précises pour permettre à un fonctionnaire placé en disponibilité de conserver ses droits à l'avancement et à la retraite pendant une durée de 5 ans.

Pour rappel, depuis le 7 décembre 2025 à la suite du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025), le fonctionnaire placé en disponibilité (pour convenances personnelles ; pour études ou recherches présentant un intérêt général ; pour création ou reprise d'entreprise ; pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS) doit transmettre les pièces justifiant l'exercice d'une activité privée, salariée ou non, lors de sa réintégration et non plus annuellement.

En premier lieu, le fonctionnaire doit transmettre :

- **En cas de disponibilité hors création ou reprise d'une entreprise :**
 - o La copie du ou des bulletin(s) de paie et du ou des contrats de travail s'il exerce une activité privée salariée.
 - o L'attestation d'immatriculation au registre national des entreprises et la copie de l'avis d'imposition ou tout élément comptable certifié attestant la capacité de l'entreprise à procurer des revenus s'il exerce une activité privée libérale.
- **En cas de disponibilité pour création ou reprise d'une entreprise :** un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises.

Pour un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle à l'étranger, il doit transmettre toutes pièces équivalentes à celles évoquées ci-dessus, lesquelles 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.

En second lieu, les pièces exigées doivent être transmises à l'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.

➤ **Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques des déplacements professionnels**

[Arrêté 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](#)

Pour les déplacements professionnels réalisés entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026, les taux des indemnités kilométriques susceptibles d'être alloués à l'agent utilisant son véhicule personnel pour les besoins du service sont modifiés :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
5 CV et moins	0,33 € au lieu de 0,32	0,41 € au lieu de 0,40	0,24 € au lieu de 0,23
Entre 6 et 7 CV	0,42 € au lieu de 0,41	0,53 € au lieu de 0,51	0,31 € au lieu de 0,30
8 CV et plus	0,46 € au lieu de 0,45	0,57 € au lieu de 0,55	0,33 € au lieu de 0,32

Les taux des indemnités kilométriques susceptibles d'être alloués à l'agent utilisant pour les besoins du service entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026, une motocyclette, un vélomoteur, une bicyclette à moteur auxiliaire ou une voiturette lui appartenant sont également revalorisés :

- Motocyclette (cylindrée supérieure à 125cm³) : 0,16 € au lieu de 0,15
- Vélomoteur (et autres véhicules à moteur) : 0,13 € au lieu de 0,12.

➤ **Actualité à venir**

Projets de loi et simplification des normes RH

Dans la continuité des décrets intervenus en 2025, le Gouvernement poursuit son travail de simplification en matière de ressources humaines par le biais de deux projets de loi.

Ceux-ci, qui ont été présentés au Conseil Commun de la Fonction Publique pour l'un et au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale pour l'autre, prévoient les modifications suivantes :

Modifications envisagées	Régime actuel
Suppression de l'obligation de déclaration de vacance d'emploi pour le renouvellement d'un agent public contractuel pour exercer les mêmes missions	Le renouvellement de l'agent public contractuel sur le même emploi et sur les mêmes missions impose de procéder à toute la procédure de recrutement, dont la déclaration de vacance d'emploi.
Renforcement des attributions pouvant être déléguées à l'autorité territoriale pour les créations d'emplois (hors emplois fonctionnels et de collaborateurs de cabinet) et pour modifier les grades des emplois correspondants	La création d'un emploi et la modification d'un grade d'un emploi imposent la prise d'une délibération.
Suppression de la communication préalable de la collectivité qui accueille un agent public mis à disposition au profit d'une information annuelle <i>a posteriori</i> et globale	La collectivité qui accueille un agent public mis à sa disposition doit communiquer, préalablement, à l'organe délibérant de la collectivité d'origine les modalités de la mise à disposition pour permettre la prise d'une délibération et concrétiser la mise à disposition.
Prolongation dérogatoire du congé spécial jusqu'à l'âge de départ en retraite à la suite de la réforme des retraites de septembre 2023	Le congé spécial dure jusqu'à l'âge légal de départ en retraite et, au maximum, pendant 5 ans.
Suppression du congé spécial	Le congé spécial est un dispositif dérogatoire, propre à la FPT, qui permet aux fonctionnaires déchargés de leur emploi fonctionnel de disposer d'une

	rémunération dans l'attente de trouver un autre poste et de leur départ en retraite.
--	--

Projets de décrets sur la protection sociale complémentaire - risque prévoyance

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a adopté à l'unanimité deux projets de décrets qui concrétisent l'application de l'accord collectif national de juillet 2023 et la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 concernant le risque prévoyance.

Ces projets prévoient en effet :

- d'augmenter la participation financière minimale des employeurs à 50 % du montant de la cotisation individuelle contre 7 € mensuels,
- de renforcer les garanties minimales avec un maintien de rémunération à 90 % régime indemnitaire inclus,
- de veiller à la continuité de la prise en charge en cas de prévoyances successives liées au changement de dispositif par l'employeur,
- de prévoir les cas de dispense à l'adhésion obligatoire au contrat collectif que chaque employeur devra conclure à compter du 1^{er} janvier 2029 au plus tard.

➤ Actualité en bref

Organisation d'un « rendez-vous salarial » sur la fonction publique début juillet

[Courrier du Ministre de l'Action et des Comptes Publics, 2 juin 2026](#)

À la suite d'un courrier des organisations syndicales représentatives, le Ministre de l'Action et des Comptes Publics a indiqué, dans un courrier en date du 2 juin 2026, qu'un « rendez-vous salarial » serait

organisé au début de l'été pour aborder les perspectives du prochain projet de loi de finances et de faire le point sur les travaux structurels engagés sur les carrières et les rémunérations.

Pérennisation de l'activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transports scolaires ou assimilés à titre accessoire

[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 scolaire, 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 cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Pour exercer cette activité à titre accessoire, il importe que les agents publics intéressés fassent une demande d'autorisation préalable auprès de leur employeur public et que l'activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de

l'agent ni le placer en situation de méconnaître l'article 432-12 du Code Pénal.

Par ailleurs, l'employeur public qui a autorisé le cumul doit faire connaître à l'organisme de transport au bénéfice duquel l'agent public exerce cette activité accessoire les informations permettant de s'assurer que l'agent exerce cette activité dans le respect des règles de temps de travail, de conduite, de pause et de repos qui lui sont applicables.

Un plan de protection des agents publics contre les violences

Un plan de protection des agents publics contre les violences a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la promotion d'une « culture de *“tolérance zéro” dans la fonction publique* ».

Différentes mesures seraient envisagées, à l'instar :

- De l'extension de la possibilité du dépôt de plainte au nom de l'agent victime à tous les employeurs de la fonction publique,
- D'une meilleure prise en charge des agents victimes en mobilisant tous les leviers d'accompagnement avec des aménagements de postes, des reclassements ou encore favoriser les mesures conservatoires à l'encontre des agents mis en cause,
- D'un parcours simplifié pour les signalements.

RAPPORTS CONVENTIONS ET AUTRES

➤ Un nouveau rapport sur le système de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

[IGF, IGA, IGAS, Mission complémentaire sur le système de retraite des agents des collectivités locales et des établissements hospitaliers – Perspectives à horizon 2045, Février 2026](#)

Les rapports ont été nombreux sur la situation de la Caisse Nationale des Retraites des Fonctionnaires des Collectivités Locales et des Etablissements Hospitaliers (CNRACL) et sur les mesures à prendre pour réduire son déficit et retrouver l'équilibre.

Ce nouveau rapport reprend les préconisations déjà consacrées par le passé notamment à court terme, mais propose de nouvelles mesures fortes à moyen ou long terme, dont la suppression de la CNRACL au profit d'un régime de retraite unique au sein des trois

branches de la fonction publique voire la consécration d'un seul régime de retraite unifié entre les secteurs public et privé.

Le rapport réitère également la nécessité de prévoir une cotisation dédiée sur le recrutement de contractuels pour compenser l'augmentation des cotisations patronales retraite des fonctionnaires CNRACL.

QUESTIONS ECRITES AU GOUVERNEMENT / A LA DGCL

Retrouvez l'ensemble des réponses aux questions parlementaires sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales [en cliquant ici](#).

JURISPRUDENCE

➤ **La retraite pour invalidité d'office n'est pas automatique à la suite d'une inaptitude physique**

[CE, 3 mars 2026, n° 497651](#) et [CE, 17 avril 2026, n° 510737](#)

Portée : Dans ces arrêts, le Conseil d'Etat vient considérer que la procédure de retraite pour invalidité n'est pas nécessairement automatique en cas d'inaptitude physique définitive d'un fonctionnaire CNRACL puisqu'il indique, dans le premier, qu'il est admis de rechercher le placement en disponibilité d'office pour raisons de santé même en cas d'inaptitude définitive à toute fonction et, dans le second, qu'il importe d'attendre l'expiration des droits à maladie auxquels le fonctionnaire est éligible y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement.

- Premier arrêt

Faits : Un fonctionnaire CNRACL a été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé avec maintien du demi-traitement pendant la procédure de retraite pour invalidité à la suite de son inaptitude physique définitive à toute fonction et a été admis en retraite pour invalidité rétroactivement à la date de l'avis de l'ancienne commission de réforme.

Solution : La haute juridiction administrative considère que si un agent public reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction ne peut reprendre aucun service, l'autorité compétente n'est pas pour autant tenue de l'admettre d'office à la retraite pour invalidité dès lors qu'elle peut le maintenir en disponibilité d'office aussi longtemps qu'il n'a pas épuisé ses droits à être placé dans cette position.

Analyse : Cette solution est pour le moins étonnante dans le cadre d'une inaptitude physique définitive à toute fonction dans la mesure où le fonctionnaire ne peut plus exercer

de missions publiques de sorte que le placer en disponibilité d'office pour raisons de santé n'aurait aucun intérêt. Dans une telle situation, la retraite pour invalidité s'impose.

Il est vrai en revanche que la retraite pour invalidité ne saurait être envisagée automatiquement dans le cas d'une inaptitude physique définitive aux fonctions mais pas à toutes fonctions. Dans cette situation en effet, il serait, selon les cas et notamment à la suite d'une PPR, admis de solliciter le placement en disponibilité d'office pour raisons de santé pour laisser une chance au fonctionnaire d'être reclassé (s'il souhaite être reclassé) ou l'inciter à rechercher un reclassement (s'il ne souhaitait pas être reclassé).

Le placement en disponibilité d'office pour raisons de santé peut même être opportun pour l'employeur public dans la mesure où le fonctionnaire ne percevrait que les allocations chômage et épuiserait le cas échéant ses droits d'ici à son admission en retraite pour invalidité. Il faut en effet préciser que le déclenchement d'office de la retraite pour invalidité implique de maintenir le demi-traitement pendant toute la procédure, puis de verser les allocations chômage lorsque le fonctionnaire est admis en retraite pour invalidité.

- **Second arrêt**

Faits : Un fonctionnaire CNRACL a été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement dans l'attente de la procédure de retraite pour invalidité à l'issue d'une période préparatoire au reclassement (PPR) infructueuse et a été admis en retraite pour invalidité.

Solution : Le Conseil d'Etat indique qu'« *un fonctionnaire territorial, hors le cas où son inaptitude à l'exercice de ses fonctions résulte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, ne peut légalement être mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement* ».

Analyse : Cette solution est à interpréter avec parcimonie et il est opportun d'attendre le jugement au fond puisqu'il s'agit d'une ordonnance de référé. En tout état de cause, il résulte de cette ordonnance qu'un fonctionnaire ne peut être admis à la retraite pour invalidité qu'après l'avoir placé en congé pour raisons de santé sans qu'il le demande. Dans le cadre d'une PPR, il faudrait ainsi comprendre que le fonctionnaire doit obligatoirement être replacé dans le congé pour raisons de santé antérieur à la PPR s'il n'avait pas épuisé ses droits avant la fin ou de le placer en congé maladie ordinaire pendant un an à l'issue de la PPR puisqu'il a généré des droits à ce congés.

➤ **Rémunération des agents publics et principe d'égalité**

[CE, 6 mai 2026, n° 505835](#)

Portée : Dans cet arrêt, la haute juridiction administrative confirme, s'il en était besoin, que le principe d'égalité s'oppose à ce qu'un agent public contractuel soit placé dans une

situation différente en termes de rémunération par rapport à un fonctionnaire à situation équivalente et inversement.

Faits : Un agent public contractuel conteste la détermination de sa rémunération malgré ses différentes évolutions de missions et prises de responsabilité.

Solution : Dans un considérant de principe, laconique, le Conseil d'Etat indique expressément que le principe d'égalité peut être utilement invoqué par un agent public à l'appui d'une contestation du montant de sa rémunération.

Analyse : Cette solution est logique et conforme au droit de l'Union Européenne. Si la rémunération d'un agent public contractuel est déterminée librement par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que sa expérience, il n'en demeure pas moins que la rémunération ne saurait être disproportionnée par rapport à celle d'un fonctionnaire placé dans une situation comparable.

Conseil pratique : Pour déterminer la rémunération d'un agent public contractuel, il est conseillé, pour le traitement indiciaire, d'appliquer les règles de classement des fonctionnaires pour connaître l'indice de référence et d'adapter, le cas échéant, avec les critères à prendre en compte tout en veillant à tenir compte du régime indemnitaire.

➤ Changement d'affectation et sanction déguisée ?

CAA, DOUAI, 29 avril 2026, n° 25DA00110

Portée : Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel de Douai apporte une illustration particulièrement intéressante de la frontière entre mesure d'organisation du service et sanction disciplinaire déguisée dans un contexte de fortes tensions professionnelles et de risques psychosociaux.

L'arrêt est également intéressant en ce qu'il rappelle que les fonctions d'encadrement ne constituent pas nécessairement un attribut statutaire du grade. La perte de responsabilités managériales, comme celle de certains avantages indemnitaires liés au poste occupé, ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une sanction disciplinaire déguisée.

Faits : Un agent hospitalier a été promu responsable du service absentéisme après avoir longtemps travaillé au sein de l'équipe qu'elle devait désormais encadrer. Cette évolution hiérarchique avait rapidement provoqué des tensions persistantes avec plusieurs agents du service, jusqu'à d'ailleurs dégrader profondément le fonctionnement collectif (conflits internes durables, multiplication des arrêts de travail, déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles, mais aussi signalement de danger grave et imminent par le CHSCT). Face à cette situation, l'établissement avait finalement décidé de réaffecter l'agent sur un poste administratif au sein de l'institut de formation en soins infirmiers. Cette nouvelle

affectation entraînait une perte réelle de responsabilités, avec la disparition des fonctions d'encadrement, de la nouvelle bonification indiciaire et des heures supplémentaires jusqu'à là perçues.

Solution : Le juge administratif rappelle qu'une mesure d'affectation ne devient une sanction déguisée que si deux éléments sont réunis : une dégradation de la situation professionnelle de l'agent et une intention punitive de l'administration.

Or, si la dégradation des conditions d'exercice est admise, la volonté de sanctionner n'est pas démontrée.

Dans leur analyse, les juges accordent une importance particulière au comportement de l'établissement tout au long de la situation. Ils relèvent que la direction avait soutenu l'agent, l'avait associée aux démarches de résolution du conflit et cherchait avant tout à rétablir un fonctionnement normal du service.

Par conséquent, la mesure litigieuse apparaît comme une réponse organisationnelle à une situation devenue collectivement ingérable, et non comme une mesure répressive.

La cour apporte enfin une précision importante sur le terrain de la santé au travail : l'agent soutenait que son changement d'affectation aurait dû être précédé d'un avis du comité médical dès lors qu'elle se trouvait en arrêt pour maladie professionnelle imputable au service. Or, les juges écartent l'argument. Ils distinguent clairement les décisions relatives à l'aptitude médicale ou à la reprise après congé de maladie des simples mesures d'affectation prises dans l'intérêt du service.

QUESTIONS JURIDIQUES DU MOMENT

Dans chaque lettre d'actualités juridiques, le Pôle Juridique et Carrières vous présente la ou les questions juridiques qui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

➤ L'indemnité horaire pour travail supplémentaire et l'indemnisation des heures complémentaires doivent-elles être calculées en prenant en considération l'indemnité différentielle ?

Selon une logique juridique, il importerait de prendre en compte cette indemnité différentielle dans le calcul de l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (IHTS) et de l'indemnisation des heures complémentaires.

Cependant, les services de la Direction Départementale des Finances Publiques de l'Oise (DDFIP) ont donné au service juridique du CDG60, après une sollicitation écrite, une lecture différente. La DDFIP considère en effet que l'indemnité différentielle ne doit pas être prise en compte car aucun texte juridique ne le prévoit.

Nous vous conseillons ainsi de vous rapprocher de votre trésorier pour connaître sa position le cas échéant.

DOCUMENTATIONS PRATIQUES

Dans chaque lettre d'actualités juridiques, le Pôle Juridique et Carrières vous propose de la documentation pratique sur une actualité intéressant la fonction publique qu'il a rédigée ou qu'il a trouvée.

➤ **Gestion de fermetures de classes dans les écoles maternelles**

Compte tenu de la baisse démographique considérable à laquelle fait face la France, le Ministère de l'Education Nationale a indiqué que de nombreuses fermetures de classes interviendraient, notamment à moyen terme.

Si une école est concernée par une telle fermeture, les conséquences ne sont pas négligeables pour la commune ou pour le syndicat scolaire, et notamment en matière de gestion du personnel.

Vous trouverez ainsi [en cliquant ici](#) une note pratique sur le sujet.

AGENDA DU RH

➤ **Gestion des carrières**

Au plus vite	-	Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé et prévoyance si non fait
À compter du 1^{er} juin 2026	-	Vérifier les effectifs et mettre à jour les effectifs sur AGIRHE pour faciliter la préparation des listes électorales Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG60
1^{er} octobre 2026	-	Valider définitivement les listes électorales sur le module élection d'AGIRHE Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG60

➤ Instances paritaires

23 juin 2026	-	Séance du CST
9 juillet 2026	-	Séance du CST
21 août 2026	-	Date limite de saisine pour les CAP et la CCP pour la séance du 8 septembre
26 août 2026	-	Date limite de saisine de la F3SCT pour la séance du 15 septembre 2026
28 août 2026	-	Date limite de saisine du CST pour la séance du 17 septembre 2026
8 septembre 2026	-	Séances de CAP et CCP
15 septembre 2026	-	Séance de la F3SCT
17 septembre 2026	-	Séance du CST
23 septembre 2026	-	Date limite de saisine du CST pour la séance du 13 octobre 2026
13 octobre 2026	-	Séance du CST

➤ Instances médicales

24 juillet 2026	-	Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière
25 septembre 2026	-	Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière
23 octobre 2026	-	Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière