



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	14
Circulaires	1
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	2
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels

page 2

- ⇒ Autorisations spéciales d'absence
- ⇒ Rémunération des collaborateurs de cabinet
- ⇒ Échelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux
- ⇒ Modification des congés
- ⇒ Droit à la retraite
- ⇒ Rupture conventionnelle
- ⇒ Report de congés
- ⇒ Emplois fonctionnels
- ⇒ Formations des sapeurs pompiers
- ⇒ Formation des agents de polices municipales

- Jurisprudence

page 9

- ⇒ Licenciement pour motif disciplinaire
- ⇒ Indemnité de fin de contrat d'une succession de CDD
- ⇒ Refus de cumul d'activité
- ⇒ Refus de titularisation illégal d'un fonctionnaire stagiaire
- ⇒ Temps de travail annuel
- ⇒ Rémunération et récupération de l'indu
- ⇒ Principe d'égalité entre les agents pour le CIA
- ⇒ Licenciement en cours de la période d'essai

- Réponses ministérielles

page 15

- ⇒ Revalorisation du cadre d'emplois et perspectives d'évolution des ATSEM
- ⇒ Abrogation de la réglementation sur le cumul d'activité pour les agents publics

- Annuaire des services

page 18



Textes officiels

Autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique.

[Décret n°2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature.](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du [code général de la fonction publique](#), magistrats de l'ordre judiciaire, personnels médicaux hospitaliers, ouvriers de l'Etat.

Objet : le décret fixe le régime applicable aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux. Il fixe également le régime de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant et des aménagements horaires pour assister à certains événements liés à la parentalité.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur **le 1^{er} janvier 2027**.

Application : le décret, pris en application des [articles L. 622-1 et L. 622-2 du code général de la fonction publique](#) ainsi que de l'[article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, fixe la liste et les conditions d'octroi des autorisations spéciales d'absence et des aménagements horaires liés à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

Rémunération des collaborateurs de cabinet.

[Décret n° 2026-619 du 10 juillet relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.](#)

Publics concernés : collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.
Objet : le décret adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Application : le décret est un texte autonome.

Echelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux.

[Décret n°2026-676 du 27 juillet 2026 précisant l'échelonnement indiciaire des élèves administrateurs territoriaux](#)

Publics concernés : administrateurs territoriaux.

Objet : le décret a pour objet de compléter le décret n° 87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux

des indices bruts relatifs aux deux échelons d'élève du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Il s'agit ainsi de pallier une erreur matérielle contenue dans le décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux rémunérations versées à compter du mois de juillet 2026.

Application : le décret est un texte autonome.

Modification des congés pour raison de santé des agents publics civils et militaire et nouveautés concernant notamment le temps partiel pour raison thérapeutique.

[Décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaire](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, ouvriers de l'Etat, stagiaires, magistrats, militaires.

Objet : le décret prévoit, pour les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique, ainsi

que pour les ouvriers de l'Etat, la reprise des mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales : utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, plafonnement de la durée des arrêts, obligations des agents en arrêt et modalités de contrôle. Le décret prévoit également des mesures diverses en matière de santé pour les agents de l'Etat : extension du champ de la subrogation, rémunération versée en congé de longue maladie. Enfin, le décret prévoit une évolution de la procédure afférente au temps partiel thérapeutique. Ainsi, tout refus opposé à une demande de temps partiel pour raison thérapeutique devra être précédé d'un entretien avec l'employeur et motivé. Le décret instaure un délai de prise d'effet de l'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique de 30 jours maximum sauf

en cas de reprise faisant suite à une pathologie longue (congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service). Les agents concernés pourront bénéficier d'une ou plusieurs périodes de temps partiel thérapeutique en fonction de leur état de santé attesté par certificat médical, dans la limite d'un an maximum. Le texte supprime le contrôle systématique par un médecin agréé de l'agent souhaitant prolonger son temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, en laissant toutefois la possibilité à l'administration de demander un examen médical à tout moment, y compris lorsqu'elle examine la première demande. Il vient, enfin, supprimer le

recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical concordant avec les conclusions du médecin agréé. Entrée en vigueur : les mesures relatives au déploiement du télécontrôle entrent en vigueur le lendemain de la publication du présent décret. Celles relatives à l'évolution de la procédure en matière de temps partiel thérapeutique entrent en vigueur le 1^{er} août 2026. Les autres dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2026, à l'exception de celles relatives à la visite de reprise, qui seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2028. Application : le présent décret est un texte autonome.

Bonification du droit à retraite des parents.

[Décret n°2026-699 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents](#)

Publics concernés : assurés du régime général, du régime de la fonction publique territoriale et hospitalière, du régime des pensions des ouvriers et des établissements industriels de l'Etat, du régime des clercs et employés de notaires, du régime des salariés et des non-salariés agricoles et du régime de retraite applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon. Objet : le décret vise à réduire le nombre d'années prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen des bénéficiaires de bonification et de majorations de durée d'assurance au titre de leurs enfants pour les régimes calculant les pensions en

meilleures années de revenu, ainsi qu'à introduire une nouvelle bonification d'un trimestre pour les femmes ayant accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 pour les régimes de la CNRACL et du FSPOEIE. Enfin, il apporte diverses précisions rédactionnelles.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Le 1^{er} de l'article 1^{er}, l'article 2, les 1^{er} et 3^o de l'article 3, les 1^{er} et 3^o de l'article 4 et le 2^o de l'article 5 s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Application : le présent décret est pris pour l'application de l'[article 104 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025](#) de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Bonification ou majoration du droit de retraite des parents.

Décret n°2026-700 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents

Publics concernés : assurés du régime général, du régime de la fonction publique, du régime des professions libérales, du régime des avocats, des régimes des salariés et non-salariés agricoles et du régime de retraite applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Objet : le décret vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes, en

permettant la prise en compte de bonifications ou de majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré. Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. L'article 1^{er}, l'article 2 à l'exception du 2°, et l'article 3 s'appliquent aux pensions prenant en effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Application : le présent décret est pris pour l'application de l'[article 104 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025](#) de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Procédure applicable à la rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Décret n°2026-745 du 6 août 2026 relatif à a procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Publics concernés : agents publics des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat.

Objet : le décret détermine la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Il prévoit ainsi les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration

et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat. Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Application : le décret est pris pour l'application des [articles L. 552-1 à L. 552-5 du code général de la fonction publique](#), dans leur rédaction issue de l'[article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026](#) de finances pour 2026.

Modification des règles relatives à l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle et aux dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles.

[Décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#)

Publics concernés : fonctionnaires, agents contractuels à durée indéterminée de droit public, ouvriers de l'Etat et praticiens en contrat à durée indéterminée relevant des

2° et 4° de l'[article L. 6152-1 du code de la santé publique](#).

Objet : le décret pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dispositif introduit à titre expérimental pendant cinq ans par l'[article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique. Les modalités d'indemnisation restent inchangées mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis. Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication. Application : le présent décret est pris pour l'application des [articles L. 552-1 à L. 552-5 du code général de la fonction publique](#), dans leur rédaction issue de l'[article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026](#) de finances pour 2026.

Précisions sur le report de jours de congés annuel non pris et la date limite de report.

[Décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris](#)

Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, magistrats de l'ordre judiciaire.

Objet : le décret fixe le principe et les modalités du droit à l'information de l'agent bénéficiaire d'une période de report de congé annuel non pris du fait

d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Application : le présent décret transpose l'article 7 de la directive 2023/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2023 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Répartition des emplois fonctionnels.

Arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition des emplois relevant du décret n°2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

La ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation et le ministre de l'action et des comptes publics,
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 412-5 et L. 412-6 ;
Vu le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau

et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
Vu le décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, notamment le II de son article 12 ;
Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 2 octobre 2025,
Arrêtent : la répartition des emplois par niveaux mentionnée à l'article 12 du décret du 10 juin 2026.
Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Uniformisation de la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Arrêté du 15 juillet 2026 modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

Publics concernés : sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.
Objet : mise à jour et uniformisation du dispositif des formations applicables aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.
Entrée en vigueur : le 23 juillet 2026.

Modèles de convention de rupture conventionnelle applicables aux fonctionnaires et contractuels.

Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de

rupture conventionnelle dans la fonction publique

Publics concernés : Agents publics, fonctionnaires et contractuels de la fonction publique, les administrations et employeurs publics.
Objet : actualisation des modèles de convention de rupture conventionnelle

applicables aux fonctionnaires, agents contractuels de droit public et ouvriers de l'État.

Entrée en vigueur : le 8 août 2026

Dispositions relatives à la formation des agents de police municipale affectés au sein d'une brigade cynophile

[Arrêté du 18 août 2026 relatif à la formation des agents de police municipale affectés au sein d'une brigade cynophile de police municipale avant le 1^{er} janvier 2028](#)

Publics concernés : Agents publics, fonctionnaires et contractuels de la police municipale

Objet : formation des policiers maîtres chien et les dispenses de formations qui peuvent être demandées auprès du CNFPT.

Entrée en vigueur : le 21 août 2026.

Jurisprudence

Licenciement – cumul d’activité – Motif disciplinaire-

[Cour Administrative d’Appel de Douai, 3ème chambre, 16/06/2026, 24DA00168, Inédit au recueil Lebon](#)

La Cour Administrative de Douai rejette l’appel formé par un agent contractuel qui a exercé des fonctions de directeur et de professeur dans une école municipale, il a exercé plusieurs activités d’enseignement en cumul d’activités sans avoir obtenu l’autorisation préalable de son employeur.

Il a organisé son temps de travail de façon à privilégier ces activités extérieures au détriment de ses obligations d’agent public. Il a été sanctionné d’un licenciement pour motif disciplinaire.

Le juge rappelle que la suspension est une mesure conservatoire qui ne constitue pas une sanction disciplinaire, et poursuit en confirmant que les fautes de l’agent et ses manquements à son service, justifie le licenciement.

Pour exercer plusieurs activités, il faut une autorisation préalable de cumul d’activités, le non respect de ces règles peut entraîner un licenciement pour motif disciplinaire.

Succession de Contrats à Durée Déterminé – fondement différent – indemnités de fin de contrat -

[Tribunal Administratif de Nantes, 8ème chambre, 22/05/2026, 2404530, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente contractuelle d’un centre hospitalier a été recruté par plusieurs CDD succesifs. A l’issue de ces différents contrats, elle demande le versement d’une indemnité de fin de contrat qui lui est refusé par son employeur, qui estime que

la durée totale des contrats successifs dépasse 1 an. Le juge rappelle que lorsque plusieurs CDD se succèdent sans interruption, ils doivent être regardés comme des renouvellements des mêmes fonctions, la durée à retenir est la durée globale de la succession de contrats et non la durée de chaque contrat pris séparément. La succession des contrats, est analysée comme un ensemble contractuel unique qui n’ouvre pas droit à l’indemnité de fin de contrat prévue par l’article L.554-3 du Code Général de la Fonction Publique.

Cumul d’activité-travaux de faibles importances - pouvoir de l’autorité

territoriale - obligations des agents publics.

[Cour Administrative d'Appel Marseille, 4^{ème} chambre, 26/05/2026, 25MA03573, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de la police nationale exerçant des fonctions de chef de détachement, a fait une demande d'autorisation de cumul d'activités, pour exercer, à titre accessoire une activité consistant à l'entretien périodique de systèmes de climatisation à raison d'un à deux jours par mois. Cette demande lui a été refusée.

Il décide de former un recours gracieux qui a été rejeté, il saisi donc le tribunal administratif de Nice.

Le jugement lui donne satisfaction ; un appel est formé auprès de la Cour administrative d'appel de Marseille par le ministre de l'intérieur.

La Cour administrative d'appel relève que le jugement rendu en première instance est irrégulier et rappelle les règles relatives au cumul d'activités des agents publics.

Elle soutient, eu égard aux articles L.123-7 et R.123-1 du Code général de la Fonction publique, les activités qui sont susceptibles d'être exercées à titre accessoire peuvent correspondre à des travaux de faible importance. Toutefois, une activité consistant à l'entretien périodique de systèmes de climatisation pour le compte d'une entreprise privée, avec un volume horaire régulier et impliquant une technicité certaine, exercée sous un statut de salarié, ne peut être regardée comme correspondant à des travaux de faible importance.

Par conséquent, au regard de ces dispositions le ministre de l'intérieur, est en droit de refuser le cumul d'activité.

Fonctionnaire stagiaire - refus de titularisation - emploi permanent-affectation.

[Conseil d'État, 3^{ème} chambre, 20/06/2026, 197330, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente fonctionnaire stagiaire est recrutée en qualité d'adjointe territoriale d'animation. Sa période probatoire de stage est d'une année ; cette période a été interrompue pendant plus de deux ans en raison d'un congé de longue durée. A son retour, elle est affectée à un autre poste, un poste de cantinière et d'agent d'entretien. A l'issue, la collectivité refuse sa titularisation pour un motif d'insuffisance professionnelle.

Le Conseil d'Etat qui a été amené à se prononcer sur le refus de titularisation, énonce qu'un fonctionnaire stagiaire ne peut effectuer son stage que dans un emploi permanent correspondant au cadre d'emplois dans lequel l'agent pourra être titularisé. En l'espèce, les fonctions de cantinière et agent d'entretien n'entrent pas dans les missions des adjoints territoriaux d'animation ; l'intéressée n'a pas pu, dès lors, démontrer ses aptitudes professionnelles pour les fonctions auxquelles elle était destinée. Un doute sérieux pèse quant à la légalité du refus de titularisation.

Cet arrêt renforce ainsi les garanties accordées aux fonctionnaires stagiaires et encadre le pouvoir d'appréciation des

collectivités territoriales lors de la titularisation.

Abrogation – Temps de travail annuel – Acte réglementaire illégal – Obligation pour les collectivités.

[Cour Administrative d'Appel de Toulouse, 2ème chambre, 06/05/2026, 24TL00570, Inédit au recueil Lebon](#)

La communauté d'agglomération de l'Albigeois par délibération en date du 17 décembre 2015, a adopté un protocole d'aménagement du temps de travail. Ce protocole permettait aux agents recrutés avant le 31 mars 2016 de bénéficier de jours de congé supplémentaires en raison de leur ancienneté. A la suite de la loi du 6 août 2019, imposant le respect de la durée annuelle de 1 607 heures de travail, le préfet du Tarn a demandé à la collectivité d'abroger son protocole ; la présidente de l'agglomération ayant gardé le silence, une

décision implicite de refus d'abrogation est née. Le 10 janvier 2024, le tribunal administratif de Toulouse a annulé la décision implicite de refus et a enjoint la présidente d'abroger les dispositions litigieuses.

La CAA considère que cet acte réglementaire est devenu illégal, il ne garantissait pas le respect des 1 607 heures annuelles et, en application de l'article L.243-2 du Code des relations entre le public et l'administration, la collectivité avait l'obligation d'abroger cet acte devenu illégal.

Les collectivités sont dans l'obligation d'abroger les actes réglementaires illégaux et elles ne peuvent pas invoquer l'existence d'avantages antérieurement accordés pour s'affranchir de l'obligation de respecter la durée annuelle du temps de travail légale, fixée à 1 607 heures.

Contractuels – Principe de parité – Rémunération – Récupération de l'indu – Contrôle du juge administratif - Excès manifeste de rémunération.

[Conseil d'État, 3ème-8ème chambres réunies SSJS, 30 /06/2026, 501241, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté en 1997 comme directeur d'un port de plaisance géré par un EPIC (établissement public industriel et commercial). En 2005, la gestion du port a été reprise par la commune ; le directeur

est devenu contractuel de droit public tout en conservant sa rémunération. Après son départ à la retraite en 2021, le maire a estimé que cette rémunération avait été fixée en méconnaissance du principe de parité avec les agents de l'Etat et il a émis un titre de perception lui réclamant plus d'un million d'euros. Cette somme correspond au remboursement des rémunérations versées et au remboursement de son importante indemnité de fin de carrière.

Le Tribunal Administratif de Montpellier, en 2022 décharge l'intéressé de la majeure partie de la somme demandée. La Cour Administrative d'Appel de Toulouse, le 19 décembre 2024, réduit la somme et laisse à la charge de l'agent 194 413,73 euros.

Le Conseil d'Etat suit la CAA et valide le remboursement de cette somme. En effet, dans la limite de deux ans, une collectivité territoriale peut récupérer les rémunérations indûment versées. Il revient au juge administratif d'apprécier si la rémunération de l'agent contractuel est trop importante en fonction de son ancienneté, de ses fonctions, de ses expériences, ses qualifications et de son grade équivalent dans la fonction publique.

Cette décision vient protéger les agents contractuels contre des récupérations de rémunérations fondées sur une comparaison trop restrictive avec les fonctionnaires, tout en confirmant que les collectivités peuvent récupérer les sommes réellement indûment perçues.

CIA – Régime indemnitaire – RIFSEEP – Principe d'égalité.

[Cour Administrative d'Appel de PARIS, 6^{ème} chambre, 10/07/2026, 24PA03235, Inédit au recueil Lebon](#)

L'assemblée délibérante d'une commune a adopté une délibération le 15 décembre 2022 mettant en place le RIFSEEP. Cette délibération prévoyait des éléments concernant le régime indemnitaire. Notamment, elle subordonnait l'attribution du CIA à la réalisation de certaines missions exceptionnelles et conditionnait son versement à un maximum de 7 jours d'absence pour raison de santé ; elle excluait le bénéfice du RIFSEEP à certains agents contractuels recrutés sur le fondement des articles

L.332-13 et L.332-14 du Code Général de la Fonction Publique.

Lors d'un jugement en date du 27 juin 2024, le tribunal administratif de Melun a annulé les dispositions litigieuses de cette délibération après saisine par la préfète du Val-de-Marne. La commune décide de faire appel de ce jugement.

Les juges d'appel, ont déclaré que le CIA doit prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de tous les agents, une collectivité territoriale ne peut pas priver automatiquement du CIA les agents ayant plus de 7 jours d'absence pour maladie, il s'agit là d'une erreur de droit. Et une autorité territoriale ne peut exclure certains agents contractuels du bénéfice du RIFSEEP lorsqu'ils exercent des fonctions comparables à celles des autres agents publics.

Cet arrêt rappelle que le CIA est une prime liée à la valeur professionnelle et à l'engagement des agents, et ne peut être soumise à la réalisation de certaines missions. De plus, en vertu du principe

d'égalité des agents publics, il est interdit d'exclure certains agents contractuels du bénéfice du RIFSEEP sans justification objective liée à l'objet de cette indemnité.

**Contractuel – licenciement –
période d'essai – aptitude
professionnelle – fonctions
différentes.**

[Cour Administrative d'Appel de Paris,
5ème chambre, 4/08/2026, 25PA00141,
Inédit au recueil Lebon](#)

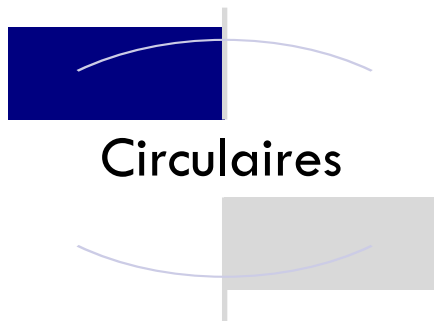
Une commune a recruté un contractuel en qualité d'ingénieur en chef afin d'exercer des fonctions d'architecte en cybersécurité. Pendant son contrat, il a exercé des fonctions de directeur des systèmes d'information. Après plusieurs contrats successifs, la collectivité lui propose un CDD d'une durée de 3 ans pour exercer les fonctions de directeur des systèmes d'information. Ce contrat prévoyait une période d'essai de 3 mois, renouvelable 1 fois. Le maire de la commune a décidé de renouveler cette période d'essai et, en cours de renouvellement, il a prononcé le licenciement de l'agent. L'agent conteste le licenciement.

Il forme un recours devant le Tribunal Administratif de Montreuil qui rejette sa

demande ; il forme donc un appel, en invoquant d'une part l'irrégularité du jugement pour défaut de motivation et, d'autre part, l'illégalité du licenciement, qui, selon lui, ne pouvait pas légalement intervenir au cours d'une période d'essai.

La CAA rappelle l'article 4 du décret 88-145, toutefois, elle précise que cette situation n'existait pas, car, les précédents contrats et le contrat en question **comportaient des missions et fonctions différentes**. Par conséquent, le dernier contrat ne pouvait être considéré comme comportant l'exercice de fonctions identiques à celles précédemment occupées. La commune **pouvait donc légalement prévoir une période d'essai avec renouvellement**, et un licenciement était susceptible d'intervenir. La Cour précise que les compétences techniques en informatique de l'agent ne sont pas remises en question ; il lui est reproché son comportement professionnel, sa façon de manager et son aptitude à exercer les fonctions de Directeur des systèmes d'information.

Le licenciement n'est entaché ni d'erreur de droit ni d'erreur manifeste d'appréciation, et il pouvait légalement intervenir.



Circulaires

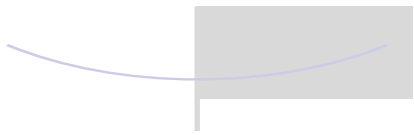
[Circulaire du 7 aout 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique NOR : CPPF2619494C.](#)

Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, désormais pérennisé. Elle rappelle les agents concernés (fonctionnaires titulaires et contractuels), les conditions de la demande, les étapes de la procédure, ainsi

que les modalités de détermination de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Elle précise également les conditions de rétractation et les conséquences de la rupture, notamment en matière de réintégration dans la fonction publique et de remboursement de l'indemnité.



Réponses ministérielles



Revalorisation du cadre d'emplois et perspectives d'évolution professionnelles pour les ATSEM.

[Question écrite n°01255 de Mme Sylviane NOËL \(Haute-Savoie\) publiée dans le JO Sénat du 10/10/2024 – page 3823 - Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation publiée dans le JO Sénat du 02/07/2026 – page 3278](#)

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été redéfinies et confortées par le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel. L'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM précise que ces agents sont chargés de l'accueil et de l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que des tâches matérielles afférentes à cette mission. Ils peuvent assurer la surveillance des enfants dans les lieux de restauration scolaire et être chargés notamment de

l'animation pendant le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs. Le décret du 1er mars 2018 précité est venu préciser, en outre, qu'au titre de leur appartenance à la communauté éducative, les ATSEM peuvent, sous la responsabilité des enseignants, participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques. Dans ces conditions, et compte tenu de ces éléments, il appartient à leur employeur de favoriser la qualité de vie et des conditions de travail de ces agents en prenant les mesures adaptées à la nature de leurs missions. Le décret du 1er mars 2018 a également renforcé d'une manière spécifique les perspectives d'évolution de carrière des ATSEM, en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B). Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle d'une promotion pour trois recrutements

externes à la règle de une promotion pour deux recrutements. Ce nouveau dispositif permet donc de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. De plus, le décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 est venu reconnaître le travail des agents « faisant-fonction ». Ses dispositions introduisent, pour une période transitoire de 5 ans, une inversion des proportions de postes ouverts aux concours externe et interne pour accéder au cadre d'emplois des ATSEM. Au moins 60% des postes seront désormais réservés au concours interne, au plus de 30% seront attribués au concours externe, et 5 à 10% seront affectés au troisième concours. Cette inversion des quotas favorise les agents déjà en poste, souvent contractuels ou fonctionnaires de catégorie C, et qui exercent ce métier au quotidien sans pouvoir prétendre au grade d'ATSEM. Par ailleurs, les ATSEM, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, ont bénéficié des revalorisations de la valeur du point d'indice de la fonction publique de

3,5 % au 1er juillet 2022 et de 1,5 % au 1er juillet 2023, ainsi que de l'attribution de cinq points d'indice supplémentaires depuis le 1er janvier 2024. Les employeurs territoriaux disposent également d'un levier important pour améliorer la rémunération des ATSEM, en instituant par délibération le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dont le plafond annuel applicable au ATSEM s'élève à 12 600 euros. Enfin, une charte nationale portant engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM a été signée entre l'État, l'Association des maires de France et les représentants des employeurs territoriaux, le 21 novembre 2023. Elle a vocation à favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM pendant le temps scolaire, et elle contribuera notamment à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des agents.

Adaptation de la réglementation sur le cumul d'activités pour les agents publics.

[Question écrite n°06190 de M. LEVI Pierre-Antoine \(Tarne- et - Garonne\) publiée dans le JO Sénat du 25/09/2025 – page 5137 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 06/08/2026 - page 3857](#)

Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents des trois versants de la fonction publique sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 121-3 de ce code pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en

s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activités à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents. L'autorité hiérarchique est en effet tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP. Elle doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le CGFP, en particulier les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité. En outre, selon l'article R. 123-2 du

CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal. Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service. Cette obligation est accompagnée de sanctions qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit l'article L. 123-9 du CGFP. Pour ces motifs, il n'est pas envisagé de revenir sur l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur public pour l'exercice d'une activité accessoire, ni d'assouplir les sanctions susceptibles d'être encourues. En revanche, une réflexion est en cours sur le champ des activités susceptibles de donner lieu à autorisation de cumul, en particulier dans certains secteurs en tension, afin de tenir compte de l'évolution des besoins, comme cela pourrait être le cas de l'autorisation d'interventions ponctuelles relevant de compétences sanitaires ou paramédicales.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE REMPLACEMENT (ARTICLE 25/L452-44)

Téléphone :

- 02 41 14 18 86
- 02 41 24 18 95

Courriel : article25@cdg49.fr

SERVICE INSTANCES MEDICALES / HANDICAP

Téléphone :

- 0241 24 18 81 Handicap
- 02 72 47 02 21 Conseil Méd. en Plénière.
- 02 72 47 02 22 Conseil Méd. R. (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Conseil Méd. R. (non affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE

Téléphone : 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- inspection@cdg49.fr

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Téléphone : 02 41 24 18 95

Courriel : comite.technique@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS

Téléphone : 02 41 24 18 90

Courriel : concours@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr