CDG49

CENTRE DE GESTION
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE MAINE-ET-LOIRE

CDG INFO

N°2026-05

Date : Publié en novembre 2026

TEXTES OFFICIELS **2**

ACCES AU CADRE D'EMPLOI DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES. 2
MODIFICATION DES EPREUVES PHYSIQUES DES CONCOURS DE LA POLICE MUNICIPALE 3
MODIFICATION DU BAREME DES EPREUVES PHYSIQUES DES CONCOURS DE RECRUTEMENT DE LA POLICE MUNICIPALE AFIN DE L'HARMONISER AVEC CELUI DE LA POLICE NATIONALE. 4
EVOLUTION DU CADRE REGLEMENTAIRE RELATIF A LA COUVERTURE PREVOYANCE DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET DE LEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS. 4
DEFINITION DES GARANTIES MINIMALES DE PREVOYANCE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN CAS D'INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET D'INVALIDITE, AINSI QUE LES MODALITES DE LEUR COUVERTURE COMPLEMENTAIRE..... 5

JURISPRUDENCE **6**

LAÏCITE – LIBERTE DE CONSCIENCE – NEUTRALITE - COMPORTEMENT DE L'AGENT. 6
CNARCL – COMPETENCE LIEE – INAPTITUDE PHYSIQUE - LICENCIEMENT 6
CUMUL D'ACTIVITE – DISCIPLINE – REVOCATION – FAUTE. 7
INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE – GRADE – ERREUR D'APPRECIATION - LICENCIEMENT 8
CONTRACTUEL – NON-RENOUVELLEMENT – INTERET DU SERVICE – RESPONSABILITE ADMINISTRATIVE DE LA COLLECTIVITE. 8
ACCIDENT DE SERVICE – IMPUTABILITE A LA COLLECTIVITE TERRITORIALE – PRESOMPTION D'IMPUTABILITE – ABSENCE DE FAUTE PERSONNELLE ET DE CIRCONSTANCES PARTICULIERES. 9

REPONSES MINISTERIELLES **10**

ATTESTATION D'HONORABILITE – CHAMP D'APPLICATION – INFRACTIONS. 10
JOURS FERIES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – ABSENCE DE DROIT A COMPENSATION AUTOMATIQUE 11
CHOMAGE – ALLOCATION D'AIDE DE RETOUR A L'EMPLOI – INAPTITUDE STATUTAIRE – REVOCATION 12
PRIME DE FIN D'ANNEE – COLLECTIVITES TERRITORIALES – AVANTAGES COLLECTIVEMENT ACQUIS – COMPLEMENT DE REMUNERATION. 13
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE – MAINTIEN DANS L'EMPLOI – AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL. 14

Textes officiels

Accès au cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

- Décret n° 2026-834 du 28 août 2026 portant modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière sportive et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- Publics concernés : les candidats admissibles aux concours pour le recrutement des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (CTAPS), des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) et des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (OTAPS), ainsi que ceux admissibles à l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emploi des ETAPS.
  Objet : le décret modifie certaines dispositions relatives aux épreuves physiques et sportives des concours permettant le recrutement des CTAPS, des ETAPS et des OTAPS, ainsi que de l'examen professionnel permettant le recrutement des ETAPS.
  Il rend facultative l'épreuve physique du concours d'accès au cadre d'emploi des CTAPS ; cette épreuve facultative est de type « terrestre » ou « aquatique ». Le dispositif de dispense associé est par conséquent supprimé.
  De plus, pour les concours d'accès aux cadres d'emplois des ETAPS et des OTAPS, le texte modifie le dispositif de dispense initialement réservé aux femmes enceintes, en l'étendant désormais en faveur des femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitant au-delà du délai postnatal. Les femmes qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également en bénéficier, sous réserve de la présentation d'un certificat médical prévu à l'article 1er du décret n° 2008-800 du 20 août 2008 relatif à l'application du second alinéa de l'article 79-1 du code civil. La note attribuée aux candidates dispensées est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours. Le texte supprime par ailleurs la possibilité de dispense des candidats blessés au moment des épreuves physiques.
  Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission des concours CTAPS et OTAPS et de celle subie par les candidats aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et de catégorie C. Il actualise également la nomenclature du niveau de diplôme nécessaire dans le cadre du concours pour le recrutement des CTAPS suite aux évolutions du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.
  Enfin, le texte actualise les décrets prémentionnés afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique depuis le 1er mars 2022.
  Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il n'est applicable qu'aux concours et examens professionnels ouverts à compter de cette date.

Modification des épreuves physiques des concours de la police municipale

- Décret n°2026-961 du 15 octobre portant modification de la nature et des modalités de dispense des épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale et de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale prévu à l'article 6 du décret du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service municipale
- Publics concernés : les candidats admissibles aux concours d'accès de trois cadres d'emplois de la filière police municipale (agents de police, chef de service de police municipale et directeur de police municipale), et à l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
  Objet : le décret a pour objet de substituer aux épreuves physiques prévues pour les concours de trois cadres d'emplois de la filière police municipale et l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, les épreuves physiques actuellement prévues pour les concours de la police nationale. Les candidats seront ainsi soumis au test d'endurance cardio-respiratoire ou test « Luc Léger » et au « parcours d'habileté motrice
  Ce décret revoit également le dispositif de dispense des épreuves physiques. Actuellement réservé aux seules femmes enceintes, le décret étend le dispositif aux femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitantes au-delà du délai légal postnatal. Les femmes qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également bénéficier du dispositif de dispense, sous réserve de la présentation d'un certificat médical prévu à l'article 1er du décret n° 2008-800 du 20 août 2008 relatif à l'application du second alinéa de l'article 79-1 du code civil. La note attribuée aux candidates bénéficiant du dispositif est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours et plafonnée à 10/20.
  Enfin, le décret procède à une actualisation des références textuelles pour tenir compte du nouveau code général de la fonction publique.
  Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Les concours et les examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois concernés par le présent décret, ouverts avant son entrée en vigueur, se poursuivent jusqu'à leur terme, dans les conditions fixées par l'arrêté d'ouverture.
  Application : le présent décret est un texte autonome.

Modification du barème des épreuves physiques des concours de recrutement de la police municipale afin de l'harmoniser avec celui de la police nationale.

- Arrêté du 15 octobre 2026 modifiant l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale et de l'arrêté du 20 janvier 2000 fixant le programme des épreuves des concours pour le recrutement des chefs de service de police municipale
- Publics concernés : les candidats admissibles aux concours d'accès de trois cadres d'emplois de la filière police municipale : agents de police, chef de service de police municipale et directeur de police municipale.
  Objet : modification du barème des épreuves physiques des concours d'accès à trois cadres d'emplois de la filière police municipale. Les épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale ayant été modifiées (test d'endurance cardio-respiratoire ou test « Luc Léger » et « parcours d'habileté motrice »), l'arrêté a pour objet de modifier le barème applicable à ces épreuves physiques en se calant sur le barème applicable aux concours de la police nationale.
  Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.
  Application : le présent texte qui modifie l'arrêté du 25 octobre 1994 modifié fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale ainsi que l'arrêté du 20 janvier 2000 modifié fixant le programme des épreuves des concours pour le recrutement des chefs de service de police municipale, prend en compte les modifications introduites par le décret n° 2026-961 du 15 octobre 2026.

Evolution du cadre réglementaire relatif à la couverture 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
- Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.
  Objet : le décret fixe les conditions de la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement du volet prévoyance de la protection sociale complémentaire. A ce titre, il définit le champ d'application et des bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre des conventions de participation dans le cadre des règles de la commande publique, de la participation des collectivités ainsi que les principes de solidarité. Il abroge les dispositions afférentes à la prévoyance contenues dans le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.
  Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur dans les conditions fixées par les dispositions de l'article 24 : à compter du 1er janvier 2029 lorsqu'aucune convention de participation n'est en cours à la date

de publication du décret, ou, dans le cas inverse, au terme de la convention ou **au 1er janvier 2029** si ce terme est postérieur.
Application : le décret est pris pour l'application de la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux.

Définition des garanties minimales de prévoyance des agents publics territoriaux en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité, ainsi que les modalités de leur couverture complémentaire.

- 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.
- Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.
  Objet : le décret définit les garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance en matière d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité pour les agents relevant du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales et ceux relevant du régime général. Il prévoit une clause de réexamen à trois ans des garanties minimales et abroge les dispositions afférentes à la prévoyance contenues dans le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.
  Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur selon les dispositions prévues à l'article 8 ***(au 1er janvier 2029).***
  Application : le décret est pris pour l'application de la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux.

Jurisprudence

Laïcité – Liberté de conscience – Neutralité - Comportement de l'agent.

- Conseil d'Etat, 5ème-6ème chambres réunies, 27 juillet 2026, n°499886, Publié au recueil Lebon
- Un agent a candidaté à un emploi de policier adjoint, mais le préfet de police de la ville, par une décision en date du 29 octobre, a refusé de lui accorder l'agrément nécessaire à l'exercice des fonctions de policier adjoint. Ce refus se justifie par la présence d'une marque sur son front, qui est la conséquence d'une pratique assidue, dans le cadre privé, d'un rite religieux. Le préfet estimait que cette marque était incompatible avec principes de laïcité et de neutralité qui s'imposent à tout agent public.
  L'agent conteste la décision devant le Tribunal Administratif de Paris, qui rejette sa demande dans un jugement du 21 avril 2023.
  Un appel est formé, et la Cour Administrative d'Appel de Paris, le 18 octobre 2024, annule le jugement et considère que la présente marque sur le front, bien qu'issue d'une pratique religieuse, ne traduit pas une volonté de l'agent de manifester ses convictions religieuses dans le cadre de ses fonctions. Le ministre de l'Intérieur forme un pourvoi en cassation.
  Le Conseil d'Etat rappelle que les agents de la police nationale bénéficient d'une liberté de conscience et ne peuvent être discriminés en raison de leur religion. Toutefois, le principe de laïcité interdit la manifestation de leurs croyances religieuses dans le cadre de leurs fonctions. Mais il poursuit en confirmant que la seule présence de cette marque sur le front ne suffit pas à établir une volonté de l'agent de méconnaitre ses obligations et de manifester sa religion. De plus, le Conseil d'Etat prend en considération le fait que l'agent était prêt à atténuer la visibilité de la marque pour diminuer sa connotation religieuse.
  Le principe de laïcité et l'obligation de neutralité s'imposent aux policiers dans l'exercice de leurs fonctions, mais l'administration ne peut déduire du seul constat d'une marque corporelle résultant d'une pratique religieuse que le candidat manifestera nécessairement ses convictions religieuses durant l'exercice de ses fonctions.

CNARCL – Compétence liée – inaptitude physique - licenciement

- Conseil d'Etat, 3ème – 8ème chambres réunies, 16 juillet 2026, n°496947
- Un adjoint technique principal de deuxième classe de la fonction publique territoriale est victime d'un accident de service en 2017. Après plusieurs périodes de congés de maladie, il est placé en disponibilité d'office pour raison de santé à partir du 12 septembre 2018. En août 2020, la commission de réforme déclare que l'agent n'est pas définitivement inapte à exercer toutes fonctions. Toutefois, le procès-verbal révèle que les membres de cette commission se sont prononcés en faveur d'une inaptitude définitive à toutes fonctions.
  La CNRACL, saisie de cette affaire, rend en mai 2021 un avis défavorable à l'octroi d'une pension d'invalidité, en se fondant sur l'avis de la commission de réforme. La collectivité, ne pouvant placer

l'agent à la retraite d'office pour invalidité, prononce, par un arrêté du 15 octobre 2021, son licenciement pour inaptitude physique.
L'agent saisit le tribunal administratif. Par un jugement du 23 septembre 2026, le juge du fond annule l'arrêté de licenciement et demande un réexamen de la situation de l'agent. La collectivité forme un appel.
Le 27 mars 2024, la Cour administrative d'appel de Lyon annule le précédent jugement, considérant que la collectivité est en situation de compétence liée à la suite de l'avis défavorable de la CNRACL. L'agent se pourvoit en cassation.
Le Conseil d'Etat rappelle que l'avis conforme de la CNRACL est nécessaire pour pouvoir prononcer une mise à la retraite d'office pour inaptitude définitive. Par conséquent, lorsque la CNRACL rend un avis défavorable, l'employeur ne peut placer l'agent à la retraite. Mais cela ne signifie pas que la collectivité territoriale est automatiquement obligée de licencier l'agent.
Il appartient à l'employeur d'apprécier lui-même la capacité du fonctionnaire à exercer ses fonctions. Il n'est pas lié par l'avis de la commission de réforme ni par celui de la CNRACL. La Cour administrative d'appel a commis une erreur de droit en estimant que la collectivité était en situation de compétence liée. Le Conseil d'Etat, poursuit en estimant que l'avis de la CNRACL n'est pas attaquable par un recours pour excès de pouvoir, mais le fonctionnaire peut, à l'occasion du recours contre son licenciement, contester la régularité de l'avis ainsi que son bien-fondé, la Cour administrative d'appel a donc commis une nouvelle erreur de droit.
Le Conseil d'Etat juge que l'avis défavorable de la CNRACL fait obstacle à la mise à la retraite d'office d'un fonctionnaire territorial pour inaptitude définitive, mais ne place pas l'employeur en situation de compétence liée pour le licencier. Le fonctionnaire licencié peut, à l'occasion de son recours contre le licenciement, contester la régularité et le bien-fondé de l'avis de la CNRACL.

Cumul d'activité - Discipline - Révocation - Faute.

- Conseil d'Etat, 3ème et 8ème chambres réunies, 29 septembre 2026, n°495977
- Un agent technique territorial qui, dans le cadre de ses fonctions, a été chargé de la gestion d'un parking souterrain, des horodateurs et de l'Espace des arts. Il exerçait également des fonctions de régisseur pour la perception des recettes du stationnement. En 2017, à la suite d'une enquête administrative, plusieurs faits lui ont été reprochés par son employeur *(création, sans autorisation préalable, d'une société de voiture de transport avec chauffeur, utilisation à des fins personnelles de matériel professionnel ou encore non-restitution ou disparition de biens indispensables au service).* A la suite de cela, une procédure disciplinaire a été engagée et le conseil de discipline a rendu un avis favorable à la révocation de l'agent. Par un jugement du 25 novembre 2022 le Tribunal administratif de Montreuil a refusé la demande d'annulation de la révocation, un appel a été formé et, dans un arrêt du 15 mai 2024, la Cour Administrative d'Appel de Paris a décidé d'annuler la révocation et a demandé la réintégration de l'agent. Un pourvoi en cassation a donc été formé.
  Le Conseil d'Etat décide d'annuler l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel. En effet, l'agent n'était pas autorisé à accomplir un cumul d'activités, même si l'entreprise en question n'a pas d'activité réelle et que le fonctionnaire n'a pas effectivement participé à son activité, car la seule création de l'entreprise interdite suffit à caractériser le manquement de l'agent à ses obligations. De plus, le

fonctionnaire, en utilisant le matériel professionnel à des fins personnelles, et cela pendant son congé de maladie présente un caractère fautif.
La création irrégulière d'une entreprise par un fonctionnaire constitue un manquement aux règles de cumul, même si l'entreprise n'a aucune activité effective.

Insuffisance professionnelle – Grade – Erreur d'appréciation - Licenciement

- Tribunal Administratif de Lille, 8ème chambre, n°2303961 du 28 mai 2026, Inédit au recueil Lebon
- Une fonctionnaire de la fonction publique territoriale a été recrutée en 1985 en qualité d'adjointe administrative territoriale de deuxième classe, exerçait des fonctions de secrétaire de mairie. Dans le cadre de ses missions, elle était notamment chargée de la gestion des ressources humaines, de la préparation des fiches de paie, de la comptabilité de la commune et du camping municipal, ainsi que du secrétariat des conseils municipaux. La collectivité territoriale, estimant que l'agente avait commis plusieurs négligences et qu'elle ne maitrisait pas suffisamment certaines règles administratives et comptables, le maire a donc prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle par un arrêté du 28 février 2023. L'agente décide de contester cette décision estimant notamment que les fonctions qui lui ont été confiées ne correspondaient pas à son grade.
  Elle a saisi le Tribunal de Lille afin d'obtenir l'annulation de son arrêté de licenciement.
  Le Tribunal administratif dans un jugement en date du 28 mai 2026, décide d'annuler le licenciement.
  Il rappelle que le licenciement pour insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments révélant son incapacité à exercer normalement des fonctions correspondant à son grade. Il ne peut pas être justifié par les difficultés rencontrées dans l'exercice de fonctions qui ne relèvent pas de son grade.
  En l'espèce, l'agente avait été placée dans une situation ne lui permettant pas de démontrer son aptitude professionnelle à exercer des fonctions correspondant à son grade. Le licenciement est donc ainsi entaché d'une erreur d'appréciation.
  L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions correspondant au grade du fonctionnaire, et non au regard de missions étrangères à son cadre d'emplois.

Contractuel – Non-renouvellement – Intérêt du service – responsabilité administrative de la collectivité.

- Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, 5ème chambre, n°24BX01518, du 22 septembre 2026
- Une agente contractuelle occupait un emploi permanent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Le 18 février 2022, l'autorité territoriale a décidé de ne pas renouveler son contrat, qui arrivait à échéance un mois plus tard. Cette même collectivité a engagé par la suite une procédure de recrutement afin de pourvoir le poste. L'agente a contesté cette décision estimant que l'administration ne pouvait pas justifier le non-renouvellement de son contrat par la seule volonté de procéder à une nouvelle sélection de candidats.
  L'agente a saisi le Tribunal administratif de la Réunion, qui par un jugement du 22 mars 2024 a décidé d'annuler la décision de non-renouvellement. Un appel est alors formé.

La Cour Administrative d'Appel rappelle qu'un contractuel n'a pas un droit automatique au renouvellement de son contrat, toutefois, l'administration ne peut refuser ce renouvellement que pour un motif tiré de l'intérêt du service. En l'espèce, le non-renouvellement n'est pas la conséquence d'un intérêt du service. La cour considère alors que la décision de l'administration était illégale et devait être annulée. De plus, en vertu de l'article 38-1 du décret 88-145, l'agent aurait dû bénéficier d'un entretien préalable, eu égard à la possibilité de transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Son absence constitue donc une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'autorité territoriale.
Cet arrêt confirme que le non-renouvellement d'un CDD ne peut pas être utilisé librement par l'administration pour remplacer un agent par un autre candidat. De plus, il existe dans ces situations des garanties procédurales pour le contractuel lésé.

Accident de service – Imputabilité à la collectivité territoriale – Présomption d'imputabilité – absence de faute personnelle et de circonstances particulières.

- Conseil d'Etat, 3ème chambre jugeant seule, 09/10/2026, n°498762, Inédit au recueil Lebon
- Un agent de surveillance de la voie publique (ASVP) a été victime, le 1er avril 2019, d'un malaise ayant entrainé une chute alors qu'il était en service et effectuait une patrouille. Cette chute lui a occasionné plusieurs lésions, notamment à l'épaule et au genou.
  Par un arrêté du 7 octobre 2019, le maire de sa collectivité territoriale, a refusé de reconnaitre l'imputabilité au service de cet accident et a placé l'agent en congé de maladie ordinaire.
  Par la suite, 4 arrêtés ont placé ou maintenu l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé avec un versement d'un demi-traitement du 1er avril 2020 au 31 mars 2022.
  La commune contestait notamment, le lien entre l'accident et le service, en évoquant l'état de santé de l'agent avant sa prise de fonctions et la prise éventuelle de médicaments susceptibles d'avoir provoqué son malaise.
  Par un jugement en date du 18 juillet 2022, le tribunal administratif de Nîmes annule les 5 arrêtés pris par la collectivité. La Cour administrative d'appel, dans un arrêt du 22 octobre 2022 annule le jugement et rejette les demandes de l'agent. L'agent forme alors un pourvoi en cassation.
  Le Conseil d'Etat a cassé l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel et a déclaré qu'un accident intervenu sur le lieu du service, à l'occasion des fonctions, est présumé imputable au service, sauf en cas de faute personnelle ou circonstance particulière permettant de l'en détacher. Le fait qu'un agent se soit senti mal avant sa prise de fonctions ou qu'il ait éventuellement pris des médicaments ne suffit pas, en l'absence d'éléments probants, à écarter cette présomption d'imputabilité au service.
  Le Conseil d'Etat annuel donc l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel.

Réponses ministérielles

Attestation d'honorabilité – Champ d'application – Infractions.

- Réponse du ministère de la Santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées publiée le 24 septembre 2026, à la question écrite n°08111 de Monsieur Maurey Hervé (Eure – UC) publiée le 19 mars 2026.
- Le Système d'information (SI) « Honorabilité », destiné à systématiser le contrôle des antécédents judiciaires par la délivrance d'une attestation d'honorabilité, a fait l'objet d'un déploiement progressif sur l'ensemble du territoire national. Depuis le 1er octobre 2025, ce dispositif est généralisé aux champs de la protection de l'enfance (foyers de l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, assistants familiaux, etc.) et de l'accueil du jeune enfant (crèches, jardins d'enfants, assistants maternels, etc.). S'agissant des assistants maternels, le contrôle est réalisé par les conseils départementaux dans le cadre de la délivrance et du renouvellement de l'agrément, évitant ainsi aux particuliers employeurs d'avoir à procéder eux-mêmes à ces vérifications. Depuis le 1er février 2026, le dispositif s'applique également aux personnes sollicitant un agrément en vue d'adopter, ainsi qu'aux titulaires de cet agrément. Enfin, depuis le 30 avril 2026, le SI Honorabilité est déployé dans le champ du handicap de l'enfant pour les professionnels, bénévoles et intervenants exerçant au sein des établissements et services concernés (instituts médico-éducatifs, instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques, centres d'action médico-sociale précoce, services d'éducation spéciale et de soins à domicile, etc.). Ce déploiement, organisé en deux vagues territoriales successives, sera généralisé à l'ensemble du territoire national au 1er septembre 2026. À la date du 20 août 2026, le système avait permis la délivrance de 1 163 776 attestations d'honorabilité. À cette même date, 6 740 personnes n'ont pas obtenu l'attestation car leur bulletin n° 2 du casier judiciaire faisait état d'une condamnation entraînant une incapacité à l'exercice, conformément aux dispositions de l'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), ou de l'article L. 421-3 du CASF pour les membres du foyer des professionnels agréés du secteur (assistants maternels et assistants familiaux). S'agissant des contrôles d'inscription au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV), 241 personnes n'ont pas obtenu l'attestation en raison d'une inscription résultant d'une condamnation définitive. Le site internet dédié au dispositif met à disposition des usagers de nombreuses ressources d'accompagnement (foire aux questions, tutoriels vidéo, guides pas à pas, etc.) afin de faciliter les démarches de demande d'attestation d'honorabilité et de limiter les demandes déposées pour des activités ne relevant pas du périmètre réglementaire du contrôle. Cette démarche répond aux difficultés signalées par les conseils départementaux, confrontés à un nombre important de demandes déposées hors du champ d'application du dispositif. Afin de préserver les délais de délivrance des attestations et de garantir la bonne mobilisation des moyens humains consacrés à l'analyse des condamnations figurant au bulletin n° 2 du casier judiciaire et des suspicions d'inscription au FIJAISV, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) a souhaité rappeler aux demandeurs les secteurs concernés et les conditions d'application du dispositif. Plus récemment, la DGCS a pris le décret du 28 avril 2026, relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du CASF intervenant auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, qui prévoit l'extension progressive

de cette obligation aux professionnels des établissements, services et lieux de vie des secteurs du handicap et du grand âge, ainsi qu'aux accueillants familiaux et aux professionnels de la protection juridique des majeurs. Compte tenu du nombre de personnes concernées, cette extension sera mise en oeuvre selon le calendrier suivant : - le secteur de l'enfance handicapée (200 000 professionnels et bénévoles) est concerné depuis le 29 avril 2026 sur une partie du territoire, avec une généralisation à l'ensemble de la France engagée depuis le 1er septembre 2026 ; - les secteurs du handicap adulte et de la protection juridique des majeurs (340 000 professionnels et bénévoles) seront intégrés au dispositif à partir du premier trimestre 2027 ; - le secteur du grand âge (1,2 million de professionnels et bénévoles), ainsi que les personnes sollicitant ou détenant un agrément d'accueillant familial, y seront intégrés à partir du premier trimestre 2028. Enfin, le projet de loi relatif à la protection des enfants, adopté par l'Assemblée nationale et dont l'examen au Sénat est prévu au mois d'octobre 2026, vise notamment à harmoniser et renforcer le contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès des mineurs. Il prévoit l'extension et la systématisation des contrôles d'honorabilité dans plusieurs secteurs, selon un cadre juridique commun reposant sur la vérification régulière des antécédents judiciaires et la mise en place de mécanismes d'incapacité d'exercice. Le texte comporte également plusieurs mesures destinées à améliorer le partage d'informations entre les acteurs intervenant dans le champ de la protection de l'enfance. Ainsi, le Gouvernement poursuit une démarche cohérente de renforcement et de systématisation du contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de publics vulnérables. Le déploiement progressif du dispositif « Honorabilité » contribue à harmoniser les pratiques de contrôle et à renforcer la protection des enfants.

Jours fériés dans la Fonction Publique Territoriale - Absence de droit à compensation automatique

- Réponse du Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation publiée le 3 septembre 2026, à la question écrite n°08698 de Monsieur MIZZON Jean – Marie (Moselle – UC) publiée le 7 mai 2026
- Il résulte d'une lecture combinée de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et de l'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, que la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette quotité de travail est calculée à partir des 365 jours qui composent une année auxquels sont retranchés les week-ends des 52 semaines, soit 104 jours, ainsi que les 25 jours de congés annuels et 8 jours fériés annuels en moyenne (sur les 11 jours fériés définis par l'article L. 3133-1 du code du travail). Il en ressort une moyenne de 228 jours annuels travaillés. La durée du travail étant fixée à 35 heures par semaine par la réglementation précitée, la journée de travail comprend donc 7 heures. Une année de 228 jours travaillés correspond donc à 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1607 heures au total. Le décret du 12 juillet 2001 spécifie les conditions dans lesquelles la durée annuelle de travail effectif peut être

inférieure à 1 607 heures. Il en est ainsi seulement si des sujétions particulières, liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, imposent des rythmes ou des conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles, par exemple : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, ou travaux pénibles ou dangereux. En dehors de ces hypothèses, le maintien d'une durée annuelle inférieure à ce décompte est illégal. Aucune disposition de nature législative ou réglementaire ne prévoit qu'une compensation puisse être accordée à un agent lorsqu'un jour férié se situe en dehors de ses obligations de service. Aussi, le calendrier annuel des jours fériés revêt un caractère nécessairement aléatoire et ne saurait être pris en compte pour apprécier les obligations de service des agents.

Chômage – Allocation d'aide de retour à l'emploi – Inaptitude statutaire – Révocation

- Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée le 1er octobre 2026, à la question écrite n°08668 de Madame ROMAGNY Anne – Sophie (Marne – UC) publiée le 7 mai 2026
- Conformément aux articles L. 5421-1, L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail, les agents publics territoriaux involontairement privés d'emploi peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve de remplir les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage, notamment les conditions d'âge, d'activité antérieure et d'aptitude au travail. Les situations de privation involontaire d'emploi propres aux agents publics sont notamment précisées par les articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les employeurs publics assurent en principe la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs anciens agents. Ils peuvent toutefois, dans les conditions prévues par cet article, en confier la gestion à France Travail. Lorsqu'elles assurent elles-mêmes cette gestion, les collectivités territoriales sont tenues de vérifier que l'ancien agent remplit les conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'ARE. À cet égard, l'inaptitude à l'exercice de fonctions publiques constatée dans le cadre statutaire doit être distinguée de l'aptitude au travail exigée pour bénéficier de l'assurance chômage. Le Conseil d'État a jugé que l'avis concluant à l'inaptitude totale et définitive d'un agent à toutes fonctions dans la fonction publique, rendu dans le cadre de la procédure préalable à son licenciement ou à sa mise à la retraite pour invalidité, ne permet pas, à lui seul, de considérer que cet agent ne satisfait pas à la condition d'aptitude au travail prévue par le code du travail (CE, 16 juin 2021, n° 437800 ; CE, 30 mars 2023, n° 460907). Cette distinction explique qu'un agent reconnu définitivement inapte à poursuivre ses fonctions dans la fonction publique puisse néanmoins être en mesure d'exercer une autre activité professionnelle et, à ce titre, de bénéficier de l'ARE lorsque les autres conditions sont satisfaites. Les conseils médicaux répondent à une finalité distincte : ils interviennent pour l'application des règles statutaires relatives notamment aux congés pour raison de santé, au reclassement et à l'invalidité. Dans la fonction publique territoriale, leur formation plénière comprend notamment deux représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, ainsi que deux représentants du personnel et les médecins membres du conseil médical. Il n'est pas envisagé de modifier leur composition aux seules

fins de l'appréciation des droits à l'assurance chômage. Par ailleurs, l'article R. 5426-1 du code du travail, qui confiait au préfet le contrôle de la condition d'aptitude au travail, a été abrogé à compter du 1er juin 2025 par le décret n° 2025-478 du 30 mai 2025. Cette évolution est sans incidence sur la distinction entre l'inaptitude appréciée au regard des règles statutaires de la fonction publique et l'aptitude au travail requise par la réglementation de l'assurance chômage. S'agissant des agents révoqués, l'article 2 du décret du 16 juin 2020 précité regarde comme involontairement privés d'emploi les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles ainsi que les personnels licenciés, sous réserve des exceptions qu'il prévoit. Le Conseil d'État a en outre jugé à plusieurs reprises que la révocation constitue une privation involontaire d'emploi, y compris lorsqu'elle est prononcée pour un motif disciplinaire (CE, 25 janvier 1991, n° 97015 ; CE, 9 octobre 1992, n° 96359). La faute à l'origine de la révocation ne saurait donc, par elle-même, avoir pour effet de priver l'ancien agent de l'ARE lorsqu'il satisfait aux autres conditions d'indemnisation. L'ARE constitue en effet un revenu de remplacement destiné à indemniser la perte involontaire d'emploi. Elle demeure toutefois soumise aux obligations applicables à tout demandeur d'emploi et peut être suspendue ou supprimée dans les conditions prévues par le code du travail en cas de manquement à ces obligations. Cette indemnisation est enfin sans préjudice des conséquences propres des fautes commises par l'agent. Lorsqu'une collectivité a subi un préjudice du fait d'agissements susceptibles de constituer une infraction, elle peut engager les voies de droit appropriées, notamment déposer plainte et demander réparation de son préjudice.

Prime de fin d'année – Collectivités Territoriales – Avantages collectivement acquis – Complément de Rémunération.

- Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée le 1er octobre 2026, à la question écrite n°09040 de Madame SCHALCK Elsa (Bas-Rhin – Les Républicains) publiée le 4 juin 2026
- Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière. Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de ce caractère dérogatoire lié à l'historique des régimes indemnitaires antérieurs aux réformes intervenues depuis 1984, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages, pour les motifs suivants : Chaque collectivité

ou établissement est libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents afin de remédier aux disparités pouvant exister dans la rémunération de ces derniers liées au versement ou non de ces avantages. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. En tout état de cause, le Gouvernement reste très attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération des agents territoriaux et, plus largement, aux enjeux d'attractivité de la fonction publique. À ce titre, le ministre délégué chargé de la Fonction publique a annoncé le lancement d'une réflexion sur les carrières et les rémunérations, en concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique en 2026.

Temps partiel thérapeutique – Maintien dans l'emploi – Agents en situation de handicap – Aménagement du temps de travail.

- Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée le 1er septembre 2026, à la question écrite n°9709 de Madame ROSSI Valérie (Hautes–Alpes – Socialistes apparentés) publiée le 16 septembre 2025
- Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT), prévu aux articles L. 823-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), constitue un dispositif de maintien et de retour dans l'emploi permettant à un fonctionnaire dont l'état de santé le justifie de poursuivre ou de reprendre son activité selon une quotité de travail adaptée. Il peut être exercé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet, le fonctionnaire conservant l'intégralité de son traitement, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement. Le Gouvernement a récemment fait évoluer de manière substantielle les conditions de recours à ce dispositif. Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, publié au Journal officiel du 31 juillet 2026, a simplifié, à compter du 1er août 2026, la procédure applicable au TPT dans les trois versants de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, ce décret a notamment supprimé l'examen systématique par un médecin agréé lorsque la durée totale du temps partiel thérapeutique dépasse trois mois. L'administration conserve la possibilité de faire procéder à un examen médical lorsque la situation le justifie. Il est également désormais prévu que l'autorité territoriale se prononce, dans les situations de droit commun, dans un délai maximal de trente jours à compter de la réception de la demande. Lorsqu'une demande est présentée à l'issue d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ou d'une disponibilité pour raison de santé, ainsi qu'en cas de renouvellement, la décision intervient au plus tard au jour de la reprise. Enfin, tout refus ou toute interruption du TPT doit être motivé ; lorsqu'il est fondé sur les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, il doit être précédé d'un entretien avec l'agent. Ces évolutions répondent notamment à l'objectif de réduire les démarches répétitives et les risques de rupture administrative pour les

agents dont l'état de santé nécessite un recours au temps partiel thérapeutique. Elles ne remettent toutefois pas en cause la durée maximale du dispositif fixée par la loi. En application des articles L. 823-5 et L. 823-6 du CGFP, le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une durée cumulée maximale d'un an. Une fois ces droits épuisés, une nouvelle autorisation ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an. La création d'un droit au TPT sans cette interruption, notamment au bénéfice des agents atteints de certaines pathologies chroniques, supposerait par conséquent une évolution des dispositions législatives du code général de la fonction publique. Le Gouvernement est pleinement attentif aux situations dans lesquelles l'état de santé d'un agent nécessite non pas une mesure transitoire de reprise ou de maintien dans l'emploi, mais une adaptation durable de son activité professionnelle. Le TPT ne constitue en effet pas le seul instrument susceptible de répondre à ces situations. Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent notamment bénéficier de plein droit, après avis du médecin du travail, d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Contrairement au TPT, ce dispositif ne comporte pas de plafond global d'une année : l'autorisation peut être renouvelée aussi longtemps que les conditions permettant d'en bénéficier demeurent réunies. Les périodes ainsi travaillées à temps partiel sont en outre assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation. Plus largement, les employeurs publics sont tenus de rechercher, avec le concours des services de médecine du travail, les aménagements de poste, d'organisation ou de temps de travail permettant le maintien dans l'emploi des agents dont l'état de santé ou le handicap le nécessite.