

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



Sommaire

- 1 – DECRET n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature >> [lire](#)
- 2 – ARRÊTÉ du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux 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 >> [lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – L'écartement temporaire d'une mission d'un agent ne constitue pas systématiquement du harcèlement moral >> [lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE- Licenciement disciplinaire >> [lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – La légalité de la demande de remboursement de rémunération « excessive » auprès d'un agent contractuel >> [lire](#)
- 6 – JURISPRUDENCE – Le rappel de la procédure disciplinaire à suivre pour prononcer une sanction autre que celle du premier groupe >> [lire](#)
- 7 – RÉPONSE MINISTÉRIELLE – La revalorisation du cadre d'emploi des agents territoriaux spécialisés en écoles maternelles >> [lire](#)

1 - DECRET n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature

Ce décret, pris en application de l'article L.622-1 à L.622-2 du CGFP 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 évènements familiaux.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2027.

Ce décret s'applique à l'ensemble des agents publics de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, contractuels) et fixe les dispositions communes suivantes :

- ☉ L'obligation pour l'agent de formuler une demande écrite auprès de l'autorité territoriale et fournir les justificatifs en temps utile (article 2),
- ☉ L'obligation pour l'autorité territoriale de motiver sa décision en cas de refus (article 2),
- ☉ Les ASA sont assimilées à du temps de service effectif, à ce titre, ce dernier compte pleinement pour l'avancement de carrière des fonctionnaires (échelon/grade), pour les droits à pension retraite et pour les congés annuels (article 3),
- ☉ Les ASA ne génèrent aucun droit à jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT), liés au dépassement de la durée annuelle du travail (article 3)

Lien : [Décret n°2026-604 du 6 juillet 2026](#)

2 - ARRÊTÉ du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux 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

« Le bloc de cinq décret » venant réformer la haute fonction publique a été précisé par l'exécutif. En effet, l'article premier de l'arrêté du 3 juillet 2026 vient fixer la répartition de certains emplois fonctionnels administratifs de direction en quatre niveaux qui engendrent notamment des conséquences sur le régime indiciaire applicable.

Notez que cette répartition ne s'applique pas aux emplois de direction des collectivités de moins de 40 000 habitants.

Lien : [Arrêté du 3 juillet 2026](#)

3 - JURISPRUDENCE – L'écartement temporaire d'une mission d'un agent ne constitue pas systématiquement du harcèlement moral

La mesure prise par l'administration d'écarter temporairement d'une mission un agent accusé d'avoir tenu des propos racistes auprès d'une collègue, ne constitue pas un agissement constitutif d'harcèlement moral, dès lors que cette mesure est justifiée par l'intérêt du service et afin d'éviter des tensions dans l'équipe, sans intention de nuire.

Lien : [CAA Bordeaux, n°24BX01219 du 26 juin 2026](#)

4 - JURISPRUDENCE- Licenciement disciplinaire

Le licenciement disciplinaire sans préavis ni indemnité est justifié dès lors qu'il est constaté une accumulation de manquements révélant un mode de management toxique, des atteintes aux obligations d'intégrité, de probité et d'obéissance hiérarchique telles que :

- ⦿ Le refus, à plusieurs reprises de se conformer aux consignes de sa hiérarchie,
- ⦿ L'adoption régulière de propos et comportements agressifs, déplacés dégradants ou insultants à l'égard de sa hiérarchie, d'agents ou d'élus
- ⦿ L'utilisation à des fins personnelle des moyens du service,
- ⦿ L'enregistrement de collègues à leur insu,
- ⦿ L'alimentation frauduleuse du CET,
- ⦿ Et, le détournement de denrées alimentaires ainsi que des espèces collectées lors d'événements caritatifs de type Téléthon, au détriment de la collectivité

Dans ce cas, le prononcé d'une sanction disciplinaire de type licenciement est dûment justifié.

Lien : [CAA Toulouse, n°24TLO1750 du 30 juin 2026](#)

5 - JURISPRUDENCE – La légalité de la demande de remboursement de rémunération « excessive » auprès d'un agent contractuel

La demande de remboursement d'une rémunération jugée « excessive » auprès d'un agent contractuel, ne peut légalement lui être demandée qu'après avoir vérifié l'absence de grilles de rémunération équivalente dans les corps de la fonction publique de l'Etat, en tenant compte de l'ancienneté, l'expérience et les primes dudit agent.

Lien : [CE, n°501241 du 30 juin 2026](#)

6 – JURISPRUDENCE – Le rappel de la procédure disciplinaire à suivre pour prononcer une sanction autre que celle du premier groupe

Un aide-soignant a été l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle a été prononcé à son encontre la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de dix-huit mois. Il conteste la procédure parce que la convocation au conseil de discipline ne mentionne pas qu'une sanction est envisagée à son encontre ni ne donne d'indication sur la sanction encourue.

Cependant, la juridiction précise qu'aucune disposition du code général de la fonction publique ne prévoit une telle obligation. De plus, l'agent ayant été convoqué au conseil de discipline et la décision ayant été motivée après communication de l'avis dudit conseil, la procédure a été respectée.

En effet, rappelons que : « aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté. »

Lien : [CAA Nancy, n°24NCO2138, 23 juin 2026](#)

7 – RÉPONSE MINISTÉRIELLE – La revalorisation du cadre d'emploi des agents territoriaux spécialisés en écoles maternelles

Les ATSEM accomplissent au quotidien des missions éducatives auprès des élèves des écoles maternelles, fournissant un appui précieux aux enseignants. Cependant se pose la problématique de la valorisation de leur rôle indispensable.

Cependant, le ministère ne prévoit pas de mesures supplémentaires et rappelle qu'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.

Notamment, les employeurs territoriaux disposent 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.

Lien : [Réponse ministérielle Sénat, n° 01255, 02 juillet 2026](#)