

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



Sommaire

- 1 – DECRET relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales >> [lire](#)
- 2 – DECRETS prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents
- 3 – JURISPRUDENCE – L'obligation de réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles >> [lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – La prise en considération de l'état de santé (handicap) pour écarter une faute disciplinaire >> [lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – L'absence de droit de conditionner le bénéfice du CIA à un critère d'assiduité >> [lire](#)
- 6 – JURISPRUDENCE – L'analyse par le juge des critères de qualification du harcèlement moral ou sexuel >> [lire](#)

1 – DECRET relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Le décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 vient adapter le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Auparavant, la rémunération des collaborateurs de cabinet (traitement indiciaire brut et régime indemnitaire) était plafonnée à 90% de la rémunération réelle perçue par un fonctionnaire de référence de la collectivité (celui qui détient le grade ou l'emploi le plus élevé : un Directeur Général des services (DGS), en général).

Ce principe est maintenu pour les collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants mais modifié pour les structures de plus de 40 000 habitants, soumises à cette réforme.

Ce décret vient apporter deux changements majeurs pour les structures de plus de 40 000 habitants :

© Un nouveau plafond pour le traitement indiciaire

Pour les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés, le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 %, 80 %, 73 % ou 65 % du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé est classé, respectivement, au premier, au deuxième, au troisième ou au quatrième niveau. (Article 12 du décret du 10 juin 2026).

Niveau de référence	Type de structures	Taux applicable
1er niveau	Régions > 2 millions d'habitants Départements > 1,9 millions d'habitants Communes de plus de 400 000 habitants Métropole de Lyon	90%
2ème niveau	Régions < 2 millions habitants Départements de 900 000 à 1,9 million d'habitants Communes de 150 000 à 400 000 habitants	80%
3ème niveau	Départements < 900 000 hab. Communes de 40 000 à 150 000 hab., EPCI de 40 000 à 400 000 hab.	73%
4ème niveau	Autres emplois fonctionnels ne relevant pas des niveaux supérieurs (ex : mairies d'arrondissement à Paris).	65%

© Un nouveau plafond pour les indemnités

Avant la réforme, le plafond ne pouvait dépasser 90 % des primes réellement versées au fonctionnaire de référence.

Désormais, dans les régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés, le montant des indemnités du collaborateur de cabinet ne peut excéder 90% du montant maximum du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Lien : [Décret n°2026-619 du 10 juillet 2026](#)

2 - DECRETS prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents

Les décrets n°2026-699 et n°2026-700 du 29 juillet 2026 pris en application de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoient diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents.

☉ Décret n°2026-699 du 29 juillet 2026

Ce 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 (Fonds Spécial de Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État). Enfin, il apporte diverses précisions rédactionnelles.

☉ Décret n°2026-700 du 29 juillet 2026

Ce 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.

Ce texte entre en vigueur le 1^{er} août 2026.

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.

Liens : [Décret n°2026-699 du 29 juillet 2026](#) et [Décret n°2026-700 du 29 juillet 2026](#)

3 - JURISPRUDENCE – L'obligation de réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles

Le maintien irrégulier d'un fonctionnaire en disponibilité pendant près de dix ans, sans proposition de réintégration ni saisine du centre de gestion, constitue une faute engageant la responsabilité de la collectivité.

Le refus de réintégration par l'administration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de trois ans, suivie d'une absence de proposition auprès de l'agent concerné d'un ou plusieurs emplois devenus vacants, a pour effet d'engager la responsabilité de la collectivité.

Lien : [CAA, Paris, 23PA00830 du 17 juillet 2026](#)

4 - JURISPRUDENCE – La prise en considération de l'état de santé (handicap) pour écarter une faute disciplinaire

Un agent a indiqué à sa hiérarchie qu'il ne souhaitait pas que « la réunion dure plus de trente minutes vu la stérilité des débats » et lui a enjoint « de répondre clairement par OUI ou par NON » à l'ensemble de ses demandes.

D'autres faits ont concouru à engager une procédure disciplinaire contre ce dernier.

Cependant, cette décision est intéressante au regard, d'une part, de la reconnaissance par le juge du caractère inapproprié des échanges avec la hiérarchie et, d'autre part, par le caractère non fautif des propos du fait du trouble de l'autisme de l'agent, handicap dont son employeur était informé.

Pour rappel, l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique énonce que :
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race [...] »

Lien : [CAA de Bordeaux, n°24BX00979 du 10 juillet 2026](#)

5 – JURISPRUDENCE – L'absence de droit de conditionner le bénéfice du CIA à un critère d'assiduité

Une commune a conditionné le bénéfice du CIA au seul respect d'un nombre maximal de sept jours d'absence pour maladie ou d'arrêts de travail.

Or, si l'organe délibérant dispose bien d'une liberté pour fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des primes versées aux agents (dans la limite du régime applicable aux fonctionnaires de l'État, qui ne peut être dépassé) cette liberté n'est pas sans limite.

En effet, la réglementation définit précisément l'objet du CIA : il doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. En excluant automatiquement du bénéfice de cette prime tout agent ayant dépassé sept jours d'absence, la commune se fonde sur un critère qui ne dit rien de l'investissement ou de la qualité du travail de l'agent : un agent peut avoir été absent pour maladie tout en démontrant, le reste du temps, un engagement professionnel exemplaire.

Lien : *CAA de Paris, n° 24PA03235 du 10 juillet 2026*

6 – JURISPRUDENCE – L'analyse par le juge des critères de qualification du harcèlement moral ou sexuel

Une fonctionnaire de police avait sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès de son administration, s'estimant victime de harcèlement moral et de discrimination liée à son sexe de la part de son supérieur hiérarchique. À l'appui de sa demande, elle invoquait deux plaisanteries qu'elle jugeait « déplacées », une mise à l'écart progressive, ainsi que la réponse vulgaire d'un subordonné qu'elle avait réprimandé.

L'administration ayant diligenté une enquête interne, les juges s'appuient sur ses conclusions pour écarter la qualification de harcèlement moral, pour deux raisons principales :

- ☉ Des faits réels, mais isolés. L'audition des témoins confirme que les propos tenus étaient effectivement inappropriés, mais qu'ils sont restés ponctuels – aucune répétition, ni traitement différencié envers les femmes n'a pu être établi, contrairement à ce que la requérante avançait. Or le harcèlement moral suppose, par définition, des agissements répétés : un fait isolé, même choquant, ne suffit pas à le caractériser.
- ☉ Des allégations trop générales. S'agissant du dénigrement et de la mise à l'écart évoqués pour la période postérieure, la requérante n'apportait aucun élément concret permettant d'en apprécier la réalité. La cour rappelle qu'une simple

affirmation, non circonstanciée, ne suffit pas à faire naître un doute qui obligerait l'administration à se justifier.

Enfin, la cour rappelle le principe de la charge de la preuve partagée en matière de harcèlement et de discrimination : il revient à l'agent d'apporter des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence des agissements dénoncés ; il incombe ensuite à l'administration de démontrer que ces agissements, s'ils sont établis, reposent sur des motifs étrangers à tout harcèlement.

Lien : [CAA Bordeaux n°24BXO1170 du 08 juillet 2026](#)