

## Édito :

Toute l'équipe du Centre de Gestion de l'Oise vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2026 qui sera déterminante avec les élections municipales et intercommunales et les élections professionnelles permettant d'élire les représentants du personnel dans les différentes instances de dialogue social.

À cette occasion, nous vous rappelons que le Centre de Gestion de l'Oise devra établir, sur la base des retours des collectivités et établissements, les effectifs consolidés au 1<sup>er</sup> janvier 2026 avec la répartition respective de femmes et d'hommes, lesquels seront déterminants pour fixer le nombre de représentants du personnel dans chaque instance de dialogue social.

Ces élections professionnelles constitueront un fil rouge au cours de cette année 2026 et vous engageront à tenir à jour vos effectifs puisque ces derniers devront être définitivement stabilisés au 1<sup>er</sup> juin 2026 pour constituer les listes électorales.

Les collectivités et établissements publics qui ont, au 1<sup>er</sup> janvier 2026, 50 agents ou plus devront également veiller à entreprendre les démarches leur permettant d'organiser leurs élections pour leur CST propre qu'elles doivent créer et, pour celles et ceux qui auraient 200 agents ou plus, pour leur F3SCT.

Le Pôle Juridique et Carrières du Centre de Gestion de l'Oise se tient en tout état de cause à votre disposition pour vous accompagner.

## SOMMAIRE

<b>INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE OBLIGATOIRE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026</b> .....	3
<b>TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES :</b> .....	<b>4</b>
➤ Suspension de la réforme des retraites - Abaissement des conditions d'âge et de trimestres.....	4
➤ Publication de la loi relative à la prévoyance dans la fonction publique territoriale	6
➤ Différentes évolutions juridiques sur la paie des agents publics .....	8
➤ Évolution de la temporalité des visites médicales des agents publics territoriaux	11
➤ Modification de certaines dispositions relatives à la disponibilité.....	12
➤ Publication de décrets visant à faciliter la gestion des ressources humaines....	13
➤ Nouvelle qualification permettant le recrutement de personnel dans les établissements d'accueil du jeune enfant .....	16
➤ Détermination du nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption .....	17
➤ Actualité en bref.....	18
<b>Chartes, conventions et autres</b> .....	<b>19</b>
➤ Mise à jour du guide sur le temps partiel dans la fonction publique .....	19
➤ Publication d'une enquête sur le métier de directeur général des services d'une intercommunalité .....	20
<b>Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :</b> .....	<b>21</b>
➤ Vers une extension de la protection fonctionnelle pour la responsabilité financière ?.....	21
➤ Participation employeur à la PSC en cas de pluralité d'employeurs .....	21
<b>Jurisprudence :</b> .....	<b>23</b>
➤ Assouplissement de la responsabilité financière d'un gestionnaire public pour l'octroi d'un avantage injustifié à autrui.....	23
➤ Obligation pour le Gouvernement de publier le décret relatif aux autorisations spéciales d'absence .....	24
➤ Un agent public reconnu physiquement apte doit reprendre ses fonctions.....	25
➤ Brèves de jurisprudence .....	26
<b>Questions juridiques du moment</b> .....	<b>28</b>
➤ Une prime de fin d'année (ou autre complément de rémunération) peut-elle être versée lorsqu'elle aurait été consacrée avant le 28 janvier 1984 par l'intermédiaire	

d'une structure associative sans retrouver la délibération, puis reprise dans le budget d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public par une délibération ? .. 28

**Notes pratiques ..... 29**

- Les nominations par voie de promotion interne ..... 29

**Agenda du RH :..... 30**

**INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE  
OBLIGATOIRE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026**

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

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

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

**La mise en place de ce dispositif implique :**

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

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

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

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

**Nous vous rappelons également l'obligation, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, de mettre en place un dispositif de PSC sur le risque prévoyance.**

## TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES :

### ➤ Suspension de la réforme des retraites - Abaissement des conditions d'âge et de trimestres

La loi de financement de la Sécurité Sociale suspend la réforme des retraites de 2023 aussi bien pour la condition d'âge que pour la condition du nombre de trimestres requis.

#### Pour information :

La loi de financement a également d'autres incidences sur la fonction publique : création d'un nouveau congé statutaire de naissance (après un congé maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil d'un enfant) d'une durée entre 1 et 2 mois rémunéré partiellement pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, modification ambiguë de la prise en compte, pour la retraite, des périodes sans services effectifs, introduction d'une bonification « enfant » pour les mères fonctionnaires ayant accouché à partir de 2004 après avoir été recrutée et modification des règles relatives au cumul emploi - retraite. Le cumul serait désormais lié à l'âge avec une distinction pour le cumul avant l'âge légal, entre l'âge légal et 67 ans et après 67 ans.

Elles seront étudiées dans la prochaine lettre d'actualités juridiques.

Cette nouvelle condition d'âge s'applique aux pensions liquidées **à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2026**.

**En premier lieu, en ce qui concerne la catégorie sédentaire**, l'âge légal de départ à la retraite est de 64 ans pour les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1969 (contre le 1<sup>er</sup> janvier 1968 auparavant).

La temporalité du report progressif de l'âge légal de départ à la retraite est revue pour tirer les conséquences de la modification de l'application de l'âge de 64 ans pour la génération du 1<sup>er</sup> janvier 1969 :

<b>Année de naissance</b>	<b>Âge d'ouverture des droits</b>
entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus	62 ans
entre le 1 <sup>er</sup> septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	62 ans et 9 mois (contre 63 ans)
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1965 et le 31 mars 1965 inclus	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans et 3 mois)

Entre le 1 <sup>er</sup> avril 1965 et le 31 décembre 1965 inclus	63 ans (au lieu de 63 ans et 3 mois)
1966	63 ans et 3 mois (au lieu de 63 ans et 6 mois)
1967	63 ans et 6 mois (au lieu de 63 ans et 9 mois)
1968	63 ans et 9 mois (au lieu de 64 ans)

**Pour rappel** : la réforme de 2023 prévoyait le report progressif de l'âge d'ouverture des droits d'un agent occupant un emploi « sédentaire » de 62 à 64 ans, à terme. En effet, l'âge de départ de 64 ans s'appliquait aux assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1969. Pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> septembre 1961 et le 31 décembre 1968, cet âge augmentait progressivement à raison de trois mois par génération.

**En second lieu, en ce qui concerne la catégorie active**, l'âge légal de départ à la retraite est de 57 ans pour les agents nés avant le 1<sup>er</sup> septembre 1966 et la temporalité du report progressif est revue pour les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1966 :

<b>Année de naissance</b>	<b>Âge d'ouverture des droits</b>
Avant le 1 <sup>er</sup> septembre 1966	57 ans
entre le 1 <sup>er</sup> septembre 1966 et le 31 décembre 1966 inclus	57 ans et 3 mois
1967	57 ans et 6 mois
1968	57 ans et 9 mois
1969	57 ans et 9 mois (contre 58 ans)
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1970 et le 31 mars 1970 inclus	57 ans et 9 mois (au lieu de 58 ans et 3 mois)
Entre le 1 <sup>er</sup> avril 1970 et le 31 décembre 1970 inclus	58 ans (au lieu de 58 ans et 3 mois)
1971	58 ans et 3 mois (au lieu de 58 ans et 6 mois)
1972	58 ans et 6 mois (au lieu de 58 ans et 9 mois)
1973	58 ans et 9 mois (au lieu de 59 ans)
1974	59 ans

**Pour rappel** : la réforme de 2023 prévoyait le report progressif de l'âge d'ouverture des droits d'un agent occupant un emploi de catégorie « active » de 57 à 59 ans, à terme. En effet, l'âge de départ de 59 ans s'appliquait aux assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1973. Pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1966, cet âge augmentait progressivement à raison de trois mois par génération.

## **Abaissement du nombre de trimestres**

Compte tenu de l'abaissement de l'âge légal de départ en retraite, le nombre de trimestres exigé pour obtenir le taux de pension maximum est nécessairement revu.

Pour la catégorie sédentaire :

<b>Année de naissance</b>	<b>Nombre de trimestres</b>
Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1961	167
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1961 et le 31 août 1961 inclus	168
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre 1961 et le 31 décembre 1962 inclus	169
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1963 et le 31 mars 1965 inclus	170
Entre le 1 <sup>er</sup> avril 1965 et le 31 décembre 1965 inclus	171
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1966	172

Pour la catégorie active :

<b>Année de naissance</b>	<b>Nombre de trimestres</b>
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1966 et le 31 août 1966 inclus	168
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre 1966 et le 31 décembre 1967 inclus	169
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1968 et le 31 mars 1970	170
Entre le 1 <sup>er</sup> avril 1970 et le 31 décembre 1970	171
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1971	172

### ➤ **Publication de la loi relative à la prévoyance dans la fonction publique territoriale**

[Loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux](#)

Après avoir été adoptée le 11 décembre 2025 par l'Assemblée Nationale sans modification de la proposition du Sénat, la loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux a été publiée au Journal Officiel du 23 décembre 2025.

Cette loi vise à traduire les points relevant du domaine législatif contenus dans l'accord collectif national de juillet 2023 relatif à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale.

[Pour approfondir :](#)

L'accord collectif de juillet 2023 est disponible [en cliquant ici](#).

Une Foire aux Questions sur cet accord collectif [en cliquant ici](#).

Il faut indiquer que la loi ne concerne que le **risque prévoyance**.

Dans ce cadre, plusieurs apports législatifs sont consacrés à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2029** :

L'**obligation**, pour tout employeur public territorial, de **conclure une convention de participation** sur le risque prévoyance.

Le dispositif de labellisation ne sera plus permis.

L'**adhésion obligatoire** des agents publics, sans négociation collective au préalable, à la convention de participation **pour les garanties minimales**.

La **possibilité** de prévoir l'adhésion obligatoire des agents publics, après négociation collective en ce sens, aux autres garanties de la convention de participation.

La participation financière de l'employeur **ne pourra pas être inférieure à 50 %** du montant individuel des cotisations. Pour rappel, la participation minimale à ce jour depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 est de 7 euros mensuels par agent.

La garantie de la prise en charge par l'organisme des suites d'état pathologique des agents survenus avant l'adhésion au contrat.

L'obligation d'adhésion dans le cadre d'un contrat collectif de prévoyance ne devient opposable aux agents en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat et qui disposent d'un contrat individuel de prévoyance qu'à partir d'un délai de 30 jours à compter de la reprise de leur fonction ou à l'expiration de leur droit à congé pour raisons de santé.

- De façon transitoire, les agents continuent à bénéficier de la participation de leur employeur au financement de leur contrat individuel de prévoyance. ○
- Lors de la prise d'effet du contrat collectif, l'employeur public doit proposer aux agents qui bénéficient d'un congé pour raisons de santé de souscrire ledit contrat avant l'expiration du régime dérogatoire.

Précisément, trois cas de figure doivent être distingués :

**Si aucune convention de participation n'est en cours à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2029**, il importe de conclure une telle convention de participation. Dans ce cas, il faut que l'employeur public anticipe pour qu'une convention de participation puisse être effective au 1<sup>er</sup> janvier 2029.

**Si une convention de participation arrive à échéance avant le 1<sup>er</sup> janvier 2029**, il importe de conclure une nouvelle convention au terme de la convention initiale et de verser la nouvelle participation financière si l'initiale était moins favorable. Dans ce cas, l'application de la loi intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2029.

**Si une convention de participation s'achève après le 1<sup>er</sup> janvier 2029**, il importe de la mettre en conformité avec les nouvelles modalités.

## ➤ Différentes évolutions juridiques sur la paie des agents publics

Plusieurs textes juridiques de décembre 2025 ont été publiés pour procéder à des modifications relatives à la rémunération des agents publics, et notamment, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### ➤ Evolution de taux de cotisations

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, des taux de cotisation évoluent, lesquels auront nécessairement une incidence sur la rémunération des agents publics et sur les dépenses publiques.

**En premier lieu**, en vertu d'un [arrêté du 22 décembre 2025](#), le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est fixé, pour l'année 2026, à 4 005 euros, sachant que le plafond journalier est de 220 euros.

Dans ce cadre, il faut indiquer que la CSG et la CRDS des agents publics (CNRACL et IRCANTEC) est impactée dans la mesure où, lorsque la rémunération est au moins égale à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale (soit 16 020 euros par mois en 2026), elle est assujettie à la CSG et CRDS à partir du 16 020<sup>e</sup> euro pour 100 % de son montant.

**En second lieu**, pour les fonctionnaires CNRACL, seul le taux de cotisation CNRACL pour la part employeur est modifié.

Il passe en effet de 34,65 à **37,65 %**.

Il faut en effet rappeler que le taux cotisations augmente de 3 points chaque année depuis 2025 jusqu'en 2028 pour atteindre 43,65 % (décret n° 91-613 du 28 juin 1991 fixant les taux des cotisations de divers régimes spéciaux de sécurité sociale modifié par le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025).

**En troisième lieu**, pour les agents publics IRCANTEC, plusieurs évolutions sont à constater.

**D'une part**, conformément à un [arrêté du 30 décembre 2025](#), le taux de la part employeur de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est modifié pour :

Les collectivités territoriales y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social : de **1,66 %**,

Les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales : de **1,30 %**.

**D'autre part**, conformément à un [décret du 31 décembre 2025](#), le taux de cotisation au titre de l'assurance vieillesse est modifié pour la part employeur, alors qu'il est inchangé pour la part salariale.

Pour la part employeur, le taux est de **2,11 %** (contre 2,02 %) sur la totalité de l'assiette, tandis qu'il reste à 8,55 % sur la part de l'assiette qui ne dépasse pas le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

**Enfin**, conformément à [l'arrêté dédié du 14 janvier 1971](#), le taux de cotisation à l'IRCANTEC est modifié compte tenu de l'évolution du taux de la cotisation de l'assurance vieillesse ([source : site de l'IRANTEC](#)).

Pour la part employeur :

Le taux sur la tranche A (tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la Sécurité Sociale, soit 4 005 euros pour 2026) est de **4,27 %** (contre 4,20 %),

Le taux sur la tranche B (tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas 8 fois son montant, soit entre 4 005 euros et 32 040 euros pour 2026) est de **12,75 %** (contre 12,55 %).

Pour la part agent :

Le taux sur la tranche A (tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la Sécurité Sociale, soit 4 005 euros pour 2026) est de **2,84 %** (contre 2,80 %),

Le taux sur la tranche B (tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas 8 fois son montant, soit entre 4 005 euros et 32 040 euros pour 2026) est de **7,06 %** (contre 6,95 %).

➤ **Application d'une indemnité différentielle pour les agents publics rémunérés en-deçà du SMIC**

Pour rappel, au 1<sup>er</sup> janvier 2026, le SMIC est revalorisé à 12,02 € bruts horaires (contre 11,88 €) et à 1 823,03 € bruts mensuels (contre 1 801,80 €), soit une hausse de 21,23 € ([Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)).

Cette revalorisation n'est pas neutre pour les agents publics territoriaux puisque l'indice minimum de traitement est inférieur au montant du SMIC car correspondant à l'indice majoré 366 soit 1 801,73 €.

Les agents publics classés **aux 5 premiers échelons de l'échelle C1 et aux 3 premiers échelons de l'échelle C2** sont ainsi rémunérés en-deçà du SMIC.

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

Aucun décret n'est paru ce jour et semble être prévu pour relever le minimum de traitement. **L'indemnité différentielle doit donc être appliquée.**

➤ **Evolution des montants des indemnités d'astreinte et d'intervention pour toute filière à l'exception de la filière technique**

A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025, les montants des indemnités d'astreinte et d'intervention pour les filières autres que la filière technique sont modifiés.

Un arrêté du [12 décembre 2025](#) a en effet modifié l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur qui sert de fondement pour les montants des indemnités d'astreinte et d'intervention des agents publics territoriales de toute filière à l'exception de la filière technique.

Pour l'indemnité d'astreinte, les montants sont

- Semaine complète : 156,95 euros
- Du vendredi soir au lundi matin : 114,74 euros
- Du lundi matin au vendredi soir : 48,02 euros
- Un samedi : 36,59 euros
- Un dimanche ou un jour férié : 45,55 euros
- Une nuit de semaine : 10,55 euros.

Le montant de 156,95 euros résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 73,85 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (36,59 euros) et du dimanche (45,55 euros). Il en résulte que si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (156,95 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (45,55 euros). En effet, le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie "diurne" de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substitue à celui du samedi (quest. écr. AN n°5509 du 14 fév. 2023).

Les montants sont toujours augmentés de 50 % si l'agent est prévenu moins de quinze jours avant la date de réalisation de l'astreinte.

Pour l'indemnité d'intervention, les montants sont :

- Un jour de semaine : 16,80 euros de l'heure
- Un samedi : 21 euros de l'heure
- Une nuit : 25,20 euros de l'heure
- Un dimanche ou un jour férié : 33,60 euros de l'heure

➤ **Augmentation de la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement aux transports publics ou à un service public de location de vélos**

Pour rappel, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement souscrits par leur personnel pour les déplacements effectués, au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (articles L. 3261-1 et

L. 3261-2 du Code du Travail). L'employeur a l'obligation de prendre en charge partiellement ces titres d'abonnement.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la prise en charge s'élève aux trois quarts (75 %) de ce prix pour les déplacements effectués à compter de cette date, dans les limites et conditions suivantes (article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010) :

elle ne peut dépasser un plafond correspondant au tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à travers la région Ile-de-France (c'est-à-dire l'abonnement zones 1 à 5), majoré de 25 % ;

pour l'Ile-de-France, le montant de la participation est fixé sur la base du tarif annuel ;

elle se fait sur la base du tarif le plus économique ;

le trajet couvert est celui effectué dans le temps le plus court entre la résidence habituelle la plus proche du lieu de travail et le lieu de travail.

**Les collectivités et établissements peuvent maintenir au profit de l'ensemble de leurs agents, sous réserve qu'ils aient été mis en place avant le 1er juillet 2010, les anciens dispositifs permettant des prises en charge supérieures au plafond actuel (article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).**

L'employeur peut décider de prendre en charge ces abonnements au-delà du montant de la prise en charge obligatoire, donc au-delà de 75 %. Cette prise en charge ne peut néanmoins excéder le plafond correspondant au prix annuel de l'abonnement pour effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la région Ile-de-France, c'est-à-dire de l'abonnement "Navigo zones 1 à 5", majoré de 25 %.

Au **1er janvier 2026**, le coût du forfait annuel Navigo "toutes zones", couvrant les zones 1 à 5, s'élève à **998,80 euros**, le montant maximal du remboursement mensuel est donc égal à **(998,80 X 1,25) / 12 = 104,04 euros**.

**Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel (article 7 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010) :**

- le montant de la prise en charge n'est pas diminué si leur durée de travail est au moins égale à la moitié de la durée légale ;
- le montant de la prise en charge est divisé par deux si leur durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale.

### ➤ **Évolution de la temporalité des visites médicales des agents publics territoriaux**

[Décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale](#)

Le décret modifie la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale.

**D'une part**, la visite d'information et de prévention est organisée **au minimum tous les cinq ans** au lieu de tous les deux ans **pour l'ensemble des agents publics, sauf exceptions**. -

**D'autre part, pour certaines catégories d'agents nécessitant une surveillance médicale renforcée**, cette visite est effectuée **au minimum tous les quatre ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les deux ans suivant cette visite**.

Sont concernés par la surveillance médicale renforcée :

L'agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 21 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par le présent décret, c'est-à-dire :

- les personnes en situation de handicap ;
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée
- les agents affectés à un poste les exposant à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité, consigné sur la fiche dédiée établie par le médecin du travail ;
- les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- les agents souffrant de pathologies particulières.

L'agent dont le poste de travail ou les conditions d'exercice des fonctions ont été aménagés dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 24 du décret du 10 juin 185 précité.

Le fonctionnaire bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (PPR).

Ce décret a ainsi une portée plus large que celle du projet présenté devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) puisque ce dernier prévoyait cette fréquence de 5 ans uniquement pour les agents de catégories A et B de la filière administrative.

**Pour information : Le service de médecine du travail du CDG60 est en train de prévoir une organisation permettant d'appliquer cette nouvelle périodicité.**

### ➤ **Modification de certaines dispositions relatives à la disponibilité**

[Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#)

À compter du 7 décembre 2025, le régime juridique de la disponibilité des fonctionnaires est modifié en application du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025.

Deux modifications sont ainsi consacrées.

**D'une part**, la suppression de l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans.

Un fonctionnaire peut donc rester en disponibilité au-delà d'une période de 5 ans dans la limite totale de 10 ans dans la carrière.

Ces nouvelles modalités s'appliquent aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et à leurs renouvellements en cours à compter du 7 décembre 2025.

**D'autre part**, la simplification des modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité.

➤ **Publication de décrets visant à faciliter la gestion des ressources humaines**

[Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux](#)

[Décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants](#)

[Décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

Dans la continuité des rapports et préconisations sur le millefeuille territorial et la simplification de l'action administrative, plusieurs décrets concernant la gestion des ressources humaines dans la Fonction Publique Territoriale viennent d'être publiés après avoir reçu avis favorable du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

Ces décrets consistent à faciliter la gestion des ressources humaines dans la FPT.

## Suppression du seuil de 2 000 habitants pour des emplois relevant d'un grade d'avancement de catégorie A

Le premier décret supprime le seuil de 2 000 habitants pour la création d'un emploi sur le grade d'attaché principal, d'ingénieur principal et de conseiller des activités physiques et sportives principal.

Désormais, toute collectivité et établissement public peut recruter un agent public sur ces grades.

**Jusqu'alors, seuls les collectivités et établissements d'au moins 2 000 habitants pouvaient recruter des agents sur ces grades.**

## Détermination de la strate démographique des CCAS et CIAS

Le second décret détermine la strate démographique des Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) et Centres Intercommunaux d'Action Sociale (CIAS) par rapport à celle de leur collectivité ou établissement de rattachement.

Désormais, conformément à l'article R. 313-18 du Code Général de la Fonction Publique, les CCAS et CIAS sont assimilés à leur collectivité ou établissement de rattachement.

## Nouvelles modalités d'avancement de grade en catégorie B

Le troisième décret modifie les modalités d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel).

Les avancements pour un même grade relevant de la catégorie B « NES » (c'est-à-dire du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale) peuvent être désormais attribués sans répartition entre les deux voies d'avancement.

**Jusqu'alors, les nominations dans les deux voies étaient liées et devaient être utilisées obligatoirement. Ainsi, le nombre de nominations prononcées par la voie de l'examen professionnel ou par celle au choix, ne pouvait être inférieur au quart du nombre total des nominations (minimum 1/4 et maximum 3/4 pour chacune des voies).**

Cette nouvelle modalité s'applique aux tableaux d'avancement de grade établis après le 21 novembre 2025.

Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2025 avant le 21 novembre 2025 demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2025. Dans le cas où ces tableaux d'avancement seraient épuisés en cours d'année, il peut être procédé à l'établissement de tableaux d'avancement complémentaires au titre de la même année.

### **Point de vigilance :**

**Il semble y avoir une erreur dans le décret puisqu'il fait mention des tableaux d'avancement établis en 2026. Or, les dispositions transitoires ne sont pas cohérentes avec cette temporalité car, aucun tableau ne peut par principe être établi sur l'année 2026 en 2025.**

### **Conditions de promotion interne en catégorie A spécifiques aux secrétaires généraux de mairie**

Le quatrième décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne du grade d'attaché territorial des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Désormais, les fonctionnaires titulaires d'un grade de rédacteur exerçant effectivement les missions de secrétaires généraux de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants disposent de conditions statutaires spécifiques pour l'accès au grade d'attaché territorial au titre de la promotion interne.

En effet, les conditions à remplir sont les suivantes :

Être fonctionnaire territorial appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement.

Compter au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

**Jusqu'alors, il n'existait pas de conditions spécifiques pour l'accès au grade d'attaché territorial par la voie de la promotion interne.**

### **Détermination d'un plafond pour l'indemnisation du Compte Epargne Temps**

Le cinquième décret a pour objet de permettre à un organe délibérant de déterminer, après avis du Comité Social Territorial (CST), un plafond annuel du nombre de jours indemnisables sur le compte épargne temps (CET).

Le plafond déterminé sera dès lors applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET.

**Jusqu'alors, le nombre de jours indemnisables n'est pas fixe. La réglementation précise en effet que sont indemnisables les jours du CET à partir du 16<sup>e</sup> jusqu'au plafond qui est, sauf exception, de 60 jours.**

Désormais, il est possible de déterminer un nombre de jours indemnisables fixe identique à tous les agents publics sans toutefois revenir sur la condition de disposer de plus de 15 jours sur le CET.

#### **Bon à savoir :**

**Dans la continuité de la démarche de simplification de la gestion des ressources humaines, deux « méga-décrets » sont attendus après des annonces lors du second Roquelaure de la Simplification du 9 décembre 2025.**

**Un premier décret, attendu pour fin janvier 2026, a pour objet de simplifier précisément la fonction publique territoriale en prévoyant notamment la suppression des obligations de formation pour des agents les ayant déjà suivies dans leur poste antérieur, la suppression de l'obligation de publicité des postes vacants dans le cas d'un simple reclassement interne ou encore la durée du détachement sur emplois fonctionnels serait portée à 6 ans.**

**Un second décret devrait modifier 70 dispositions réglementaires, à l'instar de la fin de la transmission obligatoire de certains actes de ressources humaines « mineurs » des collectivités au contrôle de légalité et la fusion de tous les bilans annuels sociaux en un seul document à présenter à l'assemblée délibérante.**

#### ➤ **Nouvelle qualification permettant le recrutement de personnel dans les établissements d'accueil du jeune enfant**

[Décret n° 2025-1207 du 10 décembre 2025 relatif aux qualifications des personnels chargés de l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil du jeune enfant](#)

[Arrêté du 12 décembre 2025 portant création du titre professionnel d'intervenant éducatif petite enfance](#)

Ce décret complète la liste des qualifications permettant le recrutement de personnel dans les établissements d'accueil du jeune enfant de moins de 3 ans (EAJE), c'est-à-dire les crèches collectives et les jardins d'enfants (au sens des 1° et 2° du II de l'article R. 2324-17 du Code de la Santé Publique).

Précisément, peuvent désormais exercer dans ces EAJE, outre des auxiliaires de puériculture diplômés d'Etat, les personnes titulaires du titre professionnel de niveau équivalent qualifiant pour l'encadrement des enfants dans les EAJE.

Pour ce faire, l'arrêté du 14 décembre 2025 consacre la création du titre professionnel d'intervenant éducatif petite enfance de catégorie 1, lequel est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de trois ans et est classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles et dans le domaine d'activité 332 (code NSF).

### Pour information :

Ce titre professionnel est accessible via un examen dont la présentation est subordonnée au suivi d'un parcours de formation dédié d'une durée minimale de 1 400 heures constitué 980 heures minimum de formation théorique et de 420 heures minimum de période en entreprise.

Ce titre est également accessible via un parcours de validation des acquis par l'expérience (VAE).

Retrouvez toutes les informations sur ce titre et ses conditions d'inscription et d'organisation dans l'arrêté précité.

L'objectif de ces textes est de lutter contre la pénurie de personnel et de permettre la satisfaction de l'obligation consistant à disposer, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026, d'au moins un professionnel titulaire d'un diplôme de catégorie 1 dans ces EAJE.

#### ➤ Détermination du nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption

Décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption

Pris en application de la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, le décret a pour objet de déterminer le nombre maximal d'autorisation spéciale d'absence (ASA) de droit dont peut bénéficier un agent public dans le cadre d'une procédure d'adoption.

Dans ce cas, un agent public peut bénéficier au maximum de **5 jours** d'autorisation d'absence pour ce motif.

**Pour rappel**, la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail avait consacré différentes ASA de droit liées à la parentalité applicables aux agents publics (article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Ces ASA de droit sont énumérées à l'article L. 1225-16 du Code du Travail :

- l'ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus à l'article L. 2122-1 du Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.
- l'ASA pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du Code de la Santé Publique).
- l'ASA pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec

elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

- l'ASA pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption (titre VIII du livre Ier du Code Civil).

### ➤ Actualité en bref

#### **Projet de loi de finances pour 2026 - Des modifications pour la fonction publique**

Alors que le projet de loi de finances pour 2026 n'a pu être adopté dans les délais conduisant à l'adoption d'une loi spéciale, le projet initial consistait à consacrer deux dispositifs dans la fonction publique :

- Extension de la durée du congé pathologique dans le cadre d'une grossesse en la portant de 14 à 21 jours rémunéré à 100 % et non 90 % pour les grossesses déclarées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026.

- Pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public bénéficiant d'un CDI. Pour rappel, la rupture conventionnelle dans la fonction publique était en expérimentation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

#### **Revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations**

[Décret n° 2025-1299 du 24 décembre 2025 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#)

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du Code du Travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de

l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

#### **Extension des lieux de réunion des conseils de discipline**

[Décret n° 2025-1189 du 8 décembre 2025 étendant les lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale](#)

Pour les collectivités et établissements publics **non affiliés** à un Centre de Gestion, le conseil de discipline se réunit, selon le choix de son Président :

soit au Centre de Gestion compétent pour le département où exerce l'agent poursuivi ;

soit au Tribunal Administratif lorsque celui-ci a son siège dans le département où est installé le Centre de Gestion ;  
soit à la sous-préfecture de l'arrondissement où est situé la collectivité territoriale ou

l'établissement public dont relève l'agent poursuivi ;  
soit au siège d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dont ne relève pas l'agent poursuivi.

## **Une proposition de loi pour consacrer le statut de fonctionnaire de catégorie B des AESH**

[Proposition de loi sénatoriale n° 872 visant à intégrer les accompagnants des élèves en situation de handicap \(AESH\) dans la fonction publique et à garantir une meilleure inclusion des élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers](#)

Cette proposition de loi a principalement pour objet d'intégrer les AESH dans la fonction publique relevant de la catégorie B et qu'ils exerceront leurs missions sur le temps scolaire, la pause méridienne et le temps périscolaire mais aussi, si besoin,

en internant, et seront rémunérés sur la base d'un temps plein.

Cette proposition de loi devrait être examinée en séance publique le 7 janvier 2026.

## **Chartes, conventions et autres**

### **➤ Mise à jour du guide sur le temps partiel dans la fonction publique**

[DGAFP, Le temps partiel - Guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics, décembre 2025](#)

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a mis à jour son guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics pour tenir compte de différentes évolutions législatives et réglementaires.

Cette nouvelle version tient en effet compte de :

- La suppression de la condition d'ancienneté pour les contractuels pour demander un temps partiel,
- L'ouverture du temps partiel aux agents à temps non complet,
- La mise en place de la retraite progressive dès 60 ans.

## ➤ **Mise à jour du Guide Maire Employeur**

[AMF, CNFPT, FNCDG, \*Le maire, employeur territorial - Définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité, octobre 2025\*](#)

Pour accompagner les employeurs territoriaux tout au long de leur mandat ainsi que les agents territoriaux, le CNFPT, l'AMF et la FNCDG publient conjointement l'édition 2025 du guide « *Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité* ».

Ce guide constitue une ressource essentielle pour comprendre et piloter efficacement les politiques de ressources humaines au sein des collectivités et établissements publics locaux.

Pensé comme un outil pratique, il présente de manière concrète les principales règles relatives au statut de la fonction publique territoriale. L'ouvrage s'articule autour de deux grandes parties :

- **Le cadre général de la fonction publique territoriale**, apportant les repères fondamentaux nécessaires aux élus et agents.
- **Le pilotage de la politique RH**, décliné en cinq sous-rubriques :
  - o Organisation et conditions de travail
  - o Entrée en fonction
  - o Conditions d'exercice des fonctions
  - o Parcours professionnels
  - o Cessation de fonction.

Cet outil vise ainsi à offrir aux maires et équipes municipales une vision claire, opérationnelle et actualisée de leurs responsabilités d'employeur territorial.

## ➤ **Publication d'une enquête sur le métier de directeur général des services d'une intercommunalité**

[CEVIPOF et Territoria Mutuelle, « Être DGS d'une intercommunalité à Quels regards sur la fonction et le bloc communal - Enquête 2025 »](#)

[CEVIPOF et Territorial Mutuelle, « Directeurs généraux d'intercommunalités : un pouvoir discret au cœur du bloc communal - Rapport d'enquête »](#)

Alors que les directeurs généraux des services (DGS) des intercommunalités forment la cheville ouvrière du bloc communal, ils demeurent paradoxalement méconnus. L'enquête menée en partenariat avec l'ADGCF (Association des Directeurs généraux de communautés françaises) et Territoria Mutuelle restitue des trajectoires, des motivations et des pratiques qui, mises bout à bout, composent le portrait d'un corps professionnel très qualifié, fortement autonome et intensément mobilisé. Elle éclaire aussi les conditions concrètes d'exercice d'une fonction exigeante, soumise à des contraintes de temps, de ressources

humaines et de stabilité institutionnelle, dans un contexte où les intercommunalités gagnent en visibilité depuis leur installation dans le paysage institutionnel du bloc communal.

L'enquête a été conduite entre le 10 et 25 septembre 2025 auprès de l'ensemble des DGS d'intercommunalités et administrée à l'aide d'un questionnaire d'une durée de 25 mn. Avec un taux de réponse de 32%, l'enquête couvre une très bonne représentativité de leurs structures (à l'exception des Métropoles).

## **Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :**

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

### ➤ **Vers une extension de la protection fonctionnelle pour la responsabilité financière ?**

[Quest. écrite n° 4927, JO Sénat, 29 novembre 2025, p. 5842](#)

Le ministère de l'Action et des Comptes publics a été sollicité sur la portée du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, et notamment sur l'absence de protection fonctionnelle au bénéfice des agents publics poursuivis.

S'il a défendu le principe de ce régime de responsabilité financière dans la continuité du précédent - si bien qu'aucune insécurité juridique ne saurait être admise -, le ministère consentirait à modifier le régime de la protection fonctionnelle afin de l'étendre à la responsabilité financière. Il considère en effet que l'interprétation stricte de la loi par le Conseil d'État dans son arrêt du 29 janvier 2025, « *suscite, il est vrai, des interrogations parmi les agents publics qui exercent des fonctions financières (agents des services de l'État, du secteur hospitalier et des collectivités locales). Dans ce contexte, une disposition législative pourrait étendre le bénéfice de la protection fonctionnelle aux personnes mises en cause devant la Cour des comptes, sauf naturellement en cas de faute détachable du service, et dans les conditions d'application générales de cette protection* ».

### ➤ **Participation employeur à la PSC en cas de pluralité d'employeurs**

Dans un courriel en date du 29 octobre 2025 adressé au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) est venue préciser les conditions de versement de la participation financière des employeurs dans le cadre de la protection sociale complémentaire (PSC) d'un agent public recruté par plusieurs employeurs publics territoriaux.

La réponse n'est pas des plus complètes, mais a le mérite d'apporter une précision en l'absence de textes législatifs ou réglementaires à cet égard et de confirmer la possibilité du cumul des participations financières.

**En premier lieu**, la DGCL rappelle que la participation employeur n'est pas conditionnée à un temps de présence effectif des agents publics et que « *chacun des employeurs de l'agent [pluri communal] est de prime abord tenu à participation [depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque « prévoyance », à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour le risque « santé »] sans que le montant total des participations ne puisse excéder le montant engagé par l'agent* ».

**En second lieu**, la DGCL indique que la participation peut également faire l'objet d'un **partage par quotes-parts** entre chacun des employeurs selon des conditions qu'ils déterminent conjointement (par analogie avec le droit applicable aux salariés du secteur privé prévu à l'article R. 242-1-5 du Code de la Sécurité Sociale).

Dans ce cadre, elle poursuit en indiquant que :

*l'application d'un tel partage par quotes-parts n'est concevable que si la participation a lieu dans le cadre de la labellisation. En effet, « si un employeur choisit de recourir à la convention de participation et que l'agent n'adhère pas au contrat collectif issu de cette convention, cet employeur ne peut être tenu à participation [...]. A contrario, dès lors que l'agent multi-employeurs choisit d'adhérer à la convention de participation d'un employeur donné, c'est cet employeur qui sera tenu à participation » ;*

*dans cette logique, « si plusieurs employeurs mettaient en place des conventions de participation donnant lieu à des contrats d'adhésion obligatoire, l'agent multi-employeurs serait alors amené à choisir l'un d'entre eux et [à] justifier de la non-adhésion aux autres contrats à adhésion obligatoire, conduisant ainsi à la participation d'un seul de ses employeurs ».*

Si cette position de la DGCL est évidente lorsque les différents employeurs d'un agent public recourent à la labellisation ou chacun à un dispositif distinct, elle n'apporte pas de réponse pour le cas de figure selon lequel les différents employeurs ont adhéré à la même convention de participation. Dans cette dernière situation, il n'y aurait aucun obstacle à admettre le cumul de la participation financière de tous et de prévoir, le cas échéant, un partage par quote-part.

De plus, elle n'apporte pas de solution précise pour permettre aux différents employeurs de savoir qu'un agent public est inter ou pluricommunal et du montant de la participation financière de chacun. Dans ce cadre, pour qu'un agent public ne perçoive pas davantage que le montant de sa cotisation, il serait possible que chaque employeur demande à chaque agent s'ils ont plusieurs employeurs, s'ils bénéficient de plusieurs participations financières et leur montant respectif.

## Jurisprudence :

### ➤ Assouplissement de la responsabilité financière d'un gestionnaire public pour l'octroi d'un avantage injustifié à autrui

[Cour d'Appel financière, 12 décembre 2025, n° S-2025-06](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, la Cour d'Appel financière confirme l'assouplissement de la position au titre de la responsabilité financière d'une autorité territoriale sur le versement d'une prime de 13<sup>e</sup> mois. Il faut rappeler en effet qu'elle avait déjà infirmé un arrêt de première instance sur cet item (v. [Cour d'Appel financière du 20 juin 2025 n° S-2025-04](#)). Dans un [arrêt en date du 12 décembre 2025 n° S-2025-1836](#), la Chambre Contentieuse de la Cour des Comptes met en œuvre cette solution assouplie n'engageant pas la responsabilité financière d'un maire qui avait octroyé une prime de 13<sup>e</sup> mois illégale au motif qu'aucun intérêt personnel direct ou indirect ne pouvait être démontré.

**Faits :** Le Président d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) avait réquisitionné le trésorier en 2022 pour procéder au versement d'une prime de 13<sup>e</sup> mois en l'absence de délibération demandée par le trésorier. Le Président avait été poursuivi devant la chambre contentieuse de la Cour des Comptes qui l'avait condamné à une amende de 3 000 euros pour octroi d'un avantage injustifié à autrui.

**Solution :** S'il est certain que le Président a manqué à ses obligations, force est de constater qu'il n'a pas poursuivi d'intérêt personnel direct ou indirect de nature à engager sa responsabilité financière. Le Président est ainsi relaxé.

**En premier lieu**, la Cour d'appel financière rappelle les éléments constitutifs de l'infraction d'octroi d'un avantage injustifié à autrui, consacrée à l'article L. 131-12 du Code des Juridictions Financières, c'est-à-dire :

- la méconnaissance des obligations législatives et réglementaires,
- la survenance d'un préjudice pour la collectivité qui en résulte,
- l'octroi d'un avantage injustifié à autrui,
- la poursuite d'un intérêt personnel direct ou indirect.

De la sorte, le seul octroi d'un avantage injustifié à autrui ne saurait engager la responsabilité financière d'un gestionnaire public.

**En second lieu**, la juridiction financière admet que le Président a manqué à ses obligations en ayant attribué un avantage injustifié à autrui au motif qu'il ne se prévalait d'aucune délibération antérieure au 28 janvier 1984 permettant de démontrer l'existence d'un avantage collectivement acquis.

**En troisième lieu**, la Cour d'Appel financière considère, qu'en matière d'octroi d'un avantage injustifié à autrui, l'existence d'un intérêt personnel direct ou indirect poursuivi par le gestionnaire public, ne saurait se déduire du seul manquement de celui-ci à ses obligations législatives ou réglementaires, ni du seul fait que sa décision aurait pu ne pas être en tout point conforme aux meilleures règles de gestion ou qu'elle aurait conduit à méconnaître un objectif d'intérêt général.

En l'espèce, elle estime que la Président n'a pas poursuivi un tel intérêt dès lors que, d'une part, il justifie le versement de cette prime par le souci d'assurer dans l'intérêt général le fonctionnement des services publics intercommunaux et, d'autre part, qu'aucun lien particulier ne pouvaient être démontrés entre le Président et un ou plusieurs agents bénéficiaires.

➤ **Obligation pour le Gouvernement de publier le décret relatif aux autorisations spéciales d'absence**

[CE, 10 décembre 2025, n° 503871](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, le Conseil d'État enjoint le Gouvernement à publier, dans un délai déterminé, le décret d'application de l'article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA).

**Faits :** Un agent public a demandé au Premier Ministre la prise du décret d'application relatif aux ASA et conteste la décision implicite de rejet.

**Solution :** Le Gouvernement est obligé de prendre un décret d'application d'une disposition législative dans un délai raisonnable.

**En premier lieu**, la haute juridiction administrative rappelle que « *l'exercice du pouvoir réglementaire comporte non seulement le droit, mais aussi l'obligation de prendre dans un délai raisonnable les mesures qu'implique nécessairement l'application de la loi, hors le cas où le respect des engagements internationaux de la France y ferait obstacle* ».

**En second lieu**, elle considère que la prise de ce décret est une obligation et que le Gouvernement ne pouvait pas se prévaloir de difficultés en ce sens car :

D'une part, sa publication était prévue par l'article 45 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 consacrant les dispositions codifiées désormais à l'article L. 622-1 du CGFP.

D'autre part, cette disposition législative porte sur la fixation de la liste des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux autres que celles mentionnées à l'article L. 1225-16 du Code du Travail ainsi que sur la détermination des conditions et modalités d'octroi de l'ensemble de ces autorisations

Aussi, l'absence de décret d'application pendant un délai de 6 ans méconnaît l'obligation de prendre un tel décret dans un délai raisonnable.

### Pour approfondir :

Dans la fonction publique territoriale, il existe des ASA permettant à un agent public de s'absenter régulièrement du service au motif d'un événement familial ou parental ou autre.

Des ASA de droit sont expressément consacrées par la loi (celles de l'article L. 1225-16 du Code du Travail et celle consacrée à l'article L. 622-2 du CGFP).

Des ASA discrétionnaires sont prévues à ce jour par des textes officiels à l'instar de circulaires que les employeurs publics locaux peuvent mettre en œuvre dès lors qu'une délibération est prise après avis du Comité Social Territorial (CST).

Ce sont justement ces ASA qui doivent faire listées de manière exhaustive par un décret.

#### ➤ Un agent public reconnu physiquement apte doit reprendre ses fonctions

[CAA, Lyon, 13 novembre 2025, n° 23LY01517](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle une solution jurisprudentielle constante et établie qui consiste à ce qu'un agent public reconnu physiquement apte (par un médecin agréé et/ou le conseil médical) doit reprendre son poste et ne saurait être placé en congé pour indisponibilité physique, même s'il présente un certificat médical en ce sens sans apporter d'éléments médicaux nouveaux le justifiant (CE, 25 juin 2012, n° 327248 ; CAA, Douai, 2 octobre 2024, n° 23DA01439 et 23DA01442).

**Faits :** Un fonctionnaire CNRACL a été placé en CITIS pour accident de service et a été reconnu physiquement apte par un médecin agréé et le conseil médical, aptitude confirmée par le médecin du travail sous réserve d'un TPT et d'éventuelles restrictions sur avis conforme d'un médecin agréé. Or, le fonctionnaire a, dès sa reconnaissance d'aptitude physique, présenté un nouveau certificat médical d'arrêt de travail. L'établissement public employeur l'a placé en congé maladie ordinaire avant de le radier des cadres pour abandon de poste.

**Solution :** Le juge administratif considère qu'un avis d'aptitude physique (d'un médecin agréé et/ou du conseil médical) met automatiquement fin au congé pour indisponibilité physique et qu'un agent public (titulaire ou contractuel de droit public) ne peut pas être maintenu dans son congé ou être placé dans un congé maladie ordinaire à la suite d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie ou d'un congé lié à un accident de service ou de trajet ou une maladie professionnelle s'il n'apporte pas d'éléments médicaux nouveaux.

Le fait de maintenir ou de placer l'agent public en congé pour indisponibilité physique à la suite d'un avis d'aptitude physique rend délicate la reprise des fonctions et la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste. En effet, l'agent qui se trouve en position de congé de maladie est regardé comme n'ayant pas cessé d'exercer ses fonctions. Par suite, il ne peut en principe faire l'objet d'une mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service à la suite de laquelle l'autorité administrative serait susceptible de prononcer son licenciement pour abandon de poste. Il en va toutefois différemment lorsque l'agent, reconnu apte à reprendre ses fonctions par le conseil médical, se borne, pour justifier sa non-présentation ou l'absence de reprise de son service, à produire de nouveaux arrêts de travail sans apporter, sur son état de santé, d'éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis d'aptitude physique.

Aussi, il résulte de cet arrêt :

Qu'un agent public reconnu physique apte doit reprendre ses fonctions.

Qu'un certificat médical n'apportant aucun élément médical nouveau est irrecevable.

Que l'agent public doit être placé en service non fait et mis en demeure de reprendre son poste si jamais il ne se présente pas à son service et/ou se prévaut d'un certificat médical sans apporter d'éléments nouveaux.

#### **Notre analyse :**

**Il est certain qu'un agent public ne doit pas être maintenu dans son congé pour indisponibilité physique ou placer en congé maladie ordinaire s'il a été reconnu physiquement apte à reprendre ses fonctions dès lors qu'il n'apporte aucun élément médical nouveau permettant de remettre en cause l'avis d'aptitude.**

**Toutefois, il importe de vérifier si l'avis d'aptitude est explicite ou non :**

- **S'il est explicite sur l'aptitude, d'autant plus sans référence à une visite médicale de reprise, l'agent public doit reprendre.**
- **S'il est explicite sur l'aptitude en faisant référence à une visite médicale pour préparer la reprise sans mentionner de quelconques aménagements de poste éventuels, l'agent public doit également reprendre.**
- **S'il n'est pas explicite au sens où il indiquerait que l'agent public est physiquement apte sous réserve d'une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail, il ne saurait être admis de considérer que l'agent public est apte. Dans cette situation, il serait opportun que l'agent soit maintenu dans sa position jusqu'à la visite médicale de reprise.**

#### **➤ Brèves de jurisprudence**

### **Annulation du licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire CNRACL**

[CAA, Bordeaux, 16 décembre 2025, n° 24BX00142](#)

Le licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire après refus de son

admission en retraite pour invalidité par la CNRACL ne saurait être justifié lorsque

l'employeur ne peut pas démontrer avoir cherché à affecter le fonctionnaire sur un autre poste de son grade ou à lui avoir

proposé une période préparatoire au reclassement (PPR) ni un reclassement.

### **Radiation des cadres pour abandon de poste d'un fonctionnaire reconnu apte à la reprise après une période de disponibilité d'office pour raisons de santé**

[CAA, Lyon, 10 décembre 2025, n° 24LY01625](#)

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé et déclaré apte à reprendre ses fonctions sur un poste aménagé par le conseil médical, peut faire l'objet d'une radiation des cadres pour abandon de poste, dès lors qu'il ne s'est présenté, ni dans son service, ni à la convocation avec le médecin de prévention, afin de finaliser l'aménagement de ce poste.

L'absence de précision donnée à l'intéressé sur les conditions exactes de sa reprise ne l'ayant pas mis dans l'impossibilité de se présenter sur son lieu de travail, il n'est pas fondé à soutenir que, faute pour lui d'avoir précisé les conditions de l'aménagement de son emploi, l'administration ne pouvait constater qu'il avait rompu le lien l'unissant au service.

### **Non imputabilité d'une maladie professionnelle du fait de l'attitude de l'agent**

[CAA, Bordeaux, 12 novembre 2025, n° 23BX03016](#)

Le juge considère que l'attitude peu conciliante et peu constructive d'un agent à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues, résultant d'un trouble personnel, fixe et non évolutif, constitue un fait personnel détachant la maladie du service.

En conséquence, l'agent ne peut prétendre à un placement en CITIS après une altercation avec son supérieur ayant conduit à un congé de longue maladie de trois ans. Il ressort qu'il refusait d'appliquer les consignes, les contestait

systématiquement via de longs courriels, mettait en cause les compétences de sa hiérarchie et de ses collègues, et interprétait de manière erronée certaines directives, qu'il percevait comme hostiles ou dirigées contre lui.

Dès lors, son comportement (éclairé par une expertise psychiatrique révélant une personnalité pathologique) doit être considéré comme la cause déterminante de la dégradation de ses conditions de travail et des tensions avec sa hiérarchie, excluant toute imputabilité au service.

### **Reconnaissance d'un burn-out**

[CAA, Nancy, 12 novembre 2025, n° 22NC01981](#)

Le syndrome d'épuisement professionnel (« burn-out ») dont souffre un agent, lié à

un alourdissement notable de sa charge de travail (Dans les faits : le nombre de

dossiers ayant doublé en trois ans) et alors même qu'il a alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie en exprimant son sentiment de ne pas être entendu, doit être regardé comme imputable au service.

La commune soutenait que les difficultés de santé de l'agent trouveraient leur

origine dans sa vie personnelle et qu'il chercherait, par la reconnaissance de l'imputabilité, à financer une reconversion en naturopathie. Toutefois, elle n'apporte aucun élément probant pour étayer ces affirmations.

## Questions juridiques du moment

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

- **Une prime de fin d'année (ou autre complément de rémunération) peut-elle être versée lorsqu'elle aurait été consacrée avant le 28 janvier 1984 par l'intermédiaire d'une structure associative sans retrouver la délibération, puis reprise dans le budget d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public par une délibération ?**

**Non.**

Conformément à l'article L. 714-11 du Code Général de la Fonction Publique, les avantages collectivement acquis, comme une prime de fin d'année (hors CIA), peuvent être maintenus si, d'une part, ils constituent un complément de rémunération, d'autre part, les collectivités territoriales et leurs établissements publics les ont mis en place avant le 28 janvier 1984 et, enfin, s'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement public avait pris une délibération avant le 28 janvier 1984 prévoyant expressément le versement d'une telle prime sur son budget, il n'existe aucune difficulté.

La situation est différente lorsqu'une telle prime était versée avant le 28 janvier 1984 par l'intermédiaire de structures associatives. Il est vrai qu'il était fréquent que ces primes soient versées indirectement, par l'intermédiaire de structures associatives subventionnées telles que le comité des œuvres sociales ou l'amicale du personnel. Les sommes correspondantes étaient donc considérées, dans le budget de la collectivité ou de l'établissement, comme des subventions, alors qu'elles correspondaient à des dépenses de rémunération du personnel.

Deux cas de figure doivent ainsi être distingués.

- **D'une part**, aucune délibération n'a été prise avant le 28 janvier 1984 pour qu'une collectivité ou un établissement public verse une telle prime par l'intermédiaire d'une structure associative. De la sorte, il n'est pas permis de maintenir la prime car

aucune preuve ne peut être apportée selon laquelle la collectivité ou l'établissement public aurait intégré dans son budget, certes indirectement, une telle prime.

- **D'autre part**, une délibération a été prise avant le 28 janvier 1984 avec laquelle une collectivité ou un établissement public verse une telle prime par l'intermédiaire d'une structure associative. Dans ce cas, la prime peut être maintenue car la délibération constitue la preuve qu'un complément de rémunération a été institué par l'employeur par l'intermédiaire d'une structure associative et qu'il est intégré dans le budget.

A titre des articles 19 et 20 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, le comptable public procède à la vérification de la validité de la dette et l'exactitude des calculs de liquidation. Pour ce faire, il est tenu d'exercer un contrôle sur la production des justifications et exige l'intégralité des pièces mentionnées à la rubrique 210223 de la nomenclature annexée à l'article D. 1617-19 du Code Général des Collectivités Territoriales, c'est-à-dire :

- La délibération précisant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyens des indemnités. Sur ce point, il faut préciser que, en cas de prime versée sur le fondement d'un avantage collectivement acquis, cette délibération **ne peut constituer une pièce justificative suffisante que si elle atteste de la mise en place de la prime avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984.**
- La décision (comme un arrêté) fixant le taux applicable à chaque agent.

**Aussi, si vous ne parvenez pas à retrouver une délibération antérieure au 28 janvier 1984 qui consacrait expressément le versement d'une telle prime de fin d'année ou de 13<sup>e</sup> mois, vous vous exposez à un blocage du versement par la trésorerie et potentiellement à des poursuites devant la chambre contentieuse de la Cour des Comptes au titre de la responsabilité financière des gestionnaires publics.**

**Certaines collectivités nous ont indiqué avoir obtenu un sursis par leur trésorerie si et seulement si elles s'engageaient à mettre un terme à cette prime en l'incluant dans le RIFSEEP l'année suivante.**

## Notes pratiques

*Dans chaque lettre d'actualités juridiques, le Pôle Juridique et Carrières vous propose une (ou) de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.*

### ➤ **Les nominations par voie de promotion interne**

Alors que la campagne de promotion interne « de droit commun » de l'année 2025 s'est achevée par la publication des listes d'aptitude et que la campagne de promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie va s'ouvrir dès le lundi 5 janvier 2026, il importe de rappeler que l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas nomination. Un fonctionnaire ne peut être nommé que si un employeur décide de le recruter en ce sens. Pour ce faire, une procédure déterminée doit être suivie.

Vous trouverez ainsi une note pratique à cet égard [en cliquant ici](#).

## Agenda du RH :

### ➤ Gestion des carrières

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2026** - Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé
- Au 15 janvier 2026** - Informer le CDG60 des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2026 avec la répartition femmes-hommes  
**Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG60**
- Informé le CDG60 de la déclaration d'intention de créer un CST et d'en préciser les modalités  
**Pour les collectivités et établissements qui auront au moins 50 agents au 1<sup>er</sup> janvier 2026**

### ➤ Instances paritaires

- 23 janvier 2026** - Date limite de saisine de la F3SCT pour la séance du 12 février 2026
- 2 février 2026** - Réunion des CAP et CCP
- 5 février 2026** - Réunion du CST
- 12 février 2026** - Réunion de la F3SCT
- 13 février 2026** - Date limite de saisine du CST pour la séance du 5 mars 2026
- 5 mars 2026** - Réunion du CST
- 27 mars 2026** - Date limite de saisine des CAP et CCP pour la séance du 14 avril 2026
- Date limite de saisine du CST pour la séance du 16 avril 2026

**14 avril 2026**

-

Date des CAP et CCP

**16 avril 2026**

-

Date du CST