

LETTRE D'ACTUALITES JURIDIQUES N° 53 - SEPTEMBRE 2026

SOMMAIRE

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2026.....	3
TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES	4
➤ Évolutions du régime du congé de présence parentale.....	4
➤ Amélioration de l'accès au logement des agents publics.....	5
➤ Modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris	5
➤ Évolution des congés pour raisons de santé et du temps partiel thérapeutique	6
➤ Pérennisation et évolution du régime juridique de la rupture conventionnelle	10
➤ Modifications du statut des administrateurs territoriaux et des emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale	12
➤ Détermination exhaustive des autorisations spéciales d'absence	13
➤ Suspension de la réforme des retraites : retraite des agents publics parents d'enfants.....	14
➤ Nouvelles règles pour la composition du personnel chargé de l'encadrement des enfants des établissements et services d'accueil du jeune enfant.....	15
➤ Détermination de nouveaux plafonds de rémunération pour les collaborateurs de cabinet	16
➤ Actualité en bref	17
➤ Actualité à venir	17
RAPPORTS CONVENTIONS ET AUTRES	21
➤ Un rapport de la Cour des Comptes sur la progression inexorable des contractuels dans la fonction publique	21
➤ Un rapport sur l'activité contentieuse des jurisprudences financières sur la responsabilité financière des gestionnaires publics.....	22
➤ Deux guides sur le projet de mobilité professionnelle des agents publics.....	24
QUESTIONS ECRITES AU GOUVERNEMENT / À LA DGCL	24

➤ Spécificités des communes rurales dans la participation employeur à la complémentaire santé.....	24
JURISPRUDENCE.....	25
➤ Précision du Conseil d'État sur la rupture conventionnelle	25
➤ Inaptitude définitive et avis défavorable de la CNRACL : l'employeur n'est PAS en compétence liée pour licencier	26
➤ Précisions utiles sur les vices de procédure attachées aux saisines du conseil médical et à l'admission en retraite pour invalidité	26
Brèves de jurisprudence	27
QUESTIONS JURIDIQUES DU MOMENT	29
➤ Est-il possible de retirer ou d'abroger une décision administrative individuelle à l'instar d'un arrêté ?.....	29
DOCUMENTATIONS PRATIQUES.....	32
➤ La nomination d'un fonctionnaire stagiaire	32
AGENDA DU RH	32

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE
OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2026

Nous vous rappelons, **qu'à compter du 1^{er} 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**.

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^{er} janvier 2025, de mettre en place un dispositif de PSC sur le risque prévoyance.

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES

➤ Évolutions du régime du congé de présence parentale

LOI n° 2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap (1) - Légifrance

Cette loi constitue l'une des réformes les plus transversales adoptées ces dernières années dans le champ de la protection sociale familiale. Elle traduit en droits subjectifs opposables les recommandations issues du rapport prévu par l'article 7 de la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021. Pour la première fois, les conséquences sociales, professionnelles, économiques et

psychologiques de la maladie grave ou du handicap d'un enfant sont appréhendées de manière globale, le parent devenant bénéficiaire direct de mécanismes de protection spécifiques, **dont certains s'appliquent aux agents publics en ce qui concerne, en matière statutaire, le congé de présence parentale :**

Principe	Développements
Réduction du délai dans lequel il importe de faire la demande de congé de présence parentale	La demande doit être faite au moins 10 jours avant le début du congé contre 15 jours auparavant.
Extension de la portée de l'interdiction de licenciement dans le cadre d'un congé de présence parentale	Le licenciement est prohibé pendant les 10 semaines suivant le congé de présence parentale. Le licenciement reste interdit pendant ledit congé et pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.
Assouplissement du versement de l'allocation journalière de présence parentale	Les deux parents pourraient être bénéficiaires de l'allocation en cas de résidence alternée de l'enfant concernée sous conditions réglementaires à paraître.

Pour rappel, le congé de présence parentale constitue un aménagement de la position d'activité accordé à un agent public sur demande lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants (articles L. 632-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique et décret n° 2006-1022 du 21 août 2006).

Pendant ce congé, l'agent public n'est pas rémunéré par son employeur, mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

➤ Amélioration de l'accès au logement des agents publics

Loi n° 2026-553 du 29 juin 2026 visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics

Afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique et améliorer les conditions de logement des agents publics, la loi a pour objet de faciliter l'accès au logement des agents publics par différentes mesures.

En premier lieu, les employeurs publics territoriaux pourront réserver des logements sociaux à leurs agents publics et, dans ce cadre, pourront insérer dans le contrat de location une clause de fonction permettant de récupérer le logement en cas de changement de fonction de l'agent public en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Un décret doit toutefois déterminer les conditions qui permettent, exceptionnellement, à l'agent public et à ses ayants droit de conserver le logement pendant un délai d'un an à compter du terme du préavis.

En second lieu, les employeurs publics pourront bénéficier de droit de réservation jusqu'à 50 % sur les logements sociaux qui seraient construits du fait de la cession de foncier public.

La procédure de construction de logements sociaux sur des sites affectés dans les plans locaux d'urbanisme (PLU) sera également simplifiée.

➤ Modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris

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

Le décret modifie les articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatifs aux congés annuels dans la fonction publique territoriale pour les rendre conformes après avoir été annulés par le Conseil d'État dans un arrêt du 16 juin 2026.

Dans ce cadre, plusieurs évolutions sont consacrées, et notamment sur le report :

1° Consécration de l'obligation d'informer, par tout moyen conférant une date certaine, l'agent public, dans le mois qui suit la reprise ou, si impossibilité de prendre les congés, avant le 31/01 de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé est dû :

- du nombre de jours de congés reportés et,
- la date limite de report.

Cette obligation s'applique aussi pour l'indemnisation.

2° La date limite de report ou d'indemnisation (qui reste de 15 mois) débute à la date d'information de l'agent public. Il est donc fondamental de veiller à informer l'agent public et de disposer de la preuve.

3° Par dérogation pour les congés non pris pour raisons de santé ou événement familial ou parental, la date limite débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé est dû si, à cette date, l'agent bénéficie du congé depuis au moins un an.

Dans ce cas, lors de la reprise des fonctions, la période de report, si elle n'est pas expirée, est suspendue jusqu'à l'information de l'agent.

4° Peuvent être reportés les congés annuels non pris pour des raisons tirées de l'intérêt du service (nouveau) aux

côtés des motifs de congé pour raisons de santé et pour événement familial ou parental.

5° Report dans la limite de 4 semaines pour les congés non pris à cause d'un congé pour raisons de santé. Aucune limite pour les congés annuels non pris pour événement familial ou parental ou pour nécessité de service.

Excepté l'obligation d'information, rien ne change pour l'indemnisation, l'article 5-2 étant repris. Celui-ci visant un arrêté pour les modalités de l'indemnisation et que [l'arrêté du 21 juin 2025](#) n'avait pas été annulé, il faut ainsi comprendre que les modalités de ce dernier s'appliquent de nouveau pour l'indemnisation.

Pour rappel, l'indemnité compensatrice pour congés annuels non pris correspond, pour chaque jour non pris, à la rémunération mensuelle brute x 12 / 250.

Bon à savoir : Ces modalités se transposent aux agents publics contractuels. L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 renvoie en effet aux dispositions du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 et indique que les conditions sont identiques à celles des fonctionnaires.

➤ Évolution des congés pour raisons de santé et du temps partiel thérapeutique

Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières

Le décret relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires consacre plusieurs modifications relatives aux congés pour

raisons de santé et au temps partiel thérapeutique (TPT), applicables dans le secteur privé, avec des dispositions qui concernent pour certaines aux agents

publics (fonctionnaires et contractuels) et, pour d'autres, qu'aux fonctionnaires.

seront applicables à compter du 1^{er} septembre 2026 et une à partir du 1^{er} janvier 2028.

Certaines dispositions entrent en vigueur dès le 1^{er} août 2026, tandis que d'autres

En ce qui concerne les congés pour raisons de santé

Évolutions	Congés concernés	Conséquences	Agents publics concernés	Entrée en vigueur
Pas de saisine obligatoire du conseil médical pour le renouvellement d'un CLM, CLD ou CGM pour le passage à demi-traitement	CLM, CLD et CGM	-	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
Obligation de recourir, pour l'octroi initial et un renouvellement, au certificat médical dématérialisé officiel ou, à défaut, au formulaire authentifié mis à disposition par la CPAM	Pour les CMO, CLM, CLD, CGM et CITIS, CIIS et congé pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	À défaut, pas de rémunération pendant la durée de l'arrêt	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
Durée plafonnée d'un arrêt de travail	Pour les CMO, CLM, CLD et CGM	-	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
Prolongation d'un arrêt par le médecin prescripteur ou par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-	Pour les CMO, CLM, CLD, CGM et CITIS, CIIS et congé pour accident de travail, accident de trajet ou	À défaut, pas de rémunération pendant la durée de l'arrêt	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026

dentiste, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré et à l'exception des cas définis	maladie professionnelle			
Pas de période minimale pour un arrêt	Pour les CLM, CLD et CGM	-	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
Consécration d'un contrôle administratif de vérification de la présence de l'agent public à son domicile par une personne dûment habilitée	Pour les CMO, CLM, CLD, CGM et CITIS, CIIS et congé pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	Si absence injustifiée au domicile ou refus du contrôle, interruption de la rémunération	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
Possibilité de procéder à un examen médical par un dispositif de téléconsultation	Pour les CMO, CLM, CLD, CGM et CITIS, CIIS et congé pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	-	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} août 2026
Interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant un CMO	-	À défaut, interruption de la rémunération	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
Possibilité pour un médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, de solliciter une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail pour un arrêt au-delà de 30 jours	Pour les CMO, CLM, CLD et CGM	-	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} janvier 2028

Possibilité pour un agent public en arrêt de suivre une action de formation ou un bilan de compétence sous réserve de l'avis d'un médecin agréé	Pour les CMO, CLM, CLD, CGM et CITIS, CIIS et congé pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	-	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} septembre 2026
---	---	---	--------------------------------	--------------------------------

En ce qui concerne le temps partiel thérapeutique (TPT)

Évolution	Précisions	Agents publics concernés	Entrée en vigueur
Décision d'octroi ou de refus du TPT devant être pris dans un délai déterminé	Si demande à l'issue d'un congé pour raisons de santé ou une disponibilité d'office pour raisons de santé : au plus tard au jour de la reprise Si autre cas : 30 jours à compter de la demande	Fonctionnaires et contractuels	1 ^{er} août 2026
Pas de période de limitée	TPT pouvant être demandé pour moins d'un mois et au-delà de 3 mois	Fonctionnaires CNRACL	1 ^{er} août 2026
Désistement de la demande en cas d'absence à une expertise médicale	-	Fonctionnaires CNRACL	1 ^{er} août 2026
Possibilité de refuser un TPT	Si motif médical, obligation de disposer d'un avis d'un médecin agréé ; Si motif tiré de l'intérêt du service, obligation de faire un entretien avec l'agent	Fonctionnaires CNRACL	1 ^{er} août 2026

Fin de l'obligation de recourir à une expertise médicale au-delà de 3 mois de TPT	-	Fonctionnaires CNRACL	1 ^{er} août 2026
Maintien du TPT dans l'attente de l'avis du conseil médical en formation restreinte	Quand contestation de l'expertise médicale	Fonctionnaires CNRACL	1 ^{er} août 2026

En ce qui concerne le conseil médical supérieur (CMS), le décret prévoit que la saisine du CMS n'est plus possible lorsque, saisi pour le motif de contestation des conclusions du médecin agréé, le conseil médical en formation restreinte

(CMFR) émet un avis conformément aux conclusions du médecin agréé. Il faut ainsi comprendre que le CMS ne peut être sollicité que lorsque l'avis du CMFR est discordant avec les conclusions du médecin agréé contestées.

Retrouvez l'analyse juridique complète de ce décret [en cliquant ici](#).

➤ **Pérennisation et évolution du régime juridique de la rupture conventionnelle**

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

[Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

[Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

La loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 avait consacré, d'une part, la pérennisation de la fonction publique pour les fonctionnaires titulaires après l'expérimentation de cinq ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025 et, d'autre part, une nouvelle règle sur l'obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle

par les fonctionnaires créant ainsi une différence de traitement avec l'obligation de remboursement pour les agents publics contractuels en CDI.

Au-delà de la confirmation de la pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, les décrets apportent des modifications

intéressantes **applicables dès le 8 août 2026.**

Modification	Développements
Modalités de calcul des montants plancher et plafond de l'indemnité de rupture	<u>Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à :</u> 1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (au lieu de 1/4), 1/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans (au lieu de 2/5), 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans (au lieu de 1/2) et, 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans (au lieu de 3/5). <u>Le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une somme équivalente à un vingt-quatrième (au lieu d'un douzième) de rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans.</u>
Accompagnement par une organisation syndicale pas nécessairement représentative lors de l'entretien de rupture conventionnelle	Un agent public peut se faire accompagner, lors du ou des entretien(s) de rupture conventionnelle, par une organisation syndicale même non représentative, la notion de représentativité étant supprimée.
Obligation de remboursement précisée et homogénéisée entre les fonctionnaires et les contractuels	Désormais, tout agent public ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle et qui est recruté, dans les six ans suivant cette rupture, en qualité d'agent territorial , est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Du fait de ces évolutions, les modèles de convention de rupture conventionnelle ont été modifiés et sont consacrés par l'arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de

rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Une circulaire précise également les modalités pratiques du dispositif et met à disposition un simulateur pour calculer les montants plancher et plafond de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Retrouvez la fiche juridique complète mise à jour [en cliquant ici](#).

➤ **Modifications du statut des administrateurs territoriaux et des emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale**

Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

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

Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

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

Instruction des Ministères de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation et de l'Action et des Comptes publics du 31 juillet 2026 sur la mise en place du régime indemnitaire des emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Dans la continuité de la réforme de la haute fonction publique de l'État intervenue en 2022, l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale (FPT) fait l'objet, à compter du 1^{er} juillet 2026, d'une réforme substantielle.

L'objectif est de rendre plus attractifs les emplois supérieurs de la FPT et de permettre une plus grande mobilité et une plus grande ouverture des fonctions liées aux emplois supérieurs ainsi que d'opérer une convergence avec la haute fonction publique de l'État.

Dans ce cadre, différentes démarches devaient être entreprises **au 1^{er} juillet 2026** pour les collectivités et

établissements publics locaux qui disposent, à cette date, d'administrateurs territoriaux et/ou d'agents publics nommés ou recrutés sur un emploi supérieur de directeur général des services (DGS) ou de directeur général adjoint des services (DGAS) sur un **emploi supérieur** (c'est-à-dire un emploi de DGS ou de DGA dans une commune ou un EPCI de 40 000 habitants ou plus) :

- Procéder au reclassement des administrateurs territoriaux (fonctionnaires et contractuels) en distinguant ceux qui exercent, au 1^{er} juillet 2026, un emploi supérieur de DGS ou de DGA.
- Procéder au reclassement des fonctionnaires (qui ne relèvent pas du cadre d'emplois des

administrateurs) détachés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA.

- Procéder au reclassement des agents publics recrutés par contrat sur un emploi de direction de DGS ou de DGA.
- Retirer la NBI et la prime de responsabilité pour les fonctionnaires nommés sur un

emploi supérieur de DGS ou de DGA dans une collectivité territoriale ou un établissement public local de plus de 40 000 habitants.

- Vérifier le régime indemnitaire des agents publics nommés ou recrutés sur un emploi supérieur ou de direction de DGS ou de DGA.

Retrouvez l'analyse juridique de cette réforme dans la note pratique disponible en [cliquant ici](#).

➤ Détermination exhaustive des autorisations spéciales d'absence

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

[DGAFP, Autorisations spéciales d'absences – Le point sur vos droits](#)

Le décret fixe la liste des autorisations spéciales d'absence (ASA) et les aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dont peuvent bénéficier les agents publics. Il fixe ainsi un cadre unique pour tous et ouvre des droits nouveaux.

Jusqu'ici, aucun texte réglementaire ne fixait de manière consolidée la liste de ces ASA pour motif familial ou parental, ni leurs modalités d'octroi au bénéfice des agents des trois versants de la fonction publique.

Ce nouveau texte sécurise ainsi les droits des agents et leur garantit une égalité de traitement permettant de concilier certains événements de leur vie familiale avec les exigences du service.

À partir du 1^{er} janvier 2027, les dispositions de ce décret s'appliqueront à tous les agents publics et à leurs employeurs. Il prévoit :

- Des ASA de droit, que l'employeur ne peut refuser ;
- Des ASA dont les agents pourront bénéficier sous réserve des nécessités de service sur autorisation de leur employeur ;
- Des aménagements horaires qui permettent de s'absenter temporairement du service sous réserve de l'autorisation de l'employeur et d'une récupération ultérieure.

Une circulaire précisera prochainement à l'attention des employeurs certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières. Elle paraîtra avant l'entrée en vigueur du décret le 1^{er} janvier 2027.

Retrouvez l'analyse complète, dans l'attente de la circulaire, en cliquant ici.

➤ **Suspension de la réforme des retraites : retraite des agents publics parents d'enfants**

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

[Décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents](#)

Ces deux décrets sont pris en application de l'article 104 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 qui a suspendu la réforme des retraites de septembre 2023.

Ils portent précisément sur la retraite des travailleurs, y compris des agents publics (fonctionnaires et contractuels), eu égard aux enfants.

Le premier décret vise :

Pour les agents publics IRCANTEC	Pour les fonctionnaires CNRACL
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	Introduire une nouvelle bonification d'un trimestre par enfant né depuis le 1 ^{er} janvier 2004 pour les femmes fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement.

Ces dispositions s'appliquent pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Le second décret vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes, en permettant la prise en compte de bonifications ou de

majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré.

Entrée en vigueur : Ces dispositions entrent en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026, à l'exception du 2^o de l'article 2 qui entre en vigueur le 1^{er} août 2026. Ce dernier consiste à reconnaître comme période cotisée au titre de la carrière longue la durée passée dans le congé de proche aidant par renvoi à l'article L. 634-4 du Code Général de la Fonction Publique.

➤ **Nouvelles règles pour la composition du personnel chargé de l'encadrement des enfants des établissements et services d'accueil du jeune enfant**

Décret n° 2026-731 du 1er août 2026 relatif aux établissements et services d'accueil du jeune enfant

Le décret modifie les règles relatives à la composition du personnel chargé de l'encadrement des enfants des établissements et services d'accueil du jeune enfant (modalités de calcul des effectifs chargés de l'encadrement des enfants en fonction de leur qualification) et à l'autorisation de création de ces établissements et services.

En ce qui concerne la gestion du personnel, le taux d'encadrement est considérablement modifié puisqu'il importe, désormais, que le nombre d'équivalents temps plein d'auxiliaires de puériculture diplômés d'Etat et/ou de titulaires du titre professionnel de niveau équivalent qualifiant pour l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil des jeunes enfants soit au moins égal :

- au produit de 0,1 par le nombre de places prévues par la capacité d'accueil autorisée sans prise en compte des capacités d'accueil supplémentaires prévues par l'article R. 2324-27 ou,
- par le nombre maximal d'enfants simultanément accueillis au cours du mois civil s'il est inférieur à la capacité d'accueil autorisée.

Le résultat de cette opération est arrondi au 0,5 le plus proche.

Auparavant, l'effectif d'auxiliaires de puériculture diplômés d'Etat et/ou de titulaires du titre professionnel de niveau équivalent qualifiant pour l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil des jeunes enfants se déterminait chaque mois et correspondait au moins à 40 % de l'effectif mensuel de référence de l'établissement.

De la sorte, les règles relatives aux taux d'encadrement dans les crèches collectives et les jardins d'enfants, déterminés respectivement aux articles R. 2324-46-4 et R. 2324-47-4 du Code de la Santé Publique, ne s'appliquent plus, le second alinéa du I de l'article R. 2324-43 étant supprimé.

Auparavant, le second alinéa du I de l'article R. 2324-43 énonçait que : « L'effectif minimal du personnel de l'établissement chargé de l'encadrement des enfants, qui résulte de l'application au nombre d'enfants effectivement accueillis des taux d'encadrement mentionnés aux articles R. 2324-46-4 et R. 2324-47-4, doit être respecté à chaque instant ».

Cette évolution du taux d'encadrement s'applique **à compter du 1^{er} janvier 2027**.

➤ **Détermination de nouveaux plafonds de rémunération pour les collaborateurs de cabinet**

Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Le décret adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Il prévoit, en conséquence, que **par dérogation, dans 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 de la collectivité ou de l'établissement est classé, respectivement, au premier, au deuxième, au troisième ou au quatrième niveau de l'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 montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.
---	--

Auparavant, le traitement indiciaire ne pouvait en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en

activité dans la collectivité ou l'établissement et le montant des indemnités ne pouvait en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence.

➤ Actualité en bref

Reconnaissance d'un nouveau titre professionnel d'opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance

[Arrêté du 24 juillet 2026 relatif au titre professionnel d'opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance](#)

À compter du 16 septembre 2026, le titre professionnel d'opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles pour une

durée de dix-huit mois au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles et dans le domaine d'activité 344t (code NSF)

Des dispositions de la formation à l'armement des agents de police municipale élargies aux gardes champêtres

[Arrêté du 27 mai 2026 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention](#)

L'arrêté étend aux gardes champêtres plusieurs dispositions de l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et techniques professionnelles d'intervention. Il dispose ainsi que, pour être admis à suivre la formation prévue

pour l'obtention du certificat de moniteur de police municipale en maniement des armes, les agents de police municipale – et désormais les gardes champêtres – doivent dorénavant être autorisés au port soit de revolvers, soit de pistolets semi-automatiques – obligation qui était jusqu'ici cumulative – et au port de bâton de défense.

➤ Actualité à venir

Information : Les actualités présentées ci-dessous ne sont que des projets ou des propositions et ne sont donc pas officiellement consacrées de sorte qu'elles ne produisent, à ce jour, aucun effet juridique.

Projet de loi sur la protection de l'enfance : vers une généralisation du contrôle de l'honorabilité

Un projet de loi relatif à la protection des enfants a été adopté le 21 juillet 2026 par l'Assemblée Nationale, lequel doit

désormais être étudié par le Sénat à l'automne.

Il prévoit notamment la création d'un service interministériel de vérification des antécédents judiciaires au titre d'un contrôle de l'honorabilité qui serait généralisé à l'ensemble des secteurs relevant de l'enfance.

Ce dispositif semblerait ainsi se substituer à celui mis en œuvre à ce jour en application de l'article L. 133-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles relevant

de la compétence des Conseils Départementaux.

Il prévoit également la mise en place de groupes interministériels d'inspecteurs à la prévention et au traitement des violences, lesquels constitueraient les interlocuteurs privilégiés des préfets et des collectivités et établissements publics pour contrôler l'honorabilité des personnes travaillant dans les services et la gestion des situations.

Projet de loi sur la simplification des normes pesant sur les collectivités territoriales et établissements publics locaux

Le projet de loi sur la simplification des normes applicables aux collectivités a été adopté par le Sénat fin juin 2026 et

précise de nombreuses mesures qui concernent, notamment, la fonction publique territoriale :

Principe	Développements
Recrutement sur un emploi de direction contractuel	Extension de la possibilité de recruter en qualité de contractuel sur un emploi de direction (DGS, DGA et DGST) à l'ensemble des communes et EPCI et non plus aux seuls de 40 000 habitants au moins.
Rémunération	Ouvrir la faculté aux employeurs publics locaux d'instituer un 13 ^e mois aujourd'hui impossible à défaut d'avantage collectivement acquis antérieur au 28 janvier 1984.
Protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance	Ajuster le calendrier d'application de la réforme de la prévoyance en indiquant qu'elle s'applique au plus tard le 1 ^{er} janvier 2029, au lieu d'à compter du 1 ^{er} janvier 2029, pour permettre une application plus précoce.
Dispositif de promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie	Prolongation de deux ans du dispositif de promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie pour accéder au grade de rédacteur, lequel devait s'achever au 31 décembre 2027.
Remplacement de secrétaires généraux de mairie	Faciliter la constitution par les communes, les intercommunalités et les centres de gestion, de services mutualisés destinés à assurer le remplacement temporaire des secrétaires généraux de mairie.
Dialogue social	Inscrire dans le CGFP le principe selon lequel, localement, l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent conclure des accords en matière de droits syndicaux comportant des conditions plus avantageuses que celles résultant des dispositions réglementaires sur le plan national

Examen du projet de loi sur les compétences de la police municipale à l'Assemblée Nationale le 21 septembre 2026

Après avoir été adopté au Sénat le 10 février 2026, le projet de loi, issu du Beauvau des polices municipales, sera

examiné par l'Assemblée Nationale le 21 septembre 2026 lors de la rentrée parlementaire.

Un projet de loi sur l'égalité et la transparence de la rémunération

Le Gouvernement a déposé un projet de loi ayant pour objet de transposer la directive européenne de 2023 en matière d'égalité et de transparence des

rémunérations entre les femmes et les hommes. Le volet concernant la fonction publique compte 14 articles sur les 22 du texte. Sont ainsi notamment prévus :

L'obligation pour tout employeur de rémunérer de manière égale les femmes et les hommes qui exercent le même métier	Droit pour tout agent public de demander des informations sur leur niveau de rémunération et le niveau moyen de rémunération ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale	Droit pour les candidats à un emploi public de demander des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale pour l'emploi concerné
Les offres d'emploi et les dénominations de postes devront être rédigées dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe	Les écarts de rémunération devront être mesurés par des indicateurs à transmettre chaque année à l'assemblée délibérante et au préfet pour les collectivités et établissements de 40 000 habitants et plus	

Projet de décret sur la codification des dispositions réglementaires du CGFP

Le CSFPT a été saisi pour émettre un avis sur un projet de décret relatif à la codification des dispositions réglementaires du livre V du Code Général de la Fonction Publique consacré à la carrière et au parcours professionnel.

Il apparaît que cette codification n'est pas à droit constant de sorte que de nouvelles dispositions vont être consacrées pour aligner les droits des agents publics territoriaux sur ceux des agents des autres fonctions publiques et aligner ceux des agents publics contractuels sur ceux des fonctionnaires :

Alignement des droits des agents publics territoriaux sur ceux des autres fonctions publiques	Alignement des droits des agents publics contractuels territoriaux sur ceux des fonctionnaires territoriaux
Versement de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle, y compris en cas de faute lourde	Délai suffisant au profit des agents publics contractuels pour prendre connaissance du rapport disciplinaire : alignement sur le droit des fonctionnaires
Versement d'une indemnité de licenciement par mensualités dont le montant ne peut excéder celui du traitement brut perçu	Demande de réemploi d'un agent public contractuel s'il recouvre les droits perdus après la rupture du contrat pour non-renouvellement du titre de séjour, d'une déchéance des droits civiques ou d'une interdiction judiciaire d'exercer un emploi public
Prise en compte de l'expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale dans le déroulement de carrière	Droit pour un agent public en CDI de bénéficier d'une indemnité de départ volontaire.

Autres projets de décrets

Un premier projet modifie les dispositions relatives aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès à sept cadres d'emplois : directeurs d'établissements d'enseignement artistique, professeurs d'enseignement artistique, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de soins, animateurs, éducateurs des activités physiques et sportives et assistants d'enseignement artistique.

Le projet de texte prend en compte la modification de la nomenclature des

diplômes nécessaires aux candidats qui souhaitent passer les concours externes permettant l'accès à certains de ces cadres d'emplois.

Un second projet met à jour les modalités de calcul de la population touristique moyenne fixées par le CGFP dans le cadre de la procédure de sur-classement démographique des communes érigées en stations classées de tourisme pour permettre le recrutement de cadres supérieurs territoriaux dont, sinon, elle ne disposerait pas nécessairement.

Préconisation par la Haute Autorité de Santé d'une vaccination obligatoire pour les soignants et personnels d'EHPAD

La Haute Autorité de Santé (HAS) a rendu un avis le 20 juillet 2026 dans lequel elle recommande la vaccination obligatoire pour le personnel des établissements et

services médicaux et médico-sociaux hébergeant des personnes âgées. Un décret doit être pris pour consacrer cette obligation.

RAPPORTS CONVENTIONS ET AUTRES

➤ Un rapport de la Cour des Comptes sur la progression inexorable des contractuels dans la fonction publique

Cour des Comptes, La montée en puissance des agents contractuels : une fonction publique en mutation, 2019-2024, juin 2026

Alors que la part des contractuels de droit public dans la fonction publique ne fait qu'augmenter, la Cour des Comptes a établi, dans un rapport, un état des lieux de la transformation en cours de la structure de l'emploi public et de la part précise des contractuels de droit public et propose différents scénarios d'évolution de la fonction publique.

À défaut d'outils de prévision adaptés, elle estime que le nombre d'agents contractuels dans la fonction publique, à l'horizon 2033, représentera, au rythme actuel, au moins un tiers des effectifs de la fonction publique. Plus encore, dans l'hypothèse d'une accélération, si les agents contractuels remplaçaient un fonctionnaire sur quatre partant à la retraite, ce taux serait d'environ 40 % et, dans le cas d'une accélération extrême, les agents contractuels remplaçant les trois quarts des fonctionnaires partant à la retraite, la parité entre contractuels et fonctionnaires pourrait être atteinte.

Si les employeurs publics indiquent préférer recruter des contractuels au détriment des fonctionnaires en raison de la « souplesse » de leur régime, la Cour des Comptes constate que le recours aux

contractuels est, d'une part, davantage subi que choisi en raison de la baisse d'attractivité et de changements sociétaux et, d'autre part, pénalisé par une gestion complexe sans ligne de conduite établie de sorte que la souplesse souvent avancée n'est pas aussi avérée.

Face à ce constat, la Cour des Comptes propose trois champs d'évolution du modèle de fonction publique pouvant être combinés, sachant que deux constituent des ajustements utiles au modèle actuel et le troisième s'inscrivant en rupture :

- Préciser les règles de gestion des emplois contractuels permanents
- Moderniser et rendre plus attractives les voies d'accès à la fonction publique
- Aller vers un cadre de gestion commun aux fonctionnaires et aux contractuels grâce à la négociation collective.

Ce rapport est ainsi une lecture opportune pour comprendre l'enjeu de la gestion des contractuels de droit public dans sa collectivité ou son établissement et comment l'améliorer.

➤ **Un rapport sur l'activité contentieuse des jurisprudences financières sur la responsabilité financière des gestionnaires publics**

Cour des Comptes, L'activité contentieuse des juridictions financières en 2025 - Etat de la jurisprudence de la Cour des comptes et de la Cour d'appel financière en 2025 et Politique de poursuites de la Procureure générale

À la suite de la mise en œuvre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics à compter du 1^{er} janvier 2023 qui relève de la compétence de la Cour des Comptes et de la Cour d'Appel Financière, ces dernières publient un rapport portant sur l'année 2025 qui détaille notamment, d'une part, l'apport de la jurisprudence rendue en précisant la caractérisation des infractions et la prise en compte des circonstances de l'espèce et, d'autre part, la politique des poursuites de la Procureure Générale près la Cour des Comptes et près la Cour d'Appel Financière.

De manière liminaire, il est permis de constater que les déférés devant la chambre contentieuse de la Cour des Comptes ont augmenté de 36 % par rapport à 2024 atteignant 105 avec un taux de poursuite à 47 % et 18 arrêts rendus ayant prononcé 22 amendes pour un montant moyen de 3 750 €.

Les collectivités territoriales et EPCI représentent 22 % des organismes visés par un réquisitoire en 2025, ce qui en fait la première catégorie. Les Chambres Régionales Territoriales des Comptes (CRTC) sont à l'origine de 53 % des déférés. Le secteur public local concentre également la grande majorité des transmissions pénales (43 % pour les seuls collectivités et établissements).

En ce qui concerne l'état de la jurisprudence rendue, les poursuites ont

été justifiées pour quatre types d'infractions dans des proportions sensiblement équivalentes avec la violation des règles d'exécution et de gestion, l'octroi d'un avantage injustifié à autrui, la non-production des comptes et l'engagement de dépenses sans pouvoir ni délégation à raison respectivement de 23, 22, 20 et 18 %.

Infraction	Réquisitoires	Part
Violation des règles d'exécution et de gestion	30	23 %
Octroi d'un avantage injustifié à autrui	25	22 %
Non production des comptes	21	20 %
Engagement de dépenses sans pouvoir ni délégation	17	18 %
Gestion de fait	10	10 %
Condamnation à astreinte / Inexécution d'une décision de justice	8	7 %

Dans ce cadre, il est intéressant de rappeler que la Cour d'Appel Financière a assoupli la jurisprudence relative à l'octroi d'un avantage injustifié à autrui en ne reconnaissant l'infraction que si le

gestionnaire public a volontairement poursuivi un intérêt personnel et certain dans l'octroi de l'avantage injustifié à autrui, sachant que cet intérêt personnel et certain ne peut pas se déduire du seul manquement aux obligations. Tel est le

motif de poursuite important dans le secteur public local.

Le rapport est également intéressant pour identifier les circonstances aggravantes et atténuantes que les juridictions financières sont amenées à retenir :

Circonstances aggravantes	Circonstances atténuantes
Ancienneté dans les fonctions et expérience du justiciable Répétition des manquements, <i>a fortiori</i> récidive Gravité intrinsèque des manquements (ex. : atteinte au droit de l'environnement, volonté de masquer le coût) Importance de l'enjeu financier Absence de réaction ou normalisation tardive malgré des alertes Caractère intentionnel des manquements Bénéfice personnel tiré des faits litigieux	Négligences ou absence d'appui des services partenaires Défaillance des autorités supérieures ou instances de contrôle Caractère ancien des défaillances Effectifs insuffisants du service concerné Lourdeur des tâches, présence de priorités concurrentes Absence de compétences particulières dans le domaine Absences pour maladie Déficiences ou indisponibilité du matériel Organisme victime d'une escroquerie sophistiquée

En ce qui concerne la politique de poursuites de la Procureure Générale près la Cour des Comptes et près la Cour d'Appel Financière, celle-ci se traduit par cinq axes et par un taux de poursuite de 47 % en 2025 (en diminution) et par 46 classements lors de la première phase et 13 classements lors de la seconde phase.

La politique vise ainsi à :

- Ne poursuivre que les infractions portant une atteinte importante à l'ordre public financier, notamment celles générant un préjudice financier significatif,

- Recourir aux alternatives aux poursuites pour les faits d'insuffisante gravité ou dont les éléments constitutifs ne sont pas tous réunis,
- Equilibrer les poursuites entre organismes dont la gestion en cause dans la mesure du possible,
- Rechercher une collaboration étroite avec l'autorité judiciaire pour limiter les doubles poursuites,
- Porter une attention particulière aux inexécutions de décisions de justice.

➤ Deux guides sur le projet de mobilité professionnelle des agents publics

DGAFP, Agir pour son projet de mobilité professionnelle – Guide repères des agents de la fonction publique

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié un Guide repères sur le projet de mobilité professionnelle des agents publics.

Ce guide offre un cadre de référence et des repères pour agir.

Nos collègues du CDG22 ont repris ce guide et en propose un avec une vision succincte reprenant les éléments essentiels. Pour le consulter, [cliquez ici](#).

Bon à savoir : Accompagner les agents publics à la mobilité ne doit pas être considéré comme une « mauvaise chose ». Il s'agit d'un dispositif qui peut permettre à des agents publics démotivés ou avec qui les relations sont complexes ou avec des inaptitudes physiques de trouver une nouvelle opportunité avant que la situation ne s'enlise par des arrêts maladie, la procédure d'inaptitude ou une procédure disciplinaire, ...

QUESTIONS ECRITES 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](#).

➤ Spécificités des communes rurales dans la participation employeur à la complémentaire santé

Quest. Ecrite n° 07049 du 18 décembre 2025 ; réponse du 2 juillet 2026, JO Sénat, p. 3279

Le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation a été sollicité par un sénateur sur les difficultés pour les communes rurales de mettre en œuvre la participation financière des employeurs à la protection sociale complémentaire compte tenu, notamment, des agents publics intercommunaux ou pluricommunaux qui sont, pour chaque emploi, à temps non complet.

Le Ministère rappelle, de manière liminaire, que la participation financière

est une obligation pour tout employeur et que le montant proposé ne peut pas être proratisé au temps de travail. Il indique ainsi qu'un agent public peut cumuler plusieurs participations financières dès lors que le montant total n'excède pas celui de la cotisation qui serait dû en l'absence d'aide.

Il rappelle également les éléments évoqués par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans une note circulaire du 29 octobre 2025, en précisant qu'il est permis pour les

différents employeurs de conventionner entre eux pour établir une répartition par quote-part comme dans le secteur privé, sachant que ce dispositif ne peut être valable que si les différents employeurs ont tous mis en œuvre la labellisation.

Le Ministère indique à juste titre que la situation ne peut pas se poser avec une convention de participation étant donné que la participation est subordonnée à l'adhésion de l'agent public.

Il n'y aurait que si plusieurs employeurs avaient adhéré au même contrat négocié par un Centre de Gestion que la question du cumul pourrait se poser. Or, l'accord collectif de juillet de 2023 sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale prévoit la possibilité pour l'agent multi-employeurs de se dispenser de l'adhésion au contrat collectif mis en place par l'un de ses employeurs, dès lors qu'il bénéficie déjà d'une couverture collective auprès d'un autre employeur.

JURISPRUDENCE

➤ Précision du Conseil d'État sur la rupture conventionnelle

[CE, 10 avril 2026, n° 504838](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État apporte des précisions intéressantes sur le régime procédural et contentieux de la rupture conventionnelle.

En premier lieu, en terme contentieux, il considère qu'une convention de rupture conventionnelle est un acte juridique qui relève, en cas de demande d'annulation, du contentieux de l'excès de pouvoir et non d'un plein contentieux.

En second lieu, au titre de la procédure, le juge administratif :

- S'attache, s'il est saisi d'un moyen en ce sens, à vérifier s'il n'y a eu aucun vice du consentement en appréciant une éventuelle situation de harcèlement moral, l'état de santé de l'agent public altérant son discernement ou une éventuelle manœuvre de l'autorité territoriale pour essayer de réduire le coût financier de la rupture conventionnelle.

- Précise que la lettre de convocation à l'entretien n'a pas obligatoirement à préciser l'objet de celui-ci.
- Indique que l'entretien réalisé par des agents du service des ressources humaines de la collectivité doit être regardé comme ayant été conduit par un représentant de l'autorité territoriale.
- Souligne que le délai maximal d'un mois, prescrit par la réglementation applicable, pour la réalisation de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle, ne constitue pas une garantie pour l'intéressé. Sa méconnaissance n'entache donc pas d'irrégularité la convention de rupture conventionnelle.
- Considère que la convention de rupture conventionnelle n'a pas obligatoirement à être signée par les parties à la même date.

➤ **Inaptitude définitive et avis défavorable de la CNRACL : l'employeur n'est PAS en compétence liée pour licencier**

[CE, 16 juillet 2026, n° 496947](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État rappelle qu'une collectivité territoriale ou un établissement public doit démontrer la réelle inaptitude physique définitive du fonctionnaire pour justifier une décision de radiation des cadres pour inaptitude physique aussi bien au titre de la retraite pour invalidité que du licenciement.

Précisément, la haute juridiction administrative indique que, s'il ne peut légalement prononcer la mise à la retraite d'office d'un fonctionnaire pour inaptitude définitive en l'absence d'avis conforme de la CNRACL, la décision que

l'employeur public prend, soit de prononcer cette mise à la retraite, soit, en cas d'avis défavorable de la CNRACL, de licencier le fonctionnaire concerné, procède de l'appréciation qu'il lui appartient de porter sur la capacité du fonctionnaire à exercer ses fonctions, laquelle n'est liée ni par l'avis du conseil médical ni par celui de la CNRACL.

Il importe donc que l'employeur public dispose d'éléments probants et qu'il ne peut pas se fonder seulement sur l'avis du conseil médical en formation plénière si celui-ci n'est pas suffisamment étayé.

➤ **Précisions utiles sur les vices de procédure attachées aux saisines du conseil médical et à l'admission en retraite pour invalidité**

[TA, Pau, 5 mai 2026, n° 2202211](#)

Dans ce jugement, le Tribunal Administratif apporte des précisions très intéressantes sur les possibles irrégularités de la procédure pendante devant les instances médicales et sur la retraite pour invalidité.

En l'espèce, un fonctionnaire territorial a épuisé ses droits à congé maladie ordinaire (CMO), après avoir été placé en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), et a été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé après avoir été connu définitivement inapte à ses fonctions et à toutes fonctions par le conseil médical en formation restreinte (CMFR) après avoir vu sa demande de reconnaissance de congé longue maladie (CLM) et de congé longue

durée (CLD) rejetée par le CMFR. Il a été admis en retraite pour invalidité d'office.

En premier lieu, en ce qui concerne les possibles irrégularités de la procédure,

le juge administratif rappelle la nécessité :

- De veiller au respect, par le CMFR mais également l'employeur, de l'information de l'agent public de la date à laquelle le CMFR examinera son dossier et le droit à consulter son dossier.
- De veiller au respect, par le CMFR, du délai de 10 jours effectifs, à compter de la notification du courrier d'information, pour la communication du dossier médical afin que l'agent public puisse préparer des observations

écrites et fournir des certificats médicaux.

- De veiller à ce que le médecin du travail soit informé par le CMFR de la séance du CMFR et de son objet concernant les agents publics qu'il suit afin de pouvoir, éventuellement présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion du CMFR.

En second lieu, en ce qui concerne la retraite pour invalidité, le juge administratif apporte deux précisions utiles qui ont été rappelées récemment par le Conseil d'État dans deux arrêts en date du 3 mars 2026 et du 17 avril 2026 ([voir, pour leur analyse, notre lettre d'actualités juridiques n° 51](#)) :

- **D'une part**, la retraite pour invalidité d'office ne peut être recherchée que lorsque le reclassement pour inaptitude physique est impossible, c'est-à-dire :

- o Lorsqu'il n'y a aucun emploi vacant.
- o Le fonctionnaire refuse le poste proposé par l'autorité territoriale.
- o Le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à ses fonctions et à toutes fonctions.

- **D'autre part**, la retraite pour invalidité n'est pas une décision automatique même en cas d'inaptitude à toutes fonctions. Il résulte en effet de l'article L. 550-1 du Code Général de la Fonction Publique, des articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 qu'un fonctionnaire peut être placé ou maintenu en disponibilité d'office pour raisons de santé aussi longtemps que le fonctionnaire a des droits à être placé dans cette position.

Information : Le placement ou le maintien en disponibilité d'office pour raisons de santé est inopportun lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à toutes fonctions. Cette position peut être recherchée en revanche lorsque le fonctionnaire est seulement inapte à ses fonctions et qu'il ne traduit aucune volonté d'être reclassé ou n'apporte aucun élément de nature à démontrer l'impossible de reclassement.

Brèves de jurisprudence

Pas de suppression ou de modulation du CIA en cas d'absence

[CAA Paris 24PA03235 du 10.07.2026](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ne saurait être supprimé ou modulé au seul motif d'absences sans

prévoir qu'il est tenu compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Refuser une réintégration après disponibilité

[CAA, Paris, 17 juillet 2026, n° 23PA00830](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle que, si elle n'est pas de plein droit, la réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité doit intervenir dans un délai raisonnable de sorte que l'employeur est tenu d'entreprendre des démarches en ce sens. Il ne peut ainsi pas se contenter d'opposer l'absence de postes vacants. Il demeure tenu de suivre

la situation du fonctionnaire, de lui proposer les emplois correspondant à son grade lorsqu'ils deviennent disponibles et, le cas échéant, de saisir le Centre de Gestion. À défaut, sa responsabilité est susceptible d'être engagée. En l'espèce, l'absence de réintégration pendant un délai de 10 ans a causé un préjudice financier de 100 000 € au fonctionnaire.

Abandon de poste et vice de procédure

[CAA, Nancy, 09 juillet 2026, n° 23NC02560](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif rappelle l'impérieuse nécessité de préciser rigoureusement le courrier de mise en demeure avant de procéder à une radiation des cadres pour abandon de poste. Il est en effet impératif que le courrier fasse mention du risque de

radiation des cadres pour abandon de poste sans procédure préalable, ni préavis ni indemnité. Si le courrier fait référence à une éventuelle relance, il importe donc de faire la relance avant de procéder à la radiation. Un modèle est disponible sur le site Internet du CDG60.

Reconnaissance et refus de harcèlement moral - Cas d'espèce

[CAA, Versailles, 9 juillet 2026, n° 24VE03430](#) et [CAA, Toulouse, 30 juin 2026, n° 24TL01509](#)

Dans deux arrêts, le juge administratif illustre la notion de harcèlement moral en le reconnaissant, dans le premier, pour des faits d'un N+2 qui court-circuite systématiquement son N+1 sans insultes ni menaces et en le rejetant, dans le

second, pour des faits de changement d'affectation d'un agent qui s'inscrivait dans une politique de rotation quinquennale déjà appliquée à d'autres agents.

CLM : les avis médicaux ne suffisent pas toujours. Le juge regarde aussi la réalité des activités exercées par l'agent

[CAA, Toulouse, 16 juin 2026, n° 25TL02132 et 25TL02133](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif précise que la décision d'octroi ou de rejet

d'un congé longue maladie (il en irait de même pour un CGM ou un CLD) doit

prendre en compte les éléments médicaux, mais également la réalité des activités exercées par l'agent et de sa situation. En l'espèce, si l'agent public était atteint d'une pathologie relevant de la liste du CLM, il exerçait un mandat d'élu

local. Le juge administratif a ainsi considéré que l'agent public ne remplissait pas les conditions pour prétendre au CLM puisque son invalidité ne l'empêchait pas d'exercer une activité.

Refus de protection fonctionnelle pour faute personnelle détachable du service

[CAA, Nancy, 2 juin 2026, n° 23NC01173](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif valide le refus de l'octroi de la protection fonctionnelle à un agent public en raison de la faute personnelle détachable du service pour ses comportements

managériaux (accès de colère répétés, hurlements, exclusions vexatoires de soignants devant les patients) documentés par les rapports d'inspection de l'ARS.

Reclassement : l'administration doit démontrer un véritable parcours de préparation au reclassement

[CAA de Nantes le 2 juin 2026, n° 25NT01329](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif valide un dispositif d'immersion structurel au profit d'un fonctionnaire reconnu définitivement inapte à ses fonctions comme étant constitutif d'une période préparatoire au reclassement (PPR). Un parcours présenté comme une immersion peut matériellement constituer une PPR

dès lors qu'il en permet les objectifs dans l'optique d'un reclassement. Il n'en demeure pas moins que le fonctionnaire doit être informé de son droit à un reclassement et/ou, au préalable, d'une PPR ou d'un accompagnement en vue d'un reclassement.

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.

➤ Est-il possible de retirer ou d'abroger une décision administrative individuelle à l'instar d'un arrêté ?

Oui dans des conditions bien définies par le Code des Relations entre le Public et l'Administration (articles L. 242-1 à L. 242-5 du CRPA).

Une décision administrative individuelle n'est pas nécessairement définitive de sorte qu'il est en effet permis de la retirer (c'est-à-dire une disparition pour l'avenir et le passé impliquant une rétroactivité) ou de l'abroger (c'est-à-dire une

disparition pour l'avenir) dans des conditions et des situations expressément déterminées par la loi.

Il importe en effet de distinguer que l'abrogation ou le retrait est à l'initiative de l'autorité ayant pris ladite décision ou sur demande d'un tiers et à l'initiative du bénéficiaire de ladite décision.

Dans la première situation,

l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision (article L. 242-1).

Par dérogation, l'administration peut, sans condition de délai (article L. 242-2) :

- Abroger une décision créatrice de droits dont le maintien est subordonné à une condition qui n'est plus remplie ;
- Retirer une décision attribuant une subvention lorsque les conditions

misées à son octroi n'ont pas été respectées.

Dans la seconde situation,

l'administration est soit tenue, soit dans la possibilité de procéder au retrait ou à l'abrogation d'une décision individuelle à la demande de son bénéficiaire selon que ladite décision est illégale ou non :

- Elle est tenue de procéder, selon le cas, à l'abrogation ou au retrait d'une décision créatrice de droits si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait peut intervenir dans le délai de quatre mois suivant l'édition de la décision (article L. 242-3).
- Elle peut, selon le cas et sans condition de délai, abroger ou retirer une décision créatrice de droits, même légale, si son retrait ou son abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers et s'il s'agit de la remplacer par une décision plus favorable au bénéficiaire (article L. 242-4).

Cas pratique

Un fonctionnaire a sollicité une disponibilité pour convenances personnelles pour un an à compter du 1^{er} septembre 2026. Cette disponibilité lui a été accordée par un arrêté notifié et la collectivité a recruté un contractuel sur un emploi permanent par un contrat signé avec une prise de fonctions prévue le 1^{er} septembre 2026. Toutefois, avant le début de la disponibilité, le fonctionnaire a informé sa collectivité qu'elle souhaitait renoncer à sa demande de disponibilité.

La question qui se pose est de savoir si l'autorité territoriale peut faire droit à la

demande du fonctionnaire en retirant ou abrogeant l'arrêté de placement en disponibilité et peut réintégrer le fonctionnaire au détriment du contractuel de droit public.

En tout état de cause, dès lors que l'arrêté de placement en disponibilité pour convenances personnelles a été pris et notifié à l'intéressé, il constitue une décision administrative individuelle créatrice de droit et qu'il est entré en vigueur, même si le départ est effectif au 1^{er} septembre 2026.

Dans ce cadre, il est admis, en vertu de l'article L. 242-4 du Code des Relations entre le Public et l'Administration, pour l'autorité territoriale, sur demande du bénéficiaire de la décision, d'abroger une décision créatrice de droits, même légale, si l'abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers et s'il s'agit de la remplacer par une décision plus favorable au bénéficiaire.

Le contrat établi et signé emporte également des effets juridiques, même s'il n'a pas encore débuté si bien que, en abrogeant l'arrêté de placement en disponibilité pour convenances personnelles, il serait nécessairement porté atteinte aux droits de l'agent public contractuel car l'autorité territoriale serait contrainte de mettre un terme au contrat. La remise en cause du contrat méconnaît ainsi une des conditions posées par l'article L. 242-1 du Code des Relations entre le Public et l'Administration.

Quatre solutions peuvent ainsi se présenter :

- Soit, rejeter la demande du fonctionnaire au motif que la réintégration est impossible, compte tenu de la signature d'un contrat qui crée des droits à son bénéficiaire et qu'il n'est pas

possible de remettre en cause. Le fonctionnaire sera donc placé en disponibilité à compter du 1^{er} septembre 2026 et sera invité à faire une demande de réintégration anticipée et qu'il ne pourra être réintégré que sous réserve d'un emploi vacant.

- Soit, rejeter la demande du fonctionnaire au motif que la réintégration est impossible, compte tenu de la signature d'un contrat qui crée des droits à son bénéficiaire et qu'il ne sera réintégré que lorsque l'agent contractuel aura été licencié, soit au terme de la période d'essai s'il ne donne pas satisfaction, soit au titre de la disparition du besoin conformément à l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.
- Soit, « annuler » le contrat et trouver une solution amiable avec l'agent en lui soumettant l'idée qu'il fasse une demande indemnitaire pour légalement lui verser une indemnité en réparation du préjudice subi.
- Soit, accepter la demande du fonctionnaire et le réintégrer sur un emploi vacant tout en conservant l'agent contractuel.

DOCUMENTATIONS PRATIQUES

Dans chaque lettre d'actualités juridiques, le Pôle Juridique et Carrières vous propose de la documentation pratique sur une actualité intéressant la fonction publique qu'il a rédigée ou qu'il a trouvée.

➤ La nomination d'un fonctionnaire stagiaire

Alors que la Cour des Comptes a rappelé et précisé le constat du recours de plus en plus croissant aux agents publics contractuels dans la fonction publique, il n'en demeure pas moins que les collectivités territoriales et les établissements publics continuent, à raison, de recruter des fonctionnaires stagiaires à la suite de la réussite à un concours ou au titre de la promotion interne ou par le dispositif dérogatoire de

nomination sans concours. Il est également fréquent que les nominations stagiaires interviennent au début du mois de septembre pour marquer la rentrée.

La présente note, que vous trouverez [en cliquant ici](#), permet de comprendre les enjeux autour de la période de stage et des étapes à respecter pour procéder à la nomination et pour justifier soit un refus de titularisation, soit la titularisation.

AGENDA DU RH

➤ Gestion des carrières

Au plus vite

- Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé et prévoyance si non fait
- Procéder au reclassement des agents publics recrutés ou nommés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA dans une commune ou un EPCI d'au moins 40 000 habitants
- Vérifier le régime indemnitaire des agents publics recrutés ou nommés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA dans une commune ou un EPCI d'au moins 40 000 habitants
- Retirer la NBI dédiée aux agents publics nommés ou recrutés sur un emploi supérieur de DGS ou de DGA dans une

commune ou un EPCI d'au moins 40 000 habitants

Vérifier la situation des agents publics recrutés ou nommés sur un emploi fonctionnel de DGS ou de DGA dans une commune ou un EPCI de 40 000 habitants ou moins

Jusqu'au 18 septembre 2026

- Transmettre le fichier CSV en vue de la validation des listes électorales
Pour les collectivités et établissements ayant un CST propre

Jusqu'au 30 septembre 2026

- Valider les listes électorales sur AGIRHE
Pour les collectivités et établissements Rattachés aux instances du CDG60

Avant le 31 décembre 2026

- Entreprendre les démarches pour les avancements de grade pour une nomination en 2026

Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement de la population 2026

Si concerné

➤ Instances paritaires

8 septembre 2026

- Séances de CAP et CCP

15 septembre 2026

- Séance de la F3SCT

17 septembre 2026

- Séance du CST

23 septembre 2026

- Date limite de saisine du CST pour la séance du 13 octobre 2026

13 octobre 2026

- Séance du CST

30 octobre 2026

- Date limite de saisine du CST pour la séance du 19 novembre 2026

6 novembre 2026	-	Date limite de saisine de la F3SCT pour la séance du 26 novembre 2026
		Date limite de saisine des CAP et CCP pour la séance du 24 novembre 2026
13 novembre 2026	-	Date limite de saisine du CST pour la séance du 3 décembre 2026
24 novembre 2026	-	Séances des CAP et CCP
26 novembre 2026	-	Séance de la F3SCT

➤ **Instances médicales**

24 septembre 2026	-	Séance du conseil médical en formation plénière
30 septembre 2026	-	Séance du conseil médical en formation restreinte
22 octobre 2026	-	Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière
26 novembre 2026	-	Séance du conseil médical en formations restreinte et plénière