Webinaire d’actualités juridiques sur la fonction publique



Sommaire

1. Elections professionnelles
2. Textes juridiques
3. Jurisprudences

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH des collectivités territoriales

1. Elections professionnelles

- Après avoir procédé au recensement et à la vérification des effectifs et de la répartition respective de femmes et d'hommes au sein de chaque instance de dialogue social (CST, CAP et CCP) à la date du 1er janvier 2026 conformément à la réglementation, il vous importe désormais de vérifier les pré-listes électorales éditées via le module élections d'AGIRHE et de les modifier directement via le même module.
- Une communication et un mode opératoire ont été réalisés et communiqués.
- La détermination des listes électorales est **FONDAMENTALE** car elle conditionne la bonne tenue des élections professionnelles puisqu'elle détermine le corps électoral.
- Une ultime étape sera de valider et d'éditer ces listes. Une communication interviendra au début du mois d'octobre.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

2. Textes juridiques

cdg60
CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

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

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

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	1er 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	1er septembre 2026
Durée plafonnée d'un arrêt de travail	Pour les CMO, CLM, CLD et CGM	-	Fonctionnaires et contractuels	1er septembre 2026
Prolongation d'un arrêt par le médecin prescripteur ou par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-dentiste, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré et à l'exception des cas définis	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	1er septembre 2026

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Évolutions	Congés concernés	Conséquences	Agents publics concernés	Entrée en vigueur
Pas de période minimale pour un arrêt	Pour les CLM, CLD et CGM	-	Fonctionnaires et contractuels	1er 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	1er 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	1er août 2026
Interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant un CMO	-	À défaut, interruption de la rémunération	Fonctionnaires et contractuels	1er 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	1er 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	1er septembre 2026

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

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	1er août 2026
Pas de période limitée	TPT pouvant être demandé pour moins d'un mois et au-delà de 3 mois	Fonctionnaires CNRACL	1er août 2026
Désistement de la demande en cas d'absence à une expertise médicale	-	Fonctionnaires CNRACL	1er 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	1er août 2026
Fin de l'obligation de recourir à une expertise médicale au-delà de 3 mois de TPT	-	Fonctionnaires CNRACL	1er 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	1er août 2026

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH des collectivités territoriales

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.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

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

Depuis le 13 août 2026, le régime juridique du report et de l’indemnisation des congés annuels non pris des fonctionnaires et contractuels de droit public est à nouveau modifié.

cdg60 CENTRE DE GESTION L’expert RH des collectivités territoriales

Motif	Modalité de report	Modalité d'indemnisation	Délai de l'information de l'agent	Durée de la période de report ou d'indemnisation
Congé pour raison de santé ***CMO, CLM, CGM, CLD, congé lié à un accident de service, de trajet ou maladie professionnelle***	Limité aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel		Dans le mois suivant la reprise	15 mois (prolongeable sur autorisation exceptionnelle) débutant à la date de l'information de l'agent Sauf si l'agent est en congé pour raison de santé depuis au moins un an : période débutant à la fin de l'année pour laquelle les congés annuels sont dus, laquelle est, si elle n'est pas expirée à la reprise des fonctions de l'agent, suspendue jusqu'à l'information de l'agent
Congé lié aux responsabilités parentales et familiales ***Congé maternité, paternité, supplémentaire de naissance parental, adoption, présence parentale, etc***	Totalité des congés annuels non pris		Dans le mois suivant la reprise	15 mois (prolongeable sur autorisation exceptionnelle) débutant à la date de l'information de l'agent Sauf si l'agent est en congé pour raison de santé depuis au moins un an : période débutant à la fin de l'année pour laquelle les congés annuels sont dus, laquelle est, si elle n'est pas expirée à la reprise des fonctions de l'agent, suspendue jusqu'à l'information de l'agent
Congés non pris pour raison tirées de l'intérêt du service **Impossibilité de poser des congés du fait des nécessités du service.**	Totalité des congés annuels non pris	Limité aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel	Avant le 31 janvier de l'année suivante Ex : droit à congés restant de l'année 2026, information avant le 31 janvier 2027	15 mois (prolongeable sur autorisation exceptionnelle) débutant à la date de l'information de l'agent

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Exemple : CMO de moins d'un an	Exemple : CLM d'au moins un an
Agent en arrêt maladie du 01/09/2026 au 30/11/2026 (3 mois). Il n'a pas pu solder ses congés annuels. Reprise le 1er décembre 2026. La collectivité lui notifie le 20 décembre 2026 de son solde de congé. ➔Début de la période de report : 20/12/2026 (Date de réception de la notification) ➔Date limite de prise des CA 20/03/2028 (20/12/2026 + 15 mois). Dans cette situation, la notification n'a pas d'impact sur la date limite de report des congés non pris.	Agent en congé de longue maladie depuis le 01/03/2025. Il accumule des congés annuels 2025 et 2026 non pris. Reprise le 01/05/2027. La collectivité notifie le 25/05/2027. Reprise au 01/03/2027. Le délai a déjà commencé à courir Congé de l'année 2025 : 15 mois écoulés à la date de l'information. Congé de l'année 2026 : 5 mois écoulés et 8 mois restants. Les CA 2025 sont définitivement perdus car la période de 15 mois est expirée avant la reprise de l'agent. Pour les CA 2026 : les 8 mois restants repartent à compter de l'information, c'est-à-dire du 25/05/2027, jusqu'au 24/01/2028.

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH des collectivités territoriales

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*

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

- 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.
- **À partir du 1er 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.

- La durée des ASA de droit pour décès et mariage ou PACS est majorée de 48 heures au plus en cas de déplacement à l'étranger ou entre les Outre-mer et l'hexagone. La majoration s'applique également en cas de déplacement entre deux départements d'Outre-mer.
- 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 1er janvier 2027.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

ASA de droit consacrées par le décret

Motif	Durée	Délai
PMA / actes médicaux liés à une procréation médicalement assistée. Pour le conjoint : ASA pour 3 actes médicaux au maximum	Durée de l'examen	Lors de l'événement
Grossesse : Examens médicaux et post-nataux obligatoires Pour le conjoint : ASA pour 3 actes médicaux au maximum	Durée de l'examen	
Adoption - Procédure d'agrément	5 ASA par procédure d'agrément	
Annonce chez l'enfant de l'agent de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours	
Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle il vit maritalement.	5 jours	Dans le délai d'un mois à compter de la date de l'événement
Décès du père ou de la mère, du conjoint du père ou de la mère, de la personne avec laquelle le père ou la mère est lié par un PACS ou de la personne avec laquelle le père ou la mère vit maritalement, d'un frère ou d'une sueur	3 jours	
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours	

CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

- Pour rappel, des ASA de droit sont également consacrées par la loi (articles L. 622-1 et suivants du CGFP).
- Existent ainsi par exemple, les ASA pour décès d'un enfant :

<table>
<tr><th>Motif</th><th>Durée</th><th>Délai</th></tr>
<tr><td>Décès de l'enfant de moins de 25 ans ou de la personne, de moins de 25 ans, dont l'agent public a la charge effective et permanente</td><td rowspan="2">14 jours ouvrables
+
8 jours supplémentaires, qui peuvent être fractionnés, à prendre dans un délai d'un an à compter du décès</td><td rowspan="3">Un mois à compter de la date de l'événement</td></tr>
<tr><td>Décès de l'enfant quel que soit son âge qui est lui-même parent d'un enfant</td></tr>
<tr><td>Décès de l'enfant de 25 ans ou plus</td><td>12 jours ouvrables</td></tr>
</table>

CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

ASA discrétionnaires consacrées par le décret

Motif	Durée	Délai
Grossesse	1 heure par jour, du 3ème mois de grossesse jusqu'à la date du début du congé maternité.	
« Enfant Malade » Soin ou garde momentanée d'un ou de plusieurs enfants.	Agent à temps plein : 6 jours / an Agent à temps non complet ou partiel : durée réduite au prorata de la quotité de temps de travail. Durée doublée lorsque l'agent assume seul la charge des enfants. Durée octroyée pour chaque agent dans le cas d'un couple d'agents publics. Pas de limite d'âge pour un enfant en situation de handicap	Lors de l'événement

L'expert RH des collectivités territoriales

Les aménagements d’horaires consacrés par le décret

- Les aménagements d’horaires permettent aux agents publics concernés de s’absenter pour une courte durée (par exemple, retarder l’arrivée ou avancer le départ) sous réserve, sauf pour l’allaitement, de récupérer les heures non travaillées.

- Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

cdg60 CENTRE DE GESTION L’expert RH des collectivités territoriales

Motif	Durée	Délai
Procréation médicalement assistée	Acte nécessaire, pas de durée définie. Le conjoint peut également bénéficier de ces aménagements.	Lors de l'événement
Allaitement	Pendant une année à compter de la naissance, 1 heure par jour maximum, possibilité que cette heure soit répartie au cours de la journée de travail. **Pas de report**, temps assimilé à une période d'activité.	
Grossesse, pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité Le conjoint d'une femme en état de grossesse ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'aménagements horaires	Durée nécessaire à la durée de la séance.	
Participation des élus ou délégués de parents d'élèves, pour assister aux réunions des : 1° Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ; 2° Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale. Participation, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, à l'organisation et au bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.	Durée nécessaire à la durée de la séance.	
Rentrée scolaire Entrée en maternelle ou école élémentaire		

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

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Modification	Développements
Modalités de calcul des montants plancher et plafond de l'indemnité de rupture	Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à : 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). Le montant de l'indemnité ne peut 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.
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.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

- 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.

cdg60 CENTRE DE GESTION
L'expert RH des collectivités territoriales

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

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités 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.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

Évolutions du régime du congé de présence parentale

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

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.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

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

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

- Le décret modifie, à compter du 1er janvier 2027, 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.

- 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.

Codification du livre IV de la partie réglementaire du CGFP

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

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

- Après la parution des livres I (droits, obligations et protections), II (droit syndical et dialogue social) et III (recrutement), la partie réglementaire du CGFP est complétée par un quatrième livre relatif aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines. Ce livre IV, qui entrera en vigueur le 1er août 2026, contient :
    - des dispositions générales relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion (Titre Ier),
    - les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie (Titre II),
    - les règles relatives au télétravail (Titre III),
    - les règles générales relatives à la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités (Titre IV)
    - l'identification des organismes assurant des missions de gestion (Titre V).

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

3. Jurisprudences

cdg60
CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

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.

- Dans ces arrêts, le Conseil d'Etat vient considérer que la procédure de retraite pour invalidité n'est pas nécessairement automatique en cas d'inaptitude physique définitive d'un fonctionnaire CNRACL puisqu'il indique, dans le premier, qu'il est admis de rechercher le placement en disponibilité d'office pour raisons de santé même en cas d'inaptitude définitive à toute fonction et, dans le second, qu'il importe d'attendre l'expiration des droits à maladie auxquels le fonctionnaire est éligible y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement.

cdg60 CENTRE DE GESTION L'expert RH des collectivités territoriales

La retraite pour invalidité n’est pas automatique

CE, 17 avril 2026, n° 510737 et TA, Pau, 5 mai 2026, n° 2202211

- Un fonctionnaire reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction ne peut reprendre aucun service, l'autorité compétente n'est pas pour autant tenue de l'admettre d'office à la retraite pour invalidité dès lors qu'elle peut le maintenir en disponibilité d'office aussi longtemps qu'il n'a pas épuisé ses droits à être placé dans cette position.

cdg60 CENTRE DE GESTION L’expert RH des collectivités territoriales



CENTRE DE GESTION DE L'OISE

2 RUE JEAN MONNET
60000 BEAUVAIS
03 44 06 22 60
JURIDIQUE@CDG60.FR

CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales