

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

« Travailler dans la Fonction Publique Territoriale »

Le magazine « *Travailler dans la Fonction Publique Territoriale – édition 2026* » est un guide destiné à faire découvrir la fonction publique territoriale (FPT), ses missions et ses valeurs. Il présente les différents moyens d'y accéder (concours, recrutement), offre un panorama des métiers et filières dans les collectivités, et détaille les modalités des concours et examens. Il propose aussi des conseils sur les parcours professionnels et le recrutement. L'objectif global est d'informer et d'attirer vers les métiers territoriaux, en montrant les opportunités d'engagement au service de l'intérêt général. C'est un outil pratique pour mieux faire connaître les métiers territoriaux et les nombreuses façons de s'engager au service des territoires.

[Consulter le magazine](#)

LE GUIDE DU MAIRE - DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES

A l'occasion des élections municipales des 15 et 22 mars, la DGCL, en lien avec la direction générale des finances publiques (DGFiP) et la direction des missions de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES), a actualisé le Guide à destination des élus pour leur fournir les informations les plus complètes et à jour pour le bon exercice de leurs missions.

Administration de la commune, gestion du budget communal, modalités d'exercice du mandat, règles de la commande publique et processus du contrôle de légalité, le Guide du maire est un outil clé en main pour les maires nouvellement élus comme pour les maires reconduits. Il apporte des réponses pratiques aux problématiques rencontrées au quotidien par les élus, de la prise de fonction en mairie jusqu'à la gestion de fin de mandat.

Le Guide précise les nouvelles dispositions de la loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local, qui vise à encourager l'engagement politique et lever les freins à l'entrée dans un mandat, en renforçant leur attractivité et compatibilité avec la vie personnelle et professionnelle.

[Consulter le document](#)



LA DGAFP AUSCULTE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

La revue stratégique de la fonction publique, pilotée par la DGAFP, est un travail de réflexion prospective visant à préparer l'avenir de la fonction publique à l'horizon 2035-2050. Elle cherche à analyser la situation actuelle pour mieux anticiper les grandes transformations (démographiques, numériques, écologiques, organisationnelles) qui impacteront les services publics.

L'objectif est de repenser les missions, les métiers, les compétences et les modes de gestion des agents publics, afin de garantir une fonction publique adaptée, attractive et résiliente face aux défis futurs.

Cette démarche collective associe différents acteurs (administrations, syndicats, employeurs, jeunes agents) et doit déboucher sur des orientations concrètes pour moderniser durablement le service public.

Les conclusions sont attendues pour octobre 2026.

[Consulter le document](#)

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE – ÉDITION 2025

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique vise à diffuser le plus largement possible les données et analyses relatives aux ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Il nourrit le dialogue social et contribue au débat public.

Chaque année, les vues dressent un bilan de l'évolution de l'emploi public, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation. Dans la version détaillée du rapport, chacune des vues est complétée par des données mettant en perspective les résultats annuels avec leurs tendances sur des périodes plus longues.

Cette année, le rapport propose également un dossier sur la santé des agents de la fonction publique. Comment évaluent-ils leur état de santé général ? Ont-ils une maladie ou un problème de santé chronique ou durable ? Sont-ils limités à cause d'un problème de santé dans les activités du quotidien ? Quel est leur niveau de bien-être psychologique ?

Quelques chiffres

- 5,80 millions d'agents publics travaillent dans les trois versants de la fonction publique au 31/12/2023
- L'emploi public représente un emploi (salarié et non salarié) sur cinq en France (hors Mayotte)
- Parmi les agents de la fonction publique, 39 % relèvent de la catégorie hiérarchique A (dont 2 % de la catégorie A+), 22 % de la catégorie B et 39 % de la catégorie C

[Accéder au rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#)

ESPACE DÉDIÉ À LA PUBLICATION DES ACCORDS NÉGOCIÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique rend accessible aux agents l'ensemble des accords négociés et conclus dans les trois versants de la fonction publique depuis l'entrée en vigueur du nouveau cadre juridique de la négociation dans la fonction publique (L221-1 à L227-4 et R222-1 à R227-7 du CGFP).

Les accords conclus sont en cours d'intégration sur l'espace.

[Espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES

PÉNURIE DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Face aux difficultés préoccupantes rencontrées par de nombreuses petites communes rurales, quelles sont les mesures envisagées pour garantir la présence indispensable des secrétaires de mairie, revaloriser cette fonction essentielle et assurer ainsi le bon fonctionnement des collectivités locales.

Le ministère rappelle les dispositifs déjà mis en place. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 a notamment doublé la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 et ses décrets d'application ont contribué à revaloriser ce métier par plusieurs leviers :

- un recrutement au minimum en catégorie B à compter du 1er janvier 2028 ;
- la création de deux voies dérogatoires et non contingentées de promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B ;
- un avantage spécifique d'ancienneté dans la carrière lié à la durée d'exercice des fonctions ;
- un accompagnement renforcé des secrétaires généraux de mairie via une formation spécifique au premier emploi et une nouvelle mission confiée aux centres de gestion pour animer le réseau de ces agents ;

- la possibilité pour les communes de 1 000 à 2 000 habitants de recruter des contractuels à temps complet sur des postes de secrétaire général de mairie.

Le ministère souligne également que les employeurs territoriaux disposent d'outils pour mieux reconnaître les responsabilités exercées, notamment par l'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). En complément, le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 a assoupli les conditions de promotion interne pour les secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants. Ceux-ci peuvent désormais accéder à la catégorie A après quatre ans de services effectifs dans ces fonctions, contre cinq ans pour les autres agents de catégorie B. Enfin, en cas de difficultés de recrutement, une commune peut, outre le recours aux contractuels ou les possibilités de coopérations locales, solliciter l'appui du centre de gestion de son département. Celui-ci peut en effet mettre à disposition des agents dans le cadre de sa mission facultative prévue à l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique.

[Lire la question écrite](#)

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL MÉDICAL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le conseil médical supérieur (CMS) de la fonction publique territoriale, chargé d'examiner les recours formés par les agents contre les décisions rendues par les conseils départementaux, ne dispose pas des moyens nécessaires pour traiter l'ensemble des dossiers dans le délai réglementaire de quatre mois. En l'absence de retour dans ce délai, l'avis du comité médical en formation restreinte pris au niveau départemental est réputé confirmé. Les fonctionnaires territoriaux se trouvent ainsi privés de leur droit de contester cet avis et de saisir l'instance supérieure. Le député interroge donc le gouvernement sur les mesures envisagées pour permettre au CMS de respecter les délais prévus ou, à défaut, sur l'éventualité d'une modification, voire d'une suppression, de ce délai, afin de garantir que chaque agent puisse bénéficier d'un examen de son dossier par l'autorité médicale la plus compétente.

Le ministère rappelle que la réforme des conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, mise en œuvre par les décrets n° 2022-350 du 11 mars 2022 et n° 2024-349 du 16 avril 2024, a eu pour objectif de simplifier et de rationaliser l'organisation et le fonctionnement de ces instances dans un

contexte de pénurie de médecins, en s'inspirant des évolutions engagées dans la fonction publique de l'État. Cette réforme vise notamment à réserver la formation plénière aux situations les plus complexes et ayant un impact fort sur la carrière, tandis que la formation restreinte se voit confier un traitement plus large des dossiers courants, afin de réduire les délais d'instruction et de sécuriser les parcours des agents. Le CMS demeure compétent pour examiner les recours contre les avis des formations restreintes. Le gouvernement assure être conscient des difficultés créées par certains délais d'examen des recours contre les avis de la formation restreinte formulés par les agents devant le CMS et par les disparités d'appréciation entre départements qui peuvent exister. Un bilan des délais de traitement et des volumes de recours devant le CMS sera ainsi réalisé, en lien avec les centres de gestion et les employeurs territoriaux, afin d'objectiver les éventuels points de blocage et les évolutions afférentes qui pourraient être envisagées.

[Lire la question écrite](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

HAUSSE DU TAUX D'ABSENTÉISME AU TRAVAIL

Selon le baromètre 2025 de l'absentéisme au travail du cabinet Mercer, l'absentéisme a connu un regain en 2024 et concernerait, désormais, en moyenne, 5,8 % des salariés (+ 1 point par rapport à 2023 et + 0,63 point par rapport à 2022), 7,9 % des femmes (+1,4 point par rapport à 2023) et 4,4 % des hommes (+0,8 point par rapport à 2023). Ce taux s'élèverait à 6,8 % chez les salariés de plus de 50 ans et à 5,4 % chez ceux de moins de 30 ans. Selon cette étude, les absences de longue durée sont principalement causées par des troubles musculosquelettiques et des maladies graves. L'absentéisme chez les femmes, en particulier, s'expliquerait par les risques psycho-sociaux auxquels elles sont exposées. Quelles mesures compte prendre le Gouvernement afin d'améliorer les conditions de travail dans les entreprises et les administrations dans un contexte d'allongement des carrières.

Le ministère du travail et des solidarités attache une attention particulière à la santé des travailleurs et à la prévention des risques. La progression de l'absentéisme peut traduire des difficultés rencontrées dans les parcours professionnels et dans l'organisation du travail et doit être appréhendée dans une logique globale. Les arrêts de travail tendent néanmoins à s'allonger et concernent particulièrement plusieurs secteurs plus exposés à certains risques professionnels, comme la construction, le transport, le commerce, la santé et le médico-social. On observe aussi que les jeunes actifs comme les salariés plus âgés y contribuent, reflétant à la fois les difficultés d'insertion durable et les situations d'usure professionnelle. Enfin, les femmes apparaissent plus concernées, ce qui renvoie à des inégalités persistantes en matière de conditions et de charges de travail. Face à ces constats, la politique de santé au travail portée par le ministère chargé du Travail, en lien avec les partenaires sociaux et les organismes de prévention, mobilise plusieurs leviers pour améliorer les conditions de travail et renforcer la prévention. Ces actions visent à soutenir les entreprises dans l'identification et la réduction des facteurs de risques professionnels, en particulier psychosociaux, afin de favoriser une présence au travail durable et de qualité. Le ministère chargé du Travail accompagne ainsi les entreprises dans le cadre du 4e Plan santé au travail (PST4) sur ces priorités. Par exemple, en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux (RPS), le ministère déploie des actions visant à sensibiliser les entreprises, les salariés et leurs représentants sur les RPS et à les outiller pour mettre en place les mesures de prévention adaptées pour leurs collectifs de travail, en lien avec les opérateurs de la santé au travail comme l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et l'institut national de recherche et de sécurité. Par ailleurs, dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2024-2028, signée à l'été 2024, la branche Accidents du travail-Maladies professionnelles (AT-MP) du régime général de la sécurité sociale s'est engagée à déployer un programme national de prévention des RPS et à mettre en œuvre une détection et un accompagnement adaptés des entreprises dans lesquelles une situation de risque est constatée. Ces actions se déploient en complément de l'action quotidienne de l'ensemble des acteurs de la santé au travail sur les RPS en entreprise, en particulier des services de prévention et de santé au travail (interventions collectives en entreprise, accompagne-

ment de salariés, etc.), de l'inspection du travail (conseil et contrôle) et des ingénieurs-conseils des caisses d'assurance retraite et de santé au travail. Dans le cadre de la priorité donnée à la santé mentale en 2025, ces actions ont vocation à se poursuivre et à s'amplifier, en concertation avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives, pour répondre aux enjeux de maintien en emploi et de qualité des conditions de travail tout au long de la vie active. Par ailleurs, en ce qui concerne la prévention de l'usure professionnelle, l'article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) afin de renforcer la prévention de l'exposition des salariés aux postures pénibles, aux manutentions manuelles de charges lourdes et aux vibrations mécaniques. Le FIPU finance des actions en faveur de la prévention des risques susmentionnés mises en œuvre par les entreprises (subventions de prévention, actions de sensibilisation et de communication, aménagements de poste dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle, salaires de préventeurs) et par les organismes professionnels de prévention ainsi que des projets de transition professionnelle pour les salariés exposés à ces risques. Il est placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la caisse nationale d'assurance maladie et est financé par une dotation de la branche AT-MP, dont le montant annuel est fixé par arrêté. Le fonds a officiellement ouvert le 18 mars 2024. A compter de cette date, toutes les entreprises relevant du régime général, ainsi que les travailleurs indépendants cotisant à l'assurance volontaire, peuvent faire des demandes de subventions. Le ministère chargé du Travail et les partenaires sociaux préparent actuellement le 5e Plan de santé au travail (PST5), qui donnera une priorité renforcée à l'adaptation des conditions de travail et à la prévention primaire. En lien avec les acteurs de la santé au travail, il s'agira de développer des démarches visant à renforcer la prévention primaire, d'améliorer la qualité du travail, de soutenir les collectifs dans leur capacité d'adaptation et de prévenir l'usure professionnelle. Pour la fonction publique, l'institut national de la statistique et des études économiques décrit une baisse du nombre annuel de jours d'absence pour maladie en 2024, réduisant ainsi l'écart avec le secteur privé (10,6 jours pour le secteur privé contre 11,2 pour le secteur public). Le Plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025) vise notamment à prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention, à favoriser l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, à prévenir la désinsertion professionnelle, à renforcer et à améliorer le système d'acteurs de la prévention. La préservation de la santé mentale des agents publics et la prévention des RPS constituent un axe majeur de la politique de prévention des risques professionnels dans la fonction publique, en particulier depuis l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Aussi, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a initié depuis 2024 des discussions relatives à la protection des agents et à leurs conditions de travail avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Enfin, des rencontres auront lieu au premier trimestre 2026 sur le thème "travailler mieux dans la fonction publique", qui associeront chercheurs, experts, praticiens et organisations syndicales.

[Lire la question écrite](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

SECRÉTAIRE DE MAIRIE ET PRIME DE RESPONSABILITÉ

Situation des secrétaires généraux de mairie exerçant dans les communes de moins de 3 500 habitants lorsqu'ils sont recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés prévoit que cette prime bénéficie notamment aux directeurs généraux des services et aux secrétaires généraux des communes de moins de 3 500 habitants. Cependant, ce dispositif n'intègre pas explicitement les agents contractuels occupant ces fonctions, alors même qu'ils assument les mêmes responsabilités que leurs homologues titulaires. Cette exclusion entraîne une inégalité de traitement et contribue à fragiliser l'attractivité de ces postes, essentiels au bon fonctionnement des petites communes, dans un contexte de pénurie de candidatures qualifiées.

Conformément aux articles L. 712-1 et L. 714-4 du CGFP, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants. La prime de responsabilité peut ainsi être attribuée tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels. Conformément à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, l'attribution de cette prime n'exclut pas le versement d'autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. En revanche, l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, tels que listés à l'article 1er dudit décret. Pour autant, les agents exerçant cet emploi - qu'il s'agisse de fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des secrétaires de mairie (mis progressivement en extinction), des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux, ou encore d'agents contractuels - peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n° 2014-456 du 6 mai 2014.

Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires. Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoit l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels aux communes de plus de 2 000 habitants et a plusieurs effets au bénéfice des secrétaires généraux de mairie contractuels devenus fonctionnaires. Ainsi, les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie effectuées comme contractuel par ces agents titulaires sont prises en compte pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B dit « plan de requalification » (article 1 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024). Ces années d'exercice entrent de la même manière dans le calcul de l'ancienneté pour bénéficier des avantages spécifiques d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024). En outre, la loi précitée impose, à compter du 1er janvier 2028, que le recrutement des secrétaires généraux de mairie soit effectué au moins en catégorie B (...). Il convient de noter que sans attendre cette date, les collectivités peuvent modifier la catégorie de référence des contrats des secrétaires généraux de mairie qu'elles emploient. L'ensemble de ces mesures est de nature à renforcer l'attractivité de ces postes et à valoriser les responsabilités dévolues aux secrétaires généraux de mairie.

[Lire la question écrite](#)



RÉVOCATION ET CUMUL D'ACTIVITÉS NON AUTORISÉ

La Cour Administrative d'Appel de Nantes confirme la révocation d'un policier municipal ayant exercé une activité salariée à temps plein de surveillant de nuit sans autorisation hiérarchique.

Elle rappelle que le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches confiées et que toute activité privée lucrative doit faire l'objet d'une autorisation préalable.

Par ailleurs, selon la Cour, ce policier municipal n'a pas disposé *« du temps de repos quotidien indispensable tant à sa santé qu'à la vigilance, la précision et la résistance au stress que requièrent ses fonctions de policier municipal. Ce faisant, il a (...) gravement compromis sa sécurité ainsi que celles de ses collègues et des usagers »*.

La sanction de révocation n'est pas disproportionnée au regard de la gravité du manquement et de la récidive.

Consulter la décision de la [CAA de Nantes du 28 janvier 2025](#)

ILLÉGALITÉ D'UN NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT ET CDI

Le Tribunal Administratif de la Guadeloupe considère que le requérant est fondé à engager la responsabilité de la commune pour faute en raison de l'illégalité fautive de la décision de non-renouvellement de son contrat de travail.

Selon lui, la commune n'établit pas que la décision de non-renouvellement dudit contrat était justifiée par l'intérêt du service, considère que les motifs invoqués sont contredits par les renouvellements successifs intervenus après les faits reprochés et que le non-renouvellement visait à empêcher la transformation du contrat en contrat à durée indéterminée.

Consulter le jugement du [TA Guadeloupe du 30 janvier 2026](#)

DISCIPLINE – DEVOIR DE DÉFÉRENCE

La présidente d'un établissement a sanctionné un de ses agents pour manquement à son obligation de déférence au regard de son attitude professionnelle.

La Cour reconnaît qu'en faisant preuve d'agressions physiques et verbales vis-à-vis de ses collègues, d'une attitude inadaptée dans le cadre d'une relation de travail (...), l'agent a commis une faute de nature à justifier la sanction disciplinaire (avertissement).

Les obligations déontologiques des agents publics sont consacrées par le CGFP (articles L.121-1 et suivants) mais également la jurisprudence (telle que l'obligation de réserve). La Cour reconnaît ici un principe déontologique : le devoir de déférence.

Consulter la décision de la [CAA Nancy du 17 mars 2026](#)