

# ACTUALITES JURIDIQUES

## Sommaire

- > ACTUALITES
- > CSFPT
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



## ACTUALITES

### LA CNIL PUBLIE UN RÉFÉRENTIEL DE DURÉES DE CONSERVATION

Le référentiel de la CNIL a pour objectif de guider, de manière opérationnelle, les organismes dans l'identification et la détermination des durées de conservation pertinentes pour les traitements de gestion de leurs personnels.

#### À qui s'adresse ce référentiel « durées de conservation » ?

Ce référentiel s'adresse à tous les organismes-employeurs privés ou publics quelle que soit leur forme juridique, dont les personnels sont soumis au droit du travail français.

Ce référentiel ne couvre pas les durées de conservation des documents présents dans le dossier individuel des agents publics. Dans ce cas, les durées sont fixées par [l'arrêté du 21 décembre 2012](#) relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique.

Ce document est particulièrement utile pour les délégués à la protection des données, les référents RGPD mais aussi pour les personnels travaillant au sein des services des ressources humaines ou encore pour la direction des systèmes d'information.

#### Quelles sont les activités concernées ?

Le référentiel couvre les traitements les plus fréquents dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Ce référentiel est organisé par activités de traitement et comprend :

- le recrutement
- la gestion administrative du personnel
- la gestion des rémunérations
- la sécurisation des biens et des personnes
- la gestion des véhicules professionnels
- l'écoute et l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail
- la gestion des relations collectives de travail
- la gestion des accidents du travail
- la gestion du contentieux et du précontentieux
- la gestion des alertes professionnelles

Consulter [le référentiel](#)



## RÉDUIRE L'ABSENCE AU TRAVAIL : AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES COMPORTEMENTS ABUSIFS – DOSSIER DE PRESSE DU 9 AVRIL 2026

La hausse des arrêts de travail constitue un enjeu majeur pour notre système de protection sociale et pour les entreprises. Entre 2019 et 2024, leur nombre a augmenté de 10 %, pour atteindre 9,1 millions d'arrêts indemnisés. En 2025, les dépenses d'indemnités journalières s'élèvent à 17,9 milliards d'euros, en hausse de 7 milliards d'euros depuis 2016.

Face à cet enjeu, le Gouvernement met en œuvre une stratégie globale mobilisant l'ensemble des acteurs ; assurés, professionnels de santé et entreprises ; autour de trois axes complémentaires.

**Le premier axe vise à renforcer la prévention**, notamment en matière de santé au travail, de risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail, afin de réduire les arrêts évitables.

**Le deuxième axe consiste à mieux accompagner les assurés et favoriser le maintien dans l'emploi**, grâce à un suivi médical régulier et à des dispositifs facilitant le retour à l'activité, afin de prévenir les situations de désinsertion professionnelle.

**Le troisième axe repose sur le renforcement des contrôles et de la lutte contre les comportements abusifs**, à travers la sécurisation des prescriptions, l'intensification des contrôles et le développement d'outils de régulation.

- La part des agents absents pour raison de santé s'établit à 5 % en 2024
- Le renforcement des contrôles et de la prévention concernera également la fonction publique

Consulter [le dossier de presse](#) ainsi que la [présentation de ce dossier de presse](#)

## LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE FÊTE SES 10 ANS EN AVRIL 2016

Elise Untermaier-Kerléo, directrice du département de l'éthique publique de L'Observatoire de l'Éthique Publique, formule une série de propositions visant à en faire le pivot des contrôles déontologiques pour les agents publics et les élus locaux.

Créé par la loi en 2016, le référent déontologue a réussi à s'intégrer au sein de la fonction publique sous des formes variées : collèges plus ou moins nombreux, personnes travaillant seules ou en binôme, universitaires, fonctionnaires et magistrats en activité ou à la retraite, externes ou internes à l'administration qui les a désignés....

Le référent déontologue est d'abord l'interlocuteur des agents publics, auxquels il est chargé d'apporter tout conseil utile au respect de leurs obligations professionnelles. Depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il peut également être sollicité par l'autorité hiérarchique dans le cadre des contrôles déontologiques au sein de la fonction publique.

Consulter la [Note#54 Les dix ans du référent déontologue](#)



Cette instance est saisie, pour avis, des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale et à la situation des agents publics territoriaux.

**SÉANCE DU 8 AVRIL 2026**

Cinq articles étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière :

**Le 1er article est l'article 10 relatif aux délégations des assemblées délibérantes aux exécutifs locaux : tableau des effectifs des emplois permanents**

Celui-ci complète le code général des collectivités territoriales en étendant la liste des compétences qui peuvent être déléguées aux exécutifs locaux.

En effet, afin de faciliter la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, le Gouvernement entend permettre aux autorités exécutives des communes, des départements et des régions de créer des emplois, à l'exception des emplois de direction (art L.412-51 L.331-12) et de collaborateurs cabinet (art L.333-113et L.333-124), ou de modifier les grades des emplois correspondants, permettant des repyramidages des effectifs.

***Cet article a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT***

**Le 2ème article est l'article 16 relatif la simplification du recrutement des agents territoriaux en supprimant l'obligation de l'épreuve orale pour les concours sur titre**

Il vise à simplifier le recrutement des agents territoriaux en supprimant l'obligation d'organiser une épreuve orale pour les concours sur titres, obligation qui n'existe que dans le cadre des concours de la fonction publique territoriale.

Les décrets statutaires de chaque cadre d'emplois détermineront, au cas par cas, si une épreuve orale de concours se justifie toujours.

***Cet article a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT***

**Le 3ème article est l'article 17 relatif à l'extinction progressive du congé spécial des fonctionnaires territoriaux après emploi fonctionnel**

Il vise à sécuriser les situations individuelles des agents en congé spécial à la suite de la réforme des retraites votée en

2023. Cet article instaure à titre dérogatoire, un dispositif transitoire permettant aux fonctionnaires en congé spécial de bénéficier d'une prolongation de ce congé jusqu'à l'âge à partir duquel leur pension de retraite peut être liquidée.

Par ailleurs, cet article met en extinction, pour la fonction publique territoriale, le congé spécial qui est un dispositif dérogatoire, applicable uniquement aux fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel en position de détachement.

***Cet article a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT***

**Le 4ème article est l'article 18 relatif à l'allègement de la procédure de mise à disposition du fonctionnaire territorial**

Il supprime l'obligation d'information préalable de l'organe délibérant, réalisée à chaque mise à disposition d'un agent, au profit d'une information annuelle a posteriori et globale sur le nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels), les organismes bénéficiaires (autre collectivité, établissement public de coopération intercommunale...) et les modalités (mis à disposition partielle ou pour une partie du service, remboursée ou non).

***Cet article a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT***

**Le 5ème article est l'article 19 relatif à la suppression de l'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 relatif à la promotion interne des secrétaires de mairie**

Il supprime l'obligation faite aux centres de gestion de veiller à ce que les listes d'aptitude de promotion interne comprennent une part de secrétaires de mairie.

***Cet article a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT***

**La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 27 mai 2026**



## INIQUITÉ DANS LES DROITS À LA RETRAITE DES MÈRES FONCTIONNAIRES

Disparités dans le système de majoration de trimestres pour enfants accordée aux mères fonctionnaires. Selon l'article 21-1 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, les mères ayant accouché après le 1er janvier 2004 bénéficient de deux trimestres de majoration par enfant. Ce dispositif permet une compensation des arrêts d'exercice liés à la maternité sur la durée d'assurance et le décompte de trimestres pour liquider ses droits à la pension de retraite, arrêts affectant bien moins la carrière et la durée d'assurance des pères. Durant la dernière réforme des retraites, des mesures dites compensatoires ont été mises en avant par le gouvernement d'Élisabeth Borne comme des mesures de justice sociale, visant à renforcer l'égalité femme-homme dans le monde professionnel mais aussi lors de la retraite des mères, souvent sujettes à des carrières hachées et des durées d'assurance moins importantes. Visant avant tout à donner quelques points de légitimité à la très illégitime réforme des retraites, il semblerait que ces mesures ouvrent, dans la fonction publique, des droits à majoration pour les mères biologiques seulement. Les mères adoptives s'en trouvent donc exclues. Dès lors, cette mesure semble discriminatoire à plusieurs égards. En effet, il est clair qu'elle constitue une discrimination en fonction de la situation familiale, privant les mères adoptives d'un droit ouvert aux mères biologiques. Cette mesure présente en plus une situation de discrimination indirecte puisqu'avant la loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique, la seule manière pour des couples de femmes d'accéder à la parentalité était de recourir à l'adoption. Cette mesure vient donc pénaliser également les couples de femmes et leurs droits à la retraite.

Les régimes de la fonction publique prévoient plusieurs dispositifs destinés à prendre en compte les effets que la naissance ou l'accueil d'un enfant peuvent avoir sur la carrière professionnelle, et donc sur la constitution des droits à la retraite. S'agissant de la majoration de durée d'assurance mentionnée, l'article L. 12 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que « pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1er janvier 2004, les femmes, fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres ». Ce dispositif vise à compenser l'impact de l'accouchement de la femme fonctionnaire sur sa carrière.

En ce sens, il ne constitue pas une mesure liée à la parentalité, mais bien un dispositif spécifique fondé sur la grossesse et l'accouchement. Cette disposition résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment de l'arrêt Griesmar du 29 novembre 2001. Dans cette décision, la Cour a jugé que les avantages liés à l'éducation des enfants ne peuvent être réservés aux seules femmes dès lors que les pères sont placés, à cet égard, dans une situation comparable. En revanche, elle admet qu'un dispositif puisse être réservé aux femmes lorsqu'il vise à compenser les effets sur la carrière professionnelle directement liés à la grossesse et à l'accouchement. La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ainsi que les textes pris pour application, dont l'article 21 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, ont tiré les conséquences de cette jurisprudence en distinguant les droits à la retraite liés à l'accouchement de ceux attachés à l'éducation des enfants au sein des régimes de la fonction publique. Ainsi, les situations d'adoption relèvent, pour leur part, des mécanismes de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Conformément aux articles L. 9 et R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les périodes de congé d'adoption, mais aussi de congé parental, de temps partiel de droit, de congé de présence parentale ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans, intervenues à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption à compter du 1er janvier 2004, donnent lieu à une validation gratuite de trimestres. Ces dispositions peuvent bénéficier aux femmes comme aux hommes. Les textes distinguent donc un dispositif de majoration de durée d'assurance visant à compenser une situation objective liée à la grossesse et à ses conséquences propres sur la carrière des validations gratuites de périodes permettant de compenser les interruptions d'activité. Ainsi, si les parents adoptants ne peuvent bénéficier de majoration de durée d'assurance liée à la grossesse, ils ne sont cependant pas exclus des dispositifs de prise en compte des effets professionnels liés à l'accueil et à l'éducation d'un enfant. Ainsi, lorsque l'adoption s'accompagne d'une interruption ou d'une réduction d'activité, ces périodes ouvrent droit à validation afin de compenser leurs effets sur les droits à retraite.

[Lire la question écrite](#)



## JOURS DE CET ET MALADIE

Une agente disposait de 60 jours sur son compte épargne-temps (CET). Placée en congé de longue maladie, puis admise à la retraite pour invalidité sans avoir pu utiliser ses jours de CET, elle demande leur indemnisation financière.

Le Tribunal rappelle que ni le CGFP ni les dispositions réglementaires applicables n'instituent un droit général à indemnisation des jours inscrits sur un CET non utilisés. En principe, ces jours ont vocation à être consommés sous forme de congés, sauf dans l'hypothèse où une délibération de la collectivité territoriale en prévoit expressément la monétisation.

En l'espèce, la collectivité employeur n'ayant pas institué un tel dispositif, aucune indemnisation ne pouvait être accordée à l'agente.

Par suite, la circonstance que l'intéressée n'ait pas été en mesure de prendre ses congés en raison de son placement en congé de longue maladie, suivi de son admission à la retraite pour invalidité, est sans incidence sur l'absence de droit à indemnisation, faute de dispositions locales le prévoyant.

### A retenir

- Le droit à indemnisation est subordonné à l'existence d'une délibération de la collectivité
- Une situation subie, telle qu'un congé de maladie ou une retraite pour invalidité, n'ouvre pas, à elle seule, un droit à compensation financière des droits épargnés

[Consulter le jugement du Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand 24 février 2026](#)

## CONGÉ MALADIE ET NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

Le Conseil d'Etat a confirmé la légalité des décrets de 2025 ayant abaissé à 90% le niveau de rémunération des agents publics durant les 3 premiers mois de congé de maladie.

Les requérants contestaient notamment la conformité de la baisse de rémunération à 90 % au regard de plusieurs principes constitutionnels, parmi lesquels le principe d'égalité, le droit à la protection de la santé et la garantie des droits des agents publics.

Le Conseil d'Etat écarte ces arguments en rappelant que le législateur dispose d'une marge d'appréciation pour définir les règles de rémunération applicables aux agents publics, y compris en cas de congé de maladie. Elle souligne que la mesure répond à un objectif d'intérêt général, lié à la maîtrise de la dépense publique. Enfin, le Conseil d'État estime que l'atteinte portée aux droits des agents reste proportionnée.

Le maintien d'un niveau de rémunération significatif, combiné aux garanties statutaires existantes, permet de préserver un équilibre entre les intérêts en présence. La conformité de la réforme est également reconnue au regard des engagements internationaux de la France, ce qui achève de sécuriser juridiquement le dispositif.

[Consulter la décision du Conseil d'Etat du 26 mars 2026](#)

## DISCIPLINE ET REFUS D'EXÉCUTER UNE MISSION

Un agent de maîtrise principal aux services techniques d'une commune a refusé d'exécuter une instruction de son supérieur. Il devait simplement ouvrir l'accès à des sites pour permettre à une entreprise extérieure de contrôler des défibrillateurs.

Il a refusé en invoquant :

- que cette mission ne relevait pas de sa fiche de poste (pas un remplacement d'un collègue de son service)
- un conflit interne lié notamment à une prime (CIA)
- sa volonté de ne plus effectuer que les tâches strictement prévues.

En conséquence, le maire lui inflige une sanction disciplinaire : exclusion temporaire d'1 jour.

Selon la Cour, un fonctionnaire a un devoir d'obéissance hiérarchique, sauf si l'ordre est :

- manifestement illégal
- et gravement contraire à l'intérêt public

Au cas présent, la tâche demandée n'était pas illégale et les tensions internes ou le litige sur une prime ne justifient pas un refus d'obéir.

La Cour considère que le refus d'exécuter l'ordre constitue bien une faute disciplinaire.

En synthèse, un agent public ne peut pas refuser une tâche simplement parce qu'il conteste ses conditions de travail ou sa rémunération, tant que l'ordre :

- reste dans un cadre raisonnable,
- et n'est pas manifestement illégal.

[Consulter la décision de la Cour administrative d'appel de Nancy du 7 avril 2026](#)