

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > DECRETS
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

BAROMÈTRE DES FONCTIONNAIRES 2026 : MORAL, ÉPANOUISSEMENT ET PERCEPTION DU MÉTIER

Après un rebond l'an dernier, le moral des fonctionnaires repart à la baisse. Près d'un agent sur deux affiche un moral « bas » ou « moyen ». Pour autant, les deux tiers des agents se disent épanouis dans leur travail et motivés au quotidien. Une part nettement plus élevée chez ceux au « bon moral », qui confirme le lien entre bien-être et engagement.

Consulter le baromètre [Ipsos bva pour la CASDEN - Fonctionnaires mai 2026](#)

7 FICHES POUR EXPLIQUER LA RÉFORME DU RÉGIME DE LA DISPONIBILITÉ

Ces fiches ont pour objet de présenter de manière opérationnelle le cadre juridique actualisé de la disponibilité, en intégrant ces évolutions récentes. Les sept fiches thématiques publiées en 2019 sur le portail de la fonction publique ont ainsi été mises à jour afin de tenir compte des modifications réglementaires intervenues à la fin de l'année 2025 et d'accompagner les employeurs publics et les agents dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Consulter [l'ensemble des fiches explicatives](#)



LES NOUVELLES PISTES DU GOUVERNEMENT POUR RÉFORMER LES CONGÉS MALADIE DES FONCTIONNAIRES

(Acteurspublics.fr + CIG petite couronne)

Dans le cadre d'un groupe de travail exceptionnel organisé le 3 juin 2026, la DGAFF présente aux organisations syndicales un ensemble de propositions visant à faire évoluer les règles relatives aux congés maladie et à la santé des agents publics.

Parmi les principales mesures envisagées figure la réforme du temps partiel thérapeutique (TPT), avec l'instauration d'un délai de réponse de 30 jours pour l'employeur à compter de la réception de la demande ; sauf si celle-ci succède à un congé de longue maladie (CLM), un congé de longue durée (CLD), un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou encore à la disponibilité d'office pour raison de santé (DORS). Il est également prévu qu'en cas de refus du TPT, un entretien soit organisé entre l'agent et l'autorité compétente afin de motiver la décision. Par ailleurs, le rôle du médecin agréé serait renforcé : l'employeur pourrait le solliciter dès la réception de la demande, et son avis préalable deviendrait obligatoire en cas de refus ou d'interruption du TPT pour motif médical. Par ailleurs, la saisine des conseils médicaux ne serait plus requise lors du renouvellement des CLM et des CLD à l'issue de la période rémunérée à plein traitement. Toutefois, les employeurs resteraient tenus de consulter un médecin agréé au moins une fois par an pour les agents placés en CLM ou CLD. L'administration présentera également plusieurs ajustements rendus nécessaires par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 "avec un objectif d'équité". D'autres mesures concernent les agents contractuels de droit public de l'État en congé maladie : l'État percevra à la place des agents leurs indemnités journalières de la Sécurité sociale en contrepartie de quoi il garantira le maintien de la rémunération de l'agent et calculera directement sa rémunération maintenue. Enfin, l'administration souhaite engager deux chantiers complémentaires dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord prévoyance : la mise en place d'un dispositif de télécontrôle des arrêts de travail pour faciliter la prise en charge des agents, ainsi que l'organisation de visites de reprise et de pré-reprise.

CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 2024

Selon cette étude statistique de la DGAFF, la féminisation de la fonction publique s'est poursuivie en 2024.

Elles représentent 64 % des effectifs. Entre 2011 et 2024, leur part augmente de 3 points et de 7 points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, pour lesquels elles ne représentent encore que 45 % des effectifs.

L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 42 ans en 2011. Les contractuels ont en moyenne 39 ans et les fonctionnaires 47 ans. Entre 2011 et 2024, la part des agents de 50 ans ou plus est passée de 30 % à 38 %, alors que celle des agents de moins de 30 ans est restée stable. Ainsi, le ratio entre agents de 50 ans ou plus et agents de moins de 30 ans est passé de 2,0 à 2,5 au cours de cette période.

[Consulter l'étude](#)



MAJORATION TEMPORAIRE DU TAUX DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

L'arrêté du 29 mai 2026 vient majorer **temporairement** les taux des indemnités kilométriques applicables aux déplacements effectués **entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026** avec un véhicule personnel dans le cadre des missions.

Aucune délibération n'est nécessaire, la revalorisation s'applique automatiquement aux collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Ainsi, sur ladite période dérogatoire, les taux des indemnités kilométriques seront les suivants :

Automobile

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,33 euros	0,41 euros	0,24 euros
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,42 euros	0,53 euros	0,31 euros
Véhicule de 8 CV et plus	0,46 euros	0,57 euros	0,33 euros

Autres

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : 0,16 euros

Vélocycle et autres véhicules à moteur : 0,13 euros

Entrée en vigueur : 1^{er} juin 2026

[Arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat](#)

AUGMENTATION DU SMIC

L'arrêté du 22 mai 2026 revalorise, **au 1^{er} juin 2026**, le montant du SMIC brut horaire à 12,31€, soit 1 867,02€ brut mensuels, sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (auparavant, le montant du SMIC brut horaire était fixé à 12,02€ soit 1 823,03€ brut mensuels).

Si la valeur du point d'indice de la Fonction Publique demeure inchangée (4,92278 €) et en application du principe selon lequel les agents publics ne doivent pas percevoir une rémunération inférieure au montant du SMIC, une indemnité différentielle devra être mise en place pour les agents rémunérés sur les indices majorés 366 à 379.

[Consulter notre publication incluant les grades concernés](#)

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le nouveau congé supplémentaire de naissance est un congé indemnisé accordé à un agent qui devient parent afin de lui permettre de s'occuper de son enfant durant ses premiers mois de vie. Il constitue un droit distinct qui s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, sans les remplacer. Il est applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Les décrets d'application relatifs à ce dispositif ont été publiés le 30 mai 2026.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) met à disposition une foire aux questions visant à préciser la gestion du congé supplémentaire de naissance (CSN) au quotidien.

[Consulter la FAQ](#)

[Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires](#)

[Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics](#)

ARRÊTS DE TRAVAIL PLAFONNÉS

Un décret du 12 juin 2026 plafonne la durée des arrêts de travail prescrits et prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026 : 31 jours maximum pour une première prescription, 62 jours maximum par prolongation.

Le médecin peut déroger à ces plafonds en justifiant par écrit la durée supérieure sur le certificat (pathologie lourde, nature de l'activité, désert médical).

Les arrêts en cours au 1^{er} septembre ne sont pas impactés. En revanche, les prolongations prescrites après cette date relèvent du nouveau plafond.

-> Nous sommes dans l'attente de précisions s'agissant de son application concrète dans la fonction publique.



DECRETS (SUITE)

RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Cinq décrets, parus le 12 juin 2026 au Journal Officiel, transposent la réforme de la haute fonction publique à la territoriale (réforme de l'encadrement supérieur). Sont concernés les administrateurs territoriaux, avec des règles spécifiques aux directeurs généraux des services.

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

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054238344>)

Ce décret modifie le statut particulier des administrateurs territoriaux pour la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale.

- 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

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054238391>)

Ce décret met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels.

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

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054238521>)

Ce décret a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

- 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

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054238533>)

Ce décret fixe la grille 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

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054238550>)

Ce décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Conformément aux [articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique](#), le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents. Le décret procède ainsi à la création d'une troisième annexe au sein du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) afin de définir ces équivalences. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2026



REVALORISATION PENSIONS DE RETRAITE POUR INVALIDITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Questionnement sur les modalités de calcul des revalorisations annuelles des pensions de retraite pour invalidité dans la fonction publique. En effet, depuis la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le législateur a décidé de la mise en place d'un système de revalorisation automatique des pensions de retraite, en fonction de l'évolution des prix à la consommation. Le décret n° 2014-665 du 23 juin 2014 précise que les pensions de retraites pour invalidité dans la fonction publique sont revalorisées chaque année au 1er avril. Or depuis 2018, conformément à l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale, la revalorisation annuelle pour le régime général et les régimes alignés sur lui, a été avancée au 1er janvier. Ce décalage calendaire de trois mois entraîne une différence dans la période considérée pour le calcul des revalorisations annuelles. Cette dernière se fait au détriment des pensions de retraite pour invalidité dans la fonction publique, se traduisant par un taux inférieur. Ainsi, en 2024, la revalorisation des pensions au 1er janvier était de 5,3 % pour le régime général, contre 4,6 % au 1er avril pour les pensions de retraite pour invalidité dans la fonction publique. Cette inégalité de traitement est légitimement perçue comme une injustice par les retraités concernés, la hausse des prix à la consommation impactant de la même façon leur pouvoir d'achat. Afin d'y remédier, il lui demande si le Gouvernement envisage un alignement des modalités de revalorisation annuelle des pensions de retraite pour invalidité dans la fonction publique, sur celles du régime général.

Chaque année, les prestations sociales font l'objet d'une revalorisation fondée sur l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac, calculée à partir des

douze derniers indices mensuels publiés par l'institut national de la statistique et des études économiques. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a précisé que les pensions liquidées au titre d'une mise à la retraite pour invalidité dans les régimes de la fonction publique sont revalorisées au 1er avril de chaque année, selon le même calendrier que les prestations d'invalidité servies par le régime général. Ce calendrier distinct s'explique par la nature des prestations concernées, qui diffère selon qu'il s'agit d'une pension de vieillesse ou d'une prestation d'invalidité : - dans la fonction publique, la reconnaissance de l'invalidité entraîne la radiation des cadres et ouvre droit à une pension anticipée de retraite ; - dans le régime général, la pension d'invalidité constitue un revenu de remplacement versé jusqu'à l'âge de 62 ans, âge à partir duquel l'assuré perçoit une pension de retraite. Par ailleurs, cette distinction de la date de revalorisation entre les pensions de retraite et les prestations servies aux assurés invalides a été instaurée dans un sens favorable à ces derniers. En effet, ils n'ont ainsi pas été concernés par le décalage de la date de revalorisation des pensions du 1er avril au 1er octobre, dans le cadre de l'article 5 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, puis par le décalage du 1er octobre au 1er janvier, mis en œuvre par l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. Ainsi, si les modalités de prise en charge varient selon les régimes, la logique demeure identique : compenser la perte durable de capacité de travail résultant d'une invalidité. La revalorisation des pensions de retraite anticipée pour invalidité dans la fonction publique s'inscrit donc dans la même temporalité que celle applicable au risque invalidité dans le régime général. Par conséquent, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les modalités actuelles de revalorisation.

[Lire la question écrite](#)

EVOLUTION DE LA PRIME DE FEU DES SAPEURS-POMPIERS

Questionnement sur l'évolution envisagée de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels vers une prime de risques. Historiquement, la prime de feu vise à reconnaître la sujétion particulière et l'exposition permanente au danger inhérentes à la lutte contre les incendies. Or plusieurs éléments récents laissent apparaître une volonté de requalification ou de transformation de cette prime en prime de risques, susceptible de modifier à la fois son fondement juridique, ses modalités de calcul et son impact sur la rémunération globale des agents. Cette évolution soulève de vives interrogations parmi les personnels concernés, (...) Dans un contexte marqué par une aggravation des tensions, de la violence et des risques opérationnels, la question de la juste compensation financière des sujétions exceptionnelles revêt une importance particulière, tant pour l'attractivité des métiers que pour la fidélisation des personnels. Il lui demande donc de bien vouloir préciser si le Gouvernement envisage formellement la transformation de la prime de feu en prime de risques ; le calendrier et les modalités de mise en œuvre d'une telle évolution, le cas échéant ; les garanties apportées aux agents afin qu'aucune perte de droits ou de rémunération ne résulte de cette transformation et, enfin, si une concertation approfondie

avec les organisations représentatives des personnels est prévue avant toute décision définitive.

Le ministre de l'intérieur n'entend pas modifier l'indemnité de feu, ni en faire évoluer le régime, la nature ou l'intitulé. Ce dispositif demeure pleinement fondé, indépendamment des évolutions observées dans la répartition et la typologie des interventions des services d'incendie et de secours. A ce titre, le ministre de l'intérieur tient à saluer l'engagement exemplaire des sapeurs-pompiers professionnels au service de la sécurité des Français. La technicité, la pénibilité et la dangerosité de leurs missions, exercées dans des contextes opérationnels exigeants, sont pleinement reconnues. Dans ce cadre, le maintien de l'indemnité de feu, qui traduit la prise en compte des sujétions particulières, de la disponibilité permanente et de l'exposition aux risques inhérentes à leurs missions, et qui participe pleinement à la reconnaissance de leur engagement au service de la population, est réaffirmé. Par ailleurs, l'indemnité de feu joue un rôle déterminant notamment en matière de bonification et de majoration des droits à pension. Elle contribue à assurer une compensation équitable des sujétions supportées tout au long de la carrière des sapeurs-pompiers professionnels et participe à l'équilibre du régime de retraite applicable à ces agents.

[Lire la question écrite](#)



RÉTABLISSEMENT DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

Questionnement sur le rétablissement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les fonctionnaires ayant droit. En effet, cette garantie a été suspendue l'année passée par le Gouvernement, sans communication sur un calendrier de rétablissement. La GIPA est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération d'un fonctionnaire a peu augmenté au cours des quatre dernières années. L'agent public peut en bénéficier si l'évolution de son traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Le salaire de beaucoup d'agents, en bout de grille indiciaire, au dernier échelon, sans possibilité d'évolution, n'évolue plus, notamment en fin de carrière (ce qui peut représenter 10 ou 15 ans selon les cas). Par conséquent, compte tenu de l'inflation et du gel du point d'indice, tous les jours, ces agents perdent du pouvoir d'achat. Le mécanisme de la GIPA, loin d'être idéal et loin d'être comparable à une augmentation du point d'indice ou à une refonte des grilles indiciaires, permettait malgré tout d'amortir les effets de l'inflation. Dans un contexte où les métiers de la fonction publique n'attirent plus du fait de la politique de rémunération et où beaucoup de fonctionnaires finissent par se diriger vers le privé, il lui demande ce qu'il compte mettre en place pour que, *a minima*, ceux qui ont dédié toute leur carrière professionnelle au service de leurs concitoyens, puissent être rémunérés honorablement.

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte de la différence constatée entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Circonscrit à la rémunération indiciaire, le mode de calcul de la GIPA ne tient pas compte de l'évolution de la rémunération indemnitaire et bénéficie de fait principalement aux agents situés à l'échelon sommital de leur grade, souvent en fin de carrière. Si la GIPA devait faire l'objet, chaque année, d'une décision de reconduction, le Gouvernement a décidé, dans un contexte budgétaire particulièrement contraint, de ne pas la reconduire pour 2024 et 2025. Pour autant, la question du pouvoir d'achat et de la rémunération des agents publics demeure un point d'attention du Gouvernement. Celui-ci a, ces dernières années, privilégié des mesures générales et durables portant sur la structure même des rémunérations : revalorisation de la valeur du point d'indice (notamment + 3,5 % en 2022 et + 1,5 % en 2023) et attribution de points d'indice majoré supplémentaires à compter du 1er janvier 2024, bénéficiant à l'ensemble des agents, y compris en fin de carrière, ce qui a représenté un effort budgétaire très important. Ces mesures,

qui ont un impact direct sur le traitement indiciaire et les droits à pension, ont été complétées par des revalorisations indemnitaires et par la révision de certaines grilles indiciaires, afin d'améliorer l'attractivité des métiers en tension et la reconnaissance de l'engagement des agents tout au long de leur carrière. Sous l'effet de ces mesures, le salaire net moyen des agents en euros constants en 2024 est en progression de 2,6 % dans la fonction publique de l'Etat, de 1,3 % dans la fonction publique territoriale et de 0,7 % dans la fonction publique hospitalière.

[Lire la question écrite](#)



ASSOUPLISSEMENT DES CRITÈRES DE PROMOTION INTERNE DES AGENTS COMMUNAUX

Questionnement sur les rigidités rencontrées par les autorités territoriales dans la mise en œuvre des dispositifs de promotion interne au sein de la fonction publique territoriale. En vertu de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les promotions internes ne peuvent intervenir que dans le respect de conditions strictement encadrées par les statuts particuliers des cadres d'emplois : durée minimale de services effectifs, obligations de diplômes, réussite à des examens professionnels, ou encore inscription préalable sur liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Si ces garanties poursuivent un objectif légitime d'égalité et de transparence, elles conduisent, dans de nombreuses communes, à priver l'autorité territoriale de la faculté de valoriser pleinement l'expérience acquise et la valeur professionnelle constatée *in situ*. Les maires, employeurs publics de proximité, connaissent de manière fine le parcours, l'engagement et les responsabilités croissantes de leurs agents. Pourtant, faute de remplir l'ensemble des conditions statutaires, certains agents méritants ne peuvent être promus, ce qui engendre une démotivation et alimente les difficultés de fidélisation, particulièrement dans les petites communes où les marges de manœuvre en matière de ressources humaines sont plus réduites. De nombreuses associations d'élus, dont l'Association des maires de Vaucluse, alertent sur cette situation qui, au-delà de l'équité individuelle, fragilise l'attractivité et la continuité du service public local. Dès lors, dans l'esprit de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a renforcé les leviers de gestion RH à disposition des employeurs territoriaux, il apparaît nécessaire de réfléchir à une évolution du cadre législatif et réglementaire. Elle lui demande en conséquence si le Gouvernement entend engager une réforme visant à mieux reconnaître l'expérience professionnelle et l'appréciation portée par l'autorité territoriale dans les procédures de promotion interne, notamment par un assouplissement des critères statutaires, afin de concilier égalité de traitement, reconnaissance de l'investissement des agents et renforcement des capacités de gestion des ressources humaines des collectivités locales.

Le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale. Cette volonté s'est traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, qui vise à élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir. La promotion interne permet à un fonctionnaire d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en principe en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est contingentée et limitée par des quotas, dans des conditions définies par les statuts particuliers (article L. 523-1 du code général de la

fonction publique). Avant l'entrée en vigueur du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023, un fonctionnaire territorial ne pouvait être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements avaient été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). C'était la règle dite du « 1 pour 3 ». Or, dans la fonction publique territoriale, la diversité des employeurs et des collectivités ainsi que la baisse tendancielle des recrutements par concours, conduit mécaniquement, malgré des clauses de sauvegarde, à faire diminuer le nombre de promotions internes. C'est un frein mis à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs. Afin d'en atténuer les effets indésirables, le Gouvernement a donc décidé d'assouplir les règles de ce contingentement dans la fonction publique territoriale. Le nombre exigé de recrutements externes nécessaires pour générer une promotion interne a ainsi été réduit à deux, au lieu de trois (règle dite du « 1 pour 2 »). Par ailleurs, les conditions requises pour déclencher les clauses de sauvegarde ont été allégées. Ainsi, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une période d'au moins deux ans (contre quatre ans auparavant), un fonctionnaire pourra être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement est intervenu. De plus, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées pourra être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 2 » à 8% de l'effectif du cadre d'emplois (contre 5% auparavant) lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé. Entrée en vigueur le 1er janvier 2024, cette réforme a généré une augmentation moyenne de 50% des taux de promotion interne, notamment dans les centres de gestion qui exercent leur mission au profit des communes comptant un effectif réduit d'agents. Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a instauré un plan de requalification des secrétaires généraux de mairie exerçant en catégorie C dans les communes de moins de 2 000 habitants. Ce dispositif temporaire, applicable jusqu'au 31 décembre 2027 permet aux agentes et aux agents concernés, sous réserve d'un exercice de cette fonction depuis au moins quatre années, d'être promus en catégorie B sans application de quotas. Par ces deux réformes, le Gouvernement a assoupli les critères statutaires pour faciliter les déroulements de carrière et la gestion des agents par les employeurs locaux.

[Lire la question écrite](#)



ABANDON DE POSTE ET RADIATION

Un agent territorial a été radié des cadres pour abandon de poste après avoir cessé de se présenter à son travail. Malgré une mise en demeure lui demandant de justifier ses absences et de reprendre son service, l'administration a estimé que les justificatifs fournis ensuite étaient insuffisants et a prononcé sa radiation.

L'intéressé soutenait notamment que :

- l'administration aurait dû lui adresser une nouvelle mise en demeure après réception de ses justificatifs ;
- il était en arrêt maladie au moment de la procédure ;
- ses absences étaient justifiées par l'exercice de son droit de retrait en raison de mauvaises conditions de travail.

La Cour rejette ces arguments et confirme la légalité de la radiation. Elle juge que :

- l'administration n'était pas tenue d'adresser une seconde mise en demeure lorsque les justificatifs produits ne permettaient pas de régulariser la situation ;
- l'arrêt maladie a été transmis après l'expiration du délai fixé par la mise en demeure ;
- les conditions de travail invoquées ne caractérisaient pas un danger grave et imminent permettant de justifier l'exercice du droit de retrait.

Cour administrative d'appel de Bordeaux du 12 mai 2026

DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET INDEMNISATION DES CONGÉS NON PRIS

Dans cette affaire, une agente territoriale sollicitait le paiement de congés non pris avant sa mise en disponibilité. Elle estimait que ses arrêts de travail l'avaient empêchée d'exercer pleinement ses droits à congés.

Le Tribunal administratif de Rennes rappelle que la disponibilité pour convenances personnelles ne constitue pas une fin de relation de travail ouvrant droit à indemnisation financière des congés non pris en raison d'arrêts maladie.

Tribunal Administratif de Rennes du 20 mars 2026

CITIS ET ACTIVITÉ ACCESSOIRE

Même malade, un agent ne peut pas exercer une activité en cumul sans autorisation, sous peine de sanction.

Un éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse en congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est révoqué pour cumul irrégulier d'activités.

Les déclarations d'impôt communiquées à l'autorité territoriale montrent que, durant son CITIS, l'agent est directeur d'un centre de vacances pour un comité interentreprises. Ces mêmes années, il travaille pour un centre d'entraînement aux méthodes d'éducation active à deux reprises. Il réitère les années suivantes.

L'agent se justifie par le traitement d'un syndrome post-traumatique après son accident, tente également d'opposer ses difficultés et sa situation familiale.

Les juges considèrent que cela n'amoindrit en rien la gravité des faits reprochés. Dans un contexte de réitération de son attitude, la révocation n'est pas disproportionnée.

Pour rappel, en CITIS, seules les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation sont possibles (article 37-15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la FPT).

Cour administrative d'appel de Douai du 29 avril 2025